

"PENGARUH HUMAN RELATIONS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA GUNUNGSITOLI"

by Zebua Kristiawan

Submission date: 05-Nov-2023 09:06PM (UTC-0500)

Submission ID: 2218582690

File name: SKRIPSI_KRISTIAWAN_ZEBUA_-_CEK_PLAGIASI_-II.docx (524.26K)

Word count: 11453

Character count: 69424

**PENGARUH HUMAN RELATIONS TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN
KOTA GUNUNGSITOLI**

S K R I P S I



**OLEH :
KRISTIAWAN ZEBUA
NIM. 2319287**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2023**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam wadah organisasi, semua pekerja diharapkan memiliki *human relations* antar pekerja lainnya untuk meningkatkan efektifitas kerja di tempat dimana dirinya bekerja, karena hubungan antar manusia dengan manusia sebagai makhluk sosial tidak terlepas dengan interaksi kehidupan manusia pada umumnya, dimana saling melengkapi antara satu sama yang lain. Begitu juga dengan hubungan interaksi seseorang dalam melaksanakan aktivitas di dalam instansi pemerintahan, sangat diperlukan *human relations* untuk menyamakan persepsi kerja secara tim, dalam mencapai keberhasilan kinerja dengan baik sesuai dengan aturan yang diterapkan dalam instansi tersebut.

Menurut Hasibuan dalam Dhiffo (2022:2) bahwa "*human relations* adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama".

Human relations adalah hubungan interpersonal di lingkungan organisasi. Ini mencakup berbagai bentuk interaksi manusia di dalam konteks kehidupan berorganisasi. *Human relations* tidak hanya tentang mentransfer informasi sesuai keinginan, melainkan juga bertujuan untuk mengembangkan saling penghormatan, memahami perbedaan, meningkatkan kepekaan terhadap orang lain, dan yang terpenting, meningkatkan potensi kerja pegawai baik secara individu maupun kelompok.

Seorang pemimpin yang baik tentunya mampu memahami dan menguasai bagaimana penerapan *human relations* dalam menghadapi berbagai macam perbedaan sikap dan perilaku para pegawainya, disamping memberikan motivasi pastinya ada hal lain yang harus di perhatikan oleh pemimpin yaitu lingkungan kerja (*work environment*) yang aman dan

nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai sebagai salah satu tujuan organisasi.

Penerapan *human relations* memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang baik dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi lingkungan kerja. Salah satu aspek kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah komunikasi. Komunikasi tidak hanya memfasilitasi pertukaran informasi, tetapi juga membangun sikap saling menghargai dan pengertian di antara pegawai, menciptakan hubungan yang positif di lingkungan kerja.

Penerapan *human relations* dikatakan berhasil ketika pimpinan memberikan tanggungjawab untuk menyelesaikan suatu pekerjaan kepada pegawainya maka secara langsung pegawai tersebut dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dengan baik. Selain itu *feedback* yang terjadi dapat menimbulkan *human relations* yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifah Annisa Syam (2015) yang berjudul *Human Relations Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintahan (Studi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar)* ini menunjukkan bahwa *Human Relations* dalam meningkatkan kinerja pegawai berpacu pada beberapa poin, yaitu pertama komunikasi yang baik, kedua lingkungan kerja yang nyaman, dan ketiga dengan adanya *reward* dari pimpinan. Sehingga, ada kendala yang dihadapi *Human Relations* dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu, pertama perbedaan persepsi yang berbeda dalam menerima pesan dan kedua ketidak mampuan bawahan memulai komunikasi dengan pimpinan. Implikasi dari penelitian ini adalah pertama dalam *human relations*, sebaiknya para pimpinan/atasan lebih menampakkan sikap penghargaan kepada bawahannya, kedua sikap saling menghargai harus dipertahankan kepada seluruh pegawai kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar.

Berdasarkan penelitian di Kantor Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli mengenai hubungan antarpersonal (*human relations*) di antara para pegawai, peneliti menemukan bahwa keharmonisan di antara pegawai terutama dalam

kegiatan pelayanan umum kurang memadai. Meskipun pelayanan umum ini langsung berhubungan dengan masyarakat, pegawai seringkali menjalankan tugasnya secara individu, bukan sebagai secara tim. Hal ini menyebabkan terjadi ketidakseimbangan komunikasi di antara pegawai, menghambat efektivitas pelayanan. Akibatnya, penerapan konsep *human relations* oleh pegawai tidak optimal.

Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip *human relations* ke dalam sistem kerja. Hal ini bertujuan untuk menciptakan sikap humanisme di antara para pegawai, menyatukan persepsi pegawai dan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara kolaboratif, bukan hanya sebagai individu. Pendekatan ini diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan, didasarkan pada kerjasama tim, bukan sekadar pencapaian individu. Kebijakan ini dirancang untuk mendorong kerjasama dan koordinasi di antara pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

Peran pimpinan dalam menerapkan konsep *human relations* sangatlah krusial. Pimpinan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, nyaman, dan motivasi pegawai. Namun, hal ini tidak akan terwujud dengan mudah tanpa kemauan, tanggung jawab, dan kesadaran penuh dari para pegawai itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara ilmiah dengan mengangkat judul penelitian: "**Pengaruh *Human Relations* Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli**".

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli yakni *human relations* dan kinerja.

Adanya kurang komunikasi verbal antar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan lebih dominan secara individual tidak dengan secara tim di Kantor Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

1. Adanya kurang keharmonisan antar pegawai dalam melaksanakan

pekerjaan lebih dominan secara individual tidak dengan secara tim di Kantor Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

2. Kurangnya peran pemimpin dalam menerapkan *human relations* pada pegawai untuk meningkat kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan karena ruang lingkup masalah pada judul penelitian sangat luas dan meliputi berbagai aspek pemecahan masalah, memerlukan pengetahuan yang tinggi serta membutuhkan waktu yang cukup lama sementara kemampuan yang dimiliki oleh peneliti sangatlah terbatas.

Pada penelitian ini Peneliti menetapkan batasan masalah supaya fokus pada permasalahan yang sedang diteliti. Batasan masalah penelitian ini adalah Pengaruh *human relations* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh *human relations* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli?".

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yakni, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh *human relations* terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *human relations* terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

1.6 Manfaat Penelitian

Ada beberapa yang menjadi manfaat dalam penelitian ini yakni, sebagai berikut:

1. Secara teoritis dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan informasi mengenai penerapan *human relations* yang sudah dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Secara praktis yakni, sebagai berikut:
 - a. Bagi peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam masalah *human relations*. Selain itu juga sebagai pembandingan antara teori yang di dapatkan dari bangku kuliah dan observasi langsung yang dilakukan peneliti di tempat penelitian.
 - b. Bagi kampus Universitas Nias sebagai bahan referensi untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan.
 - c. Bagi Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli, dari hasil penelitian ini sebagai bahan atau masukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Human Relations*

2.1.1 Pengertian *Human Relations*

Pengertian *Human Relations* Menurut Effendy (2018), Ada dua definisi tentang human relations, yaitu human relations dalam konteks yang luas dan human relations dalam konteks yang lebih terbatas.

a. *Human Relations* Dalam Arti Luas

Human relations dalam arti luas adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam berbagai situasi dan dalam semua bidang kehidupan.

b. *Human Relations* Dalam Arti Sempit

Human relations dalam arti sempit adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain. Interaksi disini hanyalah dalam situasi kerja dalam organisasi kekerjaan (*work organization*).

Menurut (Effendy, 2018) *human relation* sebagai suatu lapangan dari kegiatan manajemen yang merupakan proses pengintegrasian manusia ke dalam situasi, sehingga seseorang dapat didorong untuk bekerjasama secara produktif untuk memenuhi kepuasan sosial, ekonomi dan rohaniah.

Teori *human relations* dimulai oleh Elton Mayo, yang mengembangkan aliran human relations school. Dalam pandangan ini, organisasi dilihat sebagai suatu entitas yang melibatkan interaksi manusia, bukan hanya faktor mesin atau tugas-tugas saja. Elton Mayo menyimpulkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor seperti pencahayaan atau besaran upah, melainkan juga oleh bagaimana organisasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berinteraksi dan membentuk hubungan antar manusia di dalam organisasi.

Teori ini menekankan pentingnya individu dan hubungan sosial dalam konteks kehidupan berorganisasi. Dalam teori ini, dianggap bahwa komunikasi antarpersonal memiliki peran penting dalam mengubah perilaku individu melalui interaksi, menciptakan suasana kerja yang ramah, dan

membangun kerjasama yang dapat memberikan motivasi dan kepuasan kerja.

Teori hubungan manusiawi menitikberatkan pada peranan individu dan interaksi sosial dalam konteks kehidupan organisasi. Teori ini merekomendasikan strategi untuk meningkatkan dan memperbaiki organisasi dengan fokus pada peningkatan kepuasan anggota organisasi serta menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan potensi individu. Dengan meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong pencapaian penuh potensi para pekerja, motivasi kerja dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas organisasi.

Teori ini menggambarkan bahwa seorang pemimpin seharusnya memberikan motivasi dan dukungan kepada bawahannya agar mereka dapat bekerja secara efektif. Pemimpin juga diharapkan memahami bawahannya dengan baik untuk mencapai tujuan bersama. Pentingnya komunikasi antara pemimpin dan bawahan ditekankan dalam teori ini, sehingga hubungan manusiawinya dapat tetap baik dan memuaskan, menciptakan kepuasan di antara mereka.

Hubungan manusiawi (*human relations*) merupakan syarat utama untuk keberhasilan dalam komunikasi, baik itu dalam komunikasi individu maupun di dalam sebuah organisasi. Kemampuan membangun hubungan manusiawi di antara pegawai dalam suatu organisasi sangat membantu pimpinan dalam memfasilitasi komunikasi. Komunikasi mencakup segala tindakan yang kita lakukan saat berinteraksi dengan orang lain.

Di sisi lain *Human relations* merujuk pada hubungan interpersonal yang selalu dibutuhkan oleh pegawai, mengingat manusia adalah makhluk yang memiliki sisi pribadi dan sosial. Hubungan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, mempengaruhi semangat pegawai dalam menjalankan tugasnya. Tujuannya adalah untuk membangkitkan antusiasme dan kerjasama yang produktif di tempat kerja, menciptakan perasaan bahagia dan kepuasan hati bagi pegawai..

Menurut Siagian (dalam buku Edy Warsopurnomo, 2020:83) *Human relations* merujuk pada hubungan positif yang perlu dibangun dan dijaga di

dalam suatu organisasi. Hubungan ini dibentuk dengan tujuan menciptakan kerjasama tim yang erat dan harmonis, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik.

Dari definisi tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa human relations adalah interaksi antara individu dengan individu lainnya, melibatkan aspek manusiawi yang lebih dalam daripada sekadar komunikasi. Hubungan ini mencakup aspek kepuasan dan aspek psikologis, menyoroti pentingnya hubungan manusiawi yang memperhatikan emosi, kepuasan, dan kebutuhan psikologis individu dalam interaksi sosial.

Pimpinan sebaiknya bersikap terbuka dan menggalakkan partisipasi serta keberanian pegawai dalam menyampaikan pendapat, masukan, atau kritikan. Ini dapat tercapai melalui pemanfaatan komunikasi. Dengan demikian, terjalin saling pengertian dan pemahaman mengenai kebijakan yang diambil. Melalui pendekatan ini, pegawai merasa diakui dan diperlakukan dengan baik, yang pada gilirannya mendorong partisipasi aktif serta penyelesaian pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab.

Hubungan manusiawi (*Human Relation*) dapat terlaksana dan terpelihara dengan baik, apabila setiap pegawai saling berinteraksi demi tercapainya kepentingan bersama yang didasarkan atas saling pengertian, saling menghargai, saling menghormati, toleransi, dan menghargai pengorbanan setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. *Human relations* ini sangat penting dijalankan dalam sebuah organisasi apapun, karena semakin dirasakan pentingnya memecahkan berbagai masalah menyangkut manusia dalam manajemen.

¹ 2.1.2 Ruang Lingkup *Human Relation*

Menurut Effendy (2018) ⁸ *Human relations* merupakan aspek rohaniyah yang melibatkan karakter, kepribadian, sikap, dan tingkah laku individu menuju kebahagiaan dan kepuasan hati. Proses rohaniyah ini terjadi melalui interaksi komunikatif antara dua atau tiga orang, di mana komunikasi interpersonal bersifat dialogis sehingga setiap individu mengetahui, menyadari, dan merasakan dampaknya. Keberhasilan human relations dapat

diukur dari tingkat kebahagiaan dan kepuasan yang dirasakan oleh individu terkait.

2.1.3 ¹ Hambatan Dalam *Human Relation*

Menurut Effendy (2018) hambatan dalam human relation pada umumnya memiliki dua sifat yaitu:

1. Bersifat Objektif

Hambatan yang bersifat objektif adalah rintangan atau gangguan yang terjadi dalam hubungan antar manusia dan tidak disengaja oleh pihak tertentu. Hambatan ini mungkin disebabkan oleh kondisi atau situasi yang tidak menguntungkan.

2. Bersifat Subjektif

Hambatan yang bersifat subjektif adalah penghalang dalam komunikasi yang sengaja diciptakan oleh individu lain sebagai bentuk gangguan atau penentangan terhadap upaya komunikasi. Gangguan dan penentangan ini sering kali disebabkan oleh pertentangan kepentingan, prasangka, rasa tamak, iri hati, apatis, dan sejenisnya. Faktor pertentangan kepentingan dan prasangka merupakan hambatan yang paling signifikan, karena mengkomunikasikan pesan kepada orang-orang yang tidak menyukai komunikator atau yang memiliki pandangan yang berlawanan dengan pesan komunikasi dapat menjadi sangat sulit. Ketika seseorang dihadapkan dengan komunikasi yang mengancam kepentingannya, dia mungkin meremehkan pesan tersebut, menghindarinya, atau bahkan mencoba menggagalkan pesan tersebut dengan menganggapnya sulit dipahami. Fenomena meremehkan dan menghindari komunikasi, serta mencoba mengacaukan pesan komunikasi, disebut sebagai tindakan penghindaran

2.1.4 Prinsip Human Relation

Menurut Siagian (2018) prinsip-prinsip *human relation* dikenal dengan sepuluh perintah hubungan manusia (*The Ten Commandment Of Human Relation*), yaitu:

1. Keselarasan antara tujuan organisasi dan tujuan individu di dalam organisasi.
2. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman.
3. Kehadiran unsur informalitas yang wajar dalam lingkungan kerja.
4. Mengakui bahwa manusia (karyawan) bukanlah mesin.
5. Mengembangkan potensi karyawan hingga mencapai tingkat maksimal.
6. Menyediakan pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan.
7. Memberikan pengakuan serta penghargaan atas keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas.
8. Menyediakan peralatan kerja yang memadai.
9. Menempatkan orang yang tepat pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuannya.
10. Memberikan balas jasa (gaji atau imbalan) yang sepadan dengan kontribusi yang diberikan.

2.1.5 Fungsi Human Relations

Menurut Sa'diyah El Adawiyah (2020:10) fungsi *human relations* dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dalam organisasi.
2. Meningkatkan hubungan kerja sama antar rekan kerja dalam organisasi.
3. Mengurangi terjadinya konflik dan frustrasi antar karyawan
4. Memperjelas hubungan antar karyawan sedini mungkin, terutama yang menimbulkan ketidakharmonisan dalam hubungan.
5. Mengetahui sejauh mana faktor psikologis, komunikasi dan lingkungan mempengaruhi pekerjaan karyawan dalam

organisasi.

6. Meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.6 Indikator *Human Relations*

Menurut uchajan (Yuliana, 2022:10-11). *Human relations* mempunyai beberapa indikator:

1. Komunikasi.

Membangun kerjasama dalam sebuah tim membutuhkan komunikasi antar anggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai. Pernahkah kita berpikir tentang apa yang akan terjadi dalam sebuah tim jika setiap anggota tim tidak dapat berkomunikasi dengan anggota lainnya? Sehebat apapun talenta individu dalam sebuah tim, mereka tidak berguna jika tidak bisa berkomunikasi satu sama lain. Mereka hanya akan menjadi kelompok yang tidak tahu kemana tujuan mereka. Keahlian mereka sia-sia jika mereka tidak bisa menyebarkannya kepada orang lain.

2. Pengarahan

Pengarahan adalah proses pemberian perintah, perintah dan arahan agar karyawan memahami keinginan pimpinan organisasi dan pengarahan ini memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan.

3. Transparansi

Transparansi yang dapat dijelaskan berarti keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan terlalu banyak komunikasi dapat menyebabkan kesalahpahaman. Komunikasi yang maksimal (keterbukaan total dan komunikasi yang berlebihan) membuat sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan campur tangan orang lain dalam semua aktivitas mencegah aktivitas yang ditugaskan sebelumnya berjalan lancar.

4. Sikap

Pegawai juga sangat ingin hasil kerjanya dihargai, padahal

sudah menjadi kewajibannya untuk bekerja semaksimal mungkin. Misalnya memberikan *reward* berupa promosi jabatan. Pegawai menghadapi emosi tertentu yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan saling komunikasi dua arah. Hal ini sangat penting untuk mendorong terjalinnya hubungan yang harmonis antara pegawai dan semua pihak dengan baik.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Suatu organisasi yang berhasil bisa diukur dengan melihat sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan dan target yang diharapkan organisasi. Salah satu hal penting yang bisa mencapai tujuan organisasi adalah kinerja (*performance*).

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang bisa dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai yang memiliki tanggung jawab yang besar akan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Yogitama & Mudhawati (Nurfitriani, 2022: 3) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tujuan yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.”

Menurut Keban (Andi, 2018:18) mendefinisikan “kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu organisasi.”

Menurut Afandi dalam (Abidin & Sasongko 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Jadi dari pendapat di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa Kinerja merupakan suatu ukuran mengenai tingkat pencapaian dalam melaksanakan suatu kegiatan, tugas dan tujuan organisasi.

2.2.2 Tujuan Kinerja

Dalam setiap organisasi pemerintahan memiliki tujuan kinerja itu sendiri. Menurut Wibowo (2017:50), tingkatan tujuan kinerja antara lain:

1. *Corporate level* adalah tingkatan di mana tujuan terhubung dengan tujuan umum, nilai-nilai, dan rencana strategis dari organisasi secara keseluruhan yang ingin dicapai.
2. *Senior management level* merupakan tingkatan di mana tujuan didefinisikan dengan kontribusi yang diharapkan dari manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
3. *Business-unit, functional*, atau department level adalah tingkatan di mana tujuan terkait dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi, atau departemen.
4. *Team level* adalah tingkatan di mana tujuan tim terhubung dengan tujuan dan tanggung jawab tim, serta kontribusi yang diharapkan dari tim.
5. *Individual level* adalah tingkatan di mana tujuan terkait dengan tanggung jawab individu, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individu, fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai, dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen, atau organisasi.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Widayati, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Sikap Mental
Sikap mental, seperti motivasi kerja, disiplin, dan etika kerja, mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.
2. Pendidikan
Pendidikan seorang pegawai memiliki dampak besar pada kinerjanya; semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin tinggi kemungkinan memiliki kinerja yang baik.
3. Keterampilan
Kemampuan pegawai memiliki pengaruh yang positif pada kinerjanya; pegawai dengan keterampilan yang baik cenderung menunjukkan performa yang lebih unggul.
4. Kepemimpinan
Kualitas kepemimpinan memengaruhi kinerja bawahannya; kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan performa pegawai di bawahnya.
5. Tingkat Penghasilan
Tingkat penghasilan pegawai memiliki dampak pada motivasi dan kinerja; pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya jika penghasilannya sebanding.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan yang dijaga dengan baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Davis dalam (Widayati, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kemampuan potensialnya (IQ) yang berada di atas rata-rata (IQ 110-120) serta tingkat pendidikan yang sesuai dengan jabatannya. Selain itu, pegawai yang terampil dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari juga cenderung mencapai kinerja yang diinginkan. Oleh karena itu, penting untuk menempatkan pegawai pada posisi kerja yang sesuai dengan keahliannya (prinsip "the right man in the right job").

2. Faktor Motivasi

Motivasi pegawai timbul dari sikap (attitude) yang dimilikinya dalam menghadapi berbagai situasi (situation). Motivasi adalah kondisi internal yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan arah yang terarah dan berfokus.

Sedangkan Menurut Adhari (2020:89) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan yang diperoleh secara formal, seperti pendidikan yang diperoleh di sekolah atau perguruan tinggi, dapat langsung memengaruhi kinerja karyawan.

2. Motivasi

Motivasi (baik materiil maupun non-materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan mereka. Ini melibatkan memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan bersifat khusus, mencakup fasilitas-fasilitas yang mendukung dan menunjang semangat kerja serta kelancaran tugas, sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Dukungan yang diterima

Fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan

sangat penting dalam mencapai kinerja optimal. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang terpenuhi, pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efisien dan efektif.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
Kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan merasa puas dan mencintai pekerjaan serta lingkungan kerjanya, pegawai cenderung bekerja dengan baik dan penuh dedikasi.
5. Hubungan mereka dengan organisasi
Iklim kerja dan hubungan interpersonal di tempat kerja memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Ketika pegawai memiliki hubungan yang nyaman dan harmonis dengan rekan kerja dan organisasi, semangat kerja mereka meningkat. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja pegawai secara keseluruhan..

2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja menurut Pasolong (dalam buku Widodo, 2020:10) Yakni, sebagai berikut:

1. Menjadi dasar untuk memberikan kompensasi yang sejalan dengan kinerja pegawai.
2. Menjadi dasar untuk memutuskan promosi bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik.
3. Menjadi dasar untuk melakukan mutasi pegawai yang tidak cocok dengan tugasnya.
4. Menjadi dasar untuk melakukan demosi pegawai yang menunjukkan kinerja yang kurang baik.
5. Menjadi dasar untuk menghentikan pegawai yang tidak lagi mampu menjalankan pekerjaannya.
6. Menjadi dasar untuk memberikan pelatihan kepada pegawai, dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka, serta menjadi dasar untuk penerimaan pegawai baru yang sesuai dengan pekerjaan yang ada.
7. Menjadi dasar dasar untuk mengevaluasi keberhasilan suatu organisasi.

Sedangkan Menurut Adhari (2020:91) menyebutkan bahwa manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi
Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk melinai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak

- bagi setiap individu dalam organisasi.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
Penilaian kinerja dalam organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
 3. Pemeliharaan sistem
Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.
 4. Dokumentasi penilaian kinerja
Pemberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan – keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Menurut Nur'Aini (2020:25) mengatakan bahwa manfaat suatu penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting diantaranya :

1. Meningkatkan motivasi dalam bekerja
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka
4. Memberikan umpan balik dari kinerja yang kurang akurat dan konstruktif
5. Memberikan pengetahuan mengenai kelebihan dan kelemahan yang dimiliki
6. Membangun kelebihan menjadi kekuatan dalam bekerja
7. Mengurangi kelemahan semaksimal mungkin
8. Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi kepada atasan yang bertindak sebagai pejabat penilai (yang memberikan penilaian)
9. Meningkatkan penilaian tentang nilai pribadi
10. Memberikan kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan mencari solusi untuk mengatasinya
11. Meningkatkan pemahaman mengenai apa yang diharapkan oleh perusahaan dan hal apa saja yang perlu dilakukan untuk mencapai harapan tersebut
12. Meningkatkan pandangan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita pegawai.

2.2.5 Standar Kinerja yang efektif

Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, tertulis dan

terbuka untuk perubahan. Dengan demikian standar kinerja dapat ditentukan dengan baik dan pekerja termotivasi untuk mencapai bahkan melebihinya. Menurut Hery (2019: 29) ada delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja menjadi efektif, yaitu:

1. Didasarkan pada pekerjaan
Standar kinerja harus dibuat atas suatu pekerjaan tanpa memandang orang yang mengerjakan pekerjaan tersebut.
2. Dapat dicapai
Semua pekerja harus dapat mencapai standar yang telah ditentukan. Standar harus ditetapkan lebih tinggi sebagai tantangan bagi pekerja untuk memberikan kinerja terbaiknya
3. Dapat dipahami
Standar harus jelas baik bagi manajer maupun pekerja. Standar harus dapat dengan mudah dipahami oleh manajer maupun pekerja
4. Harus disepakati
Baik manajer maupun pekerja harus sepakat bahwa sebuah standar telah ditentukan dengan jujur. Hal ini sangatlah penting untuk memotivasi pekerja
5. Spesifik dan terukur
Standar harus dapat dinyatakan dalam bentuk angka, persentase, satuan uang atau bentuk lain yang dapat diukur secara kuantitatif. Standar juga harus dapat dinyatakan secara spesifik bahkan apabila pertimbangan subjektif harus digunakan
6. Berorientasi waktu
Standar kinerja menunjukkan berapa lama suatu pekerjaan harus dapat diselesaikan atau kapan suatu pekerjaan harus diselesaikan dengan menunjukkan tanggal yang pasti
7. Harus tertulis
Baik pemimpin maupun pekerja harus mempunyai salinan tertulis atas standar yang telah disetujui. Dalam hal ini mereka tidak boleh mendasarkan pada ingatan
8. Dapat berubah
Karena standar harus disepakati dan dapat dicapai, maka secara periodik harus dievaluasi dan diubah apabila perlu. Akan tetapi standar tidak boleh diubah hanya karena pekerja tidak memenuhi standar.

Sedangkan Menurut Fauzi (2020:54) menyatakan bahwa standar kinerja efektif hendaknya bersifat:

1. *Relevance*, berarti terdapat hubungan jelas antara kinerja dengan suatu pekerjaan dan tujuan – tujuan organisasi, serta hubungan yang jelas antara elemen – elemen pekerjaan kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan (*job analysis*) dan dimensi – dimensi yang dinilai pada bentuk (*form*) penilaian

2. *Sensitivity*, mengimplikasikan bahwa sistem penilaian kinerja mampu membedakan yang efektif dan tidak, sehingga pegawai-pegawai yang mempunyai nilai baik dan tidak baik tidak dinilai sama
3. *Reliability*, dapat diandalkan baik oleh pengawas, rekan sejawat, maupun bawahan
4. *Acceptability*, dapat diterima oleh semua pihak, baik pimpinan, maupun bawahan
5. *Particality*, mengimplikasikan bahwa instrumen – instrumen penilaian mudah dipahami dan digunakan oleh pimpinan dan pegawai.

2.2.6 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (dalam buku Simbolon, 2022:45-46) menetapkan indikator kinerja kedalam 4 kelompok besar, yakni:

1. Kualitas

Kualitas kinerja pegawai mengacu pada karakteristik kualitas hasil kerja pegawai. Kualitas pekerjaan diukur dengan persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kelengkapan tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah kuantitas yang diproduksi, misalnya dinyatakan sebagai jumlah unit, sebagai jumlah siklus operasional yang diselesaikan.

3. Kolaborasi

Kolaborasi adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lainnya. Kolaborasi mengacu pada kemampuan pegawai untuk berpartisipasi dalam kinerja tugas dan bekerja sama dengan orang lain.

4. Inisiatif

Inisiatif pegawai tercermin dari kreativitas pegawai dalam pekerjaan sehari-hari dan keinginan untuk bekerja lebih baik.

2.3 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang telah ada, peneliti mengutip informasi dari beberapa peneliti terdahulu yang bersumber literature dan jurnal yang

dapat dijadikan sebagai acuan dan perbandingan dalam penelitian ini, yaitu:

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul	Hasil
1.	Amriadi Amal (2016)	penelitian penerapan human relations dan motivasi kerja pegawai di Trans Studio Themepark Makassar	Hasil untuk mengetahui bagaimana pengaruh penerapan human relations terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai di Trans Studio Themepark Makassar. Dengan hasil Penelitian Ada pengaruh antara penerapan human relations dan motivasi kerja pegawai di Trans Studio Themepark Makassar, dimana nilai korelasi antara variabel penerapan human relations dan variabel peningkatan motivasi kerja cukup kuat. Manfaat yang di dapat oleh para pegawai dengan menerapkan human relations yang memberikan dampak

			positif pada peningkatan motivasi kerja.
2.	Yuliana (2022)	Penerapan <i>human relations</i> dalam pelayanan publik dikantor Desa Siddo Kecamatan Soppeng Kabupaten barru	Tujuan penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui bagaimana komunikasi pelayanan publik dikantor Desa Siddo Kabupaten Barru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dikantor desa siddo sudah cukup baik menurut aparat pemerintah desa dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat Siddo. Namun menurut masyarakat komunikasi yang diberikan dalam proses pelayanan masih belum optimal dan belum berjalan dengan baik, karena kurangnya informasi yang diberikan kepada pemerintah desa kepada masyarakat.
3.	Putri Apriani (2020)	Pengaruh <i>human relations</i> dan	Hasil Tujuan penelitian ini adalah

		<p>kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Barru</p>	<p>untuk mengetahui Pengaruh human relations dan kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Barru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>human relations</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PDAM Kabupaten Barru dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan PDAM Kabupaten Barru.</p>
4	Istna Ayu Saputri (2021)	<p>Pengaruh <i>Human Relationship, Self Efficacy</i> dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja</p>	<p>Sampel dalam penelitian ini yakni sebanyak 50 orang karyawan Tenaga Kebersihan PT. Mitra</p>

		<p>Karyawan Pada Tenaga Kebersihan PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo</p>	<p>Tata Kerja Ponorogo. Tahapan pengujian yang digunakan meliputi uji instrument, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) <i>Human Relationship</i> berpengaruh positif sebesar (2,153) dan signifikan (0,037 < 0,05) terhadap Kinerja, (2) <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif sebesar (2,970) dan signifikan (0,005 < 0,05) terhadap Kinerja, (3) Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif sebesar (3,940) dan signifikan (0.000 < 0,05) terhadap</p>
--	--	--	---

			Kinerja, (4) Human Relationship, Self Efficacy dan Motivasi Ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif sebesar (19,252) dan signifikan (0,000 < 0,05) terhadap Kinerja.
5.	Ning Kakanti Biru Kusumastuti (2022)	⁷ Pengaruh Human Relation, Pengembangan Karir, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Demak	Populasi dalam penelitian ini sebanyak 196 pegawai. Sampel penelitian sebanyak 140 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Jenis dan sumber data menggunakan data primer. Uji instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan SEMAMOS versi 23.0. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif signifikan human relation

			<p>terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. Ada pengaruh positif signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh positif signifikan <i>human relation</i> terhadap motivasi kerja pegawai. Ada pengaruh positif signifikan pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai. Ada pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. Artinya semakin meningkatnya kompetensi akan</p>
--	--	--	--

			<p>memberikan dampak pada peningkatan motivasi. Ada pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai</p>
6	Komang Ayu Mareti Putri (2021)	<p>Pengaruh human relation dan budaya kerja terhadap Kinerja pegawai pada komisi penanggulangan aids (KPA) Kabupaten Badung</p>	<p>10</p> <p>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</p>

		<p>penelitian ini adalah sebagai berikut :</p> <p>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.</p>
--	--	---

Sumber: Olahan Peneliti, 2023

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu jawaban sementara dari sebuah masalah penelitian yang ada (Sugiyono, 2018). Berdasarkan dengan pengertian dan rumusan masalah yang di kemukakan di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha: Ada Pengaruh *Human Relations* terhadap kinerja pada Pegawai di

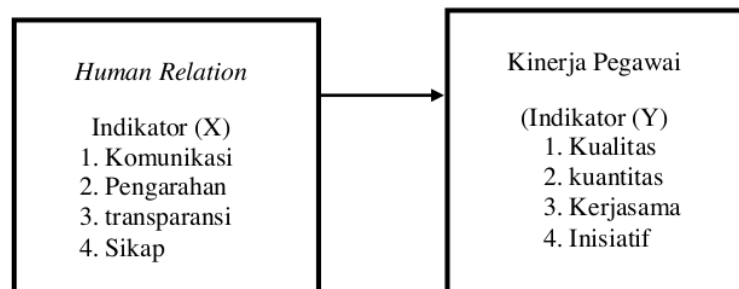
Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

Ho: Tidak Ada pengaruh *Human Relations* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran disusun untuk memberikan gambaran mengenai alur penelitian yang akan dilakukan nantinya. Secara sistematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat eksplansi, analisis dan jenis data. Dengan mengetahui jenis-jenis penelitian tersebut maka penelitian diharapkan dapat melihat metode yang paling efektif dan efisien untuk mendapat informasi yang akan di gunakan untuk memecahkan masalah.

Jenis penelitian menurut Syofian Siregar (2017: 7) adalah :

1. Jenis kualitatif (data berbentuk kalimat), didasarkan pada data-data kualitatif yaitu tidak berbentuk angka dan bilangan, sehingga hanya berbentuk pertanyaan-pertanyaan atau kalimat.
2. Jenis kuantitatif (data berbentuk angka), didasarkan pada data kuantitatif yang berbentuk angka atau bilangan
3. Gabungan (berbentuk kalimat dan angka), kombinasi yang menggunakan data kualitatif dan kuantitatif.

Berdasarkan pendapat diatas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif, dimana dalam pengumpulan datanya menggunakan Angket (*Kuesioner*).

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019: 68). Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel bebas (X), dan variabel terikat (Y).

Variabel Bebas/*independen* (X), yakni : *Human Relations* dengan indikator sebagai berikut :

1. Komunikasi
2. Pengarahan. 28
3. Transparansi
4. Sikap
- a. Variabel Terikat/*dependen* (Y), yakni : Kinerja dengan indikator sebagai berikut :
 1. Kualitas
 2. Kuantitas
 3. Kerjasama
 4. Inisiatif

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Arikunto (2018: 173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi.

Dengan demikian populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang dapat memberikan informasi atau merupakan sumber data dalam suatu penelitian. Untuk itu adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yakni: Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli sebanyak 48 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2017: 173) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2017: 173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan penjelasan diatas dan oleh karena populasi dalam penelitian ini tidak terlalu banyak dan kurang dari 100, maka peneliti menetapkan jumlah semua populasi sebagai sampel penelitian. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 48 orang.

3.4 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:102) “instrumen penelitian” adalah “suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuesioner”.

Menurut Sugiyono (2019:142) “Kuesioner” adalah “teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Peneliti mengembangkan instrumen penelitian berupa kisi-kisi instrumen dan jumlah pertanyaan/pernyataan. Adapun kisi-kisi kuisioner dalam penelitian ini adalah pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Instrumen

No.	Variabel	Kode Indikator	Indikator	Item
1.	Human Relations	(X)	Komunikasi	1 Item
2.		(X)	Komunikasi	1 Item
3.		(X)	Pengarahan	1 Item
4.		(X)	Pengarahan	1 Item
5.		(X)	Transparansi	1 Item
6.		(X)	Transparansi	1 Item
7.		(X)	Sikap	1 Item
8.		(X)	Sikap	1 Item
9.	Kinerja	(Y)	Kualitas	1 Item

10.		(Y)	Kualitas	1 Item
11.		(Y)	Kuantitas	1 Item
12.		(Y)	Kuantitas	1 Item
13.		(Y)	Kerjasama	1 Item
14.		(Y)	Kerjasama	1 Item
15.		(Y)	Inisiatif	1 Item
16.		(Y)	Inisiatif	1 Item

Sumber: Olahan Peneliti,2023

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:137) “teknik pengumpulan data” adalah “langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Dalam pengumpulan data terdapat dua sumber, yaitu:

a. Sumber Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:137) “sumber data primer” adalah “sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuesioner (angket).

b. Sumber Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:137) “sumber data sekunder” adalah “sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen serta literatur-literatur yang diperlukan.

3.6 Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2019:147) “analisis data” adalah “kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul”. Kegiatan dalam analisa data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data variabel yang teliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Untuk menganalisa data yang telah diperoleh diolah dengan menggunakan rumus SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) maka ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

3.6.1 Verifikasi Data

Verifikasi data merupakan proses mengecek kembali dari data-data yang sudah terkumpul untuk mengetahui keabsahan datanya. Verifikasi data dilakukan untuk mengetahui apakah angket telah diisi sesuai dengan petunjuk. Jika angket telah diverifikasi dengan baik, maka data tersebut layak untuk dinyatakan sebagai data penelitian.

3.6.2 Pengolahan Angket

Angket yang telah diedarkan kepada sejumlah responden terdiri dari 5 (lima) alternatif pilihan jawaban, Menurut Sugiyono (2019:146) “*Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam pengolahan angket menggunakan metode *skala likert* dengan teknik pembobotan sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju skor 5
- b. Setuju skor 4
- c. Kurang Setuju skor 3
- d. Tidak setuju skor 2
- e. Sangat tidak setuju skor 1

Untuk menginterpretasikan karakteristik responden dapat dilakukan dengan terlebih dahulu membagikan banyaknya responden laki-laki dan jumlah responden perempuan, dengan banyaknya keseluruhan jumlah responden dan dikalikan 100%.

3.6.3 Uji Validitas

Sugiyono (2019: 121), uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil dari pengujian validitas di gunakan untuk mengetahui sejauh mana data yang terkumpul dapat sesuai dengan variabel-variabel penelitian dengan bantuan program komputer SPSS for Windows Versi 29.0.

3.6.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Sujarweni, (2018: 239)

Dengan pengambilan keputusan dinyatakan oleh Sujarweni (2018: 192), Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*, bila koefisien *cronbach alpha* > 0,60 maka pertanyaan dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *cronbach alpha* < 0,60 maka pertanyaan dinyatakan tidak reliabel.

3.6.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan yang digunakan dalam statistik, yang berbasis *ordinary lest square*. Dalam *ordinary lest square* hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu. Menurut Ghozali (2018: 159) untuk menentukan ketetapan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa uji asumsi klasik antara lain:

3.6.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2018: 161-167) cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan analisis statistik non- parametrik *Uji Kolmogrof-Smirnow* (KS). Dimana dasar dalam pengambilan keputusan adalah: Apabila nilai Sig > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai Sig < 0,05 maka nilai residual berdistribusi tidak normal.

3.6.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antara variabel independen dari gejala multikolinearitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dengan besaran nilai VIF(*Variance Inflation Factory*). Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan antara lain: nilai VIF < 10.00 dan nilai Toleransi > 0,01 (Ghozali, 2018: 107).

3.6.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018: 120). Pengujian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot* antara Studentized Residual (SRESID) dan Standardized Predicted Value (ZPRED) yaitu ada tidaknya pola tertentu. Dasar dalam pengambilan keputusan dapat dilakukan, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu secara teratur, (bergelombang, melebar, menyempit) maka dapat diindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Seterusnya jika tidak ada pola yang jelas serta penyebaran titik-titik diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.6 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Hadi (2015: 77). Analisis regresi linier sederhana adalah salah satu regresi linier yang digunakan untuk mengestimasi hubungan antara dua variabel. Dimana regesi linier ini mampu untuk membuat satu asumsi tambahan yang mengkorelasikan antara variabel independen dengan dependen. Regresi linier sederhana dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih. Terutama dalam menelaah pola hubungan yang modelnya belum diketahui

dengan sempurna. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows Versi 29.0.

Dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Untuk mengetahui nilai dari linier tersebut dapat di jelaskan jika, signifikansi < 0,05, hal ini berarti variabel X berkorelasi linier dengan variabel Y.

3.6.7 Perhitungan Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2017: 228) Koefisien korelasi *product moment* merupakan teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari dua variabel tersebut adalah sama.

Untuk mengetahui berapa besar koefisien antara kedua angket untuk masing-masing variabel, maka digunakan “*Product Momen Person*” dengan bantuan program komputer SPSS for Windows Versi 29.0.

Untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Sofyan Siregar (2017: 251), dapat dijabarkan dengan ketentuan:

Antara 0,80 - 1,000 = Korelasi Sangat Kuat

Antara 0,60 - 0,799= Korelasi Kuat

Antara 0,40 - 0,599= Korelasi Sedang

Antara 0,20 - 0,399 = Korelasi Rendah

Antara 0,00 - 0,399 = Korelasi Sangat Rendah

3.6.8 Uji Koefisien Determinan

Menurut Sugiyono (2017: 8), menyatakan koefisien determinan adalah tingkat variabel X terhadap variabel Y yang dinyatakan dalam presentase (%). Presentase diperoleh dengan terlebih dahulu mengkuadratkan koefisien korelasi dikalikan 100%.

Untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinan dengan formulasi sebagai berikut:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan:

r_{xy} = Nilai Koefisien Korelasi

KD = Hasil Perhitungan Koefisien Determinan.

3.6.9 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekan. Hipotesis statistik adalah dalam perumusan hipotetik, antara nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) selalu berpasangan, apabila salah satu ditolak, maka yang lain pasti diterima sehingga keputusan yang tegas, yaitu kalau H_0 ditolak dan H_a diterima, (Sugiyono, 2017:87).

Menurut Sugiyono (2018:206) “Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen”. Menguji tingkat signifikan koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui keberartian derajat hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y) yang digunakan dengan koefisien korelasi. Adapun rumus yang digunakan seperti ditemukan oleh (Sugiyono, 2018: 206) adalah sebagai berikut:

Rumus :

$$t = r \frac{\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

Secara teknis pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5%.

Maka hipotesis dinyatakan diterima atau ditolak dengan mengkonsultasikan pada nilai-nilai t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikan 5%, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf signifikan 5%, maka H_o diterima dan H_a ditolak.

3.7 Lokasi Penelitian

3.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam melaksanakan Penelitian ini, Penulis memilih lokasi penelitian yaitu Pada Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli yang terletak di Jl. Laowo KM 2,5 Desa Dahana Tabaloho Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli.

3.7.2 Jadwal Penelitian

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan oleh peneliti dengan waktu pengambilan data kurang lebih selama dua bulan. Tidak menutup kemungkinan apabila data yang diperoleh dirasa sudah cukup untuk diolah maka akan lebih cepat dan bila dirasa data belum cukup untuk diolah, maka peneliti akan memperpanjang waktu.

Untuk melaksanakan penelitian ini, penulis telah membuat jadwal sebagai panduan, sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Jadwal																											
	Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023				Agst 2023				Sept 2023				Oktober 2023							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Kegiatan Proposal Skripsi	■	■																										
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing			■	■	■	■	■	■																				

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

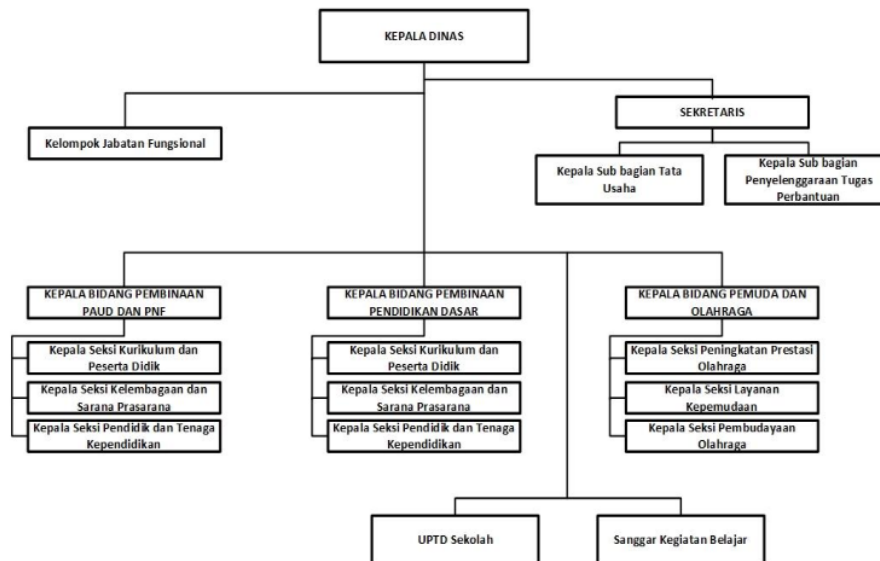
4.1 Deskripsi Temuan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan mendatangi langsung lokasi penelitian. Peneliti telah melakukan pengamatan (*observasi*) dan penyebaran angket (*kuesioner*) kepada 32 orang responden atau pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli untuk memperoleh data guna penyusunan skripsi. Adapun temuan penelitian di deskripsikan sebagai berikut:

4.1.1 Struktur Organisasi Kantor Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli

Struktur organisasi merupakan susunan atau perwujudan dalam mencerminkan garis perintah, tugas, kewajiban, dan tanggung jawab perusahaan. Adapun gambaran umum struktur organisasi Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli adalah sebagai berikut:

Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli, 2023

4.2 Verifikasi Data

Verifikasi data dilakukan untuk mengetahui apakah angket yang telah disebarkan oleh peneliti kepada responden telah diisi sesuai dengan petunjuk pengisian. Angket disebarkan sebanyak 48 responden dalam hal ini pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli yang berjumlah 48 orang.

Berdasarkan verifikasi data, semua angket tersebut telah kembali ketangan peneliti dalam keadaan utuh dan telah diisi sesuai dengan petunjuk. Maka angket telah diverifikasi dengan baik, sehingga data tersebut layak untuk dinyatakan sebagai data penelitian.

4.2.1 Karakteristik Responden

Sesuai dengan penjelasan pada bab sebelumnya, bahwa yang menjadi pemberi informasi (responden) pada penelitian ini adalah: pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli, yang berjumlah 48 orang yang ditetapkan peneliti berdasarkan sampel. Oleh karena itu, peneliti menguraikan karakteristik responden sebagai masukan untuk variabel yang ada pada penelitian ini serta lebih mudah untuk dipahami maka diuraikan berdasarkan, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil yang didapatkan pada pengumpulan data melalui penyebaran angket (*kuesioner*), berikut hasil data dari responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1

Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	100 %
1	Laki-Laki	30	62.5%
2	Perempuan	18	37.5%
Total		48 orang	100%

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas diketahui bahwa jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dari pada jumlah pegawai perempuan, dengan presentase laki-laki 62,5% dan perempuan 37,5%, dengan jumlah total % secara keseluruhan adalah 100%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil data yang diperoleh melalui penyebaran angket (*kuesioner*), kepada responden maka, karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.2
Presentase Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	100 %
1	20-29 Tahun	1	2 %
2	30-39 Tahun	17	35,4 %
3	40-49 Tahun	22	45,9 %
4	50-59 Tahun	8	16.7 %
Total		48 Orang	100 %

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 paling banyak responden berusia 40-49 tahun, yakni sebanyak 22 (45,9%) responden, disusul responden berusia 30-39 Tahun sebanyak 17 (35,4 %) kemudian responden berusia 50-59 tahun sebanyak 8 (16,7%) orang responden. Sementara paling sedikit responden berusia 20-29 tahun, yakni sebanyak 1 (2 %).

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari data yang diperoleh ditemukan tingkat pendidikan karyawan yang berbeda. Dengan demikian karakteristik responden dengan tingkat pendidikan yang berbeda maka dikelompokkan antara lain:

Tabel 4.3
Daftar Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	100 %
1	Diploma (III)	9 Orang	18,8%
2	Sarjana (S1)	35 Orang	72.9%
3	Pasca Sarjana (S2)	4 Orang	8.3%
Total		48 Orang	100%

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 responden dengan pendidikan Diploma III sebanyak 9 orang (18,8%), Sarjana (S1) sebanyak 35 (72.9%), dan S2 sebanyak 4 (8.3%).

4.2.5 Karakteristik Reponden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti kepada responden dijelaskan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Daftar Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	100 %
1	6-10 Tahun	12	25%
2	11-20 Tahun	30	62.5%

3	21-35 Tahun	6	12.5%
Total		48	100

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 jumlah responden dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 12 (25%), 11-20 tahun sebanyak 30 (62.5%), dan 6 tahun sebanyak 6 (12.5%).

4.3 Pengolahan Angket

Pengolahan angket berskala pengukuran menggunakan skala likert. Skala likert merupakan suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam riset berupa survei. Alat penelitian yang digunakan berupa kuesioner yang berisi daftar pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Skor untuk skala likert adalah 5, 4, 3, 2, 1. Bentuk jawaban skala likert terdiri dari: Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Dalam penelitian ini item pernyataan diberikan skor untuk masing-masing pernyataan atau pertanyaan dengan skor masing-masing disesuaikan dengan ketetapan awal yang digunakan dalam penelitian ini.

4.3.1 Hasil Skor Angket Variabel X

Dari hasil angket yang disebarkan oleh peneliti kepada responden, di mana angket tersebut bersifat tertutup, serta pada tiap-tiap angket memiliki lima opsi jawaban yang dimana setiap opsi jawaban memiliki skor penilaian yang berbeda beda.

Jumlah pernyataan angket pada variabel X sebanyak delapan pernyataan, dari masing-masing pernyataan tersebut diperoleh jawaban dan skor sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Skor Angket Variabel X

No. Responden	Daftar Skor Item Pernyataan								Total X
	PX1	PX2	PX3	PX4	PX5	PX6	PX7	PX8	
1	5	5	5	4	5	5	4	5	38

2	5	4	4	4	5	5	5	4	36
3	5	4	4	4	4	4	4	5	34
4	5	4	5	3	5	3	5	4	34
5	4	5	5	4	3	4	4	3	32
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	4	5	5	4	5	38
8	5	5	5	4	5	5	5	5	39
9	5	4	3	4	4	5	4	3	32
10	4	5	3	3	4	4	4	4	31
11	3	2	2	4	3	2	2	2	20
12	3	3	3	3	3	5	3	3	26
13	4	4	4	4	5	4	4	4	33
14	5	5	5	5	5	5	4	4	38
15	5	4	4	4	5	4	4	5	35
16	5	5	5	5	5	4	5	5	39
17	3	3	3	4	3	3	3	3	25
18	5	4	4	4	5	4	5	5	36
19	5	5	5	4	4	4	4	4	35
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	4	5	5	5	5	5	5	39
22	5	5	4	4	4	4	4	4	34
23	3	3	4	3	3	3	3	3	25
24	5	4	4	4	4	4	4	3	32
25	5	5	5	4	4	4	4	5	36
26	3	3	3	3	3	3	2	3	23
27	5	5	4	4	4	4	4	4	34
28	5	5	4	5	5	5	4	5	38
29	4	3	4	3	4	4	2	4	28
30	4	4	4	5	4	5	5	5	36
31	4	4	4	3	5	5	4	5	34
32	5	4	4	4	5	4	4	4	34

2	5	4	5	5	5	5	4	5	38
3	4	5	5	5	5	5	4	4	37
4	5	5	5	5	5	5	4	4	38
5	3	3	5	4	3	4	3	3	28
6	4	4	4	4	5	5	4	5	35
7	5	5	4	5	5	4	4	5	37
8	5	4	5	5	5	5	5	4	38
9	5	4	4	4	4	5	4	5	35
10	3	3	3	3	4	4	5	5	30
11	4	4	4	3	2	2	3	5	27
12	5	5	5	4	3	3	2	3	30
13	4	4	4	5	5	5	5	4	36
14	5	5	5	4	4	4	5	5	37
15	4	4	5	5	5	4	5	5	37
16	5	4	5	3	5	5	4	5	36
17	2	3	4	4	3	5	4	2	27
18	5	5	5	5	4	4	4	5	37
19	4	4	5	5	5	5	5	5	38
20	4	4	3	4	5	5	5	5	35
21	5	5	5	5	5	5	4	4	38
22	5	3	5	5	5	5	5	5	38
23	5	5	1	5	5	1	4	4	30
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	5	5	5	5	5	3	5	5	38
26	4	4	3	4	4	4	3	4	30
27	5	5	5	4	3	4	4	5	35
28	4	4	4	5	5	5	3	5	35
29	4	3	3	4	4	4	4	4	30
30	3	4	3	3	4	5	4	4	30
31	4	4	4	4	5	5	5	5	36
32	5	5	4	5	5	4	3	4	35

33	5	4	4	4	4	5	4	5	35
34	3	3	3	3	4	4	5	5	30
35	4	4	4	3	2	2	3	5	27
36	5	5	5	4	3	3	2	3	30
37	4	4	4	5	5	5	5	4	36
38	5	5	5	4	4	4	5	5	37
39	4	4	5	5	5	4	5	5	37
40	5	4	5	3	5	5	4	5	36
41	2	3	4	4	3	5	4	2	27
42	5	5	5	5	4	4	4	5	37
43	4	4	5	5	5	5	5	5	38
44	4	4	3	4	5	5	5	5	35
45	5	5	5	5	5	3	5	5	38
46	4	4	3	4	4	4	3	4	30
47	5	5	5	4	3	4	4	5	35
48	4	5	4	5	5	5	5	3	36

Sumber: Kuesioner Penelitian dan Diolah oleh Peneliti (2023)

4.4 Uji Validitas

4.4.1 Uji Validitas Variabel X

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji validitas tiap-tiap butir pernyataan pada kuesioner yang telah disebarikan kepada responden. Untuk menguji validitas pada setiap item-item pernyataan peneliti menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows Versi 29.0. Suatu butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai korelasi (r hitung) dari butir pernyataan tersebut $> r$ tabel (0,284), dengan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.7
Uji Validitas Terhadap Butir-Butir
Pernyataan Kuesioner Variabel X

Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
------------	------------	-----------	-------

Kuesioner			
P1	0.838	0,284	Valid (R Hitung> R Tabel)
P2	0.786	0,284	Valid (R Hitung> R Tabel)
P3	0.795	0,284	Valid (R Hitung> R Tabel)
P4	0.645	0,284	Valid (R Hitung> R Tabel)
P5	0.814	0,284	Valid (R Hitung> R Tabel)
P6	0.703	0,284	Valid (R Hitung> R Tabel)
P7	0.812	0,284	Valid (R Hitung> R Tabel)
P8	0.830	0,284	Valid (R Hitung> R Tabel)

Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 29.0 (2023)

Dari tabel 4.7 diketahui bahwa hasil uji validitas untuk nilai r tabel signifikansi 5% dapat dicari berdasarkan jumlah responden hasil *person correlation* pada tabel diatas semua item pernyataan memiliki nilai r hitung > dari r tabel, sehingga dikatakan butir pernyataan semua item valid. (Untuk hasil total perhitungan SPSS dapat di lihat pada lampiran).

4.4.2 Uji Validitas Variabel Y

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji validitas tiap-tiap butir pernyataan pada kuesioner yang telah di sebarakan kepada responden. Untuk menguji validitas pada setiap item-item pernyataan peneliti menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows Versi 29.0. Suatu butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai korelasi (r hitung) dari butir pernyataan tersebut > r tabel (0,284), dengan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.8
Uji Validitas Terhadap Butir-Butir
Pernyataan Kuesioner Variabel Y

Pernyataan Kuesioner	r hitung	r Tabel	Hasil
----------------------	----------	---------	-------

P1	0.617	0,284	valid (r hitung> r tabel)
P2	0.472	0,284	valid (r hitung> r tabel)
P3	0.540	0,284	valid (r hitung> r tabel)
P4	0.642	0,284	valid (r hitung> r tabel)
P5	0.751	0,284	valid (r hitung> r tabel)
P6	0.441	0,284	valid (r hitung> r tabel)
P7	0.569	0,284	valid (r hitung> r tabel)
P8	0.527	0,284	valid (r hitung> r tabel)

Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 29.0 (2023)

Dari tabel 4.8 diketahui bahwa hasil uji validitas dengan bantuan program komputer SPSS for Windows Versi 29.0, maka untuk nilai r tabel signifikansi 5% dapat dicari berdasarkan jumlah responden hasil *person corelation* pada tabel diatas semua item pernyataan memiliki nilai r hitung > dari r tabel, sehingga dikatakan butir semua pernyataan item valid. (Untuk hasil total perhitungan SPSS dapat di lihat pada lampiran).

4.5 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk keusioner. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Adapun syarat suatu alat ukur dikatakan reliabel dimana koefisien dari *Cronbach Alpha* > 0,70 maka pernyataan dikatakan reliabel. Sebaliknya jika koefisien dari *Cronbach Alpha* < 0,70 maka pernyataan dinyatakan tidak reliabel.

Untuk hasil dari uji reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang valid dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,907	8

Uji Reliabilitas Variabel X.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,698	8

Uji Reliabilitas Variabel Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Human Relations (X)	0.907	Reliabel
Kinerja (Y)	0.698	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 29.0 (2023)

Dari Tabel 4.9 diketahui hasil uji *cronbach alpha*, dengan bantuan program komputer SPSS for Windows Versi 29.0. Menunjukkan bahwa variabel X mempunyai nilai koefisien 0,907, dan variabel Y mempunyai nilai koefisien yaitu: 0,709 Maka masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Maka disimpulkan kuesioner penelitian bersifat reliable.

4.6 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui hasil dari uji normalitas dilakukan suatu pengujian dengan menggunakan program komputer SPSS for Windows Versi 29.0. dengan ketentuan dasar pengambilan keputusan adalah:

- a. Apabila nilai Sig > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal
- b. Apabila nilai Sig < 0,05 maka nilai residual berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.10
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,94872514
Most Extreme Differences	Absolute	.131

	Positive	.092
	Negative	-.131
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.031
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 29.0 (2023)

Dari Tabel 4.10 diketahui hasil uji normalitas menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows Versi 29. Memiliki nilai Sig = 0,39 > 0,05, maka dapat diartikan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.7 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antara variabel independen dari gejala multikolinearitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dengan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factory*). Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan antara lain: nilai VIF < 10.00 dan nilai Toleransi > 0,01.

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,613	3,167		5,561	,000		
Human Relations	,486	,091	,617	5,322	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

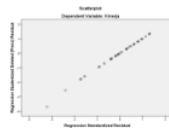
Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 29.0 (2023)

Dari tabel 4.11 di atas dijelaskan bahwa nilai $VIF = 1,000 < 10$, dan nilai toleransi $0,00$. Maka model regresi tidak terjadi korelasi antara variabel independen dari gejala multikolinearitas.

4.8 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ini dapat dilihat melalui grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu ada tidaknya pola tertentu. Dasar dalam pengambilan keputusan dapat dilakukan, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu secara teratur, (bergelombang, melebar, menyempit) maka dapat diindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Untuk menggambarkan hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan SPSS Versi 29.0 (2023)

Dari tabel 4.12 di atas dijelaskan bahwa telah terjadi titik-titik yang membentuk pola terpisah antara titik – titik yang lain secara teratur terpisah, yang dapat disimpulkan/ di bahwa terjadi heteroskedastisitas.

4.9 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih. Terutama dalam menelaah pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Pengujian analisis statistik regresi linier sederhana pada penelitian ini dengan bantuan program komputer SPSS for Windows Versi 29.0. yang dapat dilihat hasil pengolahan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.12
Analisis Regresi Linier Sederhana
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	251,648	1	251,648	28,326	,000 ^b
Residual	408,664	46	8,884		
Total	660,313	47			

a. Dependent Variable: *HUMAN RELATIONS*

b. Predictors: (Constant), KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 29.0 (2023)

Dari tabel 4.10 diatas dijelaskan bahwa F hitung = 28,326 dengan tingkat signifikansi / probabilitas $0,000 < 0,05$. Maka regresi sederhana dipakai untuk memprediksi variabel kinerja atau kata lain ada pengaruh variabel *Human Relations* (X) terhadap variabel kinerja (Y).

4.10 Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi *product moment* merupakan teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari dua variabel tersebut adalah sama.

Koefisien korelasi dipergunakan untuk mengukur derajat keeratan hubungan antara dua variabel atau koefisien yang mengukur kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Sofyan Siregar (2017: 251), dapat dijabarkan dengan ketentuan:

Antara 0,80 - 1,000 = Korelasi Sangat Kuat

Antara 0,60 - 0,799 = Korelasi Kuat

Antara 0,40 - 0,599 = Korelasi Sedang

Antara 0,20 - 0,399 = Korelasi Rendah

Antara 0,00 - 0,399 = Korelasi Sangat Rendah

Tabel 4.13
Analisis Koefisien Korelasi

		Correlations	
		Human Relations	Kinerja
Human Relations	Pearson Correlation	1	,617**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	48	48
Kinerja	Pearson Correlation	,617**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 29.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil *corelation* dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows Versi 29.0. Menunjukkan keeratan antara hubungan human relations dan kinerja terdapat koefisien korelasi 0,617.

Hal tersebut menandakan bahwa korelasi bersifat positif antara *human relations* dengan kinerja, dimana tingkat hubungannya adalah Antara 0,60 - 7,99 dengan kata lain hasil dari pengujian nilai korelasi masuk kedalam kategori korelasi kuat.

4.11 Koefisien Determinasi

¹¹ Koefisien determinasi adalah tingkat variabel X terhadap variabel Y yang dinyatakan dalam presentase (%). Presentase diperoleh dengan terlebih dahulu mengkuadratkan koefisien korelasi dikalikan 100%.

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu nilai yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,617 ^a	,381	,368	2,981

a. Predictors: (Constant), Human relations

Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 29.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui nilai koefisien determinasi (*R-Square*) adalah 0,381, yang dimasukkan kedalam rumus:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,381 \times 100\%$$

$$KD = 38,1\%$$

Sehingga dapat disimpulkan nilai tersebut dapat diartikan variabel human relations mampu mempengaruhi kinerja sebesar 38,1 %. Untuk 61,9 % di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.12 Uji Hipotesis

¹¹ Hipotesis statistik adalah dalam perumusan hipotesis, antara nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a) selalu berpasangan, apabila salah satu ditolak, maka yang lain pasti diterima sehingga keputusan yang tegas, yaitu kalau

Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara setiap variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Secara teknis dilakukan perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,613	3,167		5,561	,000
Human relations	,486	,091	,617	5,322	,000

a. Dependent Variable: Human relations

Sumber: Hasil Penelitian, Olahan SPSS Versi 29.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui hasil dari uji t variabel X *human relations* adalah 5,561 dengan tingkat signifikansi 5% di dapat t tabel sebesar 1.693. Diketahui nilai $Sig = 0,000 < 0,05$.

Interpretasi:

- Jika nilai $Sig < 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai $Sig > 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel maka tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Jadi, nilai t hitung $> t$ tabel pada taraf signifikansi 5% maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, atau “Ha diterima dan Ho ditolak”. Jadi, diketahui bahwa “*human relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja,” atau semakin baik *human relations* semakin

mempengaruhi kinerja.

4.13 Analisa Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh *Human Relations* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli” diperoleh hasil sebagai berikut:

Dalam penelitian ini peneliti melibatkan responden atau pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli sebanyak 48 orang dengan pengumpulan data menyebarkan angket (*kuesioner*). Data yang diperoleh melalui angket diolah dan diverifikasi untuk keabsahan data dari angket tersebut sehingga terbukti hasil pengujian validitas dan uji reliabilitas dikatakan valid dan reliabel dengan total pernyataan yaitu sebanyak 16 pernyataan yang terdiri dari delapan pernyataan untuk variabel X dan delapan pernyataan untuk variabel Y. Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa pengaruh *human relations* variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai variabel Y.

1. Pengaruh *Human Relations* Terhadap Kinerja Pada Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

Hasil perhitungan dengan menggunakan pengujian statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang ditimbulkan dari *human relations* terhadap kinerja pegawai. Dimana peningkatan yang ditimbulkan dari *human relations* Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli dapat mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini dapat diketahui bahwa pengaruh *human relations* dapat menghasilkan tercapainya kerjasama dalam sebuah tim membutuhkan komunikasi antar pimpinan dan pegawai, perintah dan arahan pimpinan agar pegawai memahami keinginan pimpinan organisasi dan arahan pimpinan membuat pegawai untuk berpartisipasi secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi, adanya keterbukaan yang dapat dijelaskan berarti keterbukaan harus selalu disertai

dengan kebijaksanaan, dan Pegawai juga sangat ingin hasil kerjanya dihargai oleh pimpinan.

Berdasar hasil uji hipotesis menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows Versi 29.0, diketahui hasil dari uji t variabel X *human relations* adalah 5,561 dengan tingkat signifikansi 5% di dapat t tabel sebesar 1,677. Diketahui nilai $Sig = 0,000 < 0,05$. Maka sesuai dengan interpretasi: ¹⁶ Jika nilai $Sig < 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, sebaliknya, Jika nilai $Sig > 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel maka tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Human Relations* secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Menurut Siagian (dalam buku Edy Warsopurnomo, 2020:83) *Human Relations* adalah keseluruhan hubungan baik yang perlu di ciptakan dan di bina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta suatu team work yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Pernyataan diatas didukung oleh teori, Afandi dalam (Abidin & Sasongko 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

⁹ 2. Besaran pengaruh *Human Relations* Terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

⁸ Hasil penelitian ini juga mampu membuktikan bahwa *human relations* memiliki berpengaruh terhadap kinerja pegawai. *Human relations* yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Tujuannya untuk mendorong dan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan hati yang puas. *Human relations* mempunyai fungsi untuk memotivasi para pegawai, membangkitkan motif, dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat. Semakin baik *human relations* yang terjalin di dalam organisasi akan dapat meningkatkan pegawai pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinan (*R-Square*) *human relations* terhadap kinerja dapat disimpulkan besaran pengaruh *human relations* terhadap kinerja sebesar 38,1. Untuk 61,9 % di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dengan diketahui besaran pengaruh human relation terhadap kinerja, maka Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli perlunya penerapan sikap *human relations* secara terus-menerus kepada pegawai untuk mempertahankan dan hubungan kerja sama antar rekan kerja dan sikap diri pegawai dalam peningkatan kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Menurut Sa'diyah El Adawiyah (2020:10) fungsi *human relations* dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dalam organisasi.
2. Meningkatkan hubungan kerja sama antar rekan kerja dalam organisasi.
3. Mengurangi terjadinya konflik dan frustasi antar pegawai
4. Memperjelas hubungan antar karyawan sedini mungkin, terutama yang menimbulkan ketidakharmonisan dalam hubungan.
5. Mengetahui sejauh mana faktor psikologis, komunikasi dan lingkungan mempengaruhi pekerjaan karyawan dalam organisasi.
6. Meningkatkan kinerja pegawai.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan antara lain:

1. Hasil uji hipotesis menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows Versi 29.0, diketahui hasil dari uji t variabel X *human relations* adalah 5,561 dengan tingkat signifikansi 5% di dapat t tabel sebesar 1.677. Diketahui nilai $Sig = 0,000 < 0,05$. Maka sesuai dengan interpretasi: Jika nilai $Sig < 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, sebaliknya, Jika nilai $Sig > 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel maka tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.
2. Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinan (*R-Square*) *human relations* terhadap kinerja dapat disimpulkan nilai tersebut berdasarkan variabel *human relations* mampu mempengaruhi kinerja sebesar 38,1. %. Untuk 61,9 % di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penelitian memberikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli untuk menerapkan human relation terhadap antar pegawai yang bertujuan menjaga keharmonisan pegawai, baik dalam berkomunikasi, mengikuti arahan pimpinan, adanya keterbukaan antar pegawai dalam setiap adanya konflik internal yang seharusnya diselesaikan secara bersama-sama melalui pimpinan, dan diharapkan pada pimpinan (Kepala Dinas) selalu memberikan penilaian dan penghargaan kepada pegawai dalam setiap pekerjaan stafnya.
2. Disarankan kepada Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli menjaga human relations (hubungan antar manusia) terjalin dengan harmonis, seperti atasan mampu menyelesaikan konflik yang terjadi dengan cepat, tidak membedakan ras, suku dan agama, serta dapat meningkatkan koordinasi pada setiap bagian agar dapat menciptakan teamwork yang lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.
3. Bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji permasalahan yang sama dengan penelitian ini hendaknya dapat memperluas variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja misalnya dari faktor kedisiplinan, budaya kerja, motivasi serta dari faktor lainnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman peneliti pada lokasi penelitian, ada beberapa keterbatasan yang ditemui oleh bagi peneliti. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Objek yang diteliti hanya terfokus pada permasalahan *human relations* dan kinerja dimana ada beberapa objek yang terkait dalam peningkatan kinerja pegawai seperti etos kerja, kedisiplinan dan lingkungan kerja.
2. Adanya keterbatasan pada tenaga dan kemampuan peneliti.
3. Penelitian ini hanya menggunakan data hasil kuesioner. Pengukuran hasil data berdasarkan kuesioner yang mana memiliki kelemahan diantaranya responden tidak dapat memberikan keterangan lebih lanjut karena keterbatasan pada soal yang ditanyakan dan responden menjawab

kuesioner tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

"PENGARUH HUMAN RELATIONS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA GUNUNGSITOLI"

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.umpo.ac.id Internet Source	3%
2	repository.unpkediri.ac.id Internet Source	2%
3	qiaramedia.com Internet Source	2%
4	portaluqb.ac.id:808 Internet Source	1%
5	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%
6	repository.iainpare.ac.id Internet Source	1%
7	journal.formosapublisher.org Internet Source	1%
8	repository.uma.ac.id Internet Source	1%
9	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%

10	e-journal.unmas.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.stei.ac.id Internet Source	1 %
12	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1 %
13	Orsinil Harfian Zega. "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN LISTRIK PRABAYAR DI KECAMATAN GUNUNGSITOLI UTARA KOTA GUNUNGSITOLI", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023 Publication	1 %
14	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1 %
15	eprint.stieww.ac.id Internet Source	1 %
16	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1 %
17	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1 %
18	Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper	1 %
19	ejournal.pin.or.id	

Internet Source

1 %

20

Submitted to Universitas Pamulang

Student Paper

1 %

21

repository.unpas.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

"PENGARUH HUMAN RELATIONS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA GUNUNGSITOLI"

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63
