

## PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PENANGGULANGAN AIDS (KPA) KABUPATEN BADUNG

Oleh  
**Komang Ayu Maret Putri<sup>1)</sup>**  
**I Gusti Ngurah Bagus Gunadi<sup>2)</sup>, I Wayan Suarjana<sup>3)</sup>**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasasraswati Denpasar  
email : ayumaretiputri@gmail.com

### ABSTRAK

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi.

Salah satu kantor pemerintahan yang aktivitasnya memberikan pelayanan publik kepada masyarakat adalah Kantor Komisi Penanggulangan AIDS (KPA). *Acquired Immunodeficiency Syndrome* atau *Acquired Immune Deficiency Syndrome* (disingkat AIDS) adalah sekumpulan gejala dan infeksi (atau: sindrom) yang timbul karena rusaknya sistem kekebalan tubuh manusia akibat infeksi virus HIV; atau infeksi virus-virus lain yang mirip yang menyerang spesies lainnya (SIV, FIV, dan lain-lain).

Berdasarkan perumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap pegawai pada Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung. Dan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung.

Berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan hasil penelitian maka simpulan yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung, hal ini berarti apabila *Human Relation* meningkat maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung, hal ini berarti apabila Budaya kerja meningkat maka Kinerja Pegawai akan ikut meningkat

**Kata Kunci : *Human Relation*, Budaya Kerja dan Kinerja**

### PENDAHULUAN.

#### I. Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah instansi. manusia memiliki kemampuan untuk menggerakkan semua sumber daya yang ada. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik, suatu instansi akan sulit berkembang. Kekuatan setiap

instansi atau organisasi adalah terletak pada sumber daya manusia yang mengelola dan menanganinya. Menurut Wirawan (2009:1) sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Didalam pengelolaan sumber daya manusia, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif.

Mangkunegara (2009:19) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2015), menyebutkan bahwa Kinerja( prestasi kerja ) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan

kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Salah satu kantor pemerintahan yang aktivitasnya memberikan pelayanan publik kepada masyarakat adalah Kantor Komisi Penanggulangan AIDS (KPA). *Acquired Immundeficiency Syndrome* atau *Acquired Immune Deficiency syndrome* (disingkat AIDS) adalah sekumpulan gejala dan infeksi (atau: sindrom) yang timbul karena rusaknya sistem kekebalan tubuh manusia akibat infeksi virus HIV; atau infeksi virus-virus lain yang mirip yang menyerang spesies lainnya (SIV, FIV, dan lain-lain).

Kinerja pegawai pada Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung belum optimal. Banyaknya pegawai yang tidak hadir dan terlambat di Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung yang menandakan rendahnya kinerja dari dimensi kuantitas kerja. hal ini bila dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang waktunya tidak sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi. Berdasarkan data dari bagian personalia, diperoleh

tingkat absensi/mangkir dan pegawai yang datang terlambat dalam tahun terakhir. Berikut hasil rekapan

Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung (KPA) seperti Tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Pegawai pada**  
**Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung**  
**Tahun 2019**

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Absensi	Jumlah hari kerja senyatanya (hari)	Presentase absensi (%)
1	2	3	4 = (2x3)	5	6 = (4-5)	7 = (5 : 4 x 100%)
Januari	30	26	780	28	752	3,58
Pebruari	30	25	750	21	729	2,80
Maret	30	26	780	37	743	4,74
April	30	26	780	29	751	3,17
Mei	30	26	780	22	758	2,82
Juni	30	26	780	25	755	3,20
Juli	30	26	780	28	752	3,58
Agustus	30	26	780	35	745	4,87
September	30	26	780	39	741	5,00
Oktober	30	26	780	28	752	3,58
Nopember	30	26	780	30	750	3,84
Desember	30	26	780	29	751	3,17
Jumlah		311	9.330	322	8.979	44,35
Rata-rata		25,92	777,5	26,83	748,25	3,69

Sumber: Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dikatakan bahwa rata-rata tingkat absensi pegawai setiap bulan adalah 3,69 persen yang tergolong tidak baik karena lebih dari 3 persen (Kunawinaya dalam Gorda, 2004:152), dengan tingkat absensi diatas 3 persen ini merupakan salah satu indikasi adanya kinerja pegawai dalam bekerja pada Komisi

Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung adalah tidak baik.

Hubungan manusiawi (*human relations*) didalam suatu organisasi adalah sangat penting, karena *human relations* merupakan jembatan antara unsur-unsur pimpinan dan bawahannya ataupun sebaliknya.

Menurut Widjaja (2008: 163) *Human relations* 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.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, *Human relations* yang terjadi Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung belum terealisasi sempurna seperti pegawai merasa belum terjalin komunikasi persuasif pimpinan dalam memotivasi kerja pegawai yang tampak dalam sikap pemimpin yang tidak ramah dan cuek terhadap pegawai, pegawai merasa jam kerja yang dilaksanakan tidak sesuai dengan hasil yang didapatkan juga merasa pimpinan sering mengambil atau menentukan kebijakan sendiri, sehingga muncul rasa jenuh ditempat kerja dan merasa tidak nyaman serta tidak tercapainya rasa puas hati dalam bekerja

Budaya kerja di lingkungan kerja juga memberikan dampak bagi kinerja pegawai, dimana budaya kerja tersebut sangat erat kaitannya

dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik serta ditunjang oleh adanya kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan dapat dicapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut John R. Schermerhorn (Dalam Setyobudi, 2018) Budaya kerja suatu sistem penyebaran pekerjaan dan kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada Komisi Peanganggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung, dimana penulis memperhatikan budaya kerja yang ada kurang maksimal dan berjalan kurang baik seperti masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai yang dapat berdampak pada pekerjaan pegawai. Berdasarkan data dari bagian personalia, diperoleh tingkat absensi/mangkir dan pegawai yang datang terlambat dalam tahun terakhir, hal tersebut dapat dijelaskan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Absensi Pegawai Pada Komisi Penanggulangan AIDS (KPA)**  
**Kabupaten Badung Bulan Januari s/d Desember 2019**

No.	Bulan	Absensi			
		Ijin	Sakit	alfa	Jumlah
1	Januari	3	1	3	7
2	Februari	1	3	2	6
3	Maret	2	0	3	5
4	April	0	2	4	6
5	Mei	2	4	4	10
6	Juni	1	1	3	5
7	Juli	1	3	3	7
8	Agustus	3	1	2	6
9	September	1	0	4	5
10	Oktober	4	1	1	2
11	Nopember	3	1	0	4
12	Desember	0	4	3	7

Sumber : Komisi Penanggulangan Aids (KPA) Kabupaten Badung

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa selama bulan Januari sampai dengan Desember 2019 terlihat adanya tingkat absensi pegawai yang berfluktuasi dan tingkat absensi yang tertinggi terjadi pada bulan Mei 2019 ini suatu bukti bahwa disiplin kerja pegawai kurang baik. Seharusnya pegawai dapat melaksanakan peraturan-peraturan yang telah sepakati bersama pegawai Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung.

Berdasarkan fakta yang diperoleh pada Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung tentang adanya beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang belum baik, *Human Relation* serta Budaya kerja yang

kurang baik, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul “Pengaruh *Human Relation* dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung” Berdasarkan fenomena fenomena tersebut diatas dan melihat begitu pentingnya kinerja Aparatur Sipil Negara yang harus dimiliki oleh setiap instansi pemerintah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Human Relation* dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung” Dan dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut : (1) Apakah *human*

*relation* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung ? (2) Apakah

budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung ?

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Pengertian *Human Relation*

*Human relation* adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekayaan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan (Onong, 2009: 52). Untuk mengukur *human relation* maka digunakan indikator yang diadopsi dari Istijanto (2010) yaitu:

- a) Hubungan dengan rekan kerja, merupakan kondisi

### 2.2 Pengertian Budaya Kerja

Rachmawati (Yusran Assagaf, 2012: 12) mengemukakan bahwa, budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. Menurut Nurhadijah,

ikatan yang terjalin antara sesama pegawai dan anggota organisasi.

- b) Hubungan dengan atasan, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara junior dengan senior.
- c) Hubungan klien, adalah ikatan kerja yang terbentuk antara pegawai didalam dengan perusahaan klien.
- d) Hubungan dengan masyarakat adalah ikatan kerja sama yang terbentuk dengan masyarakat yang beradadisekitar lingkungan.

(2016 : 112) indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

- a) Disiplin, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan.
- b) Keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima

informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.

- c) Saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan

tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.

- d) Kerjasama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan

## 2.3 Pengertian Kinerja

Wirawan (2009 : 5) mengartikan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan gambaran mengenai hasil kerja seseorang yang berkaitan dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Robert dan John (Rodi Ginanjar, 2013:23) ada lima indicator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.  
b) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat Budaya, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya

dengan waktu yang direncanakan.

- c) Kehadiran, yaitu ada tidaknya pegawai didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.  
d) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan pegawai melakukan kegiatan bersama-sama dengan pegawai lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

## III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

### 3.1 Kerangka berpikir

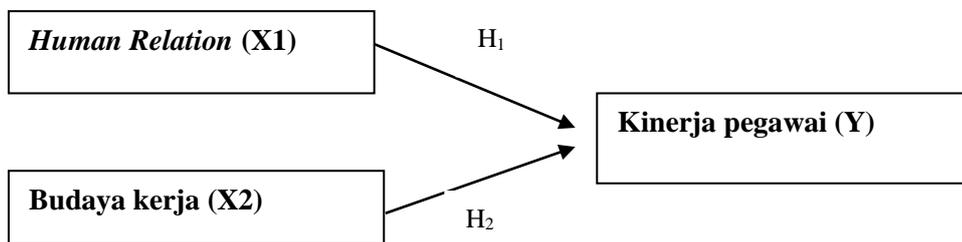
Selain dipengaruhi oleh *Human Realtions* kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh budaya atau kultur organisasi perusahaan. Budaya atau kultur organisasi merupakan kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua organisasi yang bersangkutan.

Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi yang tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Budaya kerja di lingkungan kerja juga memberikan dampak bagi kinerja pegawai ,

dimana budaya kerja tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis dapat menggambarkan kaitan pengaruh Human Relations dan Budaya kerja terhadap Kinerja pegawai pada Komisi Peangggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung ke dalam bentuk kerangka berpikir, seperti terlihat pada Gambar 3.1

**Gambar 3.1**  
**KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**  
**Pengaruh *human relation* dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada komisi penanggulangan Aids (KPA) Kabupaten Badung**



Sumber : Hasil pemikiran peneliti Tahun 2020  
Keterangan : —————>Garis secara parsial

### 3.2 Hipotesis penelitian

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub> :Diduga *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Komisi

Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung.

H<sub>2</sub> : Diduga budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Instrumen

**Tabel 5.1**  
Uji Validitas instrumen dengan korelasi *product moment*

Pernyataan	Koefisien korelasi	Signifikansi	r Tabel	Kesimpulan
<b>Human Relation (X1)</b>				
X1.1	0,753	0,000	0,361	Valid
X1.2	0,717	0,717	0,361	Valid
X1.3	0,504	0,004	0,361	Valid
X1.4	0,509	0,004	0,361	Valid
<b>Budaya Kerja (X2)</b>				
X2.1	0,530	0,003	0,361	Valid
X2.2	0,676	0,000	0,361	Valid
X2.3	0,911	0,000	0,361	Valid
X2.4	0,800	0,000	0,361	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>				
Y <sub>1</sub>	0,740	0,000	0,361	Valid
Y <sub>2</sub>	0,674	0,000	0,361	Valid
Y <sub>3</sub>	0,769	0,000	0,361	Valid
Y <sub>4</sub>	0,518	0,003	0,361	Valid
Y <sub>5</sub>	0,468	0,009	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas, dapat di lihat bahwa hasil uji validitas variabel *Human Relation*, Budaya kerja, dan kinerja dengan korelasi *product moment* menunjukkan bahwa seluruh butir

pernyataan adalah valid, karena terlihat dari nilai hitung  $> r$  Tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi persyaratan dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur

**Tabel 5.2**  
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> 0,60	keterangan
Human Relation (X <sub>1</sub> )	0,736	<i>Reliabel</i>
Budaya kerja (X <sub>2</sub> )	0,793	<i>Reliabel</i>
Kinerja (Y)	0,751	<i>Reliabel</i>

Sumber: Lampiran :6

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat di lihat bahwa variabel *Human Relation*, Budaya kerja, dan kinerja pegawai masing-masing memiliki *Cronbach*

*Alpha*  $> 0,60$ . Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan penelitian bisa dilanjutkan.

**5.2. Analisis Kuantitatif**

**1) Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.786	3.104		1.220	.233
X1	.496	.221	.380	2.241	.033
X2	.529	.198	.453	2.672	.013

a. Dependent Variable: Y (kinerja)

Dari diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :  $Y = 3,766 + 0,496 X_1 + 0,529 X_2$

Berdasarkan nilai a, b1, dan b2 diperoleh persamaan garis regresi memberikan informasi bahwa :

- a)  $a = 3,766$  artinya apabila Human Relation ( $X_1$ ), Budaya kerja ( $X_2$ ) masing-masing dianggap konstan pada angka 0 (nol) maka kinerja pegawai sebesar 3,766
- b)  $b_1 = 0,496$  artinya apabila Human Relation ( $X_1$ ) meningkat sedangkan Budaya kerja ( $X_2$ ) tidak berubah, maka kinerja pegawai (Y). akan meningkat sebesar 0,496.
- c)  $b_2 = 0,529$  artinya apabila Budaya kerja ( $X_2$ ) meningkat sedangkan Human Relation pegawai ( $X_1$ ) tidak berubah maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,529.

Dari hasil persamaan tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel Human Relation ( $X_1$ ) Dan Budaya Kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y), adalah positif. Artinya apabila variabel Human Relation, Dan Budaya Kerja meningkat maka Kinerja Pegawai akan ikut juga meningkat.

**2) Hasil Analisis korelasi berganda**

Hasil Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara *Human Relation* ( $X_1$ ), dan Budaya Kerja ( $X_2$ ), dengan variabel terikat Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

**Hasil Analisis Korelasi Berganda  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.553	1.47575

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

b. Dependent Variable:  $Y$

Dari Tabel diatas dapat diketahui nilai korelasi ( $R$ ) sebesar 0,764 besarnya nilai  $R$  0,764 ini berada diantara 0,600 - 0,799 yang berarti ada hubungan yang sedang antara *Human Relation* ( $X_1$ ), dan Budaya kerja ( $X_2$ ), terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung.

### 3) Hasil Analisis determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara *Human Relation* ( $X_1$ ), dan Budaya kerja ( $X_2$ ), dengan variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ), maka digunakan analisis determinasi. Hasil analisis determinasi dapat di lihat pada Tabel sebagai berikut:

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.553	1.47575

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

b. Dependent Variable:  $Y$

Dari Tabel diatas dapat diketahui nilai *Adjusted R.square* = 0,553 atau 55,3%., artinya *Human Relation* ( $X_1$ ) dan Budaya kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung adalah sebesar 55,3%. Dan sisanya 44,7 % dipengaruhi variabel yang lain.

### 2) Hasil Uji t (T-test)

Menurut Ghazali (2009 : 16 ), pengujian statistik t bertujuan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel

dependen dengan menganggap bahwa variabel yang lainnya adalah konstan.

**Tabel 5.16**  
**Hasil Analisis Uji t (T-test)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.786	3.104		1.220	.233
X1	.496	.221	.380	2.241	.033
X2	.529	.198	.453	2.672	.013

a. Dependent Variable: Y (kinerja)

Berdasarkan pada Tabel 5.16 diperoleh signifikansi untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

a) Pengaruh Human Relation (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai

Dari Tabel 5.16 *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel *Human Relation* (X<sub>1</sub>) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,496 dan signifikansi untuk T-hitung pada variabel *Human Relation* (X<sub>1</sub>) 0,033 < 0,05 hal ini

berarti H<sub>0</sub> ditolak maka H<sub>1</sub> diterima, dan dapat dirumuskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *Human Relation* (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung, hal ini berarti *apabila Human Relation meningkat maka Kinerja Pegawai akan ikut meningkat*, dan hipotesis terbukti. Penelitian ini searah dengan hasil penelitian

dari Arcynthia (2013), yang menyatakan bahwa *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan tidak searah dengan hasil penelitian Asmoro (2015) menemukan bahwa *Human Relation* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, berarti apabila *Human Relation* semakin ditingkatkan maka belum tentu Kinerja Pegawai akan meningkat

- b) Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja

Dari Tabel 5.16 *Unstandardized Coefficient Beta* ( $\beta$ ) untuk variabel Budaya kerja ( $X_2$ ) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,529 dan Signifikansi t-hitung untuk variabel Budaya

kerja ( $X_2$ )  $0,013 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak maka  $H_1$  diterima, dan dapat dirumuskan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung, artinya apabila Budaya kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dan hipotesis terbukti. Hal tersebut searah dengan hasil penelitian dari Budarini (2016) bahwa Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## VI. PENUTUP

### 1) Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang

telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung, hal ini berarti apabila *Human Relation* meningkat maka kinerja pegawai akan ikut meningkat
- 2) Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung, hal ini berarti apabila Budaya kerja meningkat maka Kinerja Pegawai akan ikut meningkat

## 2) Saran

Berdasarkan Hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan bagi

Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1). Saran bagi Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung
  - a). Dari hasil tanggapan responden dari deskripsi variable *Human relation* pada indikator berorientasi pada pegawai dengan rata-rata skor adalah paling rendah. Dalam hal ini pimpinan pada Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung disarankan untuk lebih memperhatikan kepada pegawai untuk meningkatkan jalinan hubungan dengan rekan kerja yaitu merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara sesama pegawai dan atau anggota organisasi pada

Komisi  
Penanggulangan AIDS  
(KPA) Kabupaten  
Badung.

atau indikator baru agar  
dapat menghasilkan  
gambaran yang lebih luas  
tentang masalah penelitian  
yang sedang diteliti.

b). Dari hasil deskripsi Budaya Kerja terutama pada indikator disiplin kerja dengan rata-rata jumlah skor indikator yang terendah. Dalam hal ini pimpinan pada Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung disarankan untuk lebih memperhatikan kepada pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai yaitu perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi mempunyai karakteristik melaksanakan tata tertib dengan baik, tugas dan tanggung jawab yang baik, disiplin waktu dan kehadiran, disiplin dalam berpakaian.

2) Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan pembelajaran dan memperluas wawasan, sehingga dalam penelitian selanjutnya dapat dilakukan penambahan variabel lain

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.(2009). *Manajemen sumber daya manusia*.
- A.Helfert, Erich.(2009). *Analisis Laporan Keuangan Edisi Bahasa Indonesia. Jilid Ketujuh*. Jakarta : Erlangga.
- Amin Widjaja. (2008). *Dasar Dasar Customer Relationship Management*. Harvarindo, Jakarta.
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk.(2012).” Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”.*Jurnal Manajemen. Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 6.
- Angelo, Kinichi, Robert Kreitner. (2005). *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*. Jakarta : Salemba Empat.

- Arikunto, S.(2007). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI hal 134*. Rineka Apta, Jakarta.
- Arikunto, Suhardjono dan Supardi.(2008).*Penelitian Tindakan Kelas*.Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Assagaf, Yusran. (2012). “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hadji Kalla Cabang Alauddin Makasar”, *Skripsi*. Jurusan Ekonomi dan Bisnis Fakultas Manajemen Universitas Hasanuddin.
- Darmanto, et.al.(2018).*Kiat Percepatan Kinerja UMKM dengan Model Strategi Orientasi Berbasis Lingkungan*.Yogyakarta : Deepublish.
- Djarwanto, PS. dan Pangestu Subagyo. (2000). *Statistik Induktif. Edisi 4*. Yogyakarta : BPFE.
- Effendi Nur Hasan, Mulyoto, Nunuk Suryani.(2013). *Jurnal Teknologi Pendidikan*. Vol. 1, No 2, Hal. 214-225.
- Effendy, Onong Uchjana. (2013). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*.Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, IGN. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Singaraja: Penerbit STIE Satya Dharma.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tigabelas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jasmani dan Mustofa, Sayaiful. (2013). *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: AR-RUZZ Media.
- Kristanty, Nadapdap .(2017). “Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan”. *Jurnal Ilmiah Methonomi* ,Vol. 3 No. 2 ,Hal 47-59.
- Martoyo, Susilo. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : BPFE.
- Nata, Wirawan. (2002). *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) Untuk ekonomi dan Bisnis*.Edisi Kedua, Penerbit Keraras Emas, Denpasar.
- Nawawi, Hadari. (2012). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ndraha Taliziduhu.(2005). *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management, 4th Edition*. New York: MacGraw-Hill.
- Nurhadijah.(2017) “Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara”. *ejournal Administrasi Negara*. Vol. V, No. 1.
- Rafiudin, Rahmad. (2007). *Mengkonfigurasi Windows Server 2003*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2007). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks
- Robbins, Stephen.,(2006). *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall, edisi kesepuluh .
- Rochmad Fadjar, Darmanto. (2018). “Pengaruh Budaya, Disiplin Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta”. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*. Vol. 20 No. 02 Agustus.
- Rodi Ahmad Ginanjar.(2013). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman”
- Sabardini.(2006). *Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*. Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Safrizal, Musnadi Said dan Chan Syafruddin. (2014). “Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh”. *Jurnal Manajemen*, Vol 3, No. 2, Hal. 44-53.
- Schein, Edgar H. (2014). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Schein, Edgar H., (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey Bass, San Francisco.
- Schermerhorn, John R. (2013). *Management, 12th ed*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang P.(2004). *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I*. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Widi, Restu Kartiko. (2010). *Asas Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.