

## **PENGARUH *HUMAN RELATION*, KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PELAYANAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI BALI DI KABUPATEN BADUNG**

**Ni Putu Nina Dharma Putri<sup>1)</sup>, Ida Bagus Made Widiadnya<sup>2)</sup>, Sapta Rini Widyawati<sup>3)</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ninadharmaputri1@gmail.com

### **ABSTRAK**

Salah satu hal terpenting yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah permasalahan kinerja. Fenomena yang dihadapi UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Badung dari aspek sumber daya manusia adalah kinerja pegawai yang kurang maksimal hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai yang belum memuaskan bagi instansi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Badung. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode observasi, metode kuisisioner, metode wawancara dan metode dokumentasi. Teknis analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial (uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji t).

Hasil penelitian dengan menggunakan uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel *human relations* sebesar 0.256 dengan tingkat signifikansi 0.019 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima, selanjutnya hasil penelitian dengan menggunakan uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0.298 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima, hasil penelitian dengan menggunakan uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.330 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

**Kata Kunci:** kinerja pegawai, *human relation*, lingkungan kerja fisik, iklim organisasi, sumber daya manusia.

## ABSTRACT

*One of the most important things related to human resources is the issue of performance. The phenomenon faced by the Regional Tax and Levy Service UPTD in the Province of Bali in Badung Regency from the aspect of human resources is that the performance of employees is less than optimal, this can be seen from the work of employees who have not been satisfactory for the agency. The purpose of this study was to determine the effect of human relations, physical conditions of the work environment and organizational climate on employee performance at the UPTD for Regional Tax and Retribution Services in the Province of Bali in Badung Regency. The data collection methods used in this study were the observation method, the questionnaire method, the interview method and the documentation method. Technical analysis used in this research is descriptive analysis and inferential analysis (test instrument research, classical assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, coefficient of determination test (R<sup>2</sup>) and t test).*

*The results of the study using data analysis test showed that the regression coefficient value of the human relations variable was 0.256 with a significance level of 0.019 which is smaller than 0.05. This shows that human relations have a positive and significant effect on employee performance so that the first hypothesis which states that human relations has a positive and significant effect on employee performance is accepted, then the results of research using data analysis test show that the regression coefficient value of the physical work environment variable is 0.298 with significance level of 0.000 which is less than 0.05. This shows that the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance so that the second hypothesis which states that the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance is accepted. significance of 0.000 which is less than 0.05. This shows that organizational climate has a positive and significant effect on employee performance so that the third hypothesis which states that organizational climate has a positive and significant effect on employee performance is accepted.*

**Keywords:** *employee performance, human relations, physical work environment, organizational climate, human resources.*

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, teknologi sudah mulai berkembang sehingga semua organisasi berusaha untuk dapat beradaptasi dalam penggunaan teknologi. Begitu pula dengan sumber daya manusia, perkembangan teknologi tidak akan terjadi apabila tidak ada sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan mengetahui pentingnya peran sumber daya manusia ini membuat organisasi berfikir bagaimana cara untuk dapat membuat sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi dalam pekerjaannya. Salah satu hal terpenting yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah permasalahan kinerja. Dalam mewujudkan keberhasilan sebuah organisasi, setiap pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan

atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014). Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi (Pasolong, 2011). Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi pegawai akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan etos kerja dan kinerja yang tinggi maka karyawan mau bekerja secara bersama-sama dan saling membantu didalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang banyak. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah *human relation* dan kondisi lingkungan kerja (Talumantak 2016). Sedangkan Anwar (2012) menyatakan bahwa faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja pegawai adalah iklim organisasi, burnout dan lingkungan kerja fisik. Namun pada penelitian hanya difokuskan mengenai *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja dan iklim organisasi. *Human relation* dalam organisasi merupakan hal utama karena merupakan penghubung antara pegawai dengan sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan. Selain itu keadaan lingkungan fisik juga tidak kalah penting karena dapat mempengaruhi bagaimana perasaan pegawai saat melakukan pekerjaannya. Lingkungan yang bersih dan nyaman akan membuat pegawai merasa senang saat melakukan pekerjaan dan akan berpengaruh pada hasil kerjanya. Dan yang tidak kalah penting didalam suatu organisasi harus terdapat iklim organisasi yang baik untuk membangun lingkungan psikologis di kalangan pegawai itu sendiri sehingga dengan adanya iklim organisasi yang baik diharapkan agar pegawai dapat merasa nyaman berada di organisasi tersebut. Dari hasil observasi awal fenomena yang dihadapi UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di

Kabupaten Badung dari aspek sumber daya manusia adalah kinerja pegawai yang kurang maksimal hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai yang belum memuaskan bagi instansi. Kinerja pegawai dapat diukur melalui pendapatan yang diperoleh instansi selama waktu tertentu dan dari data yang diperoleh terdapat penurunan pendapatan pada periode 2020. Kondisi diatas dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kurangnya *human relation* yang dibangun hal ini dapat dilihat pada pegawai yang sulit meningkatkan kinerja mereka dikarenakan kurangnya kerjasama yang dijalin antara pegawai satu dengan pegawai yang lain saat memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang ingin membayar pajak kendaraan sehingga hal ini dapat mempengaruhi iklim organisasi yang menjadi kurang kondusif seperti semangat kelompok dan hubungan yang terjalin antar pegawai menjadi tidak maksimal sehingga menyebabkan pegawai memerlukan waktu yang lama untuk memberikan pelayanan. Selain itu, ditemukan kondisi fisik lingkungan kerja yang belum memadai. Seperti tata letak ruangan yang belum maksimal

yang menyebabkan pegawai bekerja diruangan yang sempit, dan sirkulasi udara yang belum dibuat secara maksimal pada ruang kerja dan hal ini dapat membuat pegawai merasa kurang nyaman saat bekerja, sehingga target kinerja dari instansi tidak tercapai dengan maksimal.

## **1.2 Rumusan Masalah**

- 1) Apakah ada pengaruh *human relation* terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Badung?
- 2) Apakah ada pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Badung?
- 3) Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Badung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human relation* terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Badung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Badung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Badung.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Goal-Setting Theory**

Latham, et al (2008) menyatakan bahwa goal-setting berpengaruh pada kinerja pegawai dalam organisasi publik. Salah satu

bentuk nyata dari penerapan goal-setting ini adalah anggaran. Sebuah anggaran tidak hanya mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan, tetapi juga mengandung sasaran yang spesifik yang ingin dicapai organisasi. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling banyak diteliti adalah teori jalur sasaran (*Path-goal theory*). Dasar dari teori ini adalah bahwa tugas seorang pemimpin adalah membantu anggotanya dalam memberi informasi, dukungan, dan sumber daya lain yang penting dalam mencapai tujuan mereka (Robbins, 2011:418). Teori ini menjelaskan bahwa suatu perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagai sumber kepuasan saat itu atau masa datang.

## **2.2 Kinerja**

Menurut Hasibuan (2014:34) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata

lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Menurut Robins (2013:51) untuk indikator kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kerja, antara lain :

- a. Quantity (kuantitas)
- b. Quality (kualitas)
- c. Timelines (ketepatan waktu)
- d. Cost effectiveness (efektivitas biaya)
- e. Interpersonal impact (hubungan antar perseorangan)

## **2.3 Human Relations**

Menurut Hasibuan (2014:176) Human relation merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama.

Dalam mengukur human relation ada beberapa indikator yang digunakan menurut Fadillah (2015) yaitu :

- a. Hubungan dengan rekan kerja
- b. Hubungan dengan atasan
- c. Hubungan dengan masyarakat

## 2.4 Lingkungan Kerja Fisik

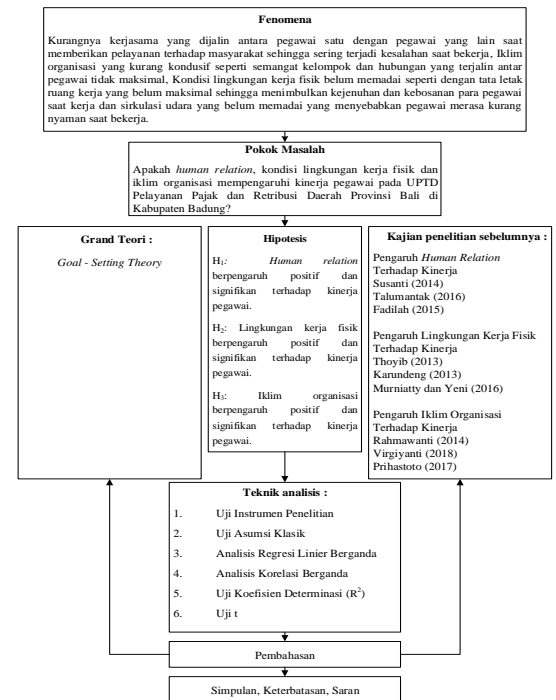
Menurut Sedarmayanti (2011) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Adapun yang menjadi indikator dari lingkungan kerja fisik, Sedarmayanti (2011:27) yaitu :

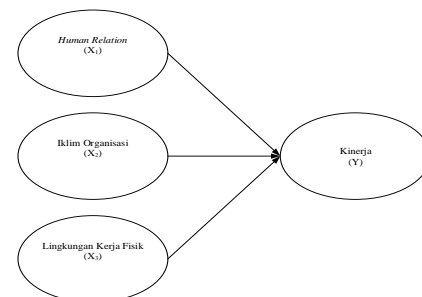
- a. Penerangan
- b. Kelembaban di tempat kerja
- c. Bising
- d. Penggunaan Warna
- e. Ruang Gerak
- f. Keamanan Bekerja

## III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

### 3.1 KERANGKA BERPIKIR PENELITIAN



### 3.2 MODEL PENELITIAN



H<sub>1</sub> : *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Badung.

H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Badung.

H<sub>3</sub> : Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Badung.

## **IV. METODE PENELITIAN**

### **4.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Badung yang beralamat di Jalan I Gusti Ngurah Rai No.203, Mengwi, Badung.

### **4.2 Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh human relation (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) dan iklim organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap

kinerja pegawai (Y) UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Badung.

### **4.3 Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Badung yang berjumlah 44 orang pegawai. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 44 orang maka dengan sendirinya populasi akan digunakan sebagai responden atau dengan kata lain penelitian ini adalah sensus.

### **4.4 Metode Pengumpulan Data**

Untuk mengetahui data yang diperlukan dalam penelitian ini, terdapat beberapa metode



pengumpulan data yang dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Metode observasi Merupakan metode pengumpulan data dengan mengamati atau meninjau secara langsung di lokasi penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau untuk membuktikan kebenaran data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
- 2) Metode kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan suatu pernyataan yang tersusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada sampel penelitian tentang human relation, lingkungan kerja fisik, iklim organisasi dan kinerja pegawai (Sugiyono,2016:87).
- 3) Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara bebas baik terstruktur maupun tidak terstruktur dengan tujuan untuk memperoleh informasi secara

luas mengenai objek penelitian(Sugiyono,2016:128).

- 4) Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang diperlukan sebagai bahan data informasi sesuai dengan masalah penelitian.

## **V. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **5.1 Hasil Uji Validitas**

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel *human relations*, lingkungan kerja fisik, iklim organisasi dan kinerja pegawai adalah *valid*.

### **5.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel *human relations*, lingkungan kerja fisik, iklim organisasi dan kinerja pegawai memiliki *cronbach's alpha* lebih besar

dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

**5.3 Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas**

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	44643854
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.075
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.162 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Lampiran 4.1

Hasil Tabel 5.12 di atas menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,162 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.240	4.162
	X2	.179	5.600
	X3	.118	8.501

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 4.2

Hasil perhitungan menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians infation factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *VIF* < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji *Glejser* diperoleh

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.194	.419		.462	.647
	X1	-.067	.060	-.345	-1.117	.271
	X2	-.048	.037	-.457	-1.275	.210
	X3	.075	.039	.838	1.898	.065

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Lampiran 4.3

nilai signifikansi, semua variabel bebas memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**5.4 Analisis Regresi Linear**

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.537	.728		.738	.465
	X1	.256	.105	.169	2.443	.019
	X2	.298	.065	.370	4.610	.000
	X3	.330	.068	.477	4.826	.000

a. Dependent Variable: Y  
Sumber : Lampiran 5

**Berganda**

Berdasarkan tabel diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,537 + 0,256 X1 + 0,298 X2 + 0,330 X3$$

1. Nilai koefisien regresi *human relations* sebesar 0,256. Hal ini menunjukkan variabel *human relation* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini berarti jika variabel lain konstan, setiap kenaikan variabel *human relations* maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar 0,298. Hal ini menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini berarti jika variabel lain konstan, setiap kenaikan variabel lingkungan kerja fisik maka kinerja pegawai akan meningkat.

3. Nilai koefisien regresi iklim organisasi sebesar 0,330. Hal ini menunjukkan variabel iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini berarti jika variabel lain konstan, setiap kenaikan variabel iklim organisasi maka kinerja pegawai akan meningkat.

**5.5 Analisis Korelasi Linear Berganda**

Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 <sup>a</sup>	.954	.951	.463

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2  
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 5.17 diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,977 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat. R bertanda positif

artinya ada hubungan yang searah, human relation (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan iklim organisasi (X3) meningkat maka kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika human relation (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan iklim organisasi (X3) menurun maka kinerja pegawai (Y) juga akan menurun.

## 5.6 Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Hasil Analisis Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 <sup>a</sup>	.954	.951	.463
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Lampiran 6A

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,954 bahwa tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 95,4% yang artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu *human relations*, lingkungan kerja fisik dan iklim organisasi mampu menjelaskan 95,4% kinerja

pegawai dan sisanya sebanyak 4,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

## 5.7 Hasil Uji-t

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa :

1. Nilai signifikansi variabel *human relation* 0,019 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima yang artinya *human relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja fisik 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima yang artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai signifikansi variabel iklim organisasi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima yang artinya iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## VI. PENUTUP

### 6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Human relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Badung.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Badung.
3. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Badung.

### 6.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang nantinya dapat disempurnakan dan dilengkapi oleh peneliti selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh *human relation*, lingkungan kerja fisik dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan masih banyak variabel lain yang menyebabkan meningkat atau menurunnya kinerja pegawai.
2. Peneliti hanya melakukan penelitian pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Badung, diharapkan untuk penelitian dengan lokasi penelitian yang lebih luas sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih kompleks.

## 6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat dirumuskan saran sebagai berikut :

1. Pengaruh Human Relation terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa indikator. Hubungan dengan rekan kerja (X1.1) memiliki skor terendah yaitu 4,18 dari hasil tanggapan responden dengan pernyataan pada kuesioner “Pegawai saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi”. Dengan adanya hal tersebut maka disarankan kepada pimpinan UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali agar dapat mengarahkan para pegawai sehingga dapat meningkatkan hubungan antar rekan kerja melalui kerjasama yang terjalin dengan baik untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa indikator. Ruang gerak (X2.5) memiliki skor terendah yaitu 4,16 dari hasil tanggapan responden dengan pernyataan pada kuesioner “Pegawai memiliki ruang gerak yang cukup sehingga merasa nyaman dalam bekerja”. Dengan adanya hal tersebut maka disarankan kepada pimpinan UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali agar dapat menyediakan ruang gerak yang cukup atau memperluas ruang kerja untuk pegawai sehingga dapat merasa nyaman dalam bekerja
3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa indikator. Hubungan interpersonal dan semangat kelompok (X3.5) memiliki skor terendah yaitu 4,16 dari hasil tanggapan responden dengan

pernyataan pada kuesioner “Semangat kelompok dan hubungan pegawai yang baik membuat saya menjadi nyaman dalam melakukan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asrifah. (2015). Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Vol 3 Nomor 2*.
- Fadillah. (2015). Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Mutivirate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Malayu, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Karundeng. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen (Persero) Cabang Manado.
- Prihastoto. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Prime Line Internasional Malang.
- Rahmawanti. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pertama Malang).
- Hasibuan H. S.P, (2010). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Cara dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara MANusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Susanti. (2014). Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan dinas pekerjaan umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan).
- Talumantak Angreini, K. C. (2016). Pengaruh Human Relationship dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara . *Jurnal Vol 16 No 1*.
- Thoyib. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit.
- Virgiyanti. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT Trans Retail Indonesia (Carefour) Plaza Tangerang City).
- Yeni, M. d. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) cetakan ke 1. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Raja Grafindo Persada.



- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Yogi Pratanca Sembiring. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawn Pada PT Perkebunan Sumatera Utara.
- Sari, Dwi Maya (2016) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Tabungan Negara (Btn) Syariah).
- Rahmadewi, Suci; Fauzan, Rizky. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak)
- I Made Purba Astakoni. 2015. Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Asadana Semesta, Denpasar)
- Galih Adi Saputro, Azis Fathoni. 2017. Analisis Pengaruh ( Human Relation / Hubungan Antar Manusia ) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Dan Kinerja Karyawan Pt Karunia Adijaya Mandiri Semarang
- Solikin, Arga Irham. 2018. *Pengaruh kepemimpinan dan human relation terhadap kinerja karyawan* melalui motivasi : Studi pada karyawan PT. Suling Mas produsen kacang shanghai dan mie cap "Macan" di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung.

- Sunyoto, Dadang. 2011. Perilaku Organisasi, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Iqbal Nazili. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan : Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada karyawan PT Garuda Indonesia Kota Semarang). Skripsi. Bandung : Universitas Diponegoro
- Effendy, O. U. (2011). Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Liliweri, Alo. 2014. Sosiologi Dan Komunikasi Organisasi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Budiman, Arif. 2017. Analisis Pengaruh Work-Family Conflict, Burnout Dan Stres Kerja Terhadap Kineja Karyawan Asri Medical Center Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta :Universitas Muhamadyah
- Widyanggoro Pamungkas, Cepi S. Abdul Jabar. 2014. Pengaruh Profesionalitas, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMKN Di Kabupaten Boyolali. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan. Universitas Negeri Yogyakarta