

**PENGARUH HUMAN RELATIONS TERHADAP PENINGKATAN  
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR KECAMATAN PANTI  
KABUPATEN JEMBER**

**IDA MUSTIKAWATI  
HUSNUL HOTIMAH**

Program Studi Ilmu Administrasi Publik  
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa sejauh mana pengaruh *human relations* terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 27 responden yang diambil dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data Korelasi Product Moment dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Dari hasil perhitungan diketahui nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  yaitu  $0,630 \geq 0,381$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti *human relations* berpengaruh cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember.

**Kata Kunci:** Human Relations, Peningkatan Kinerja Pegawai

## I. PENDAHULUAN

Dalam konteks pemerintahan, relasi *human relations* dalam penyelenggaraan pemerintahan sangat memberikan dampak yang besar bagi para aparatur pemerintahan. Jika aparatur pemerintahan dapat mempraktekkan *human relations* dengan baik, maka akan sangat memberikan pengaruh kepada kualitas kebijakan dan hasil yang baik bagi kehidupan masyarakat. Untuk membantu masyarakat dalam hal keterbukaan informasi dan pelayanan publik, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang tentang Keterbukaan Informasi Publik dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008. Sejalan dengan itu, The Liang Gie (1978), mengemukakan bahwa : *Human Relations* adalah adanya suatu interaksi, bukan sekedar relasi atau hubungan yang pasif, melainkan suatu aktivitas yang merupakan '*action orientated*' untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan.

Tujuan dilaksanakannya *human relations* adalah untuk mendapatkan; kepuasan psikologis para karyawan,

moral yang tinggi. Disiplin yang tinggi, loyalitas yang tinggi dan motivasi yang tinggi. Apabila didalam organisasi ada kepuasan psikologis pada diri para anggota, ada moral, disiplin dan motivasi yang tinggi, maka organisasi akan dapat diurus dengan mudah dan dapat berjalan lancar menuju sasaran yang ditetapkan. *Human relations* merupakan salah satu solusi dalam mewujudkan aparatur pemerintahan yang bersih dan berwibawa karena didalamnya terdapat hubungan manusiawi atau hubungan insani yang juga merupakan hal yang penting dalam kelancaran suatu kegiatan apapun, terutama dalam suatu organisasi ataupun pekerjaan.

Adanya kinerja yang tinggi, karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya adanya kinerja yang rendah, karyawan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga sulit untuk

mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian persamaan suatu kegiatan, program atau kebijakan dan mewujudkan sasaran, tujuan misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi, secara umum dapat juga dikatakan kinerja. Pendapat lainnya menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan demikian kinerja seseorang juga menentukan kinerja organisasi yang harus berpedoman kepada aturan-aturan yang berlaku secara umum (yang dikeluarkan oleh pemerintahan, organisasi profesi dan organisasi lainnya yang bergantung).

Berdasarkan observasi yang dilakukan, terdapat karakteristik pegawai yang cenderung bervariasi baik ditinjau dari segi umur,

pendidikan, kemampuan dan masa kerjanya. Dari perbedaan karakteristik tersebut, hal ini membuktikan bahwa seorang pegawai dengan pegawai lainnya mempunyai cara penyelesaian tugas pekerjaan masing – masing. Disamping itu juga terdapat perbedaan sikap maupun tingkah laku dari pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember. Maka dari hal tersebut diperlukan *human relations* yang erat kaitannya dengan hubungan antar personal atau hubungan yang kita miliki dengan orang lain seperti teman kerja, atau teman sebaya ditempat kerja cenderung bisa lebih memperhatikan diri kita dibandingkan dengan orang lain.

Didalam organisasi dimanapun hubungan sesama yang harmonis ini akan meningkatkan produktivitas para pekerja. Karena dengan hubungan harmonis dan saling bekerjasama untuk menyelesaikan tugas maupun masalah yang dihadapi bisa terpecahkan, sehingga pekerjaan berjalan dengan baik dan lancar, serta dapat mewujudkan suatu tujuan maupun cita – cita bersama dalam

suatu instansi maupun organisasi pemerintahan secara efektif, sebaliknya jika hubungan sesama kurang baik maka pekerjaan maupun tujuan yang yang diharapkan tidak akan tercapai. Hal ini membuktikan bahwa human relation mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di organisasi

maupun instansi pemerintahan. Oleh karena itu, dari latar belakang masalah ini peneliti ingin mengetahui sejauh manakah pengaruh *human relations* terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 *Human Relations*

Menurut (Hasibuan, 2012), *human relation* adalah hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Onong (2001: 138) menyatakan bahwa *human relations* adalah sebagai hubungan manusia, bukan hubungan manusiawi hanya saja *human relation* di sini sifat hubungan tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antar orang-orang yang berkomunikasi itu mengandung unsur-unsur kejiwaan yang sangat mendalam. Sedangkan menurut

Effendi (2009:71), *human relations* yang baik sangat dibutuhkan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Dalam kegiatan *human relations* seorang pemimpin perusahaan berusaha memecahkan masalah-masalah yang menimpa bawahannya secara individual.

*Human relations* maka digunakan indikator yang diadopsi dari Istijanto (2010) yaitu:

- a. Hubungan dengan rekan kerja, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara sesama karyawan dan anggota organisasi.
- b. Hubungan dengan atasan, merupakan kondisi ikatan

yang terjalin antara junior dengan senior.

- c. Hubungan klien, adalah ikatan kerja yang terbentuk antara karyawan didalam dengan perusahaan klien.
- d. Hubungan dengan masyarakat adalah ikatan kerja sama yang terbentuk dengan masyarakat yang beradadisekitar lingkungan.

## 2.2 Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005:1) bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dessler (2000:87) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Menurut Prawirosentono (2009:54), kinerja seorang pegawai akan baik, jika

pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Adapun menurut Mangkunegara (2009), indikator kinerja karyawan dapat dinilai dari :

- a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan *volume* pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung

jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara *vertikal* dan *horizontal* baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

### **2.3 Hubungan *Human Relations* dengan Kinerja Pegawai**

Teori organisasi hubungan kemanusiaan berangkat dari suatu anggapan bahwa dalam kenyataan sehari-hari organisasi merupakan hasil dari hubungan kemanusiaan (*human relation*). Teori ini beranggapan bahwa organisasi dapat

diurus dengan baik dan dapat mencapai sasaran yang ditetapkan apabila didalam organisasi itu terdapat hubungan antar-pribadi yang serasi. Hubungan itu dapat berlangsung antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara pimpinan dengan bawahan, antara bawahan dengan pimpinan, antara bawahan dengan bawahan.

Pegawai merupakan aset penting dalam kehidupan suatu instansi publik. Penempatan karyawan yang tepat sesuai dengan posisinya akan membantu suatu instansi tersebut lebih mudah mencapai tujuan yang diharapkan bersama. Namun ada kalanya pegawai mengalami pengurangan semangat kerja serta hubungan antar sesama yang nantinya hal tersebut akan berdampak buruk bagi instansi maupu bagi dirinya sendiri, terutama bagi prestasi kerjanya. Oleh karena itu diperlukan suatu *human relations* yang dapat membangkitkan gairah kerjanya. Pegawai yang memiliki peningkatan dalam kerjanya memiliki peluang untuk berprestasi lebih besar didalam bekerja dibandingkan dengan pegawai yang

memiliki kinerja yang rendah. Oleh karena dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai mempunyai hubungan yang cukup erat dengan *human relations* tergantung bagaimana cara-cara para pegawai untuk menguatkan *human relations* yang ada di dalam suatu instansi tersebut.

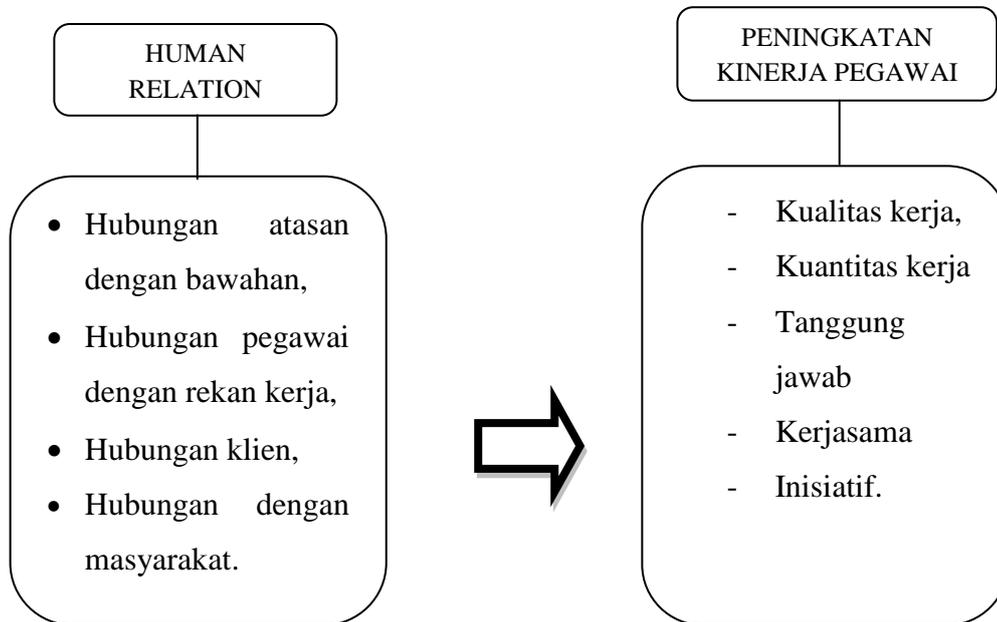
Dari uraian tersebut diatas selanjutnya dapat diketahui bahwa teori organisasi *human relations* mengakui pentingnya hubungan antar pribadi yang harmonis, yakni hubungan yang didasarkan atas kerukunan, kekeluargaan, hormat-menghormati dan saling menghargai. Hanya dalam suasana yang demikian organisasi dapat diurus dengan baik dan dapat mencapai sasaran. Disamping itu, dalam teori organisasi *human relation* juga dikemukakan cara-cara yang harus ditempuh oleh

pimpinan untuk meningkatkan kepuasan anggota organisasi. Untuk memberikan kepuasan kepada para anggota organisasi, pimpinan dapat menaruh perhatian terhadap berbagai macam kebutuhan mereka. Dengan memenuhi berbagai macam kebutuhan para anggota, baik kebutuhan ekonomi, non-ekonomi, kebutuhan sosial maupun kultural, maka kepuasan anggota organisasi pasti akan meningkat.

#### **2.4 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan pada berbagai literatur *human relations* terkait mengenai dan peningkatan kinerja pegawai, maka diperoleh suatu kerangka pemikiran yang menjelaskan pengaruh *human relation* terhadap peningkatan kinerja pegawai sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



## 2.5 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha: *Human relations* berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di

Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember

H<sub>0</sub>: *Human relations* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember

## III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian, kemudian dianalisis dengan menggunakan korelasi product moment. Objek penelitian ini adalah *human relations* dan kinerja

pegawai. Subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Panti

Kabupaten Jember yaitu sebanyak 27 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik sensus atau jenuh dimana semua anggota populasi Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember dijadikan sampel sebanyak 27 orang.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan perhitungan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan korelasi pearson product moment. Mengenai koefisien korelasi mempunyai nilai antara -1 sampai dengan 1. Semakin mendekati angka  $\pm 1$  maka kedua

variabel semakin berkorelasi atau semakin berpengaruh, dan apabila koefisien korelasi sama dengan nol (0) maka kedua variabel tidak berkorelasi atau tidak berpengaruh. Angka negatif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel yang saling berlawanan yaitu semakin meningkat variabel x, maka semakin menurun variabel y. Dan angka positif menunjukkan hubungan yang sama dari kedua variabel yaitu semakin meningkat variabel x, maka variabel y juga semakin meningkat.

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini berjumlah 20 kuesioner dengan responden Pegawai Negeri Sipil, dengan subyek penelitian yaitu pegawai kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember. Kuesioner yang kembali juga berjumlah 20 kuesioner, jadi *response rate* dalam penelitian ini ialah 100 % artinya semua jawaban lengkap dan layak digunakan untuk analisa. Berikut akan dipaparkan karakteristik responden secara umum

berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Statistik deskriptif menunjukkan bahwa dari 27 yang menjadi responden pada penelitian ini, 23 orang berjenis kelamin laki-laki (85,185%) dan 4 orang berjenis kelamin perempuan (14,815%). Terdapat 1 orang (3,704%) pada usia responden antara 26-30 tahun, 3 orang (11,11%) pada usia responden 31-35 tahun, 6 orang (22,222%) pada usia responden 41-45 tahun, 11

orang (40,741%) pada usia responden 46-50 tahun, 9 orang (33,333%) pada usia responden >50.

Jumlah responden yang paling banyak adalah yang pendidikan terakhir SMA (59,259%), bekerja dengan masa kerja selama 1-5 tahun (62,97%), dan golongan III (51,86%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum variabel (x) *human relations* pada indikator (X1) hubungan atasan dengan bawahan diperoleh skor tertinggi sebanyak 17 atau sebesar 62,96 % yang memilih item adanya sosialisasi, dan skor terendah diperoleh sebanyak 1 atau sebesar 3,70 % yang memilih item memberikan perhatian dan memberikan bimbingan / pengarahan. Sedangkan pada indikator (X2) Hubungan Bawahan dengan Rekan Kerja diiperoleh skor tertinggi sebanyak 18 atau sebesar 66,67 % yang memilih item saling membantu, dan skor terendah diperoleh sebanyak 1 atau sebesar 3,70 % pada item adanya kesempatan untuk bersosialisasi dan item saling membantu. Sedangkan pada variable (y) Kinerja Pegawai

pada indikator (y1) Kuantitas Kerja diperoleh skor tertinggi sebanyak 24 atau sebesar 88,88 % yang memilih item volume tugas yang diberikan dan skor terendah diperoleh sebanyak 1 atau sebesar 3,70 % pada item menyelesaikan tugas , sedangkan pada indikator (y2) Inisiatif diperoleh skor tertinggi sebanyak 25 atau sebesar 92,59 % dan skor terendah diperoleh sebanyak 1 atau sebesar 3,70 % pada item ide- ide, gagasan dan keluhan.

Dari hasil perhitungan diketahui nilai  $r_{hitung} = 0.630$  Setelah nilai  $r_{hitung}$  diketahui, maka selanjutnya nilai tersebut dikonsultasikan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Untuk menentukan  $r_{tabel}$  maka terlebih dahulu menentukan taraf signifikansinya yaitu  $\alpha = 5\%$ , dengan melihat table nilai – nilai  $r$  Product Moment sehingga di peroleh  $r_{tabel} = 0.381$  , ternyata  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  yaitu  $0.630 \geq 0.381$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti *human relations* berpengaruh cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) bahwa *human relations* adalah hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Oleh sebab itu melalui *human relations* yang baik antara seluruh pihak yang berkepentingan didalam organisasi tentu akan mendorong pekerjaan yang menjadi tanggung jawab

pribadi ataupun bersama akan selesai dengan baik, sehingga dapat mendorong meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan individu yang bekerja didalam sebuah organisasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu (Eka Cahyani Putri Susanti, 2014 dan Asrifah, 2015) dimana terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel *human relations* terhadap kinerja pegawai.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis Korelasi Product Moment  $r_{hitung}$  0,630 dengan signifikansi 5 % pada nilai – nilai  $r$  tabel product Moment sebesar 0,381, ternyata  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  yaitu  $0.630 \geq 0.381$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa Human Relations berpengaruh cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember.

### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka terdapat empat saran yang penulis kemukakan terkait hal ini.

1. Menjalin hubungan atasan dengan bawahan dengan cara meningkatkan perhatian yang lebih terhadap pegawai. Serta atasan agar lebih memberikan pengarahan / bimbingan yang baik kepada bawahannya.
2. Hubungan bawahan dengan rekan kerja agar selalu meningkatkan hubungan

- bersosialisasi maupun bekerjasama dalam organisasi.
3. Untuk kuantitas kerjanya diperlukan penyelesaian tugas pekerjaan yang lebih baik dan volume tugas yang diberikan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai di Kantor Kecamatan Panti.
  4. Adapun inisiatif yang harus dikembangkan lagi adalah ide – ide, gagasan, dan usulan lebih terealisasi dengan baik, sehingga tercipta suatu hubungan yang harmonis demi tercapainya tujuan bersama.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditema. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 1993, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Effendi, Onong. 2009. *Human Relation dan Publik Relation dalam Manajemen*. Bandung: Alumni.
- Effendy, Onong Uchjana. 2006. *Hubungan Masyarakat : Suatu Studi Komunikasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengsn Program SPSS*. Edisi keempat, penerbit Universitas Diponegoro.
- Istijanto. 2010. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- LAN - RI, (1992), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Pustaka Harapan.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Salam, Darma Setyawan. 2007. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Djambatan
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, 2nd Edt*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas.

Suliyanto 2009:64 *Metode Riset  
Bisnis*. Edisi kedua.  
Yogyakarta: Andi

Suryadi Perwiro Sentono  
(2001). *Model Manajemen  
Sumber Daya Manusia  
Indonesia, Asia dan Timur  
Jauh*, Jakarta: Bumi Aksara.