

## Pengaruh Human Relation Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Di Kabupaten Lebak

Soleh Rosyad\*, Wildan\*\*, Munajat\*\*\*, Eris Harismasakti\*\*\*\*

\* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

\*\* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

\*\*\* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

\*\*\*\* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info	Abstract
<p><b>Keywords:</b> Emotional intelligence, job performance, la tansa mashiro higher education.</p>	<p><i>The purpose of this research was to examine empirically the effect between emotional intelligence on job performance among the employees at La Tansa Mashiro Higher Education in Rangkasbitung. The subjects of this research were 76 employees selected as samples by using total sampling technique taken from the overall population of 76 employees. The data of each variable were collected separately by the respondents' filling in a questionnaire. The effect technique was applied to analyze the data which had been previously treated with the regressive and correlation procedure. The result proved that the employees' job performance was positively affected by the emotional intelligence in La Tansa Mashiro Higher Education in Rangkasbitung. The findings suggest that the variation of the job performance of the employees might have been affected by emotional intelligence.</i></p>
<p><b>Corresponding Author:</b> Kang.enceh@gmail.com wilshava@gmail.com</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh antara kecerdasan emosi terhadap kinerja pegawai di Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro, Rangkasbitung . Subjek penelitian ini adalah 76 karyawan terpilih sebagai sampel dengan menggunakan teknik total</p>

---

---

sampling yang diambil dari keseluruhan populasi dari 76 karyawan. Data dari masing-masing variabel yang dikumpulkan secara terpisah berdasarkan pengisian responden di dalam kuesioner. Teknik analisis data dilakukan dengan pengujian regresi dan korelasi. Hasilnya membuktikan bahwa kinerja pegawai secara positif dipengaruhi oleh kecerdasan emosi di Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro, Rangkasbitung. Hasil Temuan ini menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai telah dipengaruhi oleh kecerdasan emosi.

---

## **Pendahuluan**

Ketika suatu organisasi dibentuk, harapan yang ingin dicapai adalah mendapatkan kesuksesan dalam setiap langkah dan tindakan yang dilakukan manajemen perusahaan sehingga pada akhirnya akan tetap bertahan ( survive ) dalam jangka waktu lama. Dalam beberapa tahun terakhir, akademisi dan praktisi telah semakin menyadari pentingnya manajemen modal manusia yang efektif untuk kinerja organisasi (Hitt, et al., 2001). Secara khusus, manajemen sumber daya manusia strategis (SHRM) akademisi telah menyarankan bahwa organisasi dapat menggunakan kinerja-dan sumber daya manusia berorientasi komitmen praktek mendorong efektivitas organisasi (Wright, et al., 2005).

*Human Relations* (hubungan antar manusia) merupakan inti dari sikap dan perilaku pegawai. Hubungan antar manusia dalam organisasi merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pemuasan kebutuhan pegawai agar bekerja dengan baik dan benar. Perilaku yang baik dari para pegawai DPPKD dalam melaksanakan pekerjaannya dapat ditunjukkan dengan semangat kerja, disiplin yang tinggi, jujur, bekerja dengan penuh tanggungjawab dan memiliki loyalitas.

Namun faktanya, masih adanya pegawai DPPKD yang kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat mengakibatkan pekerjaan tidak dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan terkadang ada pegawai yang tidak fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan yang diselesaikannya tidak diteliti kembali dan hal ini akan berakibat pada tingkat

pencapaian kerja pegawai yang tergolong masih rendah. Serta masih kurangnya kerjasama antara Kepala Dinas serta para pegawainya dapat menyebabkan tidak terjalinnya komunikasi yang dapat membangkitkan kegairahan para pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu dalam setiap kesempatan sebaiknya diupayakan adanya komunikasi yang baik antara Kepala Dinas dengan pegawainya.

Penelitian tentang hubungan sumberdaya manusia dengan prestasi kerja telah memberikan wawasan dari sistem sumberdaya manusia berkinerja tinggi pada pegawai akan memengaruhi optimalisasi hasil kerja pegawai (Takeuchi, et al. 2009). Meskipun studi terbaru empiris beberapa telah memberikan dukungan untuk klaim bahwa praktik sumberdaya manusia berkinerja tinggi dapat menuntaskan pekerjaannya melalui sikap dan perilaku. Meskipun studi empiris terbaru memberikan dukungan terhadap praktik sumberdaya manusia berkinerja tinggi bekerja melalui sikap dan perilaku pegawai, seperti kepuasan kerja, komitmen afektif (Gong, Hukum, Chang, & Xin, 2009; Takeuchi et al. 2009), berorientasi perilaku layanan kewarganegaraan, perputaran pegawai (Sun, et al., 2007), dan pertukaran sosial (Takeuchi, et al. 2007).

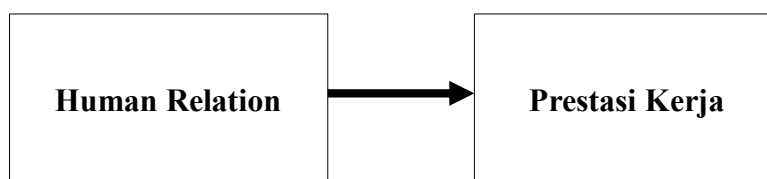
Selanjutnya, hasil penelitian empiris telah menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang hubungan antarpegawai dengan berkinerja tinggi secara signifikan memengaruhi prestasi kerja pegawai dalam menentukan sikap dan perilaku pegawai (Nishii dan Wright, 2008). Dengan demikian penelitian ini dapat dirumuskan apakah hubungan antarpegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui secara empiris pengaruh *Human Relations* terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Kabupaten Lebak.

### **Kerangka Pemikiran**

Meyer et al., (2002) mengemukakan bahwa komitmen afektif menunjukkan hubungan yang kuat dan konsisten untuk hasil kerja yang diinginkan, seperti absensi dan perilaku warga organisasi, serta perannya sebagai kunci mekanisme

antara praktik SDM berkinerja tinggi dan tingkat prestasi kerja pegawai. Praktik SDM berkinerja tinggi dapat dijalankan, jika diterapkan secara efektif, hal ini cenderung menyebabkan pegawai untuk memahami bahwa hubungan imbalan dengan organisasi ditandai dengan lingkungan yang mendukung berdasarkan penyertaan dalam keterampilan pegawai, umpan balik terhadap prestasi kerja, ketersediaan imbalan yang adil dan kinerja yang atraktif. Sebagai imbalannya, pegawai akan merasa berkewajiban untuk tujuan organisasi dan mengembangkan ikatan afektif dengan organisasi itu sendiri yang dapat dinyatakan sebagai komitmen afektif.

Sedangkan Sun et al., (2007) dalam penelitian sebelumnya telah mengaitkan praktik SDM berkinerja tinggi dengan perilaku warga organisasi, hubungan ini mungkin bergantung dari beberapa intervensi penjelasan sikap yang tidak secara langsung tergantung pada imbalan langsung dari organisasi seperti praktek SDM berkinerja tinggi. misalnya, pelatihan yang ekstensif, insentif berbasis kinerja dalam meningkatkan perilaku pegawai. Secara khusus, hubungan SDM berkinerja tinggi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi kemungkinan yang lebih baik menjelaskan secara tidak langsung, melalui dampak praktik SDM berkinerja tinggi pada komitmen afektif pegawai dan perannya sebagai mekanisme menghubungkan kunci antara praktik SDM berkinerja tinggi dengan hasil prestasi kerja yang lebih tinggi (Gong et al., 2009).



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Berdasarkan hal tersebut di atas, peneliti merumuskan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

- H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh human relation terhadap prestasi kerja pegawai.
- H<sub>1</sub> : Ada pengaruh human relation terhadap prestasi kerja pegawai

## **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan metode penelitian korelasional. Noor (2013), menyatakan bahwa analisis korelasional adalah studi korelasi yang bertujuan menguji hipotesis, dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung koefisien korelasi antara variabel tersebut, agar dapat ditentukan variabel mana yang berkorelasi. Dalam melakukan penelitian ini peneliti mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner/angket kepada responden dan dengan melakukan pengamatan secara tidak langsung dalam penelitian ini. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non PNS pada kantor Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Kabupaten Lebak sebanyak 87 orang. Adapun jenis sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu nonprobability sampling (Sugiyono, 2009) dengan jumlah responden yang diambil sampel sebanyak 87 orang

Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan perhitungan korelasi product moment, regresi sederhana dan koefisien determinasi berdasarkan hasil perolehan data dari responden atau kuesioner yang diberikan. Proses analisa pengolahan data yang dilakukan peneliti adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner pada responden yang telah ditentukan sebelumnya, mengambil jawaban kuesioner dari responden, mengelompokkan data berdasarkan responden, data yang berasal dari kuesioner yang telah diisi responden kemudian ditabulasikan ke dalam bentuk data kuantitatif. Adapun jawaban dalam tiap responden disajikan dalam tabel distribusi.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa human relation memiliki hubungan positif dan signifikan dengan prestasi kerja pegawai. Adapun interpretasi koefisien korelasi human relation dengan prestasi kerja pegawai memiliki hubungan dengan kategori kuat, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan data melalui rumus perhitungan *korelasi product moment* sebesar 0,74. Sedangkan untuk analisis regresi sederhana diketahui bahwa koefisien arah regresi b adalah 0,74,

sedangkan harga konstanta  $a$  sebesar 31,55. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka bentuk hubungan ini dapat digambarkan melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 31,55 + 0,74X$ . Hasil penelitian menemukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10,18 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,00 yang berarti bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,18 > 2,00$ ).

Seperti yang terlihat pada perhitungan *korelasi product moment*, bahwa nilai koefisien beta yang diperoleh adalah 0,74. Besaran nilai koefisien beta ini mencerminkan bahwa antara human relation dengan prestasi kerja pegawai secara kualitatif mempunyai hubungan yang tergolong kuat dan positif. Hubungan positif memberikan arti bahwa semakin baik *human relation* di dalam organisasi, maka prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,74 maka dapat diketahui besarnya variabilitas (determinasi) variabel human relation terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai variabilitas adalah sebesar 0,5476; atau bila dinyatakan dalam bentuk persentase = 54,76%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa naik turunnya prestasi kerja pegawai sebesar 54,76% di antaranya dipengaruhi/ditentukan oleh human relation. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 45,24%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa human relation dengan memasukkan komitmen afektif dan perilaku kewarganegaraan merupakan faktor yang memiliki peran signifikan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai. Artinya jika human relation meningkat maka akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh human relation terhadap prestasi pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Kabupaten Lebak ( $H_1$ ) diterima. Human relation dengan mengaitkan komitmen afektif dan perilaku kewarganegaraan dapat berkontribusi terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 54,76% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lainnya.

Komitmen afektif mencerminkan konsekuensi sikap kemungkinan dari jenis pertukaran sosial yang positif dari perspektif seorang pegawai. Adapun

perilaku warga organisasi merupakan manifestasi perilaku dari komitmen afektif pegawai terhadap organisasi, sehingga menunjukkan relevansi hasil dalam pendekatan SDM berkinerja tinggi. Hasil ini telah dikaitkan dengan tindakan dari kinerja organisasi pada tingkat yang lebih tinggi sehingga menunjukkan pentingnya prestasi kerja pegawai di dalam organisasi (Podsakoff, et al., 2000; Shaw, et al., 2005; Mason & Griffin, 2003).

Di dalam pembahasan sebelumnya menunjukkan bahwa *human relation* yang mengikutsertakan komitmen afektif dan perilaku kewarganegaraan organisasi berpengaruh positif dengan prestasi kerja pegawai. Meyer et al., (2002) menyatakan bahwa komitmen afektif menunjukkan hubungan yang kuat dan konsisten untuk hasil kerja yang diinginkan, seperti absensi dan perilaku warga organisasi, serta perannya sebagai kunci mekanisme antara praktik SDM berkinerja tinggi dan tingkat prestasi kerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa kontribusi faktor *human relation* sebesar 54,76% bagi praktik SDM berkinerja tinggi, sedangkan 45,24% merupakan kontribusi dari faktor lain. Dengan kata lain, praktik SDM berkinerja tinggi dapat dijalankan, jika diterapkan secara efektif, hal ini cenderung menyebabkan pegawai memahami bahwa hubungan imbalan dengan organisasi ditandai dengan lingkungan yang mendukung berdasarkan penyertaan dalam keterampilan pegawai, umpan balik terhadap prestasi kerja, ketersediaan imbalan yang adil dan kinerja yang atraktif.

## **Simpulan**

Simpulan dari penelitian ini didasari atas hasil analisis dan pembahasan, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *human relation* terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Kabupaten Lebak. Ini artinya, bahwa semakin tinggi *human relation* di dalam organisasi akan berimplikasi pada meningkatnya prestasi kerja pegawai, dan sebaliknya semakin buruk *human relation* di dalam organisasi, akan berakibat pada penurunan prestasi kerja pegawai.

## Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya dalam pelaksanaan *human relation* oleh Kepala Dinas lebih ditingkatkan lagi seperti dalam melakukan kerjasama dengan pegawai agar terbina hubungan yang harmonis dan memberikan penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja pegawai.
2. Dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai hendaknya Kepala Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Kabupaten Lebak melakukan berbagai upaya seperti memberikan pedoman kerja yang jelas sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
3. Agar prestasi kerja pegawai meningkat maka sebaiknya Kepala dinas selalu memperhatikan pegawai sehingga pegawai merasa diakui dan termotivasi untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh Kepala Dinas sehingga tujuan organisasi dan tujuan pegawai tercapai.

## Daftar Pustaka

- Gong, Y., Law, K. S., Chang, S., & Xin, K. R. 2009. Human resource management and firm performance in China: The different role of managerial affective and continuance commitment. *Journal of Applied Psychology*, 94: 263-275.
- Hitt, M. A., Biermant, L., Shimizu, K., & Kochhar, R. 2001. Direct and moderating effects of human capital on strategy and performance in professional service firms: A resource-based perspective. *Academy of Management Journal*, 44: 13-28.
- Mason, C. M., & Griffin, M. A. 2003. Group absenteeism and positive affective tone: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 24: 667-687.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. 2002. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61: 20-52.



- Nishii, L. H., & Wright, P. M. 2008. Variability within organizations: Implications for strategic human resources management. In D. B. Smith (Ed.), *The people make the place: Dynamic linkages between individuals and organizations* (pp. 225-248). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Noor, Juliansyah. (2013) *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*, Jakarta: Prenada Media Kencana.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. C., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. 2000. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26: 513.
- Shaw, J. D., Gupta, N., & Delery, J. E. 2005. Alternative conceptualizations of the relationship between voluntary turnover and organizational performance. *Academy of Management Journal*, 48: 50.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sun, L., Aryee, S., & Law, K. S. 2007. High-performance human resource practices, citizenship behavior, and organizational performance: A relational perspective. *Academy of Management Journal*, 5: 558-577.
- Takeuchi, R., Chen, G., & Lepak, D. P. 2009. Through the looking glass of a social system: Cross-level effects of high performance work systems on employee attitudes. *Personnel Psychology*, 62: 1.
- Takeuchi, R., Lepak, D. P., Wang, H., & Takeuchi, K. 2007. An empirical examination of the mechanisms mediating between high performance work systems and the performance of Japanese organizations. *Journal of Applied Psychology*, 92: 1069-1083.
- Wright, P. M., Gardner, T. M., Moynihan, L. M., & Allen, M. R. 2005. The relationship between HR practices and firm performance: Examining causal order. *Personnel Psychology*, 58: 409