

Pengaruh Human Relations Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lolak Kabupaten Bolaang Mongondow

Rully Mambo

***Abstracts:** This research background by the problem in organization life, private although government not attention the aspects from the Human Relationship, especially be related to with needless problem the have quality psychology, society and spiritual. This research direction to analyze the influence Human Relationship to increasing employee performance in sub district Lolak. The method used in this research is survey research with the object of research population in this research is the all be related to with Human Relationship application and increasing employee performance in organization at environment sub district Lolak Bolaang Mongondow Regency. The sample taken in this research as much as 65 people employee taken from some office in the sub district Lolak the vertical instance although autonomy instance. Research result to show happen increasing employee performance the consequence from presence Human Relationship as much as 71 % with the other words, that every increase or added 100 scale in variable Human Relationship that increasing employee performance can experience big increase 71%. Human Relationship have connection functional with increasing employee performance.*

***Keywords :** Human Relationship, Performance, Employee*

Faktor manusia dalam administrasi memegang peranan yang sangat penting dan menentukan dan menentukan, karena selain manusia memiliki ratio dan persamaan sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Termulia. Juga sangat penting dan merupakan faktor determinan, karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki organisasi seperti : uang, mesin material, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat member manfaat bagi manusia apabila manusia merupakan faktor perangsang kearah tercapainya tujuan organisasi secara efisien, efektif dan ekonomis.

Untuk menjadikan anggota organisasi sebagai manusia organisasional yang memiliki daya pembangunan dan mampu memberdayakan sumber-sumber lain yang sedia alam organisasi, diperlukan sosok atau figure pemimpin yang memiliki integritas karakter seseorang Pembina yang mampu memandang atau memperlakukan orang-orang atau bawahan bukan sebagai mesin pekerja, namun sebagai sumber daya yang paling esensial yang akan menentukan kemajuan organisasi yang dipimpinya. Hal ini berarti menuntut konsekuensi logis kemampuan manajer atau pimpinan untuk dapat menciptakan suasana kondusif yang mampu memberikan kesempatan dan kemudahan kepada bawahannya untuk tumbuh berkembang dan berprestasi dalam suasana kehidupan organisasi yang dinamis dan harmonis.

Kemampuan menciptakan suasana kondusif, secara implisit mengandung arti ganda. Disatu sisi menuntut kematangan pimpinan dalam memahami kompleksitas organisasi dan proses interaksi antar unit dalam kerangka organisasi

Rully Mambo adalah Dosen Program Studi Administrasi Negara Fisip Unsrat

secara keseluruhan maupun kemampuan dalam menggunakan pengetahuan metode teknik dan peralatan yang diperlukan dalam pelaksanaan setiap aktivitasnya. Disisi lain, mengharuskan pimpinan untuk secara bersungguh-sungguh menerapkan prinsip Human Relations atau hubungan kerja kemanusiaan dalam kerangka hubungan formal dan informal antar atasan dengan bawahan, antar sesama atasan dan antara sesama bawahan sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan intim namun tetap dinamis dalam batas-batas kewajaran. Dengan demikian diharapkan dapat memotivasi para pegawai untuk lebih meningkatkan kegairahan dan semangat kerja pegawai yang pada gilirannya mendorong Kinerja Pegawai dalam organisasi itu.

Human relation merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Effendy (2009) menjelaskan bahwa “jika seseorang ingin sukses dalam kehidupannya, human relation adalah salah satu cara untuk dapat dipergunakan; lebih-lebih bagi seorang pemimpin, pemimpin dalam organisasi apapun dan dalam bidang apapun”. Bagi seorang pemimpin human relation sangat penting karena akan mencerminkan kepribadiannya. Lebih lanjut Effendy (2009) mengatakan bahwa dengan kegiatan human relation para pemimpin organisasi berusaha memecahkan masalah-masalah dalam situasi kerja dan masalah-masalah yang menimpa para bawahannya secara individual, sehingga dengan demikian mereka dapat digairahkan kearah yang lebih efektif dalam upaya meningkatkan prestasi kerja mereka.

Menurut Gie (1978) Human Relations adalah suatu interaksi bukan sekedar relasi atau hubungan yang pasif melainkan suatu aktivitas yang merupakan “action oriented” untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan”. Pelaksanaan Human Relations sangat penting karena dapat memecahkan masalah yang menyangkut faktor manusia dalam organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, dan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif serta menghilangkan miss-communication dalam bekerja.

Mengacu pendapat-pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa kenyataannya pendekatan Human Relations bukan merupakan suatu keadaan yang positif melainkan suatu aktifitas yang dinamis, yaitu suatu kegiatan untuk mengembangkan hasil atau prestasi yang lebih produktif dan efektif. Bila dipandang dari seorang pemimpin yang bertanggung jawab untuk memimpin suatu organisasi atau kelompok, maka Human Relations merupakan suatu kegiatan pengintegrasian orang-orang dalam suatu situasi kerja yang mengiatkan mereka untuk bekerja bersama-sama serta dengan rasa puas, baik kepuasan ekonomis, psikologis maupun sosial batiniah.

Siagian (1985) mengemukakan bahwa dalam bidang administrasi sekarang ini telah disadari dan diakui bahwa didalam setiap kegiatan administrasi unsure manusia serta hubungan-hubungan antar manusia merupakan faktor yang menentukan sukses tidaknya proses administrasi itu berjalan. Human relation adalah motivasi manusia dalam organisasi membangun kerjasama yang secara efektif mengisi kebutuhan-kebutuhan dan penerimaan tujuan-tujuan organisasi

Human relation sudah banyak diterapkan dalam kehidupan organisasi, baik swasta maupun pemerintahan namun kenyataan menunjukkan bahwa tidak sedikit pula instansi atau lembaga pemerintah yang kurang memperhatikan aspek-aspek tertentu dari pendekatan Human Relations, terutama yang berkaitan dengan masalah kebutuhan yang bersifat psikologis, sosial dan batiniah

Kecamatan Lolak adalah salah satu kecamatan di Kabupaten Bolaang Mongondow dan menjadi ibu kota Kabupaten. Wilayah kecamatan lolak memiliki jumlah penduduk sebanyak 23.301 jiwa 5075 KK yang tersebar di 16 desa. Instansi pemerintahan yang ada terdiri dari pemerintah kecamatan, 6 instansi vertikal dan 8 instansi otonom dengan jumlah pegawai secara keseluruhan adalah 139 orang/pegawai.

Berdasarkan prasarvei di lapangan menunjukkan bahwa sikap para pemimpin pada kantor kadang-kadang kurang memperhatikan bawahannya, sedikit keras dan sering bersikap masa booh serta adakalanya kurang mempertimbangkan masukan-masukan atau keluhan-keluhan para pegawai yang berkaitan dengan masalah pribadi mereka sehingga mempengaruhi secara langsung kinerja dalam organisasi dan dapat pula mempengaruhi prestasi kerja pegawai itu sendiri. Indikasi atas kondisi ini terlihat dari kurang disiplinnya pelaksanaan kerja, yang secara konkrit dapat di lihat pada keadaan di mana pegawai sering datang terlambat dan pulang kantor belum pada waktunya.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang diteliti meliputi Human Relation sebagai variabel bebas dan Peningkatan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini, kedua variabel didefinisikan sebagai berikut : (1) Human Relations didefinisikan sebagai proses pengintegrasian manusia ke dalam situasi kerja, sehingga mereka dapat di dorong untuk bekerjasama secara produktif guna terpenuhinya kepuasan sosial dan rohaniah. Yang menjadi indicator dalam variabel ini yaitu : tingkat pemenuhan kebutuhan para pegawai, tingkat keeratan hubungan dalam pelaksanaan pekerjaan, Tingkat ketersediaan peralatan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, Tingkat kesesuaian antara tujuan-tujuan individu dan kelompok atau unit kerja organisasi, tingkat kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pegakuan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi; (2) Peningkatan Kinerja Pegawai, didefinisikan sebagai kemampuan yang dihasilkan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta mencapai tujuan organisasi. Variabel yang diteliti melalui indikator-indikator : jumlah hasil kerja dibandingkan dengan standar yang ditetapkan, tingkat penguasaan pengetahuan dan ketrampilan yang berkaitan dengan bidang tugas dan jabatannya, tingkat kepuasan aparat dalam melaksanakan pekerjaan.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua yang berkaitan dengan penerapan Human Relations dan Peningkatan Kinerja Pegawai dalam organisasi dilingkungan Kecamatan Lolak Kabupaten Bolaang Mongondow. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 65 orang pegawai yang diambil dari beberapa kantor yang ada di Kecamatan Lolak, baik instansi vertikal maupun instansi otonom yang dapat diuraikan sebagai berikut : Kantor Kecamatan Lolak berjumlah 27 pegawai, Kantor Dinas Pendidikan Nasional berjumlah 13 pegawai, Kantor Dinas Kesehatan berjumlah 11 pegawai, kantor Departemen Agama berjumlah 5 pegawai, Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan berjumlah 9 pegawai.

Instrumen dan Teknik Pengambilan Data

Instrumen penelitian/alat yang digunakan untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini adalah seperangkat *kuesioner (daftar pertanyaan)* yang disusun dalam bentuk angket isian dan untuk akuratnya data yang diperoleh maka dibantu dengan teknik *interview guide* atau wawancara langsung dengan responden. Sedangkan untuk memperoleh data sekunder sebagai pendukung dalam penelitian ini, maka digunakan teknik penelitian dokumentasi yaitu melakukan penelaan terhadap data yang telah ada di kantor Dinas Sosial dan kantor kecamatan.

Teknik Analisa Data

Analisis statistik inferensial yang digunakan ialah analisis korelasi sederhana dan regresi linier sederhana. Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat korelasi dan besar pengaruh determinasi dari variabel efektivitas program keluarga harapan (X) terhadap variabel penanggulangan kemiskinan (Y). Analisis korelasi yang digunakan ialah analisis korelasi *product moment*. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pola hubungan dampak dari variabel efektivitas program keluarga harapan (variabel X) terhadap variabel penanggulangan kemiskinan (variabel Y). Untuk mengetahui tingkat linieritas regresi dan keberartian regresi diuji dengan statistik-F (Sudjana, 1988). Untuk mengetahui derajat determinasi (daya penentu) atau besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh dengan cara mengkwadratkan harga/nilai koefisien korelasi, yaitu (r^2). Untuk uji signifikansi hubungan antara variabel, maka nilai r -hitung langsung dikonsultasikan dengan nilai r -tabel pada taraf uji 5 % dengan $dk = n - 2$.

HASIL PENELITIAN

Analisa korelasi yang digunakan untuk mengukur derajat korelasi hubungan antara variabel Human Relation dengan variabel Peningkatan Kinerja Pegawai adalah analisa korelasi *product moment*. Data yang digunakan dalam perhitungan ini adalah data hasil tabulasi yang diperoleh dari responden, berdasarkan data tersebut maka dapat dihitung nilai koefisien korelasi (r) selanjutnya di hitung derajat determinasi (derajat penentu) kedua variabel tersebut. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 20 *for windows* diperoleh koefisien korelasi (r_{yx}) sebesar 0,76 dengan koefisien determinasi (r_{yx}^2) sebesar 0,58.

Hasil uji signifikansi dengan menerapkan uji-t, diperoleh $t_{hitung} = 8,45$, ternyata berada jauh diluar daerah penerimaan hipotesis nol (H_0), di mana t_{tabel} pada taraf uji 1 % (0,01) dengan $dk = 44$ diperoleh sebesar 2,704. Ini berarti bahwa nilai t hitung jauh lebih besar dari nilai t table, criteria pengujian untuk uji statistik $-t$ adalah diterima H_0 jika $-t_{1/2} < t < t_{1/2}$. Dalam hal ini dapat dikatakan menolak H_0 dan berarti menerima H_a , ternyata hal ini dapat dikatakan menolak H_0 dan berarti menerima H_a , ternyata bahwa nilai $t_{hitung} = 8,45$ adalah jauh lebih dari penerimaan H_0 .

Mengingat hasil uji signifikansi hubungan (korelasi) antara Human Relation (X) dan Peningkatan Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima, Jadi kesimpulannya koefisien korelasi antara Human Relation (X) dan Peningkatan Kinerja Pegawai

(Y) sebesar 76% signifikan, artinya koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku untuk sampel yang 65 orang/ pegawai.

Teknik analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pola hubungan fungsional antara variabel X terhadap variabel Y. Hasil analisis statistik diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 11,58 + 0,71X$. Setelah dilakukan uji signifikansi model regresi dengan menggunakan statistik F (uji anova) dan uji signifikansi koefisien kontingensi regresi dengan menggunakan statistik-t, diperoleh hasil sebagai berikut : (a) Uji model regresi atau uji keragaman, diperoleh $F_{hitung} = 1,05$. Setelah dikonsultasikan dengan harga F_{tabel} pada taraf uji 1 % ($\alpha : 0,01$) dengan dk pembilang 12 dan dk penyebut 51, diperoleh harga F_{tabel} sebesar 2,56. Dengan demikian jelaslah bahwa $F_{hitung} = 1,05$ adalah jauh lebih kecil dari F_{tabel} sehingga model regresi $\hat{Y} = 11,58 + 0,71X$ adalah berpola. Dengan demikian tidak ada alasan untuk mencari model regresi non linier; (b) Untuk uji keberartian regresi di dapat $F_{hitung} = 88,82$ jika diambil taraf signifikan dengan derajat taraf signifikan 1% dengan derajat pembilang = 1 dan derajat penyebut = 63 maka $F_{tabel} = 6,302$. Jelaslah bahwa $F_{hitung} = 88,82$ adalah jauh lebih besar dari F_{tabel} sehingga dengan demikian model regresi hasil analisa data adalah sangat berarti atau tidak dapat diabaikan dengan kata lain bahwa variabel Peningkatan Kinerja Pegawai adalah tergantung pada variabel Human Relation.

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini, yaitu : Pertama, untuk mengetahui hubungan fungsional antara Human Relations dengan Peningkatan Kinerja Pegawai. Dari hasil analisa linier, telah diperoleh persamaan $\hat{Y} = 11,58 + 0,71X$ dari persamaan tersebut diperoleh nilai koefisien a = 11,58 dan b = 0,71 keduanya bertanda positif. Ini berarti bahwa hubungan kedua variabel adalah hubungan positif nilai b = 0,71 diartikan sebagai ratio besarnya kemungkinan peningkatan Kinerja Pegawai yang diakibatkan oleh adanya Human Relations sebesar 71% dengan perkataan lain, bahwa setiap peningkatan atau ketambahan 100 skala pada variabel Human Relations maka peningkatan Kinerja Pegawai akan mengalami kemajuan sebesar 71%.

Hasil tersebut berarti bahwa Human Relations punya hubungan fungsional atau dengan peningkatan Kinerja Pegawai artinya dengan adanya Human Relations akan memberikan kontribusi positif yang cukup besar terhadap peningkatan Kinerja Pegawai dengan ratio perbandingannya 1 : 0,71. Hubungan kedua variabel tersebut ternyata juga berpola linier atau sebanding lurus sebagaimana di tujukan oleh hasil uji linieritas regresi dengan analisa varians di mana diperoleh nilai $F_{hitung} = 1,05$ angka ini adalah jauh lebih kecil dari nilai $F_{tabel} = 2,56$. Angka ini memberikan petunjuk bahwa persamaan diatas adalah berbentuk linier. Demikian juga dengan pengujian keberhasilan regresi diperoleh nilai $F_{hitung} = 88,82$, angka ini lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 6,302$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Human Relations tidak dapat diabaikan dalam rangka peningkatan Kinerja Pegawai di kantor yang berada di Kecamatan Lolak.

Selanjutnya tujuan penelitian kedua, adalah untuk mengukur besarnya derajat hubungan kedua variabel tersebut bahwa ternyata kedua variabel punya korelasi atau hubungan yang erat dan signifikan atau nyata dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,76 dan nilai koefisien determinasi = 0,58 atau sebesar 58%. Angka ini memberi petunjuk bahwa derajat korelasi atau hubungan antara kedua

variabel adalah “tinggi”. Dengan demikian bahwa peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 58% dapat disebabkan oleh Human Relations dan jika hasil analisa ini dihubungkan dengan hasil analisa regresi, maka dapat dikatakan bahwa meningkatnya atau menurunnya Kinerja Pegawai sebesar 58 perlu dapat dijelaskan dengan hubungan linier yang persamaannya $\hat{Y}=11,58 + 0,71X$. hasil uji korelasi adalah bersifat nyata atau sangat signifikan sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji statistik sebesar 9,42% yang jauh lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,660$.

Jadi, dengan berdasarkan pada hasil-hasil penelitian diatas jelaslah kiranya bahwa Human Relations mempunyai pengaruh penting dalam rangka peningkatan Kinerja Pegawai pada umumnya, sebagaimana telah dibuktikan dari hasil penelitian engan mengambil objek penelitian di kecamatan Lolak Kabupaten Bolaang Mongondow, hasil penelitian tersebut setidaknya-tidaknya dapat memberikan gambaran umum bahwa Human Relations merupakan salah satu faktor penting yang turut berpengaruh pada peningkatan Kinerja Pegawai. Peningkatan Kinerja Pegawai yang dimaksud bukan hanya terbatas pada kualitas pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai itu saja, tetapi yang lebih dari pada itu yaitu adanya kulaitas sumber dayamanusia yang handal dan mampu memberikan pelayanan kepada public yang disamping memenuhi kebutuhan administrasi juga sesuai dengan harapan masyarakat yang dapat diwujudkan pada aspek pelayanan kepada public yang serba cepat sesuai dengan prosedur dan memuaskan masyarakat.

Dalam kajian teoritis bahwa Human Relations adalah suatu proses usaha-usaha pemberian motivasi serta menciptakan suasana kerja yang harmonis kepada manusia di dalam organisasi untuk membangun kerjasama yang efektif dan produktif dengan memenuhi kebutuhan mereka dan menerima tujuan organisasi selanjutnya ada pengertian lain yang menyatakan bahwa human relations adalah pengintegrasian orang-orang ke dalam suatu situasi kerja yang menggiatkan mereka untuk bekerja bersama-sama secara produktif dan dengan semangat kerjasama dengan rasa puas baik kepuasan ekonomis, psikologis maupun kepuasan sosial. Dengan demikian sebagai wujud nyata dari pelaksanaan Human Relations oleh pimpinan dalam suatu organisasi kerja bertujuan untuk mampu menggerakkan dan memotivasi pegawai dengan terpenuhinya kepuasan pribadi terciptanya suasana kerja yang baik serta mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan yang ada padanya.

Berdasarkan konsep tersebut jelaslah bahwa penerapan Human Relations mempunyai pengaruh yang sangat penting dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di kantor yang berada di kecamatan lolak melalui peningkatan dalam hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan dan antara bawahan yang lain dalam satu lingkungan kerja, penerapan disiplin kerja, yang sesuai dengan prosedur dan aturan yang ditetapkan, pemberian insentif yang memuaskan pegawai dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kompetensi kerja serta Kinerja Pegawai yang lebih baik.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat hubungan fungsional antara human relations dengan peningkatan kinerja pegawai; (2) Human relations memberikan pengaruh yang besar pada peningkatan

kinerja pegawai pada taraf signifikan 1%; (3) Implementasi human relations sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaan terutama dilihat dari segi motivasi kerja yang dilakukan oleh atasan dan bawahan; (4) Pemimpin dalam memberikan tugas dan pekerjaan kepada bawahan pada hakekatnya selalu memperhatikan pendekatan human relations, sehingga setiap tugas dan pekerjaan dapat terlaksana dengan baik, dan pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi.

B. Saran

Yang dapat disarankan dari hasil penelitian ini adalah: (1) Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka pemimpin harus menanamkan kesadaran dan kepercayaan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan kepada bawahan; (2) Karena kontribusi faktor hubungan kerja kemanusiaan terhadap peningkatan kinerja pegawai cukup tinggi, sementara tingkat penerapan human relations yang dicapai masih pada kategori “sedang”, maka pimpinan instansi pemerintahan dalam lingkungan Kantor Kecamatan Lolak, khususnya Camat selaku kepala wilayah harus terus berupaya meningkatkan koordinasi kerja dengan pihak instansi terkait dan menjaga hubungan yang harmonis dengan pegawai sehingga kinerja pegawai dapat dicapai secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendy, Onong. 2009. *Human Relation dan Publik Relation dalam Manajemen*. Bandung: Alumni.
- Gibson, Donnelly dan Matesson. 1989. *Organisasi (Prilaku, Struktur, Proses)*. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (terjemahan Benyamin Molan). Jakarta : Prenhallindo.
- Siagian, Sondang. 1985. *Filsafat Administrasi*. Jakarta:Gunung Agung.
- Stoner, James. dan Freman, Edward.1992. *Manajemen Jilid 1*. Jakarta :Intermedia.
- Steer, Richard. 1980. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Sudjana. 1996. *Metode Statistik*. Bandung :Tarsito.
- Sudjana. 1996. *Teknhik Analisa Regresi dan Korelasi, bagi para peneliti*. Bandung:Tarsito.

Sumber lain

- Peraturan Pemerintah No.97 tahun 2000 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Daerah No. 18 Tahun 2001 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kecamatan Lolak Kabupaten Bolaang Mongondow
- Keputusan Bupati Bolaang Mongondow N0. 403 tahun 2002 tentang penjabaran Tugas Pokok dan fungsi Pemerintah Kecamatan.