

PENGARUH HUMAN RELATIONS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA GUNUNGSITOLI

Kristiawan Zebua¹, Fatolosahulu²

Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi

e-mail : kristiawanzebua27@gmail.com,¹fatolosahulu@gmail.com,²

ABSTRAK

Di Kantor Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli, peneliti menemukan bahwa keharmonisan interpersonal (*Human Realtions*) di antara pegawai, khususnya dalam konteks pelayanan umum, masih belum memadai. Meskipun pelayanan tersebut berkaitan langsung dengan masyarakat, pegawai cenderung menjalankan tugasnya secara individual daripada sebagai sebuah tim. Ketidakseimbangan komunikasi di antara pegawai menghambat efektivitas pelayanan, sehingga konsep *human relations* tidak diterapkan secara optimal. penting bagi pimpinan untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip *human relations* ke dalam sistem kerja. Hal ini bertujuan untuk menciptakan sikap humanisme di antara para pegawai, menyatukan persepsi pegawai dan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara kolaboratif, bukan hanya sebagai individu. Pendekatan ini diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *human relations* terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli, teknik pengumpulan data dengan cara observasi, dan penyebaran angket (kuesioner) kepada responden pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli sebanyak 48 orang. Sedangkan pada pengujian analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi, koefisien determinan, dan uji hipotesis. Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan perhitungan data menggunakan SPSS untuk memperoleh nilai akurat. Hasil penelitian ini, uji t variabel X *human relations* adalah 5,561 dengan tingkat signifikansi 5% di dapat t tabel sebesar 1.677. Diketahui nilai $Sig = 0,000 < 0,05$. Maka sesuai dengan interpretasi: Jika nilai $Sig < 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, sebaliknya, Jika nilai $Sig > 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel maka tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Human Relations* secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada hasil perhitungan nilai koefisien determinan (*R-Square*) *human relations* terhadap kinerja dapat disimpulkan besaran pengaruh *human relations* terhadap kinerja sebesar 38,1. Untuk 61,9 % di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Human Relations dan Kinerja

ABSTRAK

At the Gunungsitoli City Education Office, researchers found that interpersonal harmony (human realtions) among employees, especially in the context of public services, is still inadequate. Although the services are directly related to the community, employees tend to carry out their duties individually rather than as a team. The imbalance of communication among employees hinders the effectiveness of services, so the concept of human relations is not optimally applied. it is important for leaders to integrate the principles of human relations into the work system. This aims to create an attitude of humanism among employees, unify employee perceptions and ensure that work is done collaboratively, not just as individuals. This approach is necessary to achieve satisfactory work results. The purpose of this study was to determine the effect of human relations on improving employee performance at the Gunungsitoli City Education Office, data collection techniques by means of observation, and distributing questionnaires to 48 respondents of Gunungsitoli City Education Office employees. While testing data analysis using validity test reliability test

correlation coefficient analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. In this study using quantitative research with data calculations using SPSS to obtain accurate values. The results of this study, the t test of variable X human relations is 5.561 with a significance level of 5% in the t table of 1.677. It is known that the Sig value = 0.000 < 0.05. Then according to the interpretation: If the Sig value < 0.05 or t count > t table then there is an influence between variable X on variable Y, otherwise, if the Sig value > 0.05 or t count < t table then there is no influence between variable X on variable Y. So it can be concluded that the influence of Human Relations is positive and significant on performance. In the results of the calculation of the coefficient of determination (R-Square) of human relations on performance, it can be concluded that the amount of influence of human relations on performance is 38.1. For 61.9% influenced by other factors not discussed in this study.

Keywords: Human Relations and Performance

PENDAHULUAN

Di dalam wadah organisasi, semua pekerja diharapkan memiliki *human relations* antar pekerja lainnya untuk meningkatkan efektifitas kerja di tempat dimana dirinya bekerja, karena hubungan antar manusia dengan manusia sebagai makhluk sosial tidak terlepas dengan interaksi kehidupan manusia pada umumnya, dimana saling melengkapi antara satu sama yang lain. Begitu juga dengan hubungan interaksi seseorang dalam melaksanakan aktivitas di dalam instansi pemerintahan, sangat diperlukan *human relations* untuk menyamakan persepsi kerja secara tim, dalam mencapai keberhasilan kinerja dengan baik sesuai dengan aturan yang diterapkan dalam instansi tersebut.

Menurut Hasibuan dalam Dhiffo (2022:2) bahwa "*human relations* adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama".

Human relations adalah hubungan interpersonal di lingkungan organisasi. Ini mencakup berbagai bentuk interaksi manusia di dalam konteks kehidupan berorganisasi. *Human relations* tidak hanya tentang mentransfer informasi sesuai keinginan, melainkan juga bertujuan

untuk mengembangkan saling penghormatan, memahami perbedaan, meningkatkan kepekaan terhadap orang lain, dan yang terpenting, meningkatkan potensi kerja pegawai baik secara individu maupun kelompok.

Seorang pemimpin yang baik tentunya mampu memahami dan menguasai bagaimana penerapan *human relations* dalam menghadapi berbagai macam perbedaan sikap dan perilaku para pegawainya, disamping memberikan motivasi pastinya ada hal lain yang harus di perhatikan oleh pemimpin yaitu lingkungan kerja (*work environment*) yang aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai sebagai salah satu tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifah Annisa Syam (2015) yang berjudul *Human Relations Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintahan (Studi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar)* ini menunjukkan bahwa *Human Relations* dalam meningkatkan kinerja pegawai berpacu pada beberapa poin, yaitu pertama komunikasi yang baik, kedua lingkungan kerja yang nyaman, dan ketiga dengan adanya *reward* dari pimpinan. Sehingga, ada kendala yang dihadapi *Human Relations* dalam

meningkatkan kinerja pegawai yaitu, pertama perbedaan persepsi yang berbeda dalam menerima pesan dan kedua ketidak mampuan bawahan memulai komunikasi dengan pimpinan. Implikasi dari penelitian ini adalah pertama dalam *human relations*, sebaiknya para pimpinan/atasan lebih menampakkan sikap menghargainya kepada bawahannya, kedua sikap saling menghargai harus dipertahankan kepada seluruh pegawai kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar.

Berdasarkan penelitian di Kantor Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli mengenai hubungan antarpersonal (*human relations*) di antara para pegawai, peneliti menemukan bahwa keharmonisan di antara pegawai terutama dalam kegiatan pelayanan umum kurang memadai. Meskipun pelayanan umum ini langsung berhubungan dengan masyarakat, pegawai seringkali menjalankan tugasnya secara individu, bukan sebagai secara tim. Hal ini menyebabkan terjadi ketidakseimbangan komunikasi di antara pegawai, menghambat efektivitas pelayanan. Akibatnya, penerapan konsep *human relations* oleh pegawai tidak optimal.

Peran pimpinan dalam menerapkan konsep *human relations* sangatlah krusial. Pimpinan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, nyaman, dan motivasi pegawai. Namun, hal ini tidak akan terwujud dengan mudah tanpa kemauan, tanggung jawab, dan kesadaran penuh dari para pegawai itu sendiri.

METODE

Jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat eksplansi, analisis dan jenis data. Dengan mengetahui jenis-jenis penelitian tersebut maka penelitian diharapkan dapat melihat metode yang paling efektif dan efisien untuk mendapat informasi yang akan di gunakan untuk memecahkan masalah.

Jenis penelitian menurut Syofian Siregar (2017: 7) adalah :

Jenis kualitatif (data berbentuk kalimat), didasarkan pada data-data kualitatif yaitu tidak berbentuk angka dan bilangan, sehingga hanya berbentuk pertanyaan-pertanyaan atau kalimat.

1. Jenis kuantitatif (data berbentuk angka), didasarkan pada data kuantitatif yang berbentuk angka atau bilangan
2. Gabungan (berbentuk kalimat dan angka), kombinasi yang menggunakan data kualitatif dan kuantitatif.

Berdasarkan pendapat diatas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif, dimana dalam pengumpulan datanya menggunakan Angket (*Kuesioner*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh *Human Relations* Terhadap Kinerja Pada Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

Hasil perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS for Windows Versi 29.0 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang ditimbulkan dari *human relations* terhadap kinerja pegawai. Dimana peningkatan yang ditimbulkan dari *human relations* Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota

Gunungsitoli dapat mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini dapat diketahui bahwa pengaruh *human relations* dapat menghasilkan tercapainya kerjasama dalam sebuah tim membutuhkan komunikasi antar pimpinan dan pegawai, perintah dan arahan pimpinan agar pegawai memahami keinginan pimpinan organisasi dan arahan pimpinan membuat pegawai untuk berpartisipasi secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi, adanya keterbukaan yang dapat dijelaskan berarti keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan, dan Pegawai juga sangat ingin hasil kerjanya dihargai oleh pimpinan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows Versi 29.0, diketahui hasil dari uji t variabel X *human relations* adalah 5,561 dengan tingkat signifikansi 5% di dapat t_{tabel} sebesar 1.677. Diketahui nilai $Sig = 0,000 < 0,05$. Maka sesuai dengan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan antara lain:

1. Hasil uji hipotesis menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows Versi 29.0, diketahui hasil dari uji t variabel X *human relations* adalah 5,561 dengan tingkat signifikansi 5% di dapat t tabel sebesar 1.677. Diketahui nilai $Sig = 0,000 < 0,05$. Maka sesuai dengan interpretasi: Jika nilai $Sig < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, sebaliknya, Jika nilai $Sig > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

interpretasi: Jika nilai $Sig < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, sebaliknya, Jika nilai $Sig > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Human Relations* secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Menurut Siagian (dalam buku Edy Warsopurnomo, 2020:83) *Human Relations* adalah keseluruhan hubungan baik yang perlu di ciptakan dan di bina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta suatu team work yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Pernyataan diatas didukung oleh teori, Afandi dalam (Abidin & Sasongko 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

hitung $< t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

2. Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinan (*R-Square*) *human relations* terhadap kinerja dapat disimpulkan nilai tersebut berdasarkan variabel *human relations* mampu mempengaruhi kinerja sebesar 38,1. %. Untuk 61,9 % di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penelitian memberikan saran sebagai berikut

1. Disarankan kepada pegawai Kantor

Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli untuk menerapkan human relation terhadap antar pegawai yang bertujuan menjaga keharmonisan pegawai, baik dalam berkomunikasi, mengikuti arahan pimpinan, adanya keterbukaan antar pegawai dalam setiap adanya konflik internal yang seharusnya diselesaikan secara bersama-sama melalui pimpinan, dan diharapkan pada pimpinan (Kepala Dinas) selalu memberikan penilaian dan penghargaan kepada pegawai dalam setiap pekerjaan stafnya.

2. Disarankan kepada Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli menjaga human relations (hubungan antar manusia) terjalin dengan harmonis, seperti atasan mampu menyelesaikan konflik yang terjadi dengan cepat, tidak membedakan ras, suku dan agama, serta dapat meningkatkan koordinasi pada setiap bagian agar dapat menciptakan teamwork yang lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

3. Bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji permasalahan yang sama dengan penelitian ini hendaknya dapat memperluas variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja misalnya dari faktor kedisiplinan, budaya kerja, motivasi serta dari faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Adhari, Lendy Zelvian. 2020. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa Timur: CV Penerbit Qiara Media.

Effendy, O. U. (2018). Human Relation & Public Relation. CV. Mandar Maju.

Fauzi, Akhmad, 2020. Manajemen Kinerja. Surabaya: Airlangga University Press.

Hery. 2019. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Grasindo

Nur'Aini, Fajar. 2020. Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia

Siagian, S. P. (2018). Filsafat Administrasi. Bumi Aksara

Siagian, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Askara.

Siregar, Syofian, (2017). Metode penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS. Jakarta: Kencana.

Siregar, Robert. Tua, dkk (2021) Komunikasi Organisasi, Cetakan Pertama: Maret. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif Kualitaitaf, Kombinasi dan R&D*. Bandung. Penerbit Alfabeta.

Sugiyono, 2018. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitaitaf dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta. Kencana.

Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja,
Edisi Kelima. Jakarta.
PT.Rajagrafindo Persada.

yuliana. 2022. *Penerapan human
relations dalam pelayanan public
dikantor desa siddo kecamatan
soppeng riaja kabupaten barru.*
Skripsi IAIN Pare-Pare.