

## **Pengaruh *Human Relations* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli**

**Kristiawan Zebua<sup>1\*</sup>, Fatolosa Hulu<sup>2</sup>, Eliyunus Waruwu<sup>3</sup>, Yupiter Mendrofa<sup>4</sup>**

Afiliasi: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias <sup>1,2,3,4</sup>

### **Abstrak**

Di Kantor Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli, peneliti menemukan bahwa keharmonisan interpersonal (*Human Relations*) 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

### **Abstract**

At the Gunungsitoli City Education Office, researchers found that interpersonal harmony (*human relations*) 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

Copyright (c) 2024 Kristiawan Zebua

---

✉ Corresponding author :

\*Email Address : [kristiawanzebua27@gmail.com](mailto:kristiawanzebua27@gmail.com)

## 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 (Margherita et al., 2021).

Menurut Hasibuan dalam (Spagnoletti et al., 2022) 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 (Özkan & Salepçioğlu, 2022).

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 (El Idrissi et al., 2023).

Penerapan human relations memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang baik dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi lingkungan kerja. Salah satu aspek kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah komunikasi. Komunikasi tidak hanya memfasilitasi pertukaran informasi, tetapi juga membangun sikap saling menghargai dan pengertian di antara pegawai, menciptakan hubungan yang positif di lingkungan kerja (Ren et al., 2023).

Penerapan human relations dikatakan berhasil ketika pimpinan memberikan tanggungjawab untuk menyelesaikan suatu pekerjaan kepada pegawainya maka secara langsung pegawai tersebut dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dengan baik. Selain itu feedback yang terjadi dapat menimbulkan human relations yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nolte et al., 2020) 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 ketidakmampuan bawahan memulai komunikasi dengan pimpinan. Implikasi dari penelitian ini adalah pertama dalam human relations, sebaiknya para pimpinan/atasan lebih menampakkan sikap penghargaannya 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 tim. Hal ini menyebabkan terjadi ketidakseimbangan komunikasi di antara pegawai, menghambat efektivitas pelayanan. Akibatnya, penerapan konsep human relations oleh pegawai tidak optimal.

Oleh karena itu, 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, didasarkan pada kerjasama tim, bukan sekadar pencapaian individu. Kebijakan ini dirancang untuk mendorong kerjasama dan koordinasi di antara pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

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. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara ilmiah dengan mengangkat judul penelitian: "Pengaruh Human Relations Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli".

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel Human Relations (X) dan Kinerja (Y) secara objektif melalui data numerik yang diperoleh dari kuesioner. Jenis penelitian kuantitatif dipilih berdasarkan pada tujuan penelitian yang ingin melihat efek nyata dan terukur dari Human Relations terhadap kinerja pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk angka dan bilangan yang diolah secara statistik untuk mendapatkan kesimpulan yang valid (Farooq et al., 2022).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) yaitu Human Relations, yang mencakup indikator-indikator seperti komunikasi, pengarahan, transparansi, dan sikap. Sementara itu, variabel terikat (Y) adalah kinerja, dengan indikator yang meliputi kualitas, kuantitas, kerjasama, dan inisiatif. Indikator-indikator tersebut dipilih karena dianggap mampu mewakili konsep Human Relations dan kinerja dalam konteks organisasi, sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana variabel-variabel ini saling berhubungan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli, yang berjumlah 48 orang. Berdasarkan pendapat (Ren et al., 2023), karena populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi diambil sebagai sampel penelitian. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh mewakili seluruh populasi, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi dengan baik.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, sesuai dengan pandangan Sugiyono dalam (Schuh et al., 2019) yang menyatakan bahwa kuesioner adalah alat yang efektif untuk mengukur fenomena sosial. Kuesioner yang digunakan telah dikembangkan dengan kisi-kisi yang jelas, mencakup item-item yang merepresentasikan masing-masing indikator dari variabel penelitian. Setiap item dalam kuesioner dirancang untuk mendapatkan respons yang akurat dan relevan dengan topik penelitian.

Data dikumpulkan melalui sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen dan literatur yang relevan. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan hati-hati untuk memastikan keabsahan data yang diperoleh.

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah analisis data yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 29.0. Analisis data mencakup verifikasi data, pengolahan angket dengan skala Likert, serta berbagai uji statistik seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, dan perhitungan koefisien korelasi serta koefisien determinan. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat statistik, termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi hubungan antara variabel Human Relations dan kinerja, dengan pengujian signifikansi dilakukan menggunakan uji t.

Terakhir, lokasi penelitian ini dipilih di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli yang terletak di Jl. Laowo KM 2,5 Desa Dahana Tabaloho, Kecamatan Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi kontekstual dengan topik penelitian, serta kemudahan akses dan kesesuaian dengan populasi

yang diteliti. Lokasi ini dianggap representatif untuk memahami hubungan antara Human Relations dan kinerja dalam lingkungan pemerintahan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis statistik adalah dalam perumusan hipotesis, antara nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) selalu berpasangan, apabila salah satu ditolak, maka yang lain pasti diterima sehingga keputusan yang tegas, yaitu kalau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara setiap variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Secara teknis dilakukan perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.**  
**Uji Hipotesis**

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standar | T   | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------|-----|------|
|                 | B                           | Error Std. | Beta    |     |      |
| 1 (Constant)    | 17,613                      | 3,167      | ,61     | 5,5 | ,000 |
| Human relations | ,486                        | ,091       | ,617    | 5,3 | ,000 |

a. Dependent Variable: Human relations

Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 29.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui hasil dari uji t variabel X human relations adalah 5,561 dengan tingkat signifikansi 5% di dapat t tabel sebesar 1.693. Diketahui nilai Sig = 0,000 < 0,05. Interpretasi:

a. Jika nilai Sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

b. Jika nilai Sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Jadi, nilai t hitung > t tabel pada taraf signifikansi 5% maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, atau “ $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak”. Jadi, diketahui bahwa “human relations berpengaruh signifikan terhadap kinerja,” atau semakin baik human relations semakin mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Human Relations Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli” diperoleh hasil sebagai berikut:

Dalam penelitian ini peneliti melibatkan responden atau pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli sebanyak 48 orang dengan pengumpulan data menyebarkan angket (kuesioner). Data yang diperoleh melalui angket diolah dan diverifikasi untuk keabsahan data dari angket tersebut sehingga terbukti hasil pengujian validitas dan uji reliabilitas dikatakan valid dan reliabel dengan total pernyataan yaitu sebanyak 16 pernyataan yang terdiri dari delapan pernyataan untuk variabel X dan delapan pernyataan untuk variabel Y. Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa pengaruh human relations variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai variabel Y.

### **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 (Schuh et al., 2019). 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.

Berdasar 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 ttabel 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.

Menurut Siagian dalam (Abbas et al., 2022) 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 di atas didukung oleh teori, Afandi dalam (Flagstad & Johnsen, 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.\

### **SIMPULAN**

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

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam menulis artikel ini hingga terbit. Semoga artikel ini menjadi berkat bagi pembaca dan peneliti selanjutnya.

## Referensi:

- Abbas, Z., Sarwar, S., Rehman, M. A., Zámečník, R., & Shoaib, M. (2022). Green HRM promotes higher education sustainability: a mediated-moderated analysis. *International Journal of Manpower*, 43(3), 827–843. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2020-0171>
- El Idrissi, M., El Manzani, Y., Ahl Maatalah, W., & Lissaneddine, Z. (2023). Organizational crisis preparedness during the COVID-19 pandemic: an investigation of dynamic capabilities and organizational agility roles. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(1), 27–49. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2021-2973>
- Farooq, K., Yusliza, M. Y., Muhammad, Z., & Mat, N. H. N. (2022). Make it their Decisions, not your Directives: Exploring Required Green Competencies for Employee Ecological Behaviour. *Organizacija*, 55(2), 128–141. <https://doi.org/10.2478/orga-2022-0009>
- Flagstad, I., & Johnsen, S. Å. K. (2022). The psychology of green entrepreneurship: Founder-driven development of green climate in small-scale companies. *Cogent Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2079245>
- Margherita, A., Sharifi, H., & Caforio, A. (2021). A conceptual framework of strategy, action and performance dimensions of organisational agility development. *Technology Analysis and Strategic Management*, 33(7), 829–842. <https://doi.org/10.1080/09537325.2020.1849611>
- Nolte, A., Pe-Than, E. P. P., Affia, A. O., Chaihirunkarn, C., Filippova, A., Kalyanasundaram, A., Angarita, M. A. M., Trainer, E., & Herbsleb, J. D. (2020). *How to organize a hackathon -- A planning kit*. <http://arxiv.org/abs/2008.08025>
- Özkan, H., & Salepcioğlu, M. A. (2022). Does Organizational Agility Affect Sustainable Quality Perception? The Mediating Role of Innovation Orientation. *International Journal of Business*, 27(4). [https://doi.org/10.55802/ijb.027\(4\).002](https://doi.org/10.55802/ijb.027(4).002)
- Ren, S., Tang, G., & Zhang, S. (2023). Small Actions Can Make a Big Difference: Voluntary Employee Green Behaviour at Work and Affective Commitment to the Organization. *British Journal of Management*, 34(1), 72–90. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12597>
- Schuh, G., Prote, J. P., Güzlaff, A., Ays, J., & Donner, A. (2019). Fixed cost management as an enabler for agile manufacturing networks. *Procedia Manufacturing*, 39(2019), 625–634. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.01.435>
- Spagnoletti, P., Kazemargi, N., & Prencipe, A. (2022). Agile Practices and Organizational Agility in Software Ecosystems. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 69(6), 3604–3617. <https://doi.org/10.1109/TEM.2021.3110105>