

# Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara

*This study aims to see the effect of Human Relations and work motivation on employee performance . The data used in this study were 73 employees of the Highways Office of North Aceh Regency. The analytical tool used is SPSS (Statistical Package for Social Science). The results show that Human Relations has a significant effect on the performance of the North Aceh Highways Office employees and work motivation has a significant effect on the performance of North Aceh Highways Office employees. Human relations and work motivation have a significant effect on the performance of the employees of the North Aceh Highways Office.*

**Keywords:** *Human Relations, Work Motivation, Employee Performance*

**Nurmala<sup>1</sup>,  
Sullaida<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Dosen Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Malikusaleh  
Corresponding Author  
[nurmala@unimal.ac.id](mailto:nurmala@unimal.ac.id)

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2007). 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 hubungan pegawai (*human relation*) dan motivasi yang tinggi maka pegawai akan bekerja secara bersama-sama dan saling membantu didalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang banyak.

Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap, mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*movement*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah pencapaian kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Siswanto, 2017). Motivasi kerja jauh lebih penting karena sifatnya yang tidak terwujud. Motivasi berfungsi sebagai perilaku individu yang merupakan suatu fenomena yang kompleks dari suatu organisasi yang tidak mudah kita ketahui inti permasalahannya apalagi memecahkannya.

Jika pegawai tidak memiliki kemampuan dan kecakapan, maka organisasi dapat memperbaikinya dengan menyediakan pelatihan, namun jika yang menjadi masalah ternyata adalah motivasi, maka tugas organisasi akan bertambah kompleks (Griffin, 2015). Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap masalah yang berhubungan dengan motivasi maka permasalahan tersebut bisa dipecahkan oleh organisasi tersebut dengan memberikan motivasi baik berbentuk materi atau penghargaan agar para tercipta etos kerja seperti yang diharapkan.

Motivasi tenaga kerja di berbagai sektor pekerjaan menjadi menarik untuk di bahas, mengingat meningkatnya harapan dan keinginan tenaga kerja yang tidak selalu dapat dipenuhi secara seimbang oleh pihak pemberi kerja. Sehingga terlihat ada sebagian pegawai bekerja dengan motivasi yang tinggi, sementara yang lainnya bekerja dengan motivasi standar sesuai skala tanggung jawabnya dan bahkan ada pegawai bekerja dengan motivasi yang rendah.

Hubungan antar pegawai (*Human relation*) merupakan esensi dari manajemen, terutama yang berhubungan dengan pegawai, dalam arti bahwa hubungan pegawai (*Human relation*) adalah kemampuan seseorang untuk melakukan hubungan yang baik diantara sesama tanpa disertai dengan perbedaan-perbedaan diantara mereka. Hal tersebut akan dapat menciptakan suatu pandangan hidup yang khas pada suatu kelompok kerja

*Human relation* adalah keseluruhan rangkaian hubungan baik yang bersifat formal antara atasan dan bawahan, atasan dengan atasan dan bawahan dengan bawahan yang harus dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu *team work* dengan suasana kerja yang intim dan harmonis dalam pencapaian tujuan.

Hubungan kerja yang baik di dalam organisasi mempunyai tujuan terhadap terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit karena adanya kesadaran bahwa setiap orang atau unit lain serta timbulnya semangat saling bantu. Dengan adanya semangat saling membantu dan kerjasama yang dilahirkan dari hubungan antar pegawai yang baik maka motivasi pegawai dalam berkerja semakin meningkat.. Berdasarkan latar belakang maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga kabupaten Aceh Utara?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga kabupaten Aceh Utara?
3. Bagaimana pengaruh *Human Relation* dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga kabupaten Aceh Utara?

## TINJAUAN TIORITIS

### Human Relation

Hubungan antar manusia (*human relation*) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi tentang kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Siagian (2007) Hubungan manusiawi dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia (Onong, 2017). Selain itu menurut Kossen (2006:6), hubungan antar manusia merupakan telaaah perilaku – perilaku manusia dan antara hubungannya dalam organisasi dengan tujuan menggabungkan kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran organisasi secara menyeluruh.

### Indikator Human Relation (Hubungan Antar Manusia)

Menurut Handyaninggrat (2006) mengemukakan komponen pokok dari *human relations* adalah

- a. Individual
- b. Kelompok (group)
- c. Situasi

### Motivasi Kerja

Robins (2007) mengatakan "motivasi adalah sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran". Sedangkan menurut Rivai (2009:455) motivasi adalah: "serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu-individu untuk mencapai hal yang lebih spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkat laku dalam mencapai tujuan”.

Motivasi menurut Siswanto (2010:119) diartikan sebagai “keadaan kejiwaan dan sikap, mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”.

### **Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi berfungsi untuk mengukur tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Parrek (2005 :93) menyebutkan :

- a. Prestasi kerja
- b. Pengaruh
- c. Pengendalian
- d. Ketergantungan
- e. Pengembangan
- f. Afiliasi,

### **Kinerja Karyawan**

Torang (2012) mendefinisikan bahwa “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerjaindividu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasionalprosedur criteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi . Kinerja karyawan didefinisikan Manzoor et al (2011) “Sebagai ukuran kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Colquitt, Lepine dan Wesson(2009)menefinisikan Kinerja (job performance) sebagai nilai satu kesatuan dari perilaku karyawan sebagai kontribusi dan lainnya secara positif untuk pemenuhan tujuan organisasi”

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2007):

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara Sedangkan objek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara .

Populasi adalah keseluruhan dari unit-unit analisa yang ciri-ciri diduga (Supranto, 2003). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi data adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara yang berjumlah 73 orang dan terdiri dari beberapa bagian diantaranya: kepala dinas, sekretaris, sub bagian umum, sub bagian kepegawaian dan tata laksana, sub bagian keuangan, bidang program dan pelaporan, kepala bidang

pembangunan jalan dan jembatan, bidang pemeliharaan jalan dan jembatan, bidang pengujian dan peralatan.

Sampel Menurut Kuncoro (2003:103), Sampel adalah “Sampel suatu himpunan bagian dari unit populasi”. Menurut Sugiono (2004) sampling jenuh (sensus), adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasinya kecil. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang semuanya merupakan pegawai negeri sipil yang berjumlah 73 responden.

Adapun yang menjadi definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Human relations yaitu interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi tentang kerja atau dalam organisasi kekaryaan
2. Motivasi Kerja yaitu Kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja
3. kinerja pegawai yaitu merupakan kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif pegawai dalam proses bekerja dan pengawasan.

### **Skala Pengukuran Data**

Aspek pengukuran terhadap data yang di analisis dilakukan dengan pembentukan indikator pada setiap pertanyaan yang diajukan, dan untuk atribut non-kognitif, instrument yang paling populer dan relative paling banyak dilakukan adalah skala likert, dimana setiap pertanyaan mempunyai interval jawaban antara 1 (sangat tidak setuju), 2 ( tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), 5 (sangat setuju).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara  
Dalam metode ini penulis melakukan wawancarasecara langsung dengan pihak-pihak yang dapat memberikan informasi tentang datayang penulis butuhkan berkaitan dengan judul yang penulis ajukan.
2. Angket (Kuisisioner)  
Mengajukan daftar pertanyaan-pertanyaan melalui angket yang yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan judul peneliian ini dengan menggunakan skala likert.

### **Teknik Analisa Data**

1. Metode Kualitatif  
Dalam penelitian ini penggunaan metode kualitatif disajikan secara deskriptif terhadap kondisi pegawai.
2. Metode Kuantitatif.  
Data yang diperoleh dalam bentuk angka yang selanjutnya dibahas dan dianalisis dengan menggunakan program SPSS.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :  
 Y : Kinerja  
 a : Konstanta ( koefisien intersep )  
 b<sub>1,2</sub> : Koefisien regresi  
 X<sub>1</sub> : Human Relation  
 X<sub>2</sub> : Motivasi Kerja  
 e : Error Term

**HASIL PENELITIAN**

**Uji Validitas**

Uji Validitas dihitung apabila nilai masing-masing variabel/indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Pengujian uji validitas dalam hal ini menggunakan metode *correlations bivariate* dengan *sig. (2 Tailed)*.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali pengukuran atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama. Pengujian *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing angket variabel. Jika koefisien *cronbach's alpha* bernilai > 0,60 maka instrumen dapat diterima. Suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018).

**Uji Normalitas**

Untuk melihat normal atau tidaknya data dapat diukur dengan *kolmogorov-smirnov* dengan ketentuan apabila nilai *asym.Sig* lebih besar dengan nilai *alpha* maka data terdistribusi dengan normal. (Ghozali 2018). Dalam hal ini pengujian normalitas menggunakan metode *one-sample kolmogorov-Smirnov test*.

**Tabel 1 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,47295071
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,033
	Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		,611
Asymp. Sig. (2-tailed)		,850

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa besarnya nilai *kolmogorov-smirnov* adalah 0.611 dan nilai *Asymp. Sig* lebih besar dari nilai  $\alpha=0,05$  Yaitu 0,850 Maka dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

**Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien	t <sub>hitung</sub>	Sig
Constant	0,229	0,455	0,650
X <sub>1</sub>	0,627	6,014	0,000
X <sub>2</sub>	0,309	2,356	0,021
	R = 0,726 R <sup>2</sup> = 0,527 Adjusted R <sup>2</sup> = 0,514	t <sub>tabel</sub> (0,05) = 1,994	F <sub>hitung</sub> = 35,910 F <sub>tabel</sub> = 3,13

Sumber: Data primer (diolah)2021

Berdasarkan hasil analisis diatas maka persamaannya yaitu :

$$Y = 0,229 + 0,627 X_1 + 0,309 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 0,229 artinya bahwa jika *Human relation* (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dianggap konstan maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,229 yang diukur dengan skala likert.
2. Koefisien b<sub>1</sub> = 0,627 artinya apabila *Human relation* setiap pegawai ditingkatkan 100% maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 62,70% yang diukur dengan skala likert.
3. Koefisien b<sub>2</sub> = 0,309 artinya apabila motivasi kerja (X<sub>2</sub>) setiap ditingkatkan 100% maka akan meningkat kinerja pegawai sebesar 30,90% yang diukur dengan skala likert.

Berdasarkan Tabel 2 Nilai R adalah sebesar 0,726 artinya nilai korelasi antara *Human relation* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 72,60% artinya bahwa variabel independen (*Human relation* dan motivasi kerja) memiliki hubungan yang positif atau sangat erat terhadap variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> diatas adalah 0,527 atau 52,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *Human relation* dan motivasi kerja sebesar 52,7%, dan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini (*error term*).

**Pengaruh Human Relation terhadap kinerja**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara satu per satu. Berdasarkan Tabel 4.8, untuk variabel *Human relation*(X<sub>1</sub>) diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> sebesar 6,014 > 1,994 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. jika nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> dengan tingkat signifikansi <  $\alpha = 0,05$ , maka hipotesis menyatakan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan *Human relation* terhadap

kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh utara.

### Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

Selanjutnya untuk melihat motivasi kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,356 > 1,994$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $< \alpha = 0,05$ , maka hipotesis menyatakan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh utara.

### Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara simultan (bersama-sama). Berdasarkan Tabel 4.7, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $35,910 > 3,13$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $< \alpha = 0,05$ , maka hipotesis menyatakan menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  yang artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan *Human relation* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh utara.

## PENUTUP

### Kesimpulan.

1. *Human Relation* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara, dan
3. *Human Relations* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara.

### Saran

1. Diharapkan kepada Seluruh pegawai yang bertugas pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh utara agar terus meningkatkan nilai *Human relation* agar terciptanya atmosfer kerja yang baik sehingga .
2. Kepada kepala Dinas Bina Marga kabupaten Aceh utara harus menyadari bahwa *Human relation* dan motivasi kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja seorang pegawai, dan hendaknya kepala dinas dan jajarannya mengupayakan langkah-langkah tepat yang dapat meningkatkan nilai *Human relation* dan motivasi kerja para pegawai

## **REFERENSI**

- Achmad Rifa'I dan Chatarina Tri Anni. 2009, Psikologi pendidikan. Semarang Unnes Press.
- Arikunto, S Effendy, Onong Uchjana. 2017. Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya. 1
- Ghozali. Imam. (2018) Aplikasi Analisis Multivariat dengan program IBM SPSS.25 Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kossen, Stan. 1993. Aspek Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga, Edisi ketiga
- Jill, Griffin. 2015. Customer Loyalty: Menumbuhkan & Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan. Jakarta: Erlangga
- Manzoor, Ullah, Hussain, and Ahmad. 2011. Effect of Teamwork on Employee Performance. International Journal of Learning and Development, Vol 1 No
- Pareek, U. 1994. Prilaku Organisasi (Terjemahan Adam Indrawijaya). Jakarta: Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2007. Manajemen. Jakarta: PT. Indeks
- Ruslan, Rosady. 2006. Manajemen Public Relations & Media Komunikasi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Riduwan, & Kuncoro. (2017). Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur). Bandung: Alfabeta.
- Sondang Siagian, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Bandung.
- Siswanto. 2017. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soewarno Handayani, 2006, Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen, Jakarta: Gunung Agung
- Supranto, J. 2011. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar, Cetakan keempat, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta. Supriyadi, Edi. 2014. SPSS + AMOS Statistical Data A
- Torang, Syamsir. (2013). Organisasi dan Manajemen. Cetakan Kesatu. Bandung: CV Alfabeta.
- Wossen, T., Berger, T., & Di Falco, S. (2015). Social capital, risk preference and adoption of improved farm land management practices in Ethiopia. *Agricultural Economics*, 46(1), 81-97.