
Pengaruh Keterlibatan Kerja dan *Human Relation* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar

Ni Putu Arik Rahma Sari Dewi⁽¹⁾

Made Dian Putri Agustina⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
email : Arikrahma29@gmail.com

Diterima: 30 Agustus 2021	Direvisi: 1 September 2021	Disetujui: 3 September 2021
---------------------------	----------------------------	-----------------------------

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of the involvement of human resources at the Bali Cultural Heritage Preservation Office in Gianyar in the goals of the institution which can be a challenge. Therefore, work involvement and human relation are needed by providing a sense of comfort and security at work, so as to improve employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of work interactions and employee relations at the Bali Cultural Heritage Preservation Office in Gianyar. The number of samples taken was 160 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The test results show that: (1) work involvement has a positive and significant effect on employees, (2) human relation has a positive and significant effect on employees, (3) work engagement and human relation have a positive and significant effect on employees. In improving employees, work involvement and human relation, the leadership of the Bali Cultural Heritage Preservation Office in Gianyar must be able to encourage employees to be involved in all activities, involve employees in decision making and provide education about the importance of building human relation (human relation) in the organization.

Keywords: *Employee Performance; Work Engagement; Human Relation.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya keterlibatan sumber daya manusia pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar dalam pencapaian tujuan instansi yang bisa menjadi tantangan. Karena itu dibutuhkan keterlibatan kerja dan *human relation* dengan memberikan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan *human relation* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 160 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa: (1) keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) keterlibatan kerja dan *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, keterlibatan kerja dan *human relation*, pihak pimpinan Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali Di Gianyar harus mampu mendorong pegawai untuk ikut terlibat dalam segala kegiatan, mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan dan memberikan edukasi tentang pentingnya membangun hubungan antar manusia (*human relation*) dalam organisasi.

Kata kunci: *Kinerja Pegawai; Keterlibatan Kerja; Human Relation.*

Pendahuluan

Seiring dengan kemajuan zaman pada era globalisasi ini, seluruh organisasi dituntut untuk mampu menyesuaikan diri serta giat berinovasi agar dapat semakin berkembang. Kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi kesuksesan suatu organisasi dimana para pegawai diharapkan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien serta bersikap professional dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan dapat sesuai harapan.

Mangkunegara (2016) menyebutkan kinerja pegawai merupakan kunci keberhasilan organisasi dimana kinerja pegawai yang secara langsung atau tidak langsung dapat memberi kontribusi yang besar pada organisasi. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Untuk mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi, kinerja pegawai yang optimal dan maksimal sangatlah diperlukan dimana dengan pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh maka kinerja yang dihasilkan akan memuaskan.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal, diperlukan keterlibatan kerja yang tinggi pada diri pegawai. Pegawai yang memiliki keterlibatan tinggi akan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Robbins dan Judge, 2007). Dengan memiliki komitmen untuk terlibat dalam pekerjaannya, maka pegawai akan menjadi lebih termotivasi serta lebih loyal terhadap organisasi. Akbari (2015) menyatakan dengan adanya keterlibatan kerja, pegawai dapat ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh organisasi, dengan menunjukkan kemampuan, keterampilan, solidaritas, semangat dan keinginan untuk memajukan organisasi. Keterlibatan kerja merupakan suatu bentuk partisipasi dalam diri pegawai dengan berupaya semaksimal mungkin guna mencapai komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi terbentuknya kinerja yang tinggi adalah hubungan yang terjalin dengan harmonis antar pegawai (*Human Relation*). *Human relation* merupakan hal yang penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal sebab *human relation* memiliki kaitan yang erat dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melaksanakan pekerjaan (Latief *et al.*, 2019). Sehingga dengan adanya hubungan kerja yang harmonis maka pegawai akan merasa nyaman dan fokus dalam menjalankan tugasnya dan berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan.

Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali merupakan salah satu tempat pelestarian, melindungi, memelihara dan memanfaatkannya sebagai warisan budaya yang memiliki motto

“Melayani Setulus Hati”. Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali mempunyai pegawai sebanyak 160 orang dan kantornya bertempat di Jl. Raya Tampak Siring, Bedulu, Gianyar, Bali, Indonesia (80581). Berdasarkan *motto* yang dimiliki Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar, maka dirasa sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kinerja dari setiap pegawai untuk mencapai tujuan dari Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar tersebut.

Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar telah menerapkan cara kerja yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya, agar kinerja yang dihasilkan dapat sesuai dengan yang diharapkan dimana salah satunya adalah dengan penerapan absensi setiap harinya. Namun berdasarkan pengamatan peneliti pada Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar, pegawai yang diharuskan datang pukul 08:00 WITA namun pada realitanya banyak pegawai yang datang ke kantor lewat dari ketentuan tersebut, dan juga banyak pegawai yang pulang sebelum jam 16.00 WITA.

Berdasarkan fenomena tingginya pelanggaran disiplin waktu jam kerja oleh pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar menyebabkan ketidاكلancaran proses pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Rekapitulasi terjadinya pelanggaran kedisiplinan berdasarkan keterlambatan kedatangan kerja dan pulang cepat sebelum jam kerja berakhir pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Rekapitulasi Pelanggaran Disiplin Waktu Jam Kerja pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar Tahun 2020

Bulan	Terlambat		Pulang Cepat		Jumlah Pegawai
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	
Januari	8	4,19%	4	2,09%	160
Februari	3	1,57%	2	1,05%	160
Maret	5	2,62%	8	4,19%	160
April	4	2,09%	2	1,05%	160
Mei	7	3,66%	2	1,05%	160
Juni	5	2,62%	7	3,66%	160
Juli	4	2,09%	2	1,05%	160
Agustus	9	4,71%	1	0,52%	160
September	4	2,09%	3	1,57%	160
Oktober	5	2,62%	2	1,05%	160
November	6	3,14%	4	2,09%	160
Desember	10	5,23%	7	3,66%	160

Sumber: Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar, (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa pada bulan Februari merupakan pelanggaran disiplin jam kerja berdasarkan keterlambatan kedatangan kerja yang memiliki persentase terendah yaitu sebesar 1,57% sementara itu, pada bulan Desember merupakan persentase keterlambatan tertinggi yaitu sebesar 5,23%. Selanjutnya pada bulan Agustus merupakan persentase pulang cepat terendah yaitu sebesar 0,52% sementara itu, pada bulan Maret merupakan persentase pulang cepat tertinggi yaitu sebesar 4,19 %.

Tingginya tingkat pelanggaran waktu jam kerja oleh pegawai tentu menjadi masalah besar karena pelanggaran tersebut dapat berdampak negatif terhadap instansi seperti waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menjadi lebih lama. Hal ini tidak hanya akan dialami oleh pegawai yang hadir terlambat, tetapi juga oleh rekan kerja dari pegawai tersebut karena apabila ada pekerjaan atau masalah tertentu yang harus diselesaikan pada saat itu juga sedangkan pegawai yang bersangkutan belum hadir, maka pekerjaan tersebut akan dikerjakan oleh rekan kerja pegawai tersebut, yang akan mengakibatkan pekerjaan dari rekan kerjanya tertunda dan terbengkalai, sehingga dapat membuat kinerja kurang maksimal.

Permasalahan mengenai rendahnya kinerja pegawai ini juga diperkuat dengan informasi yang didapat dari salah satu pegawai Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar dimana masih terdapat permasalahan mengenai kinerja pegawai yang belum optimal dilihat dari kuantitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, semangat kerja menurun yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar, sehingga tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Melalui wawancara secara langsung pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar, terdapat beberapa kendala dalam kinerja pegawai yang mencakup keterlibatan kerja pegawai dan *human relation*. Fenomena yang terjadi adalah kurangnya keterlibatan pegawai dalam bekerja yang menyebabkan kinerja pegawai belum optimal seperti halnya para pegawai kurang terlibat sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan karena pekerjaan tersebut dianggap kurang penting dan bisa dikerjakan dengan bantuan orang lain. Para pegawai juga tidak memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, dimana pegawai terlihat lebih banyak bersantai dan berbincang dengan rekan kerjanya. Pegawai juga merasa terbebani saat diberikan tugas tambahan karena pegawai yang bersangkutan tidak mampu menyelesaikan tugas sebelumnya dengan tepat waktu.

Rendahnya keterlibatan kerja pegawai pada akhirnya berdampak pada tidak terealisasinya program rencana kerja, seperti sasaran kerja yang tidak tepat, perencanaan yang salah dan pengalokasian waktu yang kurang tepat sehingga mengakibatkan tidak terealisasinya program rencana kerja yang telah dibuat yang diakibatkan kesalahan perencanaan mengakibatkan alokasi dana kurang untuk beberapa program kerja dan waktu pengerjaan program kerja yang mendesak sehingga program rencana kerja tidak terealisasi.

Permasalahan lain yang sering muncul pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar, diantaranya kurangnya komunikasi secara lisan dimana pegawai merasa canggung dalam menyampaikan pertanyaan, saran maupun kritikan saat berhadapan dengan pimpinan, kurangnya interaksi sesama pegawai sehingga sering terjadi salah pengertian dalam koordinasi tugas dan penyampaian informasi dan sikap kerja sama yang belum optimal dengan membebankan pekerjaan yang belum dikuasai kepada teman kerja kepada teman kerja yang lebih tahu.

Selain itu, adanya persaingan-persaingan yang kurang sehat antarpegawai yang dapat menimbulkan perselisihan sehingga dapat menimbulkan hubungan komunikasinya kurang baik. Kurangnya faktor profesionalisme individu pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar membuat lingkungan kerja dipenuhi dengan konflik atau perselisihan yang mengganggu kinerja pegawai dan berpengaruh kepada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan teori yang ada, hasil observasi dan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya maka dalam meningkatkan kinerja pegawai sangatlah penting dengan adanya keterlibatan kerja yang tinggi dan *human relation* yang baik. Selain itu, berdasarkan fenomena di atas mengenai kecenderungan belum optimalnya kinerja pegawai pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali Di Gianyar yang perlu dikaji lebih lanjut sehingga rumusan masalah dan tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh keterlibatan kerja dan *human relation* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar.

Telaah literatur terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai mengacu pada tingkat pencapaian/prestasi pegawai terkait dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai menggambarkan seberapa maksimal pegawai dalam mencapai kriteria sebuah pekerjaan. Menurut Dharma (2014) terdapat 3 (tiga) macam pengukuran kinerja pegawai sebagai berikut: 1) Kuantitas; 2) Kualitas; 3) Ketepatan waktu.

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja mengacu pada tingkat dimana pegawai mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya, turut ikut berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menyadari bahwa apa yang dilakukannya penting bagi harga dirinya. Menurut Istijanto (2010) terdapat 6 (enam) macam pengukuran keterlibatan kerja sebagai berikut: 1) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan; 2) Menunjukkan pekerjaan adalah yang utama; 3) Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting; 4) Keterlibatan mental dan emosional; 5) Motivasi Kontribusi; 6) Tanggung Jawab sedangkan menurut Robbins (2008) terdapat 3 (tiga) macam

pengukuran keterlibatan kerja sebagai berikut: 1) Partisipasi Kerja; 2) Keikutsertaan; 3) Kerja sama.

Wahyudi (2012) menyatakan bahwa *human relation* mengacu pada kesediaan pegawai untuk berkerjasama dalam tim, berkomunikasi, dan memahami orang lain di sekitar lingkungan kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Istijanto (2010) terdapat 4 (empat) macam pengukuran *human relation* sebagai berikut: 1) Hubungan dengan rekan kerja; 2) Hubungan dengan atasan; 3) Hubungan klien; 4) Hubungan dengan masyarakat.

Berdasarkan uraian teori mengenai variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini maka hipotesis pada penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Adanya temuan bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan oleh Septiadi *et al.*, (2017); Paryati *et al.*, (2019); Munparidi dan Sayuti (2020); Yakup (2017); Marwan *et al.*, (2020); Aldiansyah *et al.*, (2018). Hasil temuan tersebut menggambarkan bahwa jika seluruh pegawai suatu instansi memiliki motivasi yang tinggi untuk ikut terlibat dan berpartisipasi dalam menjalankan aktivitas di lingkungan instansi maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Dari paparan tersebut, hipotesis pertama yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah: H1 : Diduga Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar.

2. Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai

Adanya temuan bahwa pengaruh *human relation* terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan oleh Farida dan Kholidah (2021); Latief *et al.*, (2019); Rosalina dan Apiska (2018); Sundani *et al.*, (2020); Susanti (2014); Irnanda *et al.*, (2019) menggambarkan bahwa jika seluruh pegawai suatu instansi mampu menciptakan hubungan dan komunikasi yang harmonis maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Dari uraian tersebut, hipotesis kedua yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah: H2 : Diduga *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar.

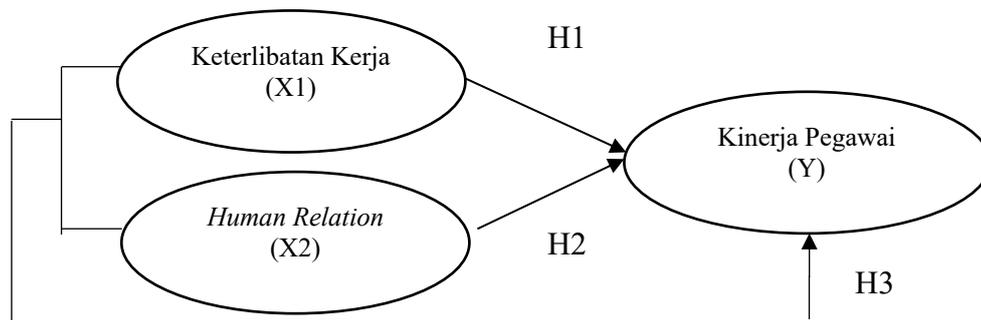
3. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai

Adanya temuan bahwa pengaruh keterlibatan kerja dan *human relation* terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan menggambarkan bahwa jika seluruh pegawai suatu instansi memiliki keterlibatan kerja yang tinggi disertai komunikasi dan interaksi yang terjalin dengan

baik dan harmonis maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Dari uraian tersebut, hipotesis ketiga yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah: H3 : Diduga Keterlibatan Kerja dan *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar.

Metode Penelitian

Berdasarkan uraian hipotesis, kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Latief *et al.*, (2019); Septiadi, (2018)

Dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu jenis penelitian dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dilakukan pada pegawai kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar. Populasi penelitian adalah pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh sehingga jumlah populasi dan sampel besarnya sama yaitu sebanyak 157 responden. Sumber data penelitian adalah data primer dan pengumpulan data dengan instrumen kuesioner untuk memperoleh data Keterlibatan Kerja, *Human Relation* dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan uji instrumen yang terdiri atas: 1) validitas dan 2) reliabilitas), uji asumsi klasik meliputi: (1) uji normalitas; (2) uji multikolinieritas; dan (3) uji heterokedastisitas, regresi linier berganda, dan uji hipotesis yang terdiri dari: 1) uji t dan 2) uji F.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan pengujian validitas, menunjukkan bahwa semua item yang terdapat dalam variabel Keterlibatan Kerja, *Human Relation* dan Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,300, artinya semua item dalam penelitian dinyatakan valid. Sementara berdasarkan pengujian reliabilitas, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk

Keterlibatan Kerja, *Human Relation* dan Kinerja Pegawai > 0,600 artinya ketiga variabel tersebut reliabel.

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas didasarkan nilai *One-Sample Kolmogrov-Smirnov*, dimana nilai *Asyp Sig (2-tailed)* yang didapatkan yaitu sebesar $0,450 > 0,05$ artinya data berdistribusi normal. Uji multikolinieritas didasarkan pada besarnya nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil analisis menunjukkan nilai *tolerance* untuk Keterlibatan Kerja dan *Human Relation* sebesar $0,990 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,010 < 10$ artinya variabel dalam penelitian terbebas dari gejala multikolinieritas. Model regresi dikatakan terbebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi > 0,05. Hasil perhitungan pada model regresi menunjukkan nilai signifikansi variabel Keterlibatan Kerja dan *Human Relation* sebesar 0,151 dan $0,152 > 0,05$ artinya variabel Keterlibatan Kerja dan *Human Relation* terbebas dari adanya heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengumpulan data penelitian dan dilakukan pengolahan data dengan bantuan software SPSS di peroleh nilai coefficient regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17,829	2,206		8,083	,000
	keterlibatan kerja	,473	,107	,419	5,248	,000
	human relation	,169	,058	,257	2,082	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 1 pada kolom nilai *Unstandardized Coefficients* (B) didapat persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 17,829 + 0,473X_1 + 0,169X_2 \dots \dots \dots (1)$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa: (1) Nilai konstanta adalah sebesar 17,829 merupakan nilai kinerja pegawai sebelum dipengaruhi oleh variabel keterlibatan kerja dan *human relation*; (2) Koefisien regresi keterlibatan kerja bernilai 0,473 dan bertanda positif, artinya apabila keterlibatan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,473; (3) Koefisien regresi *human relation* bernilai 0,169 dan bertanda positif, artinya apabila *human relation* ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,169.

Tabel 3. Hasil Pengujian Secara Parsial

Model		T	Sig.
1	(Constant)	8,083	,000
	keterlibatan kerja	5,248	,000
	human relation	2,082	,000

Sumber: data diolah, (2021)

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali Di Gianyar

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji-t antara keterlibatan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai t-hitung sebesar $5,428 > t$ -tabel sebesar 1,654617 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar. Sehingga semakin tinggi pegawai ikut terlibat dalam aktivitas pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil temuan tersebut sejalan atau mendukung dengan hasil temuan peneliti Munparidi dan Sayuti (2020); Paryati *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan.

2. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali Di Gianyar

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji-t antara *human relation* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai t-hitung sebesar $2,082 > t$ -tabel sebesar 1,654617 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar. Sehingga semakin baik interaksi dan komunikasi antar pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil temuan tersebut sejalan atau mendukung dengan hasil temuan peneliti Aprillia *et al.*, (2018); Siregar (2020); Fadli (2017) yang menyatakan bahwa pengaruh *human relation* terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan.

Tabel 4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Model		ANOVA ^b				Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1	Regression	302,206	2	151,103	11,806	,000a
	Residual	2009,394	157	12,799		
	Total	2311,600	159			

a. Predictors: (Constant), human relation, keterlibatan kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: data diolah, (2021)

Berdasarkan hasil Uji F pada Tabel 4 di atas diketahui bahwa nilai F-hitung $11,806 > F$ -tabel $2,336688$ sebesar sig sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa keterlibatan kerja (X1) dan *human relation* (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil temuan tersebut mengindikasikan bahwa dengan adanya keterlibatan kerja yang tinggi disertai hubungan di lingkungan kerja baik antar sesama pegawai maupun antara pegawai dengan atasan dapat mempengaruhi serta meningkatkan kinerja pegawai Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar secara positif dan signifikan.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	,686 ^a	,471	,422	5,313

a. Predictors: (Constant), human relation, keterlibatan kerja

Sumber: data diolah, (2021)

Dari tabel hasil output SPSS model summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,471 atau 41,7%. Nilai tersebut memiliki arti bahwa variabel keterlibatan kerja (X1) dan *human relation* (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 41,7%. Sedangkan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan pada pengaruh pengaruh Keterlibatan Kerja dan *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar, simpulan yang dapat ditarik peneliti adalah sebagai berikut: 1) Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar; 2) *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar; 3) Keterlibatan Kerja dan *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar.

Berdasarkan simpulan dalam penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut: 1) Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pihak Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali Di Gianyar diharapkan dapat mendorong pegawainya untuk ikut terlibat dalam segala kegiatan pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali Di Gianyar dan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya; 2) Untuk meningkatkan keterlibatan kerja, diharapkan pihak pimpinan pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali Di Gianyar rutin mendorong partisipasi kerja atau memotivasi semangat kerja pegawainya seperti halnya mengikutsertakan dalam pengambilan

keputusan; 3) Untuk meningkatkan *human relation*, diharapkan pihak pimpinan pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali Di Gianyar memberi edukasi tentang pentingnya hubungan antar manusia (*human relation*) dalam instansi sehingga dalam menjalankan kegiatan organisasi senantiasa menerapkan *human relation* dengan baik dan selalu menjaga jalinan komunikasi antara pegawai dan pimpinan sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

Daftar Pustaka

- Akbari, A. Z. (2015). Pengaruh Faktor Situasional dan Faktor Karakteristik Personal Auditor Terhadap Premature Sign Off (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Padang dan Palembang). *Jom Fekon*, 2(1).
- Aldiansyah, Rifki Alan dan Rijanti, T. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang). *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 302–311.
- Aprillia, V., Falsanne, D., dan Suwarsi, S. (2018). Pengaruh Human Relation dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada The Naripan Hotel Bandung The Effect of Human Relations and Work Skills on Employee Performance at The Naripan Hotel Bandung Setelah penulis melakukan wawancara kepada salah sat. *Prosiding Manajemen*, 4(2), 985–990.
- Dharma, A. (2014). *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada.
- Fadli, N. (2017). Pengaruh Human Relation Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *Jom Fekon*, 4(1).
- Farida, E., dan Kholidah, N. R. J. (2021). Pengaruh Human Relationship dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecogen*, 4(1), 133–141.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Irnanda, D., Mufidah, E., dan Oktafiah, Y. (2019). Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 4(1), 38–45.
- Istijanto, F. (2010). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Gramedia.
- Latief, A., Rosalina, D., dan Apiska, D. (2019). *Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan*. 1(3), 127–131.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwan, M., Saroh, I., Alhadar, F. M., dan T, J. (2020). Peran Pemberdayaan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Bisnis Terapan*, 4(2), 199–214.
- Munparidi, M., dan Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 2020.
- Paryati, A., Praningrum, A., dan Susetyo, S. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Pada Beberapa Kantor Dinas Di Kota Bengkulu. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 114–125.
- Putri Susanti, E. (2014). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 17(2).
- Robbins, S. dan Judge, T. (2007). *Organizational behavior* (12th ed.). Prentice Hall.

-
- Robbins, P. S. dan J. (2008). *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa Diana Angelica et al (ed.); 12th ed.). Salemba Empat. Robbins, Stephen P.; Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (R. Saraswati (ed.); edisi 16). Salemba Empat.
- Rosalina, D., dan Apiska, D. (2018). *Analisis Hubungan Antar Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1), 109–119.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.
- Septiadi, S. A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3428–3437.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., dan Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8, 3103.
- Siregar, W. H. (2020). Pengaruh *human relation* , disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten mandailing natal. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Kebijakan Publik*, 2(2), 207–218.
- Sundani, R. A., Ritawati, R. A., dan Pajaria, Y. (2020). Pengaruh Hubungan Antara Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bayuasin Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Al-Iqtisad: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(01), 69–92.
- Wahyudi, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273.