PERANAN HUMAN RELATIONS TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PROPINSI SULAWESI UTARA

Oleh:

Lidia Lengkey (e-mail: lidialengkey.ll@gmail.com)
Meity D. Himpong (e-mail: meity_himpong@yahoo.com)
Norma N. Mewengkang (e-mail: mewengkangnorma@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya keterlibatan sumber daya manusia di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam pencapaian tujuan organisasi yang bisa menjadi tantangan. Karena itu dibutuhkan human relations dengan memberikan rasa nyaman, aman dan hati yang puas dalam bekerja, sehingga meningkatkan motivasi kerja pegawai yang berdampak kepada produktivitas kerja.

Secara singkat human relations adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran dan kepuasan psikologis. Dan motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikendaki. Dalam teori human relations beranggapan bahwa komunikasi interpersonal untuk mengubah perilaku seseorang lewat interaksi untuk membangun suasana akrab dalam kerja sama yang dapat memberikan motivasi dalam bekerja dengan perasaan puas. Teori motivasi prestasi, mengemukakan ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan untuk sukses, kebutuhan akan kehangatan dan kebutuhan untuk menguasai.

Penelitian ini menggunakan metode Korelasional Kuantitatif. Populasi berjumlah 72 orang dan semua dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan yaitu korelasi product moment dan regresi linier sederhana.

Hasil perhitungan menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara variabel dependen dan independen, dimana "t_{uji}" = 4,617 > "t_{tabel}" = 1,67. Hasil Koefisien diterminan total menunjukkan 41,1% dan sisanya 58,9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil analisis linear sederhana menunjukkan terdapat hubungan yang fungsional dan linear diantara kedua variabel Peranan Human Relations terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Diharapkan dengan human relations organisasi harus memperhatikan kesejahteraan pegawai demi kemajuan organisasi. Untuk memotivasi kerja pegawai arah yang lebih produktif, bukan hanya kebutuhan fisik saja yang diperhatikan tetapi yang paling penting yaitu kebutuhan psikologis dari pegawai juga harus diperhatikan.

Kata Kunci : Human Relations, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi Sulawesi Utara yang akan menjadi pusat pertumbuhan baru di kawasan Timur Indonesia, maka pemerintah selaku penyelenggara pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan, perlu melakukan terobosan dan inovasi dengan program strategis. Salah satu program strategis adalah untuk menjawab harapan dan peluang menyelenggarakan pemerintahan yang baik dan bersih didukung oleh sumber daya aparatur yang berkompetensi dan profesional.

Dengan demikian, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Utara sebagai lembaga pemeritahan yang bertanggung jawab terhadap penataan manajemen kepegawaian meliputi keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban pegawai.

Keterlibatan dalam proses tersebut tidak terlepas dari keberadaan sumber daya manusia yang ada di BKD yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Keterlibatan sumber daya manusia dari BKD dalam pencapaian tujuan bisa menjadi salah satu tantangan dalam organisasi itu sendiri. BKD sebagai suatu organisasi, didalamnya terdiri dari individu-individu dengan berbagai kebutuhan dan tujuan. Akan muncul masalah jika organisasi tidak memperhatikan kebutuhan dari pegawainya. Akibatnya yaitu rendahnya motivasi kerja pegawai yang dapat memberikan pengaruh pada produktivitas kerja pegawai dan pencapaian tujuan dari organisasi. Rendahnya motivasi kerja terlihat dari berberapa hal berikut ini yaitu, tingkat kehadiran pegawai, tingkat terlambat masuk kantor dan tingkat cepat pulang kantor sebelum waktunya.

Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja yaitu salah satunya kondisi sosial lingkungan kerja. Salah satu faktor utama yang mempunyai pengaruh penting dalam motivasi kerja yaitu komunikasi. Komunikasi merupakan kegiatan untuk menumbuhkan sikap saling pengertian untuk mencapai hubungan hangat antar pegawai melalui komunikasi dua arah.

Akan tetapi dalam pelaksanaannya, bisa muncul permasalahan. Permasalahan yang dapat muncul, diantaranya kurangnya komunikasi secara lisan, dimana pegawai merasa canggung untuk menyampaikan pertanyaan, saran maupun kritikan saat berhadapan dengan pimpinan karena merasa derajatnya berbeda, kurangnya interaksi sesama pegawai yang sering mengalami salah pengertian dalam koordinasi tugas dan penyampaian informasi dan sikap kerja sama yang belum optimal dengan membebankan pekerjaan yang belum dikuasai kepada teman kerja yang lebih tahu.

Jika permasalahan-permasalahan tersebut muncul dan terus dibiarkan berlanjut, dikhawatirkan akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Karena Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara, berupaya untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal dengan meningkatan kualitas sumber daya manusianya. Peningkatan ini harus ditunjukkan dengan motivasi kerja pegawai yang tinggi.

Motivasi kerja pegawai yang belum optimal bisa saja dipengaruhi oleh kurangnya kegiatan human relations. Diduga karena minimnya kegiatan human relations, yaitu komunikasi dalam setiap interaksi yang dilakukan antara pemimpin dan bawahan, bawahan dan pemimpin juga antar sesama pegawai.

Adapun solusi yang dapat menyelesaikan permasalahan tentang motivasi kerja pegawai yaitu pemimpin dan yang dipimpin membutuhkan human relations. Di mana pemimpin yang baik dapat memberikan respon terhadap pegawai tidak hanya lewat pesan tetapi lewat simpati yang dapat menumbuhkan motivasi kerja pada pegawainya. Kegiatan human relations dapat dilakukan dengan komunikasi informal, yaitu komunikasi sehari-hari antara pimpinan dan pegawai, begitupun sebaliknya antar sesama pegawai. Dimana, lewat senyum dan pujian yang diberikan atasan kepada hasil kerja pegawai mengakibatkan pegawai merasa bahwa dirinya dihargai dan merasa organisasi memperhatikan kehadirannya.

Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukakan oleh Selvie Runtulalo yang terbit pada tahun 2006 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi Manado dengan judul "Peranan Hubungan Manusiawi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bidang Pengairan di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Utara", dengan hasil penelitian : (1) Hubungan manusiawi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan Bidang Pengairan di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Utara, (2) Faktor-faktor yang

menyebabkan hubungan manusiawi berperan dalam meningkatkan kinerja: (a) Sering terjadi komununikasi antara atasan dan bawahan tentang pekerjaan dilihat dari jawaban responden 90,7 dan komunikasi selalu terja antar teman kerja, jawaban responden 94,4%, (b) Adanya kerjasama atasan dan bawahan yaitu 55,6 % dan kerjasama antar teman kerja yaitu 64,8%, (c) dalam bekerja atasan selalu memberikan penjelasan tentang kebijakannya kepada bawahan dengan 50,0% dan antar teman kerja dijelaskan tentang kebijakan atasan 74,1%, (d) Dalam pelaksanaan pemerintahan atasan dalam bekerja selalu memberi petunjuk yaitu 63,0%, (e) Komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja berjalan dengan baik yaitu 68,5%, (3) Hasil penelitian menunjukkan responden memiliki pengetahuan tentang pekerjaan hal ini dapat dilihat yaitu 75,9% kemudian kemampuan dalam bekerja yaitu 92,6% serta pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya yaitu 64,8%.

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini, dengan judul "Peranan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawain Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Utara".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Human Relations

Secara singkat *human relations* adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran dan kepuasan psikologis. Uchjana (1981:14-15) dikutip oleh Hasan (2010:52), memberikan ulasan tentang *human relations* dalam arti luas dan dalam arti sempit. Dalam arti luas *human relations* mencakup interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala bidang kehidupan untuk memperoleh kepuasan hati, sementara *human relations* dalam arti sempit mencakup interaksi seseorang dengan orang lain dalam hubungan kerja dan dalam organisasi.

Keith Davis dalam bukunya *Human Relations at Work,* dikutip oleh Hasan (2010:52) menyatakan: ditinjau dari sudut pimpinan yang bertanggungjawab untuk memimpin kelompok, *human relations* adalah interaksi dari orang-orang ke dalam suasana kerja dengan motivasi, mereka akan bekerja sama secara produktif, kooperatif dengan kepuasan baik mengenai segi ekonomi maupun psikologisnya dan sosialnya. Bila tujuan ini sudah tercapai maka akan timbullah apa yang disebut *"Successful group effort"* (usaha kelompok yang berhasil).

Dalam *human relations,* motivasi orang-orang yang timbul karena adanya keinginan/kebutuhan, merupakan *key activity human relations* (kunci segala kegiatan). Kebutuhan mereka pada dasarnya meliputi kebutuhan ekonomi, psikologis dan sosial. Sehubungan dengan itu Davis mengemukakan bahwa *human relations* yang efektif adalah usaha untuk memenuhi kebutuhan orang tersebut, memberikan kepuasan pada mereka dengan batas-batas kemampuan badan itu.

Menurut Hasan (2010:53), dalam sistem pemerintahan hanya ada dua macam motivasi yang berhubungan dengan aparatur pemerintahan,yaitu: (1) motivasi menyadarkan para pegawai bahwa kegiatan yang dikehendaki badan itu hasilnya akan memenuhi kebutuhan pegawai; (2) menyadarkan pegawai untuk mengikuti segala kegiatan guna menghindari kemerosotan hasil yang dapat membawa akibat buruk bagi para pegawai, yaitu tidak terpenuhinya kebutuhan mereka.

2. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (Hartatik, 2014:160), motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut George R. Terry, (Sedarmayanti 2014:233) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan.

3. Teori Hubungan Manusiawi *(Human Relations)*

Gerakan *human relations* sebetulnya dimulai dengan Hawthorne Studies, yang dikerjakan oleh para peneliti di bawah bimbingan Fritz Roethlisberger yaitu salah satunya Elton Mayo, yang kemudian dianggap sebagai "Bapak Studi Hawthorne", karena berhasil mengidentifikasi efek pencahayaan terhadap hasil kerja para pekerja pabrik baja di Illinois. Elton Mayo menyimpulkan bahwa produktivitas kerja tidak ditentukan oleh faktor cahaya dan besaran upah, melainkan oleh bagaimana organisasi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melakukan *human relations* dalam organisasi (dalam Liliweri, 2014:142).

Menurut Muhammad (2011:39), teori ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Dalam teori ini beranggapan bahwa komunikasi interpersonal untuk mengubah perilaku seseorang lewat interaksi untuk membangun suasana akrab dalam kerja sama yang dapat memberikan motivasi dalam bekerja dengan perasaan puas.

Berikut ini beberapa anggapan dasar dari pendekatan *human relations* yaitu: (Rohim, 2009:122).

1. Produktivitas ditentukan oleh norma sosial dan faktor psikologis,
2. Seluruh imbalan yang bersifat non ekonomis, sangat penting dalam memotivasi cara karyawan,
3. Karyawan biasanya memberikan reaksi terhadap suatu persoalan, lebih sebagai anggota kelompok daripada individu,
4. Kepemimpinan memegang peranan penting dan mencakup aspek-aspek formal dan informal,
5. Penganut aliran *human relations* menganggap komunikasi sebagai fasilitator penting dalam proses pembuatan keputusan.

4. Teori Motivasi Prestasi

David Mc. Clelland (1974) dengan teori motivasi prestasi, mengemukakan ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

a. Need for achievement

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yaitu diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha mencapai prestasi tertentu.

b. Need for Affiliation

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c. Need for Power

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain. Dengan keinginan untuk menguasai akan mendorong seseorang untuk bekerja.

5. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha : Terdapat hubunngan antara human relations terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Ho : Tidak terdapat hubungan antara antara human relations terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan atau metodologi kuantitatif. Menurut Kriyantono (2012:384), metodologi ini mempunyai prinsip objektif. Prinsip ini mengganggap bahwa terdapat keteraturan atau hukum-hukum yang dapat digeneralisasikan dalam fenomena sosial. Karena itu, penelitian ini mensyaratkan bahwa peneliti harus membuaut jarak dengan objek atau realitas yang diteliti.

Metode penelitian ini menggunakan metode korelasional, yaitu untuk mencari hubungan antar variabel X dan varabel Y (Kriyantono,2012:60).

2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2002:55) dalam Kriyantono (2012:153), menyebut populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kauntitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh periset untuk dipelajari, kemudian ditarik suatu kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Kepegawain Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Utara. Jumlah populasi di Badan Kepegawain Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Utara adalah 72 pegawai.

Dari keseluruhan populasi yang ada di BKD semuanya dijadikan sampel dalam penelitian ini, yaitu 72 pegawai.

3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel bebas (variabel X) adalah human relations. Definisi human relations adalah komunikasi interpersonal untuk mengubah perilaku seseorang lewat interaksi untuk membangun suasana akrab dalam kerja sama yang dapat memberikan motivasi dalam bekerja dengan perasaan puas. Variabel X diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- Komunikasi interpersonal :
  - Pengarahan
  - Komunikasi informal
- Persuasif :
  - Membujuk dan mempengaruhi
- Suasana akrab

- Keterbukaan
- Kepedulian

Variabel terikat (varabel Y) adalah motivasi kerja. Definisi motivasi kerja yaitu suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai tujuan yang dikehendaki yaitu kepuasan dalam bekerja. Variabel Y diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- Kebutuhan untuk sukses
  - Prestasi Kerja
  - Penghargaan
- Kebutuhan akan affiliasi/hubungan
  - Hubungan antar pegawai
  - Kondisi lingkungan kerja
- Kebutuhan untuk berkuasa :
  - Reputasi
  - Ketertarikan dengan pekerjaan
  - Kesempatan mengembangkan karir

4. Teknik Pengumpulan Data

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari BKD Provinsi Sulawesi Utara.

Data primer adalah data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi product moment dan regresi linier sederhana**.**

Rumus korelasi product moment yang digunakan sebagai berikut: Riduwan (2009:217)

$$\boldsymbol{r} = \frac{\boldsymbol{n}(\boldsymbol{\Sigma XY}) - (\boldsymbol{\Sigma X})\ (\boldsymbol{\Sigma Y})}{\sqrt{\{\boldsymbol{n}.\boldsymbol{\Sigma X^2} - (\boldsymbol{\Sigma X})^2\}\ \{\boldsymbol{n}.\boldsymbol{\Sigma Y^2} - (\boldsymbol{\Sigma Y})^2\}}}$$

Keterangan:

r = Korelasi product moment
n = Besar sampel atau subjek penelitian
X = Human relations
Y = Motivasi kerja

Dan rumus persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$\hat{\gamma} = a + b\mathrm{X}$

Keterangan:

$\hat{\gamma}$ $= \mathrm{Motivasi\ kerja}$
a = Konstanta
b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y
X = Human relations

Untuk menghitung nilai α dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{\Sigma \mathrm{Y} - b.\Sigma \mathrm{X}}{n}$$

Untuk menghitung nilai *b* dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n.\Sigma XY - \Sigma X.\Sigma Y}{n.\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Untuk mengetahui ada hubungan linear dan fungsional antara X dan Y maka digunakan rumus dalam tabel Anava atau Anova

Sumber Varians	DK	Jk	Rjk	Fuji	Ftabel
Total	N	ΣX^2	ΣX		$\alpha = 0{,}05$
Regresi (α) Regresi (α/b) Sisa	1 1 n-2	JK (α) JK (b/α) JK (S)	JK (α) S^2_{reg} = JK (b/α) $S^2_{Sis} = \frac{JK(S)}{n-2}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{sis}}$	(1-0,05)(db=k-2, db=n-k)
Tuna Cocok Galat	K-2 N-k	JK (Tc) JK (G)	$S^2_{Tc} = \frac{JK(Tc)}{K-2}$ $S^2_{g} = \frac{JK(S)}{n-k}$	$\frac{S^2_{Tc}}{S^2_{g}}$	

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Identitas Responden

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 42 orang (58,3%), dan perempuan dengan jumlah 30 orang (41,7%)

Identitas responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa responden didominasi oleh umur 31-35 tahun yaitu 16 orang (22,2%), diikuti oleh umur 26-30 yaitu 14 orang (19,4%), umur < 21 yaitu 8 orang (11,1) dan umur 21-25 yaitu 11 orang (11,1%), selanjutnya 41-45 yaitu 10 orang (13,9%), umur 36-40 yaitu 9 orang (13,5%) dan umur 46-50 yaitu 9 orang (13,5%) kemudian yang terakhir umur 51-55 yaitu 1 orang (1,4%).

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang paling dominan adalah S1 yaitu 33 orang (45,8%), selanjutnya S2 yaitu 12 orang (16,7) dan D4 yaitu 12 orang (16,7%), kemudian D3 yaitu 4 orang (5,6%), S3 yaitu 2 orang (2,8%), SLTA yaitu 5 orang (6,9%) dan yang terakhir SLTA/KEJURUAN yaitu 1 orang (1,4%).

Identitas responden berdasarkan golongan adalah sebagai berikut, golongan dari setiap responden, golongan tertinggi adalah golongan III A yaitu 24 orang (33,3%), selanjutnya golongan III B yaitu 18 orang (25,0%), golongan III C yaitu 11 orang (15,3%), golongan IV A yaitu 5 orang (6,9%), golongan III D yaitu 4 orang (5,6%) dan golongan II A yaitu 4 orang (5,6%), terakhir golongan IV yaitu 2 orang (2,8%), golongan II D yaitu 2 orang (2,8%) dan golongan II C yaitu 2 orang (2,8%).

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Peranan human relation sangat menentukan aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini dapat dijadikan tolak ukur untuk pemberian kompensasi, pengembangan

potensi diri serta perbaikan lingkungan kerja dalam melakukan inovasi yang akhirnya akan meningkatkan motivasi dan juga meningkatkan prestasi kerjanya.

Human relations dapat memberi pengaruh-pengaruh positif terhadap motivasi kerja seseorang. Motivasi merupakan bagian dari human relations untuk bagaimana meningkatkan sumber daya manusia yang ada dalam diri seseorang, sehingga seseorang yang diberi motivasi dapat bekerja lebih keras, berusaha mencari tingkat tanggung jawab, bekerja tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan, dan melakukan pekerjaannya dengan profesional.

Oleh karena itu permasalahan dalam penelitian ini adalah "Apakah terdapat hubungan antara Peranan Human Relations terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara?".

Untuk menjawab permasalahan tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut : "Terdapat hubungan antara Peranan Human Relations terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara".

Dari hasil perhitungan dan analisis diperoleh "r_{uji}" = 0,641lalu dilanjutkan dengan nilai "t_{uji}" = 4,617, dan nilai "t_{tabel}" = 1,67 hal ini mengisyaratkan bahwa nilai "t_{uji}" lebih besar dari nilai "t_{tabel}" yaitu 4,617 > 1,67 pada taraf signifikansi 0,05 (5%).

Dengan demikian dapat disimpulan menolak hipotesis nol (Ho) dan menerima hipotesis alternative (Ha) yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara Peranan Human Relations terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Selanjutnya adalah untuk menjawab permasalahan utama tersebut diajukan sebagai berikut : "Peranan Human Relations terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara".

Dari hasil Analisis Regresi Linear Sederhana diperoleh persamaan Regresi sebagai berikut :

$$\hat{y} = 15{,}61 + 0{,}65\mathrm{X}$$

Dari hasil persamaan regresi sederhana ternyata koefisien regresi (koefisien arah b) diperoleh nilai $0{,}65\mathrm{X}$, ini menunjukkan bahwa setiap satu variabel human relations akan diikuti 0,65 variabel motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Kemudian hasil dari arah regresi kedua variabel dilihat pada tabel ANAVA (Analisis Variens) menunjukkan adanya hubungan fungsional (linear) dan berarti atau bermakna antar kedua variabel yaitu antara Peranan Human Relations terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Selanjutnya peranan variabel antara Peranan Human Relations terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara, dapat dilihat dari hasil Koefisien Diterminan atau koefisien penentu hasilnya adalah (R^2) = $(41{,}1)^2$ = 41,1%, artinya peranan human relations terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara adalah sebesar 41,1% dan sisanya 58,9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini dihubungkan dengan pertama teori human relations yang menekankan pemikiran tentang bagaimana organisasi tidak hanya sekedar membutuhkan pendekatan formal, tetapi organisasi harus dipandang sebagai sistem sosial sebagaimana dengan asumsi *human relations* dalam pemberian motivasi kerja.. Dalam teori ini individu dan hubungan sosial yang tercipta dalam kehidupan organisasi merupakan hal yang sangat penting. Yang kedua yaitu, teori motivasi memfokuskan perhatiannya pada motivasi kerja pegawai akan muncul dan meningkat karena setiap manusia memiliki tujuan

hidup untuk memenuhi setiap kebutuhannya demi tercapainya kepuasaan dalam bekerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan memberikan dampak yang baik juga bagi organisasi.

Dalam kaitannya dengan teori human relations dan motivasi adalah bagaimana human relations yang diaplikasikan dalam lingkungan organisasi dapat menciptakan hubungan sosial yang baik bagi antara pimpinan dan bawahan dan sebaliknya. Dengan demikian proses komunikasi baik vertikal maupun horizontal dapat berjalan dengan lancar maka proses pembagian dan penyampaian tugas pun berjalan lancar. Selanjutanya hasil dari human relations yang diterapkan menggerakkan keinginan para pegawai untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan baik tujuannya secara pribadi akan kebutuhannya dan juga tujuan dari organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil penelitian dan teori menunjukkan bahwa ternyata human relations berperan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

1.1 Terdapat hubungan signifikan antara Peranan Human Relations terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara, hal ini ditunjukkan melalui "uji t" dimana nilai "t_{uji}" = 4,617 jauh lebih besar dari nilai "t_{tabel}" = 1,67 selanjutnya semakin diperjelas dengan nilai " r_{uji} " = 0,645 lalu dikonsultasikan pada tabel Interpretasi nilai korelasi dari Riduwan dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang "kuat". Yaitu peranan human relations berhubungan dengan motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

1.2 Dari hasil Koefisien Diterminan atau koefisien penentu Peranan Relations terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara adalah 41,1% dan sisanya 58,9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Meskipun didominasi oleh variabel lain, human relations tetap mengambil bagian penting dalam memotivasi kerja pegawai.

1.3 Berdasarkan dari hasil analisis linear sederhana Peranan Human Relations terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara, terdapat hubungan yang fungsional dan linear dan bermakna diantara kedua variabel yaitu Peranan Human Relations terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

2. Saran

2.1. Human relations harus memiliki evaluasi prestasi kerja bagi seluruh orang-orang yang ada di dalam organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat mengetahui sejauh mana tingkat pencapaian prestasinya. Hal ini dapat dijadikan tolak ukur untuk pemberian kompensasi, pengembangan potensi diri serta perbaikan lingkungan kerja dalam melakukan inovasi yang akhirnya akan meningkatkan motivasi dan juga meningkatkan prestasi kerjanya.

2.2. Organisasi harus memberikan insentif atau membuat kebijakan tertentu dalam rangka memotivasi pegawainya, agar dapat memberikan kontribusi balikan kepada organisasi, yaitu berupa prestasi kerja yang tinggi.

2.3. Organisasi harus memperhatikan kesejahteraan pegawai demi kemajuan organisasi. Untuk menggerakkan produktivitas kerja ke arah yang lebih produktif, bukan hanya kebutuhan fisik saja yang diperhatikan tetapi yang paling penting yaitu kebutuhan psikologis dari pegawai juga harus diperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

Djatmiko, Yayat Hayati. 2008. *Perilaku Organisasi.* Bandung: Alfabeta.

Effendy, Onong. 2009. *Human Relation & Public Relation.* Bandung: CV. Mandar Maju.

Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi.* Bandung: Alfabeta.

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM.* Jogjakarta: Laksana.

Hasan, Erliana. 2010. *Komunikasi Pemerintahan.* Bandung. PT. Rifka Aditama.

Kriyantono, Rachmat. 2012. *Teori Praktis Riset Komunikasi.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi & Komunikasi Organisasi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Riduwan. 2009. *Pengantar Statistika Sosial.* Bandung: Alfabeta.

Rohim, Syaiful. 2009. *Teori Komunikasi: Perspektif, Ragam dan Aplikasi.* Jakarta: Rineka Cipta.

Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap.* Jakarta: PT. Grasindo.

Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Sendjaja, Djuarsa. 1998. *Teori Komunikasi.* Jakarta: Universitas Terbuka.

Sinambela, Lijan Poltak. 2014. *Metodologi Peneltian Kuantitatif.* Yogyakarta: Graha Ilmu.