

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN *HUMAN RELATION* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEHUTANAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE EFFECT OF TRAINING, WORK DISCIPLINE, AND HUMAN RELATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN DINAS KEHUTANAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA*

Oleh :

**Immanuel Mamarodia<sup>1</sup>**

**Irvan Trang<sup>2</sup>**

**Greis M. Sendow<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email :

<sup>1</sup>[imanuelmamarodia@gmail.com](mailto:imanuelmamarodia@gmail.com)

<sup>2</sup>[trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

<sup>3</sup>[greis5sendow@gmail.com](mailto:greis5sendow@gmail.com)

**Abstrak** : Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuan organisasi tersebut, suatu organisasi didirikan untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber yang paling berharga dalam suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan *human relation* terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, Disiplin Kerja dan *Human Relation* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dan *Human Relation* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran bagi Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara agar dapat terus mempertahankan kinerja karyawan, dan juga dapat meningkatkan Pelatihan yang akan diberikan pada pegawai, meningkatkan Disiplin Kerja, dan menjalin hubungan yang baik antar pegawai agar dapat lebih meningkatkan lagi kinerja pegawai

**Kata Kunci** : ekonomi, pelatihan, disiplin kerja, *human relation*, kinerja

**Abstract** : *Human resources is central factors in an organization. Any form and its purpose, an organization established under the vision for the common good, and in the implementation of its mission is managed and administered by the human. Labor or employee is the most valuable resource in the organization. In the absence of a labor or a qualified employee impossible goals can be achieved with good. The purpose of this research is to know the effect of training, work discipline, and human relation on employee performance in Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. The method of this research is quantitative. The result of this research show that Training, Work Discipline and Human Relation simultaneously have a significant effect on Employee Performance. Partially Training have significant effect on Employee Performance, Work Discipline partially have significant effect on Employee Performance and Human Relation partially has a negative and insignificant toward Employee Performance. Advice to Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara is to keep maintain the Employee Performance, and upgrade the training that is given to the employee, upgrade the Work Discipline, and make a good relation between one employee to another.*

**Keywords**: *economic, training, work discipline, human relation, performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pada masa pandemi seperti saat sekarang ini, dunia mengalami kemunduran yang sangat besar, sehingga mempengaruhi berbagai aspek kehidupan masing-masing Negara di dunia. Salah satu Negara yang terpengaruh adalah Indonesia. Dari berbagai aspek yang terpengaruhi, salah satunya adalah aspek ekonomi yang mengalami kemunduran yang cukup besar. Dikatakan mengalami kemunduran disini, dikarenakan selama pandemi para pegawai Dinas banyak yang dirumahkan maupun dipecat, sehingga perusahaan tersebut tidak berjalan seperti biasa dan kehilangan banyak keuntungan. Pada New Normal kali ini banyak Dinas-dinas pemerintahan yang sudah mulai membuka kembali instansi mereka untuk mulai bekerja seperti biasa, namun tetap menerapkan protokol kesehatan seperti yang dianjurkan oleh pemerintah, seperti tetap menerapkan *social distancing* dan tetap memakai masker. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di dalam suatu Dinas Pemerintahan meskipun masih dalam keadaan pandemi saat ini, para Kepala Dinas tetap harus memikirkan cara bagaimana meningkatkan kinerja para pekerja atau Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan tersebut.

Dalam upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di dalam Dinas Pemerintahan, maka program pengembangan SDM merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh Dinas Pemerintahan guna mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia. Pengembangan SDM merupakan fungsi yang dapat berdiri sendiri, salah satu cara dalam pengembangan SDM adalah Pelatihan. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil namun juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah kedisiplinan. Adanya *human relation* (hubungan antar manusia) dari orang-orang yang berada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, baik itu pada tingkat manajer maupun karyawan, nantinya kondisi lingkungan kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Pelatihan, Disiplin Kerja dan *Human Relation* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
2. Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
3. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
4. *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen

Manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengmotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan (Siswanto 2006:1).

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2013) Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Simamora (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap inividu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

### Pelatihan

(Robert, 2016) Pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Abidin (2014:164) Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

### Disiplin Kerja

Sutrisno, (2016), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sutrisno (2016) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013).

### Human Relation

Siagian (2011), adalah hubungan manusiawi secara keseluruhan yang terjalin dengan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan. Onong, (2009) *Human Relations* adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran dan kepuasan psikologis.

### Kinerja Pegawai

Zainal, (2015) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja 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 disepakati bersama. Kinerja secara umum adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sunyoto, 2011:51). Edison (2016:190) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

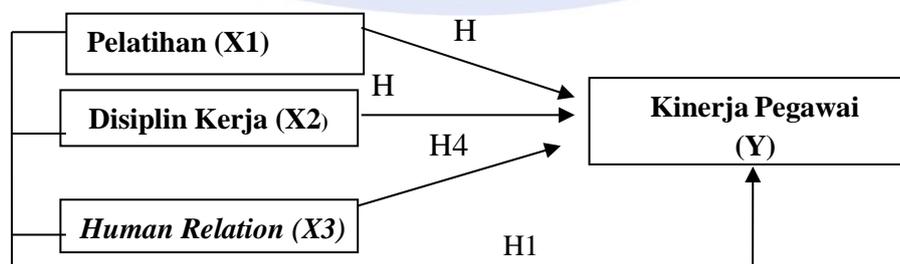
### Penelitian Terdahulu

(Huani, Adolfina, Ogi 2018) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Rayon Tondano. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Tondano.

(Tyas dan Sunuharyo 2018) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

(Riedel, Lengkong dan Trang 2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh *Human Relation, Job Satisfaction* Dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Relation, Job Satisfaction*, dan *Job Description* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, *Human Relation, Job Satisfaction*, dan *Job Description* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Kerangka Berpikir



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

*Sumber: Kajian teori*

### Hipotesis Penelitian

H1 : Pelatihan, Disiplin Kerja dan *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H2 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai H4: *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Berdasarkan metode yang digunakan maka penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif. Berdasarkan tingkat eksplansi penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2014:55) asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih variabel X terhadap Y. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan *human relation* terhadap kinerja karyawan.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 65 orang. Sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini sebanyak 40 responden.

### Data dan Sumber

1. Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data Narimawati (2008 : 98).
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat dokumen, atau arsip yang bisa menunjang penelitian dokumen yang dimaksud adalah suatu tertulis atau yang dicetak untuk digunakan sebagai suatu catatan atau bukti Hornby (1987:256). Jenis dokumen berupa surat pribadi, autobiografi, dokumen resmi, fotografi, dan data statistik.

### Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap.
2. Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan seorang peneliti dengan cara berhadapan langsung atau face to face dengan informan (orang dianggap tau tentang hal yang akan diteliti) dengan menggunakan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan dengan maksud untuk mendapat informasi yang mengenai hal yang akan diteliti
3. Observasi hakikatnya merupakan kegiatan dengan menggunakan panca indra, bisa penglihatan, penciuman, pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian.

### Uji Validitas

Uji validitas atau derajat ketepatan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Yamin & Kurniawan 2009). Indikator yang valid adalah indikator yang memiliki tingkat kesalahan pengukuran yang kecil. Instrument dikatakan sah berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, atau mampu apa yang ingin dicari secara tepat (Sugiyono 2009).

### Uji Reliabilitas

Realibilitas/keandalan (derajat konsistensi/kejelasan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa 2009). Pengertian lainnya jika suatu set objek yang sama diukur berkali-kali dengan alat ukur yang sama akan diperoleh hasil yang sama.

### Uji Asumsi Klasik

Syarat uji regresi dan korelasi adalah data harus memenuhi prinsip BLUE; Best Linier Unbiased Estimator. Model regresi yang diperoleh dari kuadrat terkecil yang umum, atau Ordinary Least Square merupakan suatu model regresi yang dapat memberikan nilai estimasi atau prakiraan linier tidak bias yang paling baik, Maka untuk memperoleh BLUE ada kondisi atau syarat – syarat minimum yang harus ada pada data (Wibowo, 2012: 87). Syarat – syarat tersebut dikenal dengan suatu uji yang disebut uji asumsi klasik, meliputi:

1. Uji normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
2. Uji multikolinieritas adalah situasi adanya korelasi variabel – variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya.
3. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Bentuk umum persamaan regresi berganda dengan tiga variabel bebas menurut (Alma 2009 : 108) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

### Uji Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

#### Uji masing-masing hipotesis Parsial, Uji (t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah masing-masing Variabel (X1, X2, X3), berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Pelatihan X1	X1.1	0.833	0.000	Valid
	X1.2	0.731	0.000	Valid
	X1.3	0.834	0.000	Valid
	X1.4	0.825	0.000	Valid
	X1.5	0.695	0.000	Valid
	X1.6	0.815	0.000	Valid
Disiplin Kerja X2	X2.1	0.853	0.000	Valid
	X2.2	0.779	0.000	Valid
	X2.3	0.796	0.000	Valid
	X2.4	0.738	0.000	Valid
Human Relation X3	X3.1	0.765	0.000	Valid
	X3.2	0.732	0.000	Valid
	X3.3	0.812	0.000	Valid
	X3.4	0.673	0.000	Valid
Kinerja Y	Y1	0.659	0.000	Valid
	Y2	0.675	0.000	Valid
	Y3	0.723	0.000	Valid
	Y4	0.360	0.023	Valid
	Y5	0.664	0.000	Valid
	Y6	0.622	0.000	Valid

Sumber: Data Primer di olah tahun. 2021

Hasil uji validitas dalam menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan menunjukkan angka korelasi *product moment pearson* (hitung) pada tingkat level signifikan diatas 0,05, jadi nilai kritisanya dianggap *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.876	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.797	Reliabel
Human Relation (X3)	0.759	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.720	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun, 2021

Pada Tabel 2. menunjukkan nilai cronbach alpha rata-rata berada diatas angka 0.6 untuk variabel pelatihan, disiplin kerja, *human relation* dan kinerja pegawai. Hal ini bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur variabel keempat, dianggap reliable dan dapat digunakan untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian ini.

### Uji Asumsi Klasik

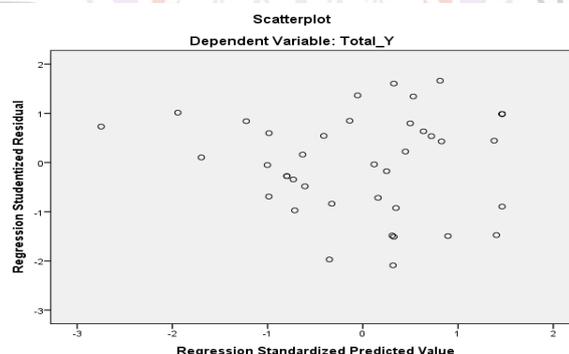
**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	Kriteria	VIF	Kriteria
<b>Persamaan 1:</b>				
X1 Pelatihan	.907	> 0.1	1.103	< 10
X2 Disiplin Kerja	.856	> 0.1	1.347	< 10
X3 Beban Kerja	.776	> 0.1	1.311	< 10

Sumber: Data primer diolah tahun, 2018

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan dalam Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikoleniaritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih besar dari kriterianya (>0.1) dan nilai VIF yang lebih kecil dari kriterianya (<10) untuk seluruh variabel.

### Uji Heteroskedastisitas



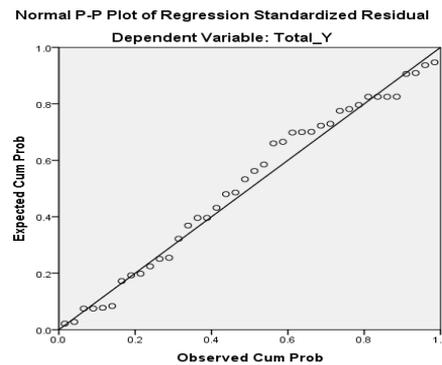
**Gambar 2. Uji Heterskedastisitas.**

Sumber: Data primer diolah tahun, 2021

Penelitian ini menggunakan grafik *Scatterplot* dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas jika tidak ada pola tertentu dari grafik *scatterplot* dan titik yang menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas ini menampilkan grafik-grafik *scatterplot* dari keempat variabel yang mewakili pada Gambar 2. dari tiga hipotesis persamaan regresi. Dari grafik *scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa pada semua model memiliki titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti bahwa model penelitian ini telah terbebas dari heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Gambar 3, di bawah menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka mode regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi Normalitas.



**Gambar 3. Uji Normalitas**

Sumber: Data primer diolah tahun, 2021

**Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8.513	3.669	
	Pelatihan	.334	.093	.426
	Disiplin Kerja	.683	.163	.548
	Human Relation	-.188	.202	-.120

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Data primer diolah tahun, 2021

Berdasarkan tabel 5. di atas dapat di tulis dalam bentuk persamaan regresi

$$Y = 8.513 + 0.334 \text{ Pelatihan} + 0.683 \text{ Disiplin Kerja} + -0.188 \text{ Human Relation} + e$$

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel di atas adalah 8.513 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Pelatihan, Disiplin Kerja dan *Human Relation* nilainya adalah 0 (nol), maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 8.513.
2. Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan adalah sebesar 0.334 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Pelatihan sementara Disiplin Kerja dan *Human Relation* diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.334.
3. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0.683 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Disiplin Kerja sementara Pelatihan dan *Human Relation* diasumsikan sama, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.683.
4. Nilai koefisien regresi *Human Relation* sebesar -0.188 dan bertanda negatif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada *Human Relation* sementara Pelatihan dan Disiplin Kerja diasumsikan sama, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni penurunan sebesar -0.188.

**Tabel 6. Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.147	3	40.382	14.259	.000 <sup>b</sup>
	Residual	101.953	36	2.832		
	Total	223.100	39			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1, Total\_X3

Sumber: Data primer diolah tahun, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil analisis menghasilkan nilai Fhitung sebesar 14.259 sementara Ftabel sebesar 2.84 ini berarti nilai Fhitung > Ftabel, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini variabel Pelatihan, Disiplin Kerja dan *Human Relation* secara bersama-sama/simultan

berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

### Uji Parsial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.513	3.669		2.320	.026
	Pelatihan	.334	.093	.426	3.604	.001
	Disiplin Kerja	.683	.163	.548	4.193	.000
	<i>Human Relation</i>	-.188	.202	-.120	-.930	.369

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Data primer diolah tahun, 2021

1. Untuk variabel Pelatihan diperoleh angka thitung 3.604 > ttabel sebesar 1.688 dan taraf signifikansi tidak lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.001 dengan demikian H2 diterima, artinya ada pengaruh positif yang signifikan dari Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh angka thitung 4.193 > ttabel sebesar 1.688 dan taraf signifikansi tidak lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.000, dengan demikian maka H3 diterima, artinya ada pengaruh positif yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
3. Untuk variabel *Human Relation* diperoleh angka thitung -930 < ttabel sebesar 1.688 dan taraf signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.369 dengan demikian H4 ditolak, artinya ada pengaruh negatif yang tidak signifikan dari *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil yang telah didapat melalui hitungan yang ada di atas dapat di ketahui bahwa secara simultan Pelatihan, Disiplin Kerja dan *Human Relation* memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini variabel Pelatihan, Disiplin Kerja dan *Human Relation* secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

#### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Secara empiris hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Huani, Adolfina dan Ogi (2018) mengatakan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Rayon Tondano. Dari hasil yang didapat yang mengatakan bahwa Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

#### Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Secara empiris hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Purba, Lengkong dan Loindong (2019) mengatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. Dan hasil dari penelitian ini juga mengatakan bahwa Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ada di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

#### Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai

Secara empiris hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Arga Irkham Solikin (2018) mengatakan bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.893 > 0.05, dan nilai t hitung sebesar 0.527 < 1.9916 yang artinya bahwa variabel *Human Relation* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Demikian juga hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa *Human Relation* secara parsial tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ada di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Pelatihan, Disiplin Kerja dan *Human Relation* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara .
3. Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. *Human Relation* secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

### Saran

1. Pihak perusahaan sebaiknya menciptakan situasi kerja yang nyaman, aman dan kondusif, untuk meminimalisasi timbulnya rasa jenuh sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja para pegawai yang ada di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Perusahaan harus mampu mengatur waktu dengan baik dan memberikan target yang relevan agar karyawan tidak merasa terbebani dengan berbagai pekerjaan yang diberikan. Dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dan tetap mempertahankan kinerja mereka yang baik.
3. Perusahaan dapat lebih menghidupkan semangat kerja dan keeratan karyawan dengan mengadakan liburan bersama agar karyawan tidak merasa jenuh dengan lingkungan kerja yang monoton.
4. Perusahaan harus memberikan penghargaan terhadap karyawan yang pencapaiannya dinilai luar biasa, hal ini akan memberikan perasaan senang dan membuat karyawan merasa lebih dihargai.
5. Perusahaan harus dapat meningkatkan Disiplin Kerja sehingga para pegawai yang ada di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara lebih memperhatikan waktu mereka dalam masuk kerja sesuai waktu yang ada.
6. Perusahaan harus lebih lagi memperkuat hubungan antar manusia atau *Human Relation* di antara sesama pegawai yang ada di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
7. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya Pelatihan, Disiplin Kerja dan *Human Relation* dan Kinerja Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (2014). *Buku Ajar Pendidikan Bela Negara*. UPN Veteran Jawa Timur. Surabaya.
- Alma, B. 2009. *Pengantar Statistik*. Alfabeta: Bandung
- Edison, E. (2016:190). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hornby, A.S. 1987. *Oxford Advance Learner's Dictionary of Current English*. Oxford University Press: London
- Huani, B., Adolfina., Ogi, I. W. J. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Rayon Tondano. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20461/20071>. Diakses pada tanggal 7 Januari 2020.
- Mustafa, H. 2009. *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara: Jakarta
- Narimawati, U. 2008. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Agung Media: Jakarta
- Onong, U. E. (2009). *Human Relations & Public Relations*. Cv. Mandar Maju. Bandung.
- Riedel, R. C. G. A., Lengkong, K. P. V., dan Trang, I. (2019). Pengaruh *Human Relation, Job Satisfaction* Dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24042/2379>. Diakses pada tanggal 7 Januari 2020.

Robert, L. (2016:170). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta.

Simamora, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.

Siagian, P. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Siswanto, H. B. (2006). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: BumiAksara.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sunyoto, D. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru. Jakarta.

Sutrisno, E. ( 2016:). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group. <http://repository.unpas.ac.id/15846/4/BAB%20II.pdf>. Diakses pada tanggal 5 Januari 2020.

Tyas, D. R., Sunuharyo, S. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 62 No. 1. <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>. Diakses pada tanggal 7 Januari 2020.

Wibowo 2012. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Yamin, S dan Kurniawan, H. (2009). *SPSS COMPLETE Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Salemba Infotek : Jakarta

Zainal, R. V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi 7. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

