

Pengaruh Hubungan Kerja Kemanusiaan Terhadap Proses Pengambilan Keputusan

(Satu studi pada Kantor Kecamatan malalayang Manado)

Deky Bernad Raranta

Jhony Posumah

Gustaf Tampi

As it known that human factors in administration (including management and organization in the dynamic sense) holds a very important and decisive. The most important and decisive, because other than humans have feelings and ratio as being the noblest of God's creation, is also a determinant factor, because of the "elements" of the site on the dimiliki organization, such as: money, machine, material, method of work, time and other riches that can benefit your organization

The activity of human relations, organization leaders trying to solve problems in work situations and issues that impinge on his subordinate individually, so that way, they can be excited towards more effective in an attempt to improve morale in the help command in the decision-making process. Further more, Maier said that with the approach of the huma relation, can be organised for eliminating obstacles obstacles of communication, prevent misjudgments and develop constructive facet of human traits

The issue of decision-making at the time now this joyous attention from various parties, both from among the leaders of the Government and the company, as well as from scholars, the expert and the students from various branches of science.

Has been the fact that the activities carried out within each organization, intended to achieve the objectives of the Organization in question. And you want is all of the activity or the activity can run smoothly and objectives can be achieved with effective and efficient. But often occurred obstacles in carrying out activities. This is a problem that should be solved by the leadership of the organization. In the context of this decision as this develop from on leadership, a role of sangat holding a decisive in maintaining the continuity of the activities of the Organization in order to not occur stagasi (halt)

Key Words: Work, Humanitarian Relations, Decision Makin

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sebagaimana diketahui bahwa faktor manusia dalam administrasi (termasuk manajemen dan organisasi dalam arti dinamis) memegang peranan yang sangat penting dan menentukan. Terpenting dan menentukan, karena selain manusia memiliki rasio dan

persaan sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang termulia, jugaq merupakan factor determinan, karena "unsur-unsur" lainnya yang dimiliki organisasi, seperti : uang, mesin, material, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya yang dapat memberi manfaat bagi organisasi apabila manusia yang ada di dalam organisasi itu merupakan daya perusak

bagi organisasi (Siagian, 1985:127). Dengan kata lain, bahwa factor manusia merupakan factor perangsang kearah tercapainya tujuan organisasi yang secara efisien, efektif dan ekonomis, tegasnya menurut suajak (1990) bahwa manusia mempunyai nilai prakarsa dan menjadi pemeran sentral pendaya gunaan sumber-sumber lainnya.

Kemampuan menciptakan suasana kondusif, secara implicit mengadung arti ganda di satu sisi, menuntut kematangan pimpinan/manajer dalam memahami kompleksitas organisasi dan proses interaksi antar unit dalam kerangka organisasi secara keseluruhan kemampuan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang diperlukan dalam pelaksanaan setiap aktivitasnya. Disisi lain, mengharuskan pimpinan untuk secara bersungguh-sungguh menerapkan prinsip-prinsip human relations atau hubungan kerja kemausiaan dalam kerangka hubungan formal, no-formal dan informal antara atasan dengan bawahan, antara sesama bawahan sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan intim namun tetap dinamis dalam batas-batas kewajaran. Dengan demikian diharapkan dapat memotivasi para pegawai untuk meningkatkan kegairahan dan semangat kerja pegawai dalam membantu pimpinan dalam proses pengambilan keputusan.

Dengan kegiatan human relations, para pimpinan organisasi berusaha

memcahkan masalah-masalah (problems) dalam situasi kerja dan masalah-masalah yang menimpa para bawahannya secara individual, sehingga dengan demikian, mereka dapat digairahkan kearah yang lebih efektif dalam upaya meningkatkan semangat kerja dalam membantu pimpinan dalam proses pengambilan keputusan. Lebih lanjut, Maier mengatakan bahwa dengan pendekatan human relation, dapat diusahakan untuk menghilangkan rintangan-rintangan komunikasi, mencegah salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat-sifat manusia (Effendi, 1983)

Mengaju pada pendapat-pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa kenyataannya, pendekatan human relation bukan merupakan suatu keadaan yang pasif melainkan suatu aktivitas yang dinamis, yaitu suatu kegiatan untuk mengembangkan hasil/prestasi yang lebih produktif dan efektif.

Dipandang dari sudut seorang pemimpin yang bertanggung jawab untuk memimpin suatu organisasi atau kelompok/unit organisasi tertentu, maka human relation merupakan suatu kegiatan pengintegrasian orang-orang dalam suatu situasi kerja yang menggiatkan mereka untuk bekerja bersama-sama serta rasa puas, baik kepuasan ekonomis, kepuasan psikologis maupun kepuasan social dan batiniah, singkatnya, menurut Davis, Human Relations adalah pengembangan

usaha kelompok karyawan (pegawai) secara produktif dan memuaskan (Effendi, 1983)

Walaupun Human Relations sudah banyak diterapkan dalam kehidupan organisasi, baik swasta maupun pemerintahan, namun kenyataan menunjukkan bahwa tidak sedikit pula instansi atau lembaga pemerintah yang kurang memperhatikan aspek-aspek tertentu dari pendekatan Human Relations, terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah yang sifatnya psikologis, social dan batiniah. Salah satu contoh kasus yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah dalam lingkungan kantor Kecamatan Malalayang sebagai obyek penelitian ini, dimana sesuai pra survey menunjukkan bahwa sikap para pemimpin pada kantor ini, kadang-kadang kurang memperhatikan bawahannya, dan sering bersikap masa bodoh serta adakalanya kurang mempertimbangkan masukan-masukan/keluhan-keluhan para bawahan atau para pegawai yang berkaitan dengan masalah pribadi mereka sehingga mempengaruhi secara langsung semangat kerja mereka yang pada gilirannya dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai itu sendiri. Indikasi atau kondisi ini terlihat kurangnya disiplin kerja, sering datang terlambat dan pulang kantor belum pada waktunya sehingga banyak tugas-tugas pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya, dan lain-lain.

Gambaran pra survei di atas, memang secara ilmiah belum dapat diterima kebenarannya, karena bias saja kurangnya semangat kerja penyebabnya atau redahnya prestasi kerja kurangnya penerapan prinsip-prinsip Human Relations, namun lebih dominan adalah tidak dilibatkan mereka (para pegawai) dalam proses pengambilan keputusan oleh pimpinan. Untuk itu maka berdasarkan masalah yang telah diteliti, sehingga penulis berinisiatif untuk mengambil judul penulisan yaitu :**“Pengaruh Hubungan Kerja Manusia Terhadap Proses Pengambilan Keputusan”**(*Suatu Studi Pada Kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado*)

Rumusan Masalah :

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi permasalahan :

1. Apakah ada Pengaruh hubungan Kerja Kemanusiaan dalam Proses Pengambilan Keputusan.
2. Sejauh mana pengaruh hubungan kerja kemanusiaan dalam proses pengambilan keputusan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh hubungan kerja kemanusiaan dalam proses pengambilan keputusan?
2. Untuk mengukur sampai seberapa besar pengaruh dalam hubungan kerja kemanusiaan dalam proses pengambilan keputusan.

Berdasarkan tujuan penelitian, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat member masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang social, khususnya berkaitan dengan kajian Ilmu Administrasi Negara dan lebih penting lagi adalah hasil dari penelitian ini dapat member sumbangan bagi setiap pemimpin dalam proses pengambilan keputusan.

KERANGKA TEORI

Konsep Hubungan Kerja Manusia

Human Relations adalah motivasi manusia organisasi untuk membangun kerja sama (team work) yang secara efektif mengisi kebutuhan-kebutuhan mereka dan menerima tujuan-tujuan organisasi. Defenisi singkatnya Human Relations adalah motivasi manusia untuk membangun produksi mengisi kerjasama (team work) "Human Relations is motivating people in organization to develop team which effectively fulfills their needs and achieves organizational objectives. A short productive fulfilling team work". (Keith Davis, 1967 : 5).

Dalam dua decade terakhir telah terbukti adanya perubahan-perubahan nendasar dalam bidang teori organisasi. Perubahan tersebut manghasilkan anekaragam pendekatan dan peralihan orientasi dasar untuk studi organisasi (Thoha, 1986 : 3) walaupun model birokrasi weber masih mendominasi letrature teori organisasi, namun Bennis (1970) menyatakan bahwa perubahan mendasar dari konsep-konsep nilai-nilai

organisasi adalah didasarkan pada "kemanuisaan" yang mengahapus sifat-sifat depersonalisasi dari mekanisme system birokrasi Weber. Lebih lanjut, Bennis mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi pokok dalam membicarakan teori organisasi, masing-masing :

1. Dimensi teknis
2. Dimensi konsep
3. Dimensi manusia

Jika ketiga dimesi ini berinteraksi, maka akan mampu menimbulkan suatu kegiatan dimesi ini berinteraksi, maka akan mampu menimbulkan suatu kegiatan organisasi yang efektif. Dimensi teknik menekankan pada kecakapan yang dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi, sementara dimensi konsep merupakan motor penggerak dari dimensi pertama dan amat erat kaitanya dengan dimenisi ketiga, yakni dimensi manusia. Jika para pemimpin organisasi dalam bekerja hanya mengandalkan dimensi teknis, da mengabaikan dimensi konsep, atau bahkan menelantarkan dimensi manusia, maka akan menimbulkan suatu iklim yang tidak respektif terhadap pendukung utama organisasi yang manusia pekerja atau mausia pegawai (Thoha, 1986).

Dalam bidang administrasi sekarang ini telah disadari dan diakui bahwa di dalam setiap kegiatan administrasi, unsure mausia serta

hubungan-hubungan antar manusia merupakan faktor yang menentukan sukses tidaknya proses administrasi itu dijalankan. Hal ini berarti bahwa manusia dalam suatu organisasi tidak boleh diperlakukan sama dengan unsure-unsur administrasi lainnya, seperti modal, mesin, alat-alat perlengkapan dan lain sebagainya

Human Relations adalah keseluruhan hubungan baik yang formal maupun yang informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta “team work” yang ingin dan Harmonis adalah hubungan baik yang bersifat formal yang dijalankan oleh atasan terhadap bawahan, oleh atasan terhadap atasan dan usaha pemupukan suatu kerja sama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Museum, 1986 : 66)

Konsep Manusia Dalam Pengambilan Keputusan

Masalah pengambilan keputusan pada waktu sekarang ini makin mendapat perhatian yang menggembirakan dari berbagai pihak, baik dari kalangan pemimpin-pemimpin pemerintah dan perusahaan, maupun dari para sarjana, para ekspor dan para mahasiswa dari berbagai cabang ilmu pengetahuan.

Telah menjadi kenyataan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam setiap organisasi, dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Dan yang diinginkan adalah semua kegiatan atau aktivitas

tersebut dapat berjalan dengan lancar dan tujuan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Namun seringkali terjadi hambatan-hambatan dalam melaksanakan kegiatan. Ini merupakan masalah yang harus dipecahkan oleh pimpinan organisasi. Dalam konteks inilah pengambilan keputusan sebagai ini dari pada kepemimpinan, memegang peranan yang sangat menentukan dalam menjaga kontinuitas aktivitas organisasi agar tidak terjadi stagnasi (kemandekan)

Sebelum dikemukakan tentang proses pengambilan keputusan, maka perlu dipertegas pengertian keputusan dan pengambilan keputusan

Keputusan atau decision dapat diartikan sebagai hasil pada aktivitas membuat keputusan (ensiklopedia administrasi, 1982 : 82) Mc. Farland mendefinisikan keputusan sebagai suatu tindakan pemilihan dimana pimpinan menentukan suatu kesimpulan tentang apa yang harus atau tidak harus dilakukan (Handyaningrat, 1982 : 116). Keputusan adalah sebagai suatu pengakhiran atau pemutusan dari suatu proses pemikiran tentang suatu masalah untuk menjawab pernyataan apa yang harus diperbuat guna mengatasi masalah tersebut, dengan mengajukan pilihan pada salah satu alternative yang tertentu. (Prajudi, 1984 : 45).

Pengaruh Hubungan Kerja Kemasiaan Terhadap Proses Pengambilan Keputusan

Human Relations adalah motivasi untuk membangun produksi

megisi kerjasama (team work). Dengan demikian Human Relation dan pengambilan keputusan adalah inti dari pada kepemimpinan (Siagian, 1985 : 91) Dalam ensklopedia administrasi dikatakan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah proses pengaruh mempengaruhi antara pribadi atau antara orang dalam situasi tertentu, melalui proses komunikasi yang terarah untuk mencapai suatu tujuan.

Sebagai suatu gejala atau fenomena kelompok, kepemimpinan merupakan, sebuah konsep yang luas dan universal. Dikatakan luas dan universal oleh karena fenomena kepemimpinan dapat ditemui dimana saja asalkan dapat dipenuhi unsure-unsur seperti : adanya orang-orang yang dipengaruhi; adanya orang yang mempengaruhi; dan orang yang mempengaruhi itu mengarahkan kepada tercapainya sesuatu tujuan (Siagian, 1994)

Seperti yang diuraikan diatas jelaslah bahwa kerjasama (team work) merupakan salah satu hal penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi karena tanpa adanya kerjasama yang baik maka proses pengambilan keputusan tidak akan berjalan lancar. Ditinjau dari beberapa pendapat para ahli maka dikatakan bahwa suksesnya penyelenggaraan proses administrasi ditentukan oleh adanya penerapan prinsip-prinsip hubungan kemanusiaan yang pada dasarnya prinsip ini menyatakan bahwa dalam lingkungan kerja administrasi harus ada

suatu hubungan baik formal maupun informal dan perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sehingga tercipta suatu tim kerja yang intim dan harmonis.

Hipotesis

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Bahwa terdapat pengaruh hubungan kerja kemanusiaan terhadap proses pengambilan keputusan
2. Bahwa terdapat hubungan antara hubungan kerja kemanusiaan terhadap proses pengambilan keputusan

METODOLOGI PENELITIAN

Variable Penelitian dan Defenisi

Operasional

Variabel-variabel yang akan dieliti dalam penelitian ini meliputi dua variabel pokok yakni :

1. Hubungan kerja kemanusiaan sebagai variabel bebas, variabel yang mempengaruhi (independent variable)
2. Pengambilan keputusan sebagai variabel terikat, variabel yang dipengaruhi (dependent variable)

Kedua variabel di atas secara operasional dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hubungan kerja kemanusiaan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai proses penintegrasian manusia kedalam situasi kerja sehingga mereka dapat

didorong untuk bekerja sama secara produktif guna membantu pimpinan dalam proses pengambilan keputusan

Apabila variable ini dapat diukur dan beberapa indicator antara lain :

1. Tingkat kesesuaian (sinkronisasi) antara tujuan-tujuan individu dan kelomok/unit kerja dalam organisasi.
2. Tingkat keeratan hubungan (kepaduan) dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Tingkat ketersediaan informasi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan
4. Tingkat kesesuaian antara bakat, kaahlian dan kemampuan pegawai dengan tugas pekerjaan.
5. Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja

Pengambilan keputusan dalam penelitian ini di defenisikan sebagai :

Hasil akhir dan pemilihan berbagai alternative kebijakan hasil pengelolaan data serta informasi yang lengkap dan akurat dari pegawai/karyawan dalam suatu organisasi untuk selanjutnya dijadikan suatu keputusan, variable II dapat diukur melalui bebrapa indicator antara lain :

1. Tinggi rendahnya kualitas keputusan yang diambil oleh pimpinan/manager
2. Adanya manfaat yang diperoleh dan hasil keputusan yang diambil
3. Tingkat penerimaan oleh bawahan atau pelaksana atas keputusan yang diambil tersebut

4. Kesesuaian antara keputusan dengan tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data primer, akandilakukan penelitian langsung di lapangan degan menggunakan alat bantu kuesioner atau daftar pedoman wawancara atau interview guide. Sedangkan untuk mendapatkan data sekunder diperoleh melalui survey dan opservasi langsung.

Teknik Analisa data

Untuk menguji hipotesis penelitian maka data yang diperoleh dari responden dianalisis dengan menggunakan rumus-rumus statistik, yang selanjutnya hasilnya akan dibahas kualitatif.

a. Analisi Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variable hubungan kerja kemanusiaan (x) dengan variable pengambilan keputusan (y) dengan model persamaan regresiya sebagai berikut :

$$\hat{y} = a + bx$$

b. Analisis Korelasi Sederhana

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat korelasi (r) dan derajat determinasi (r²) antara hubungan variable hubungan kerja kemanusiaan (x) dengan variable pengambilan keputusan (y). Rumus statistic yang digunakan ialah rumus korelasi product moment.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan menggunakan rumus-rumus statistik yang telah dipaparkan pada sebelumnya, maka data yang diperoleh melalui penelitian terhadap 31 orang responden pada kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado, dilakukan analisa sebagaimana dapat dilihat pada proses analisa data berikut ini. berdasarkan proses analisa tersebut diperoleh hasil-hasil yang akan diuraikan berikut :

1. Analisa Regresi Linear

Analisa Regresi Linear yang digunakan adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel Hubungan Kerja Manusia (X) terhadap variabel proses pengambilan keputusan (Y). sesuai dengan nama dariapada analisis ini, maka ditempuh dua langkah analisis, yaitu mencari persamaan regresi dan mengetahui/mengkaji linearitas regresi tersebut.

2. Persamaan Regresi Linear

Berdasarkan desain kedudukan dari variabel-variabel penelitian dimana hubungan kerja manusia (X) sebagai *variabelindependent*, dan proses pengambilan keputusan (Y) sebagai *variabel dependen*, maka model persamaan regresi akan dicari adalah menggunakan rumus :

$$\hat{Y} = a + b x$$

Pembahasan Hasil Penelitian

Melalui proses analisa data dari hasil penelitian, diperoleh gambaran bahwa hubungan kerja kemanusiaan sangat berpengaruh atau berkaitan erat

dengan proses pengambilan keputusan pada Kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado.

Adapun pengaruh serta keterkaitan hubungan kerja kemanusiaan dan proses pengambilan keputusan yang dimaksud di atas, dapat dibuktikan melalui pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Hubungan fungsional antara hubungan kerja manusia sebagai variabel (x) dengan proses pengambilan keputusan sebagai variabel. (Y) yang telah diperoleh melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 17,08 + 0,56 X$. dari persamaan regresi tersebut diperoleh nilai koefisien a + 17,08 dan b = 0,56 keduanya bertanda positif.

Persamaan regresi pengujian antara dua variabel menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel adalah hubungan positif. Nilai koefisien b = 0,56 menunjukkan bahwa rasio besaran kemungkinan proses pengambilan keputusan (Y) yang memiliki hubungan dengan hubungan kerja manusia (X) adalah sebesar 56%, atau dengan kata lain nilai besaran perkembangan adalah 100 : 56. Dari perbandingan di atas nampak jelas bahwa pengaruh hubungan kerja manusia terhadap proses pengambilan keputusan adalah cukup besar. Sedangkan nilai koefisien a = 17,08 menunjukkan bahwa diperlukanya suatu

hubungan kerja yang baik dari para pegawai didalam proses pengambilan keputusan.

2. Pada pengujian linearitas regresi dengan analisis varians (ANOVA) diperoleh F hitung = 3,02. Angka ini menunjukkan bahwa nilai F hitungan lebih kecil dari nilai distribusi F 0,95 (9,20) = 3,45. Jadi angka ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh berbentuk linear. Sedangkan untuk pengujian keberartian regresi diperoleh nilai F hitung = 9,22. Angka lebih besar dari nilai distribusi F 0,95 (1,29) = 4,18. Jadi nilai tersebut menunjukkan persamaan regresi sangat berarti.
3. Derajat kaitan antara hubungan kerja manusia dan proses pengambilan keputusan di kantor kecamatan malalayang Kota Manado adalah signifikan atau berarti. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa koefisien korelasi $r = 0,49$ dan nilai determinasi (penentu) $r^2 = 0,25$ atau sebesar 25 % Dari angka-angka di atas kemanusiaan (X) dan proses pengambilan keputusan (Y) adalah tinggi dan meyakinkan. Derajat penentu sebesar 0,25 atau 25 % menunjukkan naik turunnya proses pengambilan keputusan sebesar $\neq 25$ % yang ditentukan oleh hubungan kerja kemanusiaan.

Dari uji taraf 5 % atau koefisien korelasi dan determinasi adalah signifikan pada taraf uji 5 % atau taraf nyata 0,05 (95 %). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yaitu t-hitung = 0,04 lebih besar dari t –tabel = 1,70.

Dari data-data hasil penelitian yang telah penulis uraikan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang telah diajukan dapat diterima/terbukti secara meyakinkan.

Dengan terbuktinya hipotesis, maka secara otomatis telah membuktikan akan arti dari pengaruh hubungan kerja kemanusiaan terhadap proses pengambilan keputusan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian dari hasil-hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hubungan kerja manusia dalam proses administrasi dan manajemen dalam satu organisasi adalah merupakan hal yang sangat penting sehingga mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam terselenggaranya suatu kegiatan pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan atau bawahan dengan bawahan maka proses penyelenggaraan suatu kegiatan

tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan.

2. Berdasarkan uraian mengenai pengaruh hubungan kerja manusia dalam proses pengambilan keputusan di kantor kecamatan Malalayang Kota Manado dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :
 - a. Hasil pengujian analisis regresi dinyatakan bahwa persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 17,08 + 0,56 X$. ini menunjukkan bahwa koefisien regresi yang diperoleh adalah nyata sifatnya, dalam hal ini persamaan yang diperoleh adalah berbentuk linier dan sangat berarti.
 - b. Hasil pengujian analisis koefisien korelasi yang dihasilkan koefisien korelasi $r = 0,49$ dan nilai determinasi (penentu) $r^2 = 0,25$ atau sebesar 25 % menunjukkan bahwa derajat hubungan / korelasi antara kedua variabel adalah tinggi dan meyakinkan.
 - c. Kesimpulan hasil-hasil penelitian diatas sekaligus membenarkan dugaan-dugaan sementara (hipotesis) yang disebutkan pada bab kerangka teori dengan sangat meyakinkan. Artinya bahwa dengan hasil-hasil penelitian tersebut, hipotesis yang diajukan pada taraf signifikan 0,05 (taraf kepercayaan 95%). Dengan demikian apa yang dipermasalahkan dalam kerja manusia terhadap proses pengambilan keputusan, setidaknya

tidaknya telah terjawab dan dibenarkan melalui penelitian ini. Kesimpulan hasil-hasil penelitian diatas sekaligus membenarkan dugaan-dugaan sementara (hipotesis) yang disebutkan pada bab kerangka teori dengan jelas. Dengan terbuktinya hipotesis penelitian, maka membuktikan bahwa derajat hubungan atau pengaruh antara hubungan kerja manusia dan proses pengambilan keputusan adalah erat dan nyata.

Saran-Saran

1. Untuk menjalin kerja sama yang baik didalam organisasi khususnya di Kantor Kecamatan Malalayang, tidak bisa lepas dari peran serta kepemimpinan atau kepala camat itu sendiri di samping kemauan dan tekad dari anggota organisasi atau pegawai untuk menjalin kerjasama. Karena pimpinan yang baik adalah pembinaan secara langsung kepada pegawai yang bersangkutan.
2. Dengan melihat besarnya pengaruh dari hubungan kerja manusia dalam organisasi, maka kepada setiap pemimpin atau pengambil kebijakan lainnya didasarkan agar menerapkan prinsip-prinsip *human relation* pada unit kerja masing-masing sehingga proses penyelenggaraan organisasi berjalan sebagaimana yang diharapkan dimana dalam

konsep hubungan manusia tersebut mengandung peran aktif yaitu terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan intim dalam suatu proses kerja kearah tercapainya tujuan, sehingga dengan adanya penerapan prinsip-prinsip *human relation* maka akan tercipta suatu suasana yang kondusif dalam lingkungan administrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirdjo, prajudi, 1984, Beberapa Pandangan Umum Tentang Pengambilan Keputusan, Jakarta : Seri Pustaka Ilmu Administrasi.*
- Davis, Keits, 1967. Human Relations at Work The Dynamics of Organizational Behavior, McGraw- Hill, Kogasuka.*
- Effeandy, Onong, 1983. Human Relations dan Public Relations, Bandung : Alumni,-*
- Human Relations dan Public Relations dalam Manajemen, Bandung : Mandar Maju (1988).*
- Gie The Liang, dkk, 1982, Ensklopedia Administrasi, Yogyakarta : PT. Gunung Agung.*
- Musanef, 1986 Manajemen Kepegawaian, Jakarta : Gunung Agung.*
- Siagian, P. Sondong, 1981, Sistem Informasi Untuk Pengambilan Keputusan, Jakarta : Gunung Agung.*
- 1985 :Filsafat Administrasi, cetakan kelimabelas, Jakarta : Gunung Agung.*
- Sudjana, 1996. Teknik Analisa Regresi dan Korelasi, Bandung : Tarsito.*
- Suewarno, Handyaningrat, 1982 Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen, Cetakan Ketiga. Jakarta : Gunung Agung.*
- Sutarto, 1989 Dasar-Dasar Organisasi, Cetakan Ketig Belas, Yogyakarta : Gadjja Mada Universitas Press.*