

Pengaruh Human Relations Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar

Elly Yustika Rini

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

Email:ellyyustika@gmail.com

Abstrak

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia, yang merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Hakikat organisasi adalah manusia itu sendiri, sedangkan manusia adalah makhluk hidup yang selalu berkembang, diperlukan terobosan-terobosan lebih untuk perbaikan pengembangan sumber daya manusia sebagai motor penggerak organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui seberapa besar pengaruh Human Relations terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar; (2) mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Kerja Organisasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar; (3) mengetahui pengaruh simultan Human Relations dan Budaya Kerja Organisasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar. Objek penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik angket. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan uji t dan uji F untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan terpenuhinya uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik, uji hipotesis t membuktikan bahwa hubungan antar manusia dan budaya kerja organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan sumbangan efektif sebesar 42,7%. Hipotesis uji F membuktikan secara simultan, model regresi berganda memperkuat hubungan korelasional antara human relation dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: hubungan antarmanusia, budaya kerja organisasi, kinerja, Kepanjenkidul.

Abstract

Organizations need human resources to achieve the goals that have been set. Human resources, which is one of the most important factors in an organization. The nature of the organization is the human itself, while humans are living creatures that are always evolving, more breakthroughs are needed for improvement in the development of human resources as the driving force of the organization.

This study aims to: (1) find out how much influence Human Relations has on improving employee performance in Kepanjenkidul District, Blitar City; (2) find out how much influence Organizational Work Culture has on improving employee performance in Kepanjenkidul District, Blitar City; (3) knowing the simultaneous influence of Human Relations and Organizational Work Culture on improving employee performance in Kepanjenkidul District, Blitar City. The objects of this research are employees at the Kepanjenkidul District Office, Blitar City. The method used in this research is a quantitative approach. The research data was obtained by using a questionnaire techniques. The analysis technique used is multiple linear regression with t test and F test to test the research hypothesis.

The results showed that, with the fulfillment of validity, reliability and classical assumption test, the hypothesis t test proved that human relations and organizational work culture had a positive on employee performance with an effective contribution of 42.7%. The F test hypothesis proves simultaneously, the multiple regression model strengthens the correlational relationship between human relations and organizational culture on employee performance.

Keywords: human relations, organizational work culture, performance, Kepanjenkidul.

A. Latar Belakang Teoritis

Kinerja

Kinerja atau lebih disebut dengan *Job Performance* atau *actual performance* merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kardani, Sadiartha dan Puja (2021) kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Kinerja yang tinggi dimiliki oleh karyawan dapat dibentuk melalui kesadaran pemimpin perusahaan untuk memberikan semangat kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin untuk memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga karyawan lebih memahami tanggungjawab pekerjaan yang dilakukannya.

Murti (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sofyan (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan salah satu gambaran tentang diri seorang karyawan atau pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Kinerja (*performance*) cenderung dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor finansial dan non finansial. Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial.

Presilawati (2016) menjelaskan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan adalah sebagai berikut: “untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja dan juga merupakan suatu hal yang

sangat penting dalam upaya instansi dalam mencapai tujuan”.

Fikri (2018) mengemukakan kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Ukuran-ukuran dari kinerja pegawai mengadaptasi dimensi pengukuran yang dikembangkan oleh Gary Dessler yang menyatakan bahwa kinerja dapat diukur dengan indikator kualitas kerja, produktivitas, keandalan, kehadiran, dan kerjasama.

Naibaho, Kawet & Kojo (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar bisa mencapai kinerja yang tinggi seorang pemimpin harus bekerja keras dalam hal disiplin kerja dan kompensasi pada karyawan. Hilangnya kompensasi dan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisien kerja dan efektifitas kerja tugas pekerjaan. Dengan dimunculkan kedisiplinan maka sangat diharapkan para karyawan akan melakukan pekerjaan mereka secara seefektif mungkin.

Fikri (2018) mengemukakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain: (1) kemampuan pribadi, (2) kemampuan manajer, (3) kesenjangan proses, (4) masalah lingkungan, (5) situasi pribadi, (6) motivasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Murti (2014) ada tiga, yaitu :

- a. Faktor individu
Faktor individu ini meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis
Faktor psikologis ini meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi
Faktor organisasi ini meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

Penilaian Kinerja

Melacak kemajuan kinerja, mengidentifikasi kendala, dan memberi informasi dalam suatu organisasi, diperlukan adanya komunikasi kinerja yang berlangsung terus menerus, sehingga dapat mencegah dan menyelesaikan masalah yang terjadi. Berkaitan dengan hal tersebut, Bernardin & Russell menyatakan bahwa perlu diadakan penilaian kinerja, guna mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan, membuat keputusan staf yang tepat waktu dan akurat serta untuk mempertinggi kualitas produksi dan jasa instansi secara keseluruhan.

Menilai kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif hasil kerja pegawai, yaitu dengan cara melihat prestasi dan kontribusi yang diberikan pegawai dalam bekerja. Kegiatan penilaian kinerja adalah proses dimana instansi mengevaluasi atau menilai kemampuan dan kecakapan kerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Saifullah (2012) untuk menilai kinerja karyawan diperlukan standar yang jelas agar mampu dipahami secara utuh oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Secara garis besar standar penilaian kinerja dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu :

1. Tangible standar, yaitu sasaran yang ditetapkan alat ukurnya atau standarnya yang terdiri dari:
 - a. Standar dalam bentuk fisik (standar kuantitas, kualitas dan waktu)
 - b. Standar dalam bentuk uang (standar biaya dan penghasilan).
2. Intangible standar yaitu sasaran yang tidak dapat ditetapkan dengan alat ukur

(perilaku, loyalitas dan dedikasi karyawan). Kinerja sangat berkaitan dengan hasil kerja karyawan.

Disamping standar yang ditetapkan, penilaian kinerja juga harus memenuhi unsur-unsur kinerja, diantaranya: kerjasama, tanggung jawab, kedisiplinan dan kepemimpinan. Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Di dalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dan organisasi. Dengan demikian tujuan suatu organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien. Indikator-indikator kinerja pegawai menurut Bernardin & Russel (dalam Murti, 2014) adalah :

- a. Kualitas
Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- b. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu
Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektifitas
Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Hubungan antar perseorangan
Merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan

Human Relations Pimpinan

Dalam sebuah institusi keberadaan pimpinan mempunyai peran yang strategis

dan sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi/perusahaan. Kontribusi seorang Pimpinan tidak hanya dibutuhkan untuk kepentingan institusi maupun relasi/stakeholders dalam rangka menjalin kerja sama dan mengembangkan institusi atau perusahaannya. Oleh karena itu dibutuhkan seorang Pimpinan yang profesional dalam memenuhi tuntutan jaman, Pimpinan tidak cukup kalau hanya mempunyai knowledge yang luas, skill yang memadai serta kepribadian (*personality*) yang mantab tetapi yang tidak kalah pentingnya mempunyai pengalaman serta kemampuan untuk menjalin kerja sama secara internal maupun eksternal diluar perusahaannya. Disamping itu seorang Pimpinan perusahaan juga harus mampu menjadi *human relations* yang handal dalam menjalin kerjasama dengan institusi lain untuk kemajuan institusi atau perusahaannya. Disamping itu pula seorang pimpinan harus mampu menjadi *human relations* yang baik untuk pegawai atau karyawanya.

Human relations sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kardani, Sadiartha dan Puja (2021), *human relations* merupakan suatu hubungan yang memungkinkan kedua belah pihak untuk saling berinteraksi satu sama lain melalui pendekatan-pendekatan tertentu. Hubungan ini dapat membangun saling jentikan emosional antar pegawai yang membuatnya bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Risnawati (2015) *human relations* adalah suatu hubungan antar manusia yang tidak hanya mementingkan aspek komunikasi tetapi juga aspek psikologis dan kepuasan. Lebih luas berkaitan dengan human relations menurut risnawati (2015) mempunyai dua (2) arti yaitu human relations dalam arti luas adalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati bagi kedua belah pihak. Sedangkan human relations dalam arti sempit komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi kerja dan dalam organisasi kerja dengan tujuan untuk membangkitkan semangat, memotivasi dengan produktif

sehingga menimbulkan kepuasan dan kebahagiaan.

Budaya Kerja Organisasi

Budaya Kerja organisasi mempunyai kecenderungan untuk terus berubah dan berkembang mengikuti perubahan dan kemajuan. Seperti halnya manusia budaya organisasi tidak bersifat statis, budaya kerja organisasi dengan perjalanan waktu akan berkembang menjadi lebih dewasa yang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Budaya kerja organisasi yang mendorong kemajuan organisasi adalah budaya kerja organisasi yang mengarah pada peningkatan kualitas organisasi.

Salah satu faktor yang utama dalam meningkatkan kinerja adalah budaya kerja organisasi. Menurut Muis, Jufrizen dan Fahmi (2021) budaya kerja organisasi merupakan seperangkat norma, kepercayaan, dan asumsi yang telah disepakati bersama sejak lama sehingga menjadi pedoman dalam pemecahan masalah dalam organisasi.

Wardiah (2016) dalam bukunya Teori Perilaku dan Budaya Kerja Organisasi menyatakan bahwa budaya kerja organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya kerja organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan hal ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

Fauzi (2016), berpendapat bahwa budaya kerja organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya kerja organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Budaya kerja Organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan

organisasi. Budaya yang kuat memberikan pemahaman-pemahaman yang jelas kepada karyawan tentang cara penyelesaian masalah di sekitarnya dan budaya akan memberikan stabilitas pada organisasi.

Budaya kerja organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini bila diamati merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut (Robbins, 2006). Secara spesifik budaya kerja dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerjasama tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku.

Maka budaya kerja organisasi sangat penting, karena merupakan penerapan yang terjadi dalam organisasi. Dengan adanya hubungan yang sangat erat antara sumber daya manusia dengan budaya organisasi, sebagai makhluk, manusia memiliki bekal hidup yaitu budi atau akal, dan budaya yang merupakan manifestasi dari cipta, rasa dan karsa manusia. Budaya kerja organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus-menerus. Budaya kerja organisasi juga berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, brand, pemacu (motivator), pengembangan yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan.

Budaya kerja organisasi disebut juga budaya perusahaan, sering juga disebut budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja sumber daya manusia (SDM). Semakin kuat budaya perusahaan, semakin kuat pula dorongan berprestasi. Karena suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda, baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman dalam hidupnya, perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut agar tidak berjalan sendiri-sendiri.

Karakteristik budaya kerja organisasi, menurut Robbins (2006) dalam Sulistianto (2009) dan Fauzi, et al (2016) adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan risiko (*Innovation and risk taking*). Tingkatan dimana para pegawai terdorong untuk berinovasi dan mengambil risiko.
2. Perhatian yang rinci (*Attention to detail*). Suatu tingkatan dimana para pegawai diharapkan memperlihatkan kecermatan (*precision*), analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil (*Outcome orientation*). Tingkatan dimana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
4. Orientasi pada manusia (*people orientation*). Suatu tingkatan dimana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang anggota organisasi itu.
5. Orientasi tim (*team orientation*). Suatu tingkatan dimana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim-tim. Bukannya individu-individu.
6. Keagresifan (*aggressiveness*). Suatu tingkatan dimana orang-orang (anggota organisasi) itu memiliki sifat agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
7. Stabilitas (*stability*). Suatu tingkatan dimana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

B. Metode Penelitian

Rancangan Jenis Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Metode penelitian kuantitatif deskriptif dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh variabel terhadap variabel lainnya. Priyono (2016:37) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala dan fenomena. Hasil akhir dari penelitian ini berupa tipologi atau pola-pola mengenai fenomena yang sedang dibahas.

Pendekatan kuantitatif juga digunakan untuk mengembangkan dan menyempurnakan teori dan memiliki kredibilitas untuk mengukur, menguji

hubungan sebab-akibat dari dua atau beberapa variabel dengan menggunakan analisis statistik (Arikunto, 2013:234). Desain formal diperlukan untuk meyakinkan bahwa deskripsi mencakup semua tahapan yang diinginkan untuk mencegah dikumpulkannya data yang tidak perlu. Penelitian deskriptif berupaya untuk memperoleh penjelasan atau deskripsi yang lengkap dan akurat dari sebuah situasi (Rahmat, 2013:33).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:61). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar sebanyak 85 orang. Sampel adalah bagian dari sejumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014: 62).

Penelitian ini menggunakan Metode Sensus. Penelitian ini menggunakan instrumen yang telah dikembangkan peneliti sebelumnya. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dengan skala Likert untuk setiap variabel penelitian. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan data interval dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Dalam skala ini, angka 1 (satu) menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan, sedangkan angka 5 (lima) menunjukkan sangat setuju.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket atau metode kuesioner. Metode angket merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun secara sistematis, kemudian diisi oleh responden. Metode angket yang digunakan adalah angket tertutup, yaitu angket yang dirancang sedemikian rupa untuk merekam data tentang keadaan yang dialami responden, kemudian semua pertanyaan harus dijawab sesuai dengan pilihan alternatif jawaban yang telah tertera dalam angket tersebut.

Pengukuran validitas dari masing-masing alat pengambil data (kuesioner), dilakukan dengan cara mengkorelasi skor item butir pertanyaan terhadap total skor pada setiap faktor dari masing-masing responden yang diujicoba. Korelasi yang dibentuk berdasarkan teknik korelasi product

moment yang formulasi matematisnya menurut Arikunto (2013:327).

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai Alpha. Jika hasil perhitungan r Alpha positif dan r Alpha $>$ r tabel maka butir atau variabel tersebut reliabel. Sebaliknya, bila r Alpha $<$ r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel. Dalam SPSS 16.0 pengukuran reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach $>$ 0,60.

C. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh antar variabel secara terpisah/parsial maupun untuk menguji pengaruh variabel secara simultan/bersama-sama. Berdasarkan analisis regresi berganda dengan memanfaatkan program SPSS diperoleh hasil sebagaimana tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Variabel Terikat : Kinerja Pegawai (Y)					
No	Variabel	Koef. B	Beta	t	Sig
1	(Constant)	13,920		4,066	0,000
2	Human Relations (X1)	0,417	0,385	3,632	0,000
3	Budaya Kerja Organisasi (X2)	0,370	0,342	3,229	0,002
Keterangan :					
R _{tabel}		= 0,2133			
R		= 0,654			
R Square		= 0,427			
Adjusted R Square		= 0,413			
T _{tabel}		= 1,664			
F _{hitung}		= 30,565			
F _{Tabel}		= 3,10			

Sumber: data primer diolah, 2022

Model Regresi

Dari hasil analisis statistik sebagaimana ringkasan hasil analisis regresi pada tabel 1. Diatas dapat disusun rumusan fungsi atau persamaan seperti dibawah ini:

$$Y = 13,920 + 0,417X1 + 0,370X2 + \varepsilon$$

$$R^2 = 0,427$$

Dari model tersebut selanjutnya diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing-masing koefisien regresi sebagai berikut:

1. Konstanta ($\beta_0 = 13,920$) menunjukkan bahwa jika kondisi dimana variabel *Human Relations* dan Budaya Kerja Organisasi dianggap tetap dan bernilai nol, maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 13,920.
2. Koefisien regresi variabel *Human Relations* ($\beta_1 = 0,370$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata *Human Relations* meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,370 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa *Human Relations* mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
3. Koefisien regresi variabel Budaya Kerja Organisasi ($\beta_2 = 0,370$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata Budaya Kerja Organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata Kinerja Pegawai pegawai akan meningkat sebesar 0,370 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa Budaya Kerja Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
4. Nilai koefisien determinasi berganda yang ditunjukkan oleh besarnya nilai $R^2 = 0,427$ menunjukkan besarnya Kinerja Pegawai Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar sekitar 42,7% ditentukan oleh perubahan variabel bebas *Human Relations* dan Budaya Kerja Organisasi dan selebihnya diteliti dengan menggunakan variable lain.

Pengujian Hipotesis Secara Terpisah (Uji t)

Pengaruh kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel *Human Relations* dan Budaya Kerja Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar secara terpisah diukur dari nilai koefisien regresinya. Jika koefisien regresi positif maka pengaruhnya positif. sebaliknya jika koefisiennya negatif maka berpengaruh negative. Untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, diukur dari nilai t-hitung masing-masing variabel bebas. Jika t-hitung lebih besar dari

t-tabel, berarti pengaruh tersebut signifikan, begitu sebaliknya.

Berdasarkan uji statistik tersebut dapat menghasilkan variasi simpulan suatu variabel: berpengaruh positif dan signifikan, berpengaruh positif tapi tidak signifikan, berpengaruh negatif dan signifikan, serta berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan.

Pengaruh Variabel *Human Relations* (X1) terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar (Y)

Koefisien regresi variabel *Human Relations* ($\beta_1 = 0,417$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata *Human Relations* meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,417 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa *Human Relations* mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar.

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel *Human Relations* terhadap Kinerja Pegawai pegawai, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis, Langkah-langkah pengujiannya adalah:

a. Menentukan Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$, secara terpisah variabel *Human Relations* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, secara terpisah variabel *Human Relations* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai,

b. Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t-statistik sebesar 3,632 dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan ($df = 85 - 1 - 2 = 82$) diperoleh harga t dalam tabel = 1,664

c. Kesimpulan

Karena harga t-hitung = 3,632 lebih besar dari harga t-tabel = 1,664 maka harga t-hitung berada di daerah penolakan H_0 , maka kesimpulannya hipotesis menolak H_0 , yang artinya bahwa secara terpisah

variabel *Human Relations* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar.

Dari hasil analisis tersebut baik analisis regresi maupun pengujian statistik membuktikan hipotesis yang mengatakan bahwa variabel *Human Relations* mempunyai **pengaruh positif** dan **signifikan** terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini konsisten dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) dan didukung juga oleh Mardi Astutik (2016), Hasil penelitian dikuatkan oleh argumen Angreini Talumantak (2016) yang menyatakan bahwa *Human Relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Variabel Budaya Kerja Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar (Y)

Koefisien regresi variabel Budaya Kerja Organisasi ($\beta_2 = 0,370$ memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata Budaya Kerja Organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,370 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa Budaya Kerja Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar.

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel Budaya Kerja Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis, Langkah-langkah pengujiannya adalah:

a. Menentukan Hipotesis

$H_0 : \beta_2 = 0$, secara terpisah variabel Budaya Kerja Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, secara terpisah variabel Budaya Kerja Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

b. Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t-statistik sebesar 3,229 dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan ($df = 85 - 1 - 2 = 82$) diperoleh harga t dalam tabel = 1,664.

c. Kesimpulan

Karena harga t-hitung = 3,229 lebih besar dari harga t-tabel = 1,664, maka harga t-hitung berada di daerah penolakan H_0 , maka kesimpulannya hipotesis menolak H_0 , yang artinya bahwa secara terpisah variabel *Budaya Kerja Organisasi* mempunyai **pengaruh positif** dan **signifikan** terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar.

Dari hasil analisis, baik analisis regresi maupun pengujian statistik membuktikan hipotesis bahwa variabel *Budaya Kerja Organisasi* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kesimpulan ini konsisten/mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) dan didukung juga oleh Mardi Astutik (2016). Hasil penelitian dikuatkan oleh argumen Angreini Talumantak (2016) yang menyatakan bahwa Budaya Kerja Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai

Analisis Pengujian Hipotesis Pengaruh Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah hipotesis yang mengatakan bahwa secara bersama-sama *Human Relations* dan *Budaya Kerja Organisasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar, Uraian hipotesis tersebut kemudian dibuktikan dengan melakukan pengujian statistik dengan uji F.

Hasil pengolahan data dengan perhitungan perangkat lunak program komputer SPSS dihasilkan F-hitung sebesar 30,565. Dengan menggunakan taraf signifikansi ($\alpha: 5\%$), dan daerah kritis $df = 2$ dan $N = 85$ menghasilkan F-tabel sebesar 3,10.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $F\text{-hitung } 30,565 > F\text{-tabel } 3,10$ yang bermakna secara bersama-sama variabel *Human Relations* dan *Budaya Kerja Organisasi* mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel-variabel dependen dan independen yang diteliti. Secara detail penelitian ini memberikan implikasi sebagai berikut:

Pengaruh *Human Relations* terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Talumantak (2016), *Human Relations* merupakan keseluruhan hubungan baik yang formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi. Dengan demikian dapat tercipta suatu *teamwork* yang harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. *Human Relation* adalah suatu hubungan manusiawi yang dalam hal ini telah memasuki tahap psikologis. *Human Relation* terhadap pegawai bisa dilakukan dengan komunikasi verbal dan non-verbal yang bersifat informal atau tidak direncanakan, seperti komunikasi sehari-hari yang biasa dilakukan antara atasan dan bawahan begitupun sebaliknya.

Bersesuaian dengan hasil penelitian Kardani, Sadiartha dan Puja (2021) dalam komunikasi organisasi, ada beberapa model komunikasi yaitu komunikasi ke bawah dan komunikasi horizontal. Komunikasi ke bawah berbicara tentang informasi yang pindah secara formal dari seseorang yang jabatannya lebih tinggi kepada orang lain yang jabatannya lebih rendah. Hal ini pula yang diterapkan di Pemerintah Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar, dimana pola komunikasi yang digunakan yaitu komunikasi ke bawah. Kepala bidang selalu memberikan motivasi kepada pegawainya agar lebih giat untuk bekerja. Kepala bidang juga memberikan arahan-arahan dan instruksi kepada pegawainya untuk melakukan pekerjaannya. Dan komunikasi horizontal berbicara tentang informasi yang bergerak diantara orang-orang dan jabatan-jabatan yang sama tingkat otoritasnya. Komunikasi horizontal terdiri dari

penyampaian informasi diantara rekan-rekan kerja dalam unit kerja yang sama.

Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama. Seperti yang diterapkan di Pemerintah Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar, sesama pegawai saling memberikan informasi dan saling menyemangati untuk menyelesaikan tugas-tugas selama berada di lingkungan kantor. Hal itu dapat membuat hubungan sesama pegawai menjadi baik.

Secara garis besar, komunikasi dapat dibedakan antara komunikasi verbal maupun non-verbal yang masing-masing mempunyai peran aktif dalam meningkatkan aktivitas suatu hubungan. Tetapi komunikasi non-verbal disini berfungsi untuk menggantikan pesan lisan. Pimpinan yang berhasil meningkatkan suatu hubungan yang harmonis dalam berkomunikasi dengan bawahannya sangat ditentukan oleh keterampilan dan kemampuan menjalankan fungsi komunikasi secara baik. Oleh karenanya, komunikasi yang baik dan efektif akan ditentukan dari kepercayaan dan keyakinan seorang pimpinan dalam memimpin untuk mengontrol bawahannya.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan penilaian dari responden menghasilkan bahwa survey pengendalian emosional memiliki skor rata-rata tertinggi yang berarti responden menilai bahwa pegawai Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar mempunyai kemampuan pengendalian emosi yang sangat baik serta mampu menciptakan suasana yang positif dalam bekerja. Dampak adanya pengendalian emosi ini sangat berpengaruh terhadap hubungan antar pegawai (*Human Relations*) sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik untuk instansi.

Berdasarkan hasil penelitian Kardani, Sadiartha dan Puja (2021), *human relation* mampu menciptakan suatu hubungan yang memungkinkan kedua belah pihak untuk saling berinteraksi satu sama lain melalui pendekatan-pendekatan tertentu. Hubungan ini dapat membangun saling terikat emosional antar pegawai yang membuatnya bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Dipertegas oleh Risnawati (2015) yang menyatakan bahwa *human*

relations adalah suatu hubungan antar manusia yang tidak hanya mementingkan aspek komunikasi tetapi juga aspek psikologis dan kepuasan.

Dari hasil analisis pengaruh human relations terhadap kinerja pegawai kecamatan kepanjen kidul kota blitar sudah tumbuh dan berkembang sangat baik terkait dengan human relations pimpinan dengan pegawai maupun pegawai dengan pegawai lainnya yang mampu mendorong kinerja pegawai untuk semakin berkualitas dan profesionalitas.

Pengaruh Budaya Kerja Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar.

Menurut penelitian Astutik (2016), Budaya Kerja Organisasi memiliki peran yang sangat penting terhadap kesuksesan suatu organisasi. Dalam jangka panjang, budaya kerja organisasi sebagai sarana bagi anggota organisasi untuk memenuhi kebutuhan serta mencapai tujuannya. Budaya Kerja Organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen. Budaya Kerja Organisasi terbentuk berawal dari visi misi yang dibuat oleh sebuah organisasi. Visi misi yang dimiliki organisasi mengandung sebuah nilai yang dapat diartikan sebagai sesuatu yang menjadi acuan ideal bagi individu dalam berperilaku dan bertindak. Nilai Budaya Kerja Organisasi terkait dengan masalah pencapaian suatu organisasi termasuk didalamnya nilai adalah ideologi, cita-cita dan keyakinan (Kardani, 2021).

Dalam upaya menciptakan budaya kerja organisasi yang baik Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar telah membagi seluruh pegawai yang terlibat didalam tugas dan fungsi yang jelas. Tugas dan fungsi ini digambarkan dalam struktur organisasi yang sahkan berdasarkan peraturan Wali Kota Blitar No.77 tahun 2016 yang memuat tugas pokok dan fungsi Camat, Sekretaris, kepala sub bagian umum, keuangan dan penatausahaan barang, Kasubag program dan kepagawaian, Seksi Pemerintahan dan ketentraman Ketertiban Umum, Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan

Pembangunan, Seksi Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat dan Seksi Pelayanan Umum.

Budaya Kerja Organisasi sangat berkaitan dengan kinerja pegawai khususnya bidang pelayanan Kecamatan Kepanjen Kidul. Pemerintah Kota Blitar berkomitmen untuk berupaya secara maksimal meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan peningkatan pelayanan di berbagai bidang. Langkah Pemerintah Daerah untuk mewujudkan hal tersebut yang dipandang paling efektif adalah dengan meningkatkan keterlibatan masyarakat dalam proses pembangunan baik dalam proses perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasannya. Dengan demikian maka setiap hasil-hasil pembangunan selain dapat dipertanggungjawabkan juga memenuhi kaidah kemanfaatan bagi segenap komponen pemerintahan yang ada baik pemerintah daerah sebagai pemangku kepentingan maupun masyarakat sebagai sasaran pembangunan.

Dalam rangka keberhasilan penyelenggaraan tugas-tugas Pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat yang aspiratif, adil, merata, serasi, selaras dan seimbang antara satu wilayah dengan wilayah lainnya, maka perlu optimalisasi kinerja pemerintah kecamatan, sebagai perangkat daerah yang secara administrasi mempunyai fungsi pemandu segala aspirasi yang tumbuh dari bawah yang disinergikan dengan kebijaksanaan dari tingkat atas yang harus dilaksanakan oleh masyarakat.

Dalam upaya mewujudkan pencapaian tujuan pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam RPJMD Kota Blitar, Kecamatan Kepanjenkidul telah merumuskan kebijakan dalam Program dan Kegiatan yang mengarah kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam berbagai bidang. Sebagai bukti bahwa seluruh pegawai Kecamatan Kepanjen Kidul mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi dengan baik dibuktikan dengan capaian kinerja sebagai berikut (Renstra 2021-2026 kecamatan Kepanjenkidul):

- a) Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) Kecamatan Kepanjen Kidul dari tahun 2017, 2018, 2019, 2020, dan 2021 mendapat penilaian Baik.

- b) Prosentase pelayanan yang sesuai dengan standard pelayanan mengalami kenaikan dari tahun 2017 sebesar 90%, di tahun 2018 menjadi 100% dan dapat dipertahankan hingga tahun 2021.
- c) Prosentase jumlah koordinasi di bidang pemerintahan / keamanan / ketertiban / kesejahteraan social / pembangunan di wilayah yang ditindaklanjuti menunjukkan kestabilan 100% dari tahun 2017 hingga 2021.
- d) Prosentase Pelayanan Tepat waktu menunjukkan kestabilan 100% dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021.
- e) Prosentase pembinaan di bidang pemerintahan, keamanan dan ketertiban, kesejahteraan social, pemberdayaan masyarakat dan pembangunan wilayah yang ditindaklanjuti pada tahun 2017 tidak tersedia data, sedangkan mulau tahun 2018 sampai dengan 2021 menunjukkan konsistensi pada angka 100%.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Wardiah (2016) dalam bukunya Teori Perilaku dan Budaya Kerja Organisasi menyatakan bahwa budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya kerja organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan hal ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi. Dipertegas oleh Fauzi (2016) dan Puteri (2020), yang menegaskan bahwa budaya kerja organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya kerja organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Dari penjelasan fakta diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja organisasi di kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar mampu meningkatkan kinerja pegawai yang dibuktikan dengan capaian kinerja pegawai yang yang baik.

Pengaruh *Human Relations* dan Budaya Kerja Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Komang Ayu Mareti Putri (2020), *Human relations* dan budaya kerja organisasi merupakan dua variable yang saling menguatkan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar. Beberapa factor-faktor yang menyebabkan terwujudnya *human relations* yang baik diantaranya Kebutuhan untuk bekerjasama, Kesiapan Mental, Pengendalian Emosional, dan Latar Belakang Budaya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dihasilkan bahwa berkaitan dengan kebutuhan untuk bekerjasama antar pegawai cukup tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan *tim work*, demikian pula untuk aspek kesiapan mental pegawai yang sudah cukup berpengalaman yang dibuktikan dengan hampir lebih dari 85% pegawai telah bekerja lebih dari 10 tahun di Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar. Dengan modal kesiapan mental dan pengalaman yang baik menciptakan pengendalian emosional yang cukup baik sehingga antar pegawai merasakan kenyamanan dalam melaksakan tugas dan kewajibannya tanpa mempermasalahkan latar belakang budaya.

Budaya kerja organisasi di Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar menjadi penguat bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor inovasi dan pengambilan risiko sudah sering dihadapi oleh pegawai Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar. Ditambah dengan pengalaman yang bertahun tahun bekerja menyebabkan ketelitian dan kecermatan pegawai cukup baik sehingga minim sekali terjadi kesalahan kerja. Kemudian adanya target dari institusi untuk menyelesaikan pekerjaan mampu ditempatkan sebagai motivasi dengan berusaha semaksimal mungkin mencapai hasil yang ditetapkan. Selanjutnya factor kerjasama dan keagresifan dari masing-masing pegawai cukup mendukung stabilitas institusi dalam menjalankan seluruh program kerja yang ada di Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar.

Dengan adanya daya dukung human relations dan budaya kerja organisasi yang harmonis maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Pengalaman pegawai yang rata-rata sudah lebih dari 10 tahun bekerja di Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar ternyata mampu bekerja dengan akurasi tinggi, teliti, rapi, konsisten, mampu menyelesaikan target pekerjaan, bertanggungjawab, disiplin dan kuatnya bangunan kerjasama antar pegawai.

Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa human relations dan budaya kerja organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Komang Ayu Mareti Putri (2020) menyatakan bahwa Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dipertegas oleh Ni Luh Kardani (2021) yang menyatakan bahwa (1) budaya kerja organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (4) budaya kerja organisasi, human relation, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

D. Kesimpulan

- a. *Human Relations* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar.
- b. Budaya Kerja Organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar.
- c. *Human Relations* dan Budaya Kerja Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar.

E. Referensi

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta. ISBN: 978-979-518-153-8.
- Astutik. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, Vol. 2 No. 2 Hal. 141-159.
- Azwar, Syaifudin. 2007. *Metode Penelitian*. Penerbit Pustaka Pelajar.
- Fauzi, Muhammad et al. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management* Vol. 02 No. 02 Maret 2016
- Fikri, K. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 7 No. 4 Halaman 46-56.
- Harianto, Immanuel FX. 2016. Pengaruh kompensasi, Kinerja SDM dan disiplin kerja terhadap Pencapaian Kinerja Perusahaan. *Jurnal berkala ilmiah Efisiensi* Vol.6 No.02 Tahun 2016.
- Janie, Dyah Nirmala Arum. 2012. *Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda dengan SPSS*. Semarang University Press: Semarang. ISBN: 978-602-9019-98-8.
- Kardani, Sadiartha, dan Puja. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Human Relation, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Gianyar Partasedana Di Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parwisata*, Vol. 1 Hal. 4 ISBN: 1219-1229.
- Mahardika, Baggia & Yulianthini, 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina*. *E-Journal Bisma* Vol. 4 Tahun 2016
- Murti, Arum Eka (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai CV. Metalindo Manunggal Karsa. *Digilib-Jurnal : eprints.undip.ac.id/45322/*

- Mustikawati, Hotimah (2018). Pengaruh Human Relations terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 16(1) ISSN : 0853 – 2516
- Muis, Jufrizen dan dan Fahmi. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, Vol. 1 No. 1 Hal : 9-25.
- Naibaho, Kawet & Kojo, 2016. Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. *Jurnal berkala ilmiah Efisiensi Vol.6 No.02 Tahun 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Pertiwi dan Sari, 2015. Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Proceeding of Management Vol. 2 No.3 Desember 2015 ISSN 2355-9357 Telkom University*.
- Presilawati, Febyolla, 2016. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN Negeri 6 Banda Aceh. *Jurnal Visioner & Strategis Vol. 5 No. 2 September 2016 ISSN : 23382864 p.83-94 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh*.
- Putri, Gunadi dan Suarjana, I. W. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, Vol. 2 No.1 Hal : 107-123.
- Rahmat. 2013. *Statistika Penelitian*. Pustaka Setia. Bandung. ISBN: 978-979-076-337-1
- Risnawati (2015). *Jurnal STIE Semarang*, Vol 7. No .3, Edisi Oktober 2015 (ISSN : 2252-826)
- Sambas Ali Muhidin, Maman Abdurrahman, 2007. *Analisis Korelasi Regresi dan jalur dalam penelitian*, Penerbit CV Pustaka Setya.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Penerbit Graha Ilmu
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No. 1 (2013) 18-23, ISSN : 2302934X*.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung. ISBN: 978-979-8433-10-8.
- Talumantak (2016). Analisis Pengaruh Human Relationship dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16 No. 1.
- Tarigan., Rustono. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Proceeding of Management Vol. 4 No.2 Agustus 2017 ISSN 2355-9357 Telkom University*.
- Wardiah, Mia Lasmi. 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung. ISBN: 978-979-076-595