
Pengaruh *Human Relation*, Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di UPTD Puskesmas Manggis I Kabupaten Karangasem

Dhian Pramantari⁽¹⁾

I Wayan Suartina⁽²⁾

Putu Atim Purwaningrat⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: dhianpramantari03@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. Lack of communication and collaboration between employees and employees with leaders. The purpose of this study was to determine the effect of human relations, organizational commitment, and work discipline on employee performance. The sample of this research was civil servants at UPTD Puskesmas Manggis I, totaling 51 people. Samples were taken using purposive sampling method. The research method used is multiple linear regression analysis. The data analysis technique used is validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, t test and F test. Based on the research results it can be seen that: (1) The human relations variable has proven to have a positive and significant effect on the performance of civil servants. (2) Organizational commitment variable is proven to have a positive and significant effect on the performance of civil servants. (3) The work discipline variable has also proven to have a positive and significant effect on the performance of civil servants. (4) Human relations, Organizational Commitment and Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The magnitude of the variation in influence between Human relations, Organizational Commitment and Work Discipline on employee performance is 81.1%

Keywords: *Human relations; Organizational Commitment; Work Discipline; Employee Performance*

ABSTRAK

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kurangnya komunikasi dan kolaborasi antar pegawai maupun pegawai dengan pimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *human relation*, komitmen organisasional, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pegawai negeri sipil di UPTD Puskesmas Manggis I yang berjumlah 51 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Sampel diambil menggunakan metode purposive

sampling. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) Variabel *human relation* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. (2) Variabel komitmen organisasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. (3) Variabel disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. (4) *Human relation*, Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya variasi pengaruh antara *Human relation*, Komitmen Organisasional dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 81,1%.

Kata kunci: *Human relation; Komitmen Organisasional; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Manusia memiliki kemampuan untuk menggerakkan semua sumber daya yang ada. Tanpa adanya SDM yang baik, perusahaan akan sulit berkembang. Pada umumnya kinerja adalah suatu hasil kerja yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawannya. Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja di UPTD Puskesmas Manggis I dilihat dari tingkat kunjungan pasien yang mengalami fluktuasi.

Peningkatan kinerja salah satunya dapat dilakukan dengan memperhatikan *human relation*. *Human relation* adalah hubungan kemanusiaan yang lebih ditekankan kepada unsur-unsur rohaniah yang meliputi: sifat, watak, tingkah laku, pribadi serta aspek-aspek kejiwaan lainnya yang terdapat dalam diri manusia yang menuju suatu kebahagiaan dan puas hati (Widjaja, 2008: 163). Pelaksanaan *human relation* sangat penting karena dapat memecahkan masalah yang menyangkut faktor manusia dalam berkomunikasi serta dapat menghilangkan kesalahpahaman dalam bekerja.

Adapun fenomena yang terjadi pada UPTD Puskesmas Manggis I yang terkait dalam *human relation* atau hubungan kemanusiaan yaitu *human relation* masih belum optimal, karena manusia atau pegawainya sendiri yang kurang kesadaran untuk saling menciptakan komunikasi dan juga kolaborasi yang baik. Komitmen organisasional juga menentukan kinerja pegawai dalam mencapai kinerja yang optimal dalam sebuah perusahaan. Menurut Moorhead dan Griffin (2013) Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada

organisasinya. Komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi.

Menurut Robbins (2001), menyatakan bahwa komitmen pada organisasional adalah ketika seseorang karyawan mendukung suatu organisasi dan tujuannya, serta berencana untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Pada UPTD Puskesmas Manggis I terdapat juga permasalahan tentang Komitmen organisasional yaitu dalam melayani pasien pada UPTD Puskesmas Manggis I membutuhkan pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi dan melayani pasien dengan sepenuh hati. Karyawan melanggar komitmen ini karena alasan yang sangat jelas seperti kewajiban agama atau kewajiban mendesak lainnya. Diharapkan komitmen yang dibuat dapat dilaksanakan secara penuh dan bertanggung jawab.

Pencapaian kinerja pegawai yang optimal membutuhkan dedikasi organisasi disamping disiplin kerja pegawai yang tidak dapat dipisahkan dari keduanya. Menurut Setyawan dan Waridin (2006), faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Manajemen perusahaan yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana pegawai mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung optimalisasi kerja. Disiplin kerja juga dapat diartikan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja juga menjadi permasalahan yang terjadi di UPTD Puskesmas Manggis I dapat dilihat pada kehadiran pegawai. Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Manggis I memiliki tingkat absensi yang relatif tinggi sehingga menurunkan kinerja pegawai karena tingkat absensi yang tinggi dapat mengakibatkan kinerja yang kurang baik. Berdasarkan penegasan tersebut, tujuan dilaksanakannya penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Manggis I. 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Manggis I. 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Manggis I. 4) Untuk mengetahui pengaruh *human relation*, komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Manggis I.

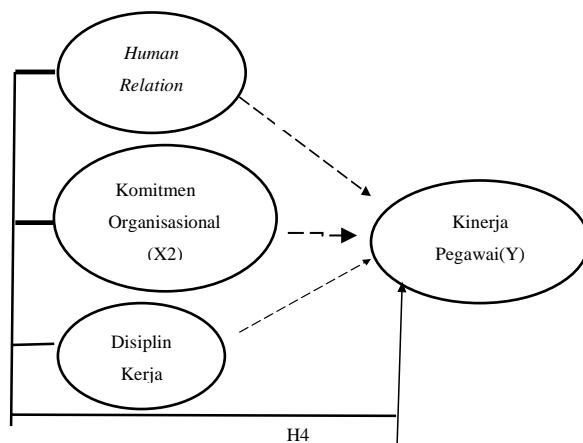
Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah (H1) : *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Manggis I. (H2) : Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Manggis I. (H3) : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Manggis I. (H4) : *Human Relation*, Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Manggis I

Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif, artinya mengkaji data yang telah dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, setelah itu data tersebut akan diteliti dengan menggunakan teknik statistik. Sebuah teori biasanya diuji, menyajikan suatu fakta, atau statistik dijelaskan dalam penelitian kuantitatif untuk menunjukkan hubungan antar variabel. Beberapa penelitian kuantitatif dibuat dalam sifat mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman, atau mendeskripsikan banyak hal.

Human relation (hubungan kemanusiaan) apabila dikaitkan dengan kinerja pegawai semakin harmonis hubungan kemanusiaan akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan segala pekerjaannya. Komitmen Organisasional berkaitan dengan komitmen dimana semakin lama masa jabatannya dalam organisasi mempengaruhi seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (retained). Disiplin kerja pegawai meningkat maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut untuk mewujudkan tujuan organisasi. Desain Penelitian Pengaruh Human Relation, Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Manggis I dapat dilihat pada kerangka berfikir berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Sumber : Nopitasari (2018), Gabreila (2018), dan Marliani (2016)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara tiga variabel bebas yaitu, *Human relation* (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized		Standardized Coefficients Beta (β)	t	Sig.
	B	Std. Error			
<i>Human relation</i> (X ₁)	0,309	0,128	0,333	2.419	0,019
Komitmen Organisasional (X ₂)	0,298	0,129	0,308	2.308	0,025
Disiplin Kerja (X ₃)	0,254	0,111	0,312	2.292	0,026
Adjusted R Square	0,811				
F Hitung	72,306				
Sig. F	0,000				
Konstanta	0,666				
Persamaan Regresi	$Y = 0,666 + 0,309 X_1 + 0,298 X_2 + 0,254 X_3$				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Model persamaan regresi yang diperoleh dari data uji dijelaskan pada Tabel 1 sebagai $Y = 0,666 + 0,309 X_1 + 0,298 X_2 + 0,254 X_3$. Dari model persamaan regresi tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Dengan kata lain, jika Disiplin Kerja (X3), Komitmen Organisasional (X2), dan *Human relation* (X1) semuanya 0, maka Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,666. Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar $b_1 = 0,309$ jika *Human relation* (X1) dinaikkan sebesar satu satuan, hal ini menunjukkan bahwa *Human relation* (X1) berdampak baik terhadap Kinerja Karyawan. (Y). Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar $b_2 = 0,298$ jika Komitmen Organisasional (X2) dinaikkan sebesar satu satuan, hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional (X2) berdampak baik terhadap Kinerja Pegawai (Y). Jika Disiplin Kerja (X3) dinaikkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar $b_3 = 0,254$ yang berarti bahwa Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Berganda dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.822	.811	.24456

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, *Human relation*
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, yang merangkum berbagai temuan uji korelasi, dapat dikatakan sebagai berikut: Koefisien korelasi berganda (R) menghasilkan nilai 0,907. Koefisien korelasi berganda sebesar 0,907 berada di antara 0,800 dan 1,000 yang menunjukkan korelasi tersebut positif dan sangat kuat, menurut saran Sugiyono (2016:153) untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi. Nilai adjusted R square koefisien determinasi adalah 0,811. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat variasi dalam seberapa besar *Human relation*, komitmen organisasional, dan disiplin kerja mempengaruhi pekerja adalah 81,1%, dengan faktor lain seperti variabel kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan mempengaruhi sisanya 18,9%.

Penelitian ini terdapat empat hipotesis yang dapat dipaparkan berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada uraian berikut ini: Mengetahui secara lebih rinci mengenai pengaruh *Human relation* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dapat dilihat dari nilai koefisien regresi beta (b) sebesar 0,333 dan nilai t-hitung sebesar 2,419 dengan nilai signifikansi t-test sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 yang bermakna bahwa *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa H1 diterima yang berarti peningkatan pada *Human relation* akan diikuti dengan peningkatan pada Kinerja Pegawai. Mengetahui secara lebih rinci mengenai pengaruh komitmen organisasional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dapat dilihat dari nilai koefisien regresi beta (b) sebesar 0,308 dan nilai t-hitung sebesar 2,308 dengan nilai signifikansi t-test sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05 yang bermakna bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa H2 diterima yang berarti peningkatan pada Komitmen Organisasional akan diikuti dengan peningkatan pada Kinerja Pegawai.

Nilai koefisien regresi beta (b) sebesar 0,312 dan nilai t hitung sebesar 2,292 dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05 yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga dapat dikatakan bahwa H3 diterima dan bahwa peningkatan Disiplin Kerja akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai dapat dilihat Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengaruh *Human relation* (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3)

secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dapat dilihat darinilai F-Hitung sebesar 72,306 dan nilai Sig. F sebesar 0,000 yang bermakna bahwa *Human relation* (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa H4 diterima.

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa : *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PegawaiNegeri Sipil (PNS) diUPTD Puskesmas Manggis I. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Manggis I. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Manggis I. *Human relation*, Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Manggis I.

Daftar Pustaka

- Alsandria E, S. S. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Pemasaran PT. Bio Farma. 6(2).
- Basri L, R. S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja pejabat fungsional pada kementerian lingkungan hidup dan kehutann di provinsi sumatera selatan. *KOLEGIAL*, 8(1) 96-113.
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. Human Relation dan Public Relation. Bandung: Mandar Maju.
- H, Malik. (2015). Analisis kinerja pegawai melalui komitmen organisasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai pemerintah kota Mataram. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan manajemen*, 2(01).
- Hasibuan M, H. H. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Indrastuti S, S. L. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kampar. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 27(1) 1-15.
- Indriyanti D (2013). Veithzal Rivai. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke . *Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang*.
- Kaswan M. (2012). Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. In *Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Laksmi Paramitha (2021) Pengaruh Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Vol. 2 (No. 2): Hal 468-475
- Mangkunegara A. (2011). Manajemen sumber daya manusia.
- Mustikawati I, H. H. (2018). Pengaruh Human Relations Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 16(1).

- Nurlama N, S. S. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Visioner & Strategis*, 10(2).
- Puspita D, W. S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1) 31-41.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Sugiyono D (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.