Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (2) 2025, Page: 18750-18759

Pengaruh Human Relation Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar

Muhammad Miftahul Amin [1], Zalkha Soraya [2], Muhammad Akib [3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Corresponding Author: Zalkha Soraya e-mail: zalkha.soraya@unismuh.ac.id

Published: August, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan jenis penelitian Deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Human Relation Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar. Sampel ini diambil dari Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari hasil wawancara berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis uji validitas, analisis deksriptif, analisis reliabilitas dan analisis regresi linear sederhana. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa human relation (X) berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ϱvalue = 0,001 dan < nilai standar yaitu 0,05 sedangkan nilai t-hitung = 3,709 dimana angka ini > 2,045.

Kata kunci: Human Relation, Semangat Kerja, Boarding School, Hubungan Antar Manusia

ABSTRACT

This research is a quantitative descriptive study with the aim of determining the influence of human relations on employee morale at the Athirah Bukit Baruga Makassar Boarding School. This sample was taken from the Athirah Bukit Baruga Makassar Boarding School. The type of data used in this study is quantitative data obtained from interviews related to the problem being studied. The data analysis techniques used in this study are validity test analysis, descriptive analysis, reliability analysis, and simple linear regression analysis. The data collection instrument used a questionnaire. Based on this study, it can be concluded that human relations (X) has a positive effect on employee morale. This shows that the ϱ value = 0.001 and < the standard value of 0.05, while the t-value = 3.709, which is > 2.045.

Keywords: Human Relation, Work Spirit, Boarding School, Interpersonal Relationships

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Human relation atau hubungan antar manusia adalah hubungan kemanusiaan yang bersifat rohaniah dengan memperhatikan aspek-aspek kejiwaan yang ada dalam diri manusia seperti watak, sikap, tingkah laku, peramai, dan lain-lain aspek kejiwaan yang terdapat dalam diri manusia. Sedangkan menurut pengertiannya Hubungan antar manusia (human relation) adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikan saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial.

Untuk meningkatkan gairah kerja suatu industri pariwisata/ suatu organisasi, untuk meningkatkan hubungan kerja serta kerjasama diantara teman kerja, untuk mengurangi aspek-aspek negatif dari timbulnya konflik maupun frustrasi, untuk dapat mengetahui sedini mungkin kemelut-kemelut didalam organisasi, terutama yang menyangkut kepada hubungan kerja yang harmonis, untuk mengetahui sejauh mana faktor psikologis, manajemen, sosiologis, maupun komunikasi serta ekologi mempengaruhi hubungan kerja di dalam suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

Human Relation merupakan jembatan penghubung yang menghubungkan antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan dan bawahan dengan bawahan. Untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kemampuan human relation yang baik, seorang pimpinan akan dapat memecahkan masalah para karyawannnya, seperti halnya dalam perhotelan dengan adanya human relation atau hubungan antar manusianya atasan dan bahawan proses kinerja dalam suatu perhotelan tersebut membuat hubungan semakin baik, saling memahami satu dengan lainnya, serta bidang pariwisata ini bisa berjalan dengan hasil kerja sama yang baik dan menciptakan keharmonisan antara tamu dan karyawan serta karyawan dengan karyawan.

Human relation bertujuan untuk memperat rasa persaudaraan dan mendapatkan suatu kepuasan dari apa yang telah mereka kerjakan. Human relations juga sangat diperlukan dalam lingkungan kerja mulai dari tingkat Top management sampai pada tenaga pelaksanaannya. Semangat kerja karyawan perlu mendapat perhatian, karena jika dibiarkan dapat berdampak pada pelaksanaan kegiatan dalam organisasi dan terlambatnya ketercapaian tujuan yang diharapkan. Menurut Kusuma dan Sutanto (2018), peran semangat kerja terhadap kinerja adalah sebagai pendorong setiap karyawan untuk bekerja dengan maksimal sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik, sedangkan Hendri dan Rismansyah (2016) beranggapan bahwa produktivitas yang rendah tidak hanya terjadi karena tingkat kepuasan kerja, melainkan dipengaruhi oleh faktor lain yaitu semangat kerja. Dari penelitian tersebut menjelaskan bagaimana Semangat kerja berpengaruh pada Kinerja dan Produktivitas yang akan membuat perusahaan semakin berkembang. Menurut Eriyanto, Sunaryo, dan Khoirul (2019) dan Tulung et al (2018).

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi yaitu sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya segala aktivitas dalam suatu organisasi. Peningkatan sumber daya manusia merupakan salah satu solusi dari setiap masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka organisasi tersebut harus meningkatkan semangat kerja karyawannya. Untuk meningkatkan semangat kerja, organisasi perlu memperhatikan human relation organisasi dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang bekerja di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar, turut menentukan mampu tidaknya dalam menciptakan peran karakter anak bangsa.

Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar menawarkan banyak aktifitas seperti belajar, tempat tinggal, serta aktifitas lainnya yang mendukung terlaksananya pendidikan yang baik bagi siswa. Berdasarkan hasil observasi pada Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar, terlihat adanya masalah yang dialami karyawannya, yaitu menurunnya semangat kerja karyawan yang berpengaruh pada tidak tercapainya tujuan yang ditetapkan Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar. Karyawan tidak memiliki semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya karena hubungan antar karyawan yang kadang kurang baik yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang sering lalai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sehingga menghambat pekerjaan karyawan lain dan menimbulkan konflik antar karyawan pada Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Menurut Creswell (2014), penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menggunakan metode statistik untuk mengukur pengaruh antara dua variabel atau lebih. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena atau gejala yang terjadi pada saat ini secara faktual dan sistematis.

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa metode deskriptif berfungsi untuk menggambarkan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti berdasarkan data atau sampel yang dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis yang mendalam dan tanpa menarik kesimpulan yang berlaku umum.

Penelitian ini dilaksanakan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar yang beralamat di Jl. Raya Baruga No. 26, Antang, Kecamatan Manggala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian berlangsung selama dua bulan, dimulai dari bulan November hingga Desember tahun 2024. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif dinyatakan dalam bentuk angka (Sugiharti & Maula, 2019), sedangkan data kualitatif berbentuk kata, skema, atau gambar (Sugiyono, 2015). Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian melalui kuesioner yang diisi oleh responden (Suryani & Hendrayani, 2015). Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, arsip, hasil studi pustaka, dan informasi dari situs resmi instansi terkait (Suryani & Hendrayani, 2015).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Boarding School Athirah Bukit Baruga yang berjumlah 32 orang. Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulan. Karena jumlah populasi tergolong kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2016).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas observasi dan kuesioner. Observasi dilakukan dengan cara mengamati langsung situasi dan perilaku karyawan di lokasi penelitian untuk memahami fenomena yang terjadi secara kontekstual. Sedangkan kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data kuantitatif. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden guna memperoleh informasi tentang kondisi pribadi, pengalaman, dan persepsi mereka terkait variabel penelitian.

Definisi operasional variabel digunakan sebagai pedoman untuk mengukur variabel dalam penelitian ini, sebagaimana dijelaskan oleh Nazir (2005) dan Sugiyono (2015). Terdapat dua variabel utama dalam penelitian ini, yaitu Human Relation (X) dan Semangat Kerja (Y). Human Relation didefinisikan sebagai interaksi antar individu dalam lingkungan kerja atau organisasi, yang mencakup indikator seperti komunikasi, pengarahan, keterbukaan, sikap saling menghargai, dan loyalitas. Sementara itu, Semangat Kerja mengacu pada keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai prestasi optimal, yang diukur melalui indikator motivasi kerja, kesungguhan, kesenangan, dan kepuasan.

Analisis data dalam penelitian ini diawali dengan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson untuk mengetahui sejauh mana butir pernyataan dalam kuesioner dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghozali, 2018). Pernyataan dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan memiliki arah positif. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 (Sugiyono, 2017), yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya.

Untuk menguji hipotesis, digunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (Human Relation) dan variabel dependen (Semangat Kerja). Rumus regresi yang digunakan adalah $Y = a + \beta X$, di mana Y adalah variabel dependen, X adalah variabel independen, a adalah konstanta, dan β adalah koefisien regresi. Uji T digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2016). Selain itu, dilakukan pula uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati satu menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan prediktif yang baik terhadap variabel yang diteliti

PEMBAHASAN

A. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	12	37,5%
Perempuan	20	62,5%
Total	32	100.0%

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, maka jumlah responden terbanyak yaitu responden perempuan yakni sebanyak 62,5% sedangkan laki-laki hanya berjumlah 37,5% sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar dominan Perempuan

b. Karakteristik berdasarkan Usia

Tingkat usia responden pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 2. Berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase %
20-29	10	31.3%
30-39	11	34.4%
40-49	9	28.1%
50-58	2	6.3%
Total	32	100.0%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat usia responden terbanyak berada pada tingkat usia 30-39 tahun yaitu sebanyak 11 orang dengan persentase 34.4%. pada usia 20-29 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 31.3%, pada usia 40-49 sebanyak 9 orang atau sebesar 28.1%, dan usia 50-58 sebanyak 2 orang atau sebesar 6.3%. hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar didominasi oleh karyawan yang berusia 30-39 tahun.

c. Karakteristik berdasarkan pendidikan

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 3. Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
S2	2	6.3%
S1	20	62.5%
SMA	10	31.3%
Total	32	100.0%

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden yang

terbanyak berada pada tingkat pedidikan S1 yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 62.5%, disusul oleh responden yang berpendidikan SMA sebanyak 10 orang sebesar 31.3%, kemudian yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang sebesar 6.3%. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar didominasi oleh karyawan yang berpendidikan S1.

d. Karakteristik berdasarkan status

Adapun karakteristik responden berdasarkan pada status dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Berdasarkan Status

Status	Frekuensi	Persentase %
Menikah	24	75%
Belum menikah	8	25%
Total	32	100%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa status terbanyak yaitu menikah yang berjumlah 24 orang atau sebesar 75% dan yang belum menikah berjumlah 8 orang atau sebesar 25%. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar didominasi oleh pegawai yang sudah menikah.

e. Karakteristik berdasarkan masa kerja

Tabel 5. berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Frekuensi	Persentase %
1-10	24	75.0%
11-20	7	21.9%
21-30	1	3.1%
Total	32	100.0%

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa masa kerja terbanyak yaitu dari 1-10 tahun berjumlah 24 orang atau sebesar 75.0% disusul oleh masa kerja 11-20 tahun yaitu sebanyak 7 orang atau sebesar 21.9% dan masa kerja paling sedikit berada pada 21-30 tahun yang hanya berjumlah 1 orang atau sebesar 3.1%. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1-10 tahun.

2. Analisis dan pembahasan pengaruh human relation terhadap semangat kerja
   a. Frekuensi skor pernyataan responden mengenai human relation

Tabel 6. Hasil jawaban responden mengenai human relation

Indikator	SS		S		KS		TS		STS		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1	5	15.6%	7	21.9%	15	46.9%	5	15.6%			2.63
X.2	1	3.1%	12	65.6%	13	40.6%	5	15.6%	1	3.1%	2.78
X.3	4	12.5%	24	75%	3	9.4%	1	3.1%			2.03
X.4	1	3.1%	9	28.1%	17	53.1%	4	12.5%	1	3.1%	2.84
X.5	1	21.9%	11	34.4%	20	62.5%					2.59

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel human relation nilai mean tertinggi berada pada indikator X.4 sedangkan nilai mean terendah berada pada indikator X.3

b. Frekuensi skor pernyataan responden mengenai semangat kerja

Tabel 7. Hasil Jawaban Responden Mengenai Semangat Kerja

Indikator	SS		S		KS		TS		STS		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	19	59,4%	11	34,4%	2	6,3%					1.72
Y.2	13	40,6%	12	37,5%	7	21,9%					1.84
Y.3	12	37,5%	3	9,4%	15	46,9%	2	6,3%			2.50

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel semangat kerja nilai mean tertinggi adalah indikator Y.3 dan nilai mean terendah adalah indikator Y.1

3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau hasil penelitian dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner dan mampu untuk mengungkapkan sesuatu sehingga hasil penelitian tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur oleh peneliti. Berikut ini hasil uji validitas :

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

No	Item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X.1	0,777	0,349	Valid
	X.2	0,747	0,349	Valid
	X.3	0,684	0,349	Valid
	X.4	0,746	0,349	Valid
	X.5	0,717	0,349	Valid
2	Y1	0,364	0,349	Valid
	Y2	0,374	0,349	Valid
	Y3	0,650	0,349	Valid

Berdasarkan pada tabel diatas bahwa semua item pernyataan variable X1 (Human Relation) dan Y (Semangat Kerja) dinyatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah sejauh mana hasil pengujian dengan memakai obyek yang sama, tetap mendapatkan data yang sesuai pula. Suatu kuesioner dapat dinyatakan terbukti dan terpercaya jika jawaban seseorang dari penjelasan tidak berubah setiap saat. Metode ini digunakan dengan *cronbach alpha,* dimana koesioner dapat dinyatakan terbukti atau teruji jika nilai *cronbach alpha* > 0.60. Berikut ini hasil uji reliabilitas :

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

No	Cronbach Alpha	Nilai standar	Keterangan
1	0,827	0,60	Reliable
2	0,096	0,60	Reliable

Dari hasil olah data diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha varibael X adalah 0,827 dan variabel Y adalah 0,096 nilai ini lebih besar dari 0,60. Dikatakan reliable karena memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur instrumen kuesioner pada penelitian ini.

5. Analisis Deskriptif

analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Berikut ini hasil uji statistic deskriptif :

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Human Relation	32	8	19	12.87	2.959
Semangat Kerja	32	4	10	6.06	1.268
Valid N (listwise)	32				

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai minimum dari variabel human relation yaitu sebesar 8, nilai maximum sebesar 19, nilai meannya sebesar 12.87 dan tingkat deviasi standarnya sebesar 2.959. pada variabel Semangat kerja nilai minimumn 4, nilai maximumnya 10, nilai meannya 6.06 dan tingkat deviasi standarnya sebesar 1.268.

6. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana ialah suatu analisis untuk melihat sejauh mana hubungan variabel human relation dan semangat kerja karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar. Berikut ini hasil uji regresi linear sederhana :

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.968	.855		3.470	.002
Human Relation	.240	.065	.561	3.709	<,001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear Sederhana di atas, maka diperoleh diskripsi sebagai berikut :

$Y = a + \beta x$

$Y = 2{,}968 + 0{,}240x$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstan sebesar 2,968 menunjukan bahwa jika variabel human relation bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 2,968 satuan. Nilai koefisien variabel Human relation sebesar 0,240 menunjukan bahwa jika variabel human relation meningkat satu satuan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,240 satuan atau 24%.

7. Uji Hipotesis

a) Uji Signifikan Parsial (uji T)

Ghozali (2016) mengatakan bahwa uji T dipakai untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen terhadap dependen. Pengujian ini menguji tingkat kesignifikansian dari setiap variabel bebas. Berikut ini hasil uji T.

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.968	.855		3.470	.002
Human Relation	.240	.065	.561	3.709	<,001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Uji signifikansi variabel Human Relation (X) terhadap semangat kerja pada karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar diperoleh hasil ϱvalue = 0,001 dan < nilai standar yaitu 0,05 sedangkan nilai t-hitung = 3,709 dimana angka ini > 2,045 dari hasil tersebut maka diperoleh hasil human relation berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar.

b) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai dalam menguji seberapa jauh kekuatan model dalam rangka menerangkan variasi variabel *dependen.* Berikut ini hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 13. Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561[a]	.314	.292	.1068

a. Predictors: (Constant), Human Relation

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nila R= 0,561 atau 56,1%, sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai koefisien R Square sebesar 0,314. hal ini menunjukkan bahwa sebesar 31,4% semangat kerja karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar dipengaruhi oleh variabel independen yang digunakan yaitu Human Relation dan sisanya 68,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil uji hipotesis menunjukkan semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap human relation karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar. Oleh karena itu semakin baik semangat kerja seorang karyawan maka akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap pekerjaannya sehingga akan meningkatkan human relation pada karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar, sehingga hal ini akan memberikan dampak positif bagi instansi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa human relation (X) berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ϱvalue = 0,001 dan < nilai standar yaitu 0,05 sedangkan nilai t-hitung = 3,709 dimana angka ini > 2,045 dari hasil tersebut maka diperoleh hasil human relation berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar.

Human relation merupakan hal yang sangat penting untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan. peran semangat kerja terhadap kinerja

adalah sebagai pendorong setiap karyawan untuk bekerja dengan maksimal sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik dan dapat memberikan dampak positif bagi instansi itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Asrifah. (2015). Pengaruh Human Relations Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah. E- jurnal Katalogis Vol. 3 No. 2.

Lestari, Gita & Kasmirudin. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Media Pt. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru. Jom Fisip, Vol. 4 No. 2.

Rahman, Afrian & Kasmiruddin. (2017). Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. Jom Fisip Vol. 4 No. 2.

Susanti, Eka Cahyani Putri. (2014). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 17 No. 2.

Theofaldy, Bangun. (2013). Alur Komunikasi Vertikal Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Samarinda. E-journal Ilmu Komunikasi Vol. 1 No. 3.

Arifah, Nur Letes. (2015). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen. Naskah Publikasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Armansyah. (2016) Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung.

Fitriyani, Indah. (2016). Pengaruh Human Relation Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv Otim Grup Purwokerto. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Purwokerto.

Rukmana, Widdi Ega. (2010). Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang).

Saputro, Galih Adi dan Azis Fathoni. (2017) Analisis Pengaruh (Human Relation/Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt Karunia Adijaya Mandiri Semarang. Naskah Publikasi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran, Semarang.

Pengembangan, P., & Dan, K. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan di kantor camat hibala kabupaten nias selatan. 4.

Purwantoro. (2019). HIRARKI Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 1(2), 12–17.

Permata Sari, D., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 1(3), 224–228. https://doi.org/10.31933/jemsi.v1i3.102.

Sari, D. P. (2021). Pengaruh Locus Of Control, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. Jurnal Ekobistek, 7(1), 9–18. https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.3.

Sigalingging,L.(2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Kabanjahe. Jurnal Ilmiah Maksitek,5(1), 95–108.

Siregar, M. M. (2019). Pengaruh Rekrutmen (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Pemasaran Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan. 6–24.

Sugiharjo, R. J., & Rustinah. (2017). Pengaruh Perencanaan Karir ,Pengembangan Karir Karyawan Dan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort. Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 3(3), 444–454.

Soraya, Z (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Merancang Pekerjaan Karyawan Pada Pt. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan,13 -14

Wijayanti, I. R., Dr. H. Satrijo Budi Wibowo, M. ., & Wijaya, A. L. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Inka (Persero) Madiun. Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi, 5(1), 703–717