

**PENGARUH HUMAN RELATION, KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BKAD)
KOTA MANADO**

*THE EFFECT OF HUMAN RELATION, COMPETENCE AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN THE REGIONAL FINANCIAL AND ASSETS AGENCY (BKAD)
CITY OF MANADO.*

Oleh:

**Nasrani Setiawan Junior Tawas¹
Greis Sendow²
Yantje Uhing³**

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1tawasnasrani00@gmail.com](mailto:tawasnasrani00@gmail.com)

[2greissendow@yahoo.com](mailto:greissendow@yahoo.com)

[3yantjeuhing@yahoo.com](mailto:yantjeuhing@yahoo.com)

Abstrak: Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Manado yang menjadi obyek penelitian ini berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Human relation secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Manado, mengetahui Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Manado, mengetahui Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Manado, mengetahui Human relation, Kompetensi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Manado. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau penelitian hubungan, yang dimaksudkan untuk menghubungkan variabel bebas (Human Relation, Kompetensi dan Komunikasi) dengan variabel terkait (Kinerja). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Human Relation memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Human relation, kompetensi, komunikasi, kinerja pegawai.

Abstract: The Manado City Financial and Asset Management Agency (BPKAD) which is the object of this research seeks to improve the performance of its employees. The purpose of this study was to find out Human relations partially had a significant effect on the performance of Manado City BPKAD employees, to know Competence partially had a significant effect on the performance of Manado City BPKAD employees, to know that Communication partially had a significant effect on the performance of Manado City BPKAD employees, to know Human relations, Competence and Simultaneous communication has a significant effect on the performance of Manado City BPKAD employees. This type of research is associative research or relationship research, which is intended to link independent variables (Human Relations, Competence and Communication) with related variables (Performance). The results showed that Human Relations had a positive and significant effect on employee performance, Competence had a positive and significant impact on employee performance, and research showed that communication significant effect on employee performance.

Kata Kunci: Human relation, competence, communication, employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi saat ini, tiap perusahaan dituntut harus menghadapi persaingan yang sangat ketat dari perusahaan-perusahaan di dunia. Meningkatnya seluruh intensitas persaingan yang sekarang ini, tiap perusahaan juga dituntut untuk selalu memperhatikan tiap kebutuhan dan keinginan karyawan serta mewujudkan apa yang

diinginkan oleh mereka dengan cara yang lebih memuaskan dari pada yang telah dilakukan oleh para pesaing.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Human relation menurut Hasibuan (2009: 137) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama. Menurut Siagian (2004: 110), inti keberhasilan manajemen adalah kepemimpinan, sedangkan inti kepemimpinan adalah human relation, baik buruknya manajemen tergantung pada baik buruknya kepemimpinan, sedangkan kepemimpinan tersebut tergantung baik buruknya human relation yang diterapkan di instansi, human relation yang dimaksudkan disini adalah hubungan yang baik yang dilakukan antara pegawai dengan sesama pegawai dan pegawai dengan atasan dalam instansi tersebut.

Tabel 1. Tingkat Absensi Pegawai BKAD Kota Manado 2020

Bulan	Hari kerja	Jumlah Pegawai	J.W.K	T.A (Hari)	T.A (%)
Januari	20	92	1840	1	0,0005
Februari	20	92	1840	3	0,001
Maret	22	92	2024	2	0,0009
April	22	92	2024	1	0,0004
Mei	14	92	1288	6	0,004
Juni	22	92	2024	2	0,0009
Juli	22	92	2024	1	0,0004
Agustus	18	92	1656	1	0,0006
September	22	92	2024	3	0,001
Oktober	19	92	1748	4	0,002
November	21	92	1932	2	0,001
Desember	19	92	1748	6	0,003
Jumlah				32	1,57%
Rata-rata				2,7	0,0013%

Sumber: BKAD Kota Manado

Berhasilnya pencapaian kinerja pegawai. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memerhatikan kompetensi pegawai. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian pernyataan baik berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan, dan nilai seseorang kepada orang lain. Komunikasi melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan kelompok, organisasi, dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain. Kompetensi komunikasi yang baik antar karyawan akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu perusahaan menjadi semakin baik dan sebaliknya.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Human relation secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKAD Kota Manado.
2. Untuk mengetahui Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKAD Kota Manado.
3. Untuk mengetahui Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKAD Kota Manado.
4. Untuk mengetahui Human relation, Kompetensi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKAD Kota Manado.

Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2017:138) menyatakan Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Human Relation

Human relation adalah jembatan yang menghubungkan antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan dan bawahan dengan bawahan dengan tujuan untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja pegawai serta membantu seorang pemimpin dalam komunikasi vertikal maupun horizontal. *Human relation* adalah, hubungan manusiawi yang termasuk kedalam komunikasi antarpersonal (*interpersonal communication*) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis, dikatakan bahwa hubungan mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang (Efendy dan Onong, 2009: 138).

Kompetensi

Sudarmanto (2009:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Komunikasi

Menurut Eugene (2001), komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Sedangkan menurut Haryani (2010) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan).

Penelitian Terdahulu

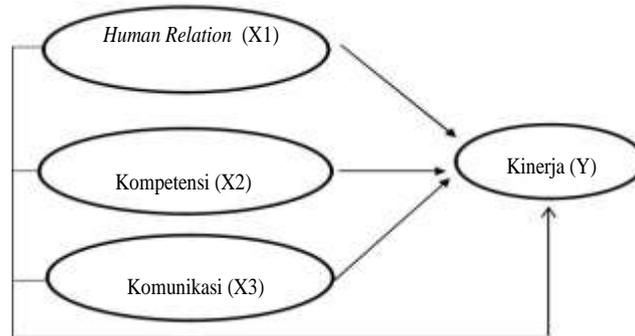
Riyanda (2017) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1. pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, 2. pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, dan 3. pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perizinan Kota Yogyakarta yang berjumlah 125 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Fitriyani (2016) Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas Pengaruh Dimensi Hubungan Antar Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang dilakukan di Cv Otim Grup Purwokerto. Teori yang digunakan adalah teori mengenai hubungan antar manusia sebagai dasar untuk mengetahui sejauh mana pengaruh hubungan antar manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Teori ini dikemukakan oleh Barry L Reece tentang tujuh aspek dalam *human relation* yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah aspek komunikasi dan motivasi. Metode yang digunakan berupa metode asosiatif dengan analisis data kuantitatif yang dilakukan berdasarkan dengan *skala likert* melalui penyebaran kuesioner. Subjek penelitian ini diambil secara keseluruhan menggunakan teknik *Sampling Jenuh* dengan jumlah populasi 33 orang. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dimensi *human relation* memberikan sumbangan 87,6% terhadap produktivitas kerja karyawan di Cv Otim Grup Purwokerto. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara dimensi *human relation* (gaya komunikasi dan motivasi kerja) terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Lumingkewas, Adolfin, Uhing (2019) Budaya organisasi, suatu aspek penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan, begitu juga dengan loyalitas karyawan didalam perusahaan tersebut. Kedua aspek ini merupakan aspek penentu kinerja karyawan. Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam kemajuan perusahaan, aspek-aspek penentu harus memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh variabel budaya organisasi dan loyalitas terhadap kinerja

karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi beserta sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Teknik pengampilan sample yang digunakan adalah sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data melalui wawancara awal dan kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Kajian Teori, 2022.

Hipotesis

H1: *Human Relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

H3: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H4: *Human Relation*, Kompetensi dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan metode analisis kuantitatif, Penelitian asosiatif merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2014). Penelitian survey digunakan untuk mendapatkan data opini individu, penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menghubungkan variabel bebas *Human relation* (X1) dan Kompetensi (X2) dan Komunikasi (X3) variabel terikat kinerja (Y). Objek penelitian ini yaitu Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado.

Populasi, Besaran dan Teknik Sampling

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini 92 responden. Pemilihan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara lansung dalam hal ini dengan melakukan survey lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data original lewat pembagian kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Angket atau kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data. Daftar pertanyaan dalam angket ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan *Human Relation*, Kompetensi, Komunikasi dan kinerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur. Dengan standar nilai signifikan 5% dalam tabel statistic yaitu 0,3610 dimana jika:

- a. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel
- b. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika r hitung $<$ r table

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawabannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dinyatakan item reliabel apabila nilai alpha cronbachnya diatas 0,60 dimana jika:

- a. r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dapat dikatakan reliabel
- b. r hitung $<$ r tabel, maka instrumen dikatakan tidak reliabel

Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factors). Dimana jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10,00 maka antar variabel bebas tidak mengandung atau memiliki gejala multikolinearitas dan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual. Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model yang tidak sama atau berubah – ubah secara sistematis seiring dengan berubahnya nilai variabel independen. Heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan melihat grafik scatterplot antara standardized predicted value (ZPRED) dengan studentized residual (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SPRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya). Adalah pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas, maka model regresi tidak layak digunakan).
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, maka model regresi layak digunakan.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram dan grafik Normal p – plot SPSS dimana:

- a. Data dikatakan terdistribusi normal apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
- b. Data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolononieritas dan ujiautokorelasi), analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis F dan t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan reliabilitas****Tabel 2. Uji Validitas dan reliabilitas**

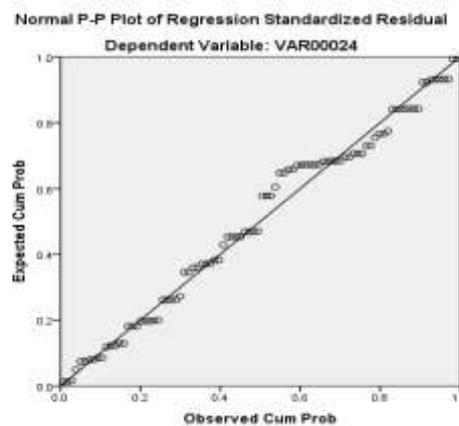
Variabel	Pernyataan	R	Status	Cronbach Alpha	Status
Human Relation (X₁)	X1 ₁	,906	Valid	,926	Reliabel
	X1 ₂	,901			
	X1 ₃	,905			
	X1 ₄	,879			
	X1 ₅	,800			
Kompetensi (X₂)	X1 ₁	,891	Valid	,916	Reliabel
	X1 ₂	,900			
	X1 ₃	,865			
	X1 ₄	,847			
	X1 ₅	,825			
Komunikasi (X₃)	X1 ₁	,904	Valid	,936	Reliabel
	X1 ₂	,924			
	X1 ₃	,925			
	X1 ₄	,876			
	X1 ₅	,828			
Kinerja Pegawai (Y)	Y1 ₁	,875	Valid	,945	Reliabel
	Y1 ₂	,913			
	Y1 ₃	,916			
	Y1 ₄	,902			
	Y1 ₅	,918			

Sumber: Data Olahan 2022.

Tabel 2, berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

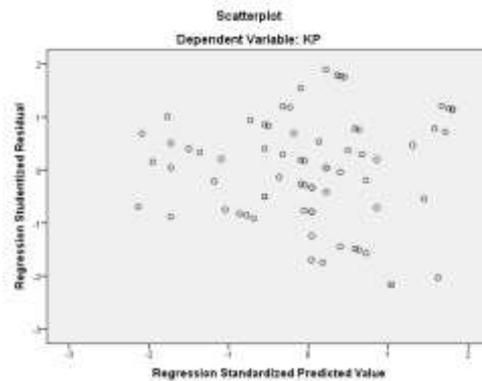
Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Gambar 2, Menunjukkan bahwa pernyataan tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang distribusi normal.

**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber : Data Olahan 2022.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data Olahan 2022.

Gambar 3, menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	
(Constant)		(Constant)
<i>Human Relation</i>	,178	<i>Human Relation</i>
Kompetensi	,127	Kompetensi
Komunikasi	,210	Komunikasi

Sumber : Data Olahan 2022.

Tabel 3, menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	1,509	,784
<i>Human Relation</i>	,304	,076
Kompetensi	,344	,091
Komunikasi	,306	,075

Sumber : Data Olahan 2022.

Tabel 4, menunjukkan Persamaan Regresi $Y = 1,509 + 0,304 X_1 + 0,344 X_2 + 0,306 X_3$ menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) *Human Relation* (X_1), *Kompetensi* (X_2) dan *Komunikasi* (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependent*) Kinerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 1,509 memberikan pengertian bahwa jika *Human Relation* (X_1), *Kompetensi* (X_2) dan *Komunikasi* (X_3) secara serempak atau bersama- sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja (Y) sebesar 1,509 satuan. Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari *Human Relation* (X_1) sebesar 0,304 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel

dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel *Human Relation* (X1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,304 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Kompetensi (X2) sebesar 0,344 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kompetensi (X2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,344 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari Komunikasi (X3) sebesar 0,306 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Komunikasi (X3) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,306 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Hipotesis t

Tabel 5. Uji Hipotesis t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.509	.784		1.926	.057
X1	.304	.076	.323	3.998	.000
X2	.344	.091	.363	3.798	.000
X3	.306	.075	.304	4.085	.000

Sumber: Data Olahan 2022.

Tabel 5, dapat dilihat bahwa *Human Relation* (X1) memiliki nilai t tabel = 3,998 dan tingkat signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau *Human Relation* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Kompetensi (X2) memiliki nilai t tabel = 3,798 dan tingkat signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Komunikasi (X3) memiliki nilai t tabel = 4,085 dan tingkat signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Komunikasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji Hipotesis F

Tabel 6. Uji Hipotesis F

Tabel 6, menunjukkan nilai F. Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 258.446 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa *Human Relation* (X1), Kompetensi (X2) dan Komunikasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1202.037	3	400.679	258.446	.000 ^b
	Residual	136.430	88	1.550		
	Total	1338.467	91			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), JD, HR, JS

Sumber: Data Olahan 2022.

Tabel 7. Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Kefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.898	.895	1.24513

a. Predictors: (Constant), JD, HR, JS

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Olahan 2022.

Menunjukkan bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.948 artinya mempunyai hubungan kuat. Nilai Koefisien Determinasi (adj R2) adalah 0,895 atau 89,5% Artinya pengaruh *Human Relation* (X1), Kompetensi (X2) dan Komunikasi (X3) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 89,5% dan sisanya sebesar 10,5% di pengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh *Human Relation*, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa *Human Relation* (X1) Kompetensi (X2) dan Komunikasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Relation* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel *Human Relation*, dengan demikian ada pengaruh signifikan *Human Relation* terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan ada pengaruh *Human Relation* terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti. dalam hal ini adalah kinerja pegawai BKAD Kota Manado. Hal ini berarti bahwa *Human Relation* merupakan salah satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKAD Kota Manado.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Kompetensi, dengan demikian ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti. dalam hal ini adalah kinerja pegawai BKAD Kota Manado. Hal ini berarti bahwa Kompetensi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKAD Kota Manado. Sehingga dalam rumusan masalah telah terjawab bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan untuk tujuan penelitian terpenuhi yaitu mengetahui tentang pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai dan untuk hipotesis 2 diterima yang menyatakan Kompetensi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKAD Kota Manado.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Komunikasi, dengan demikian ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti. dalam hal ini adalah kinerja pegawai BKAD Kota Manado. Hal ini berarti bahwa Komunikasi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKAD Kota Manado. Sehingga dalam rumusan masalah telah terjawab bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan untuk tujuan penelitian terpenuhi yaitu mengetahui tentang pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai dan untuk hipotesis 3 diterima yang menyatakan Komunikasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKAD Kota Manado.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Secara parsial *Human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Secara parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3. Secara parsial Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4. Secara simultan *Human relation*, Kompetensi dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Saran

1. Variabel Kinerja, pimpinan harus paham bahwa keberhasilan setiap upaya peningkatan kuantitas dan kualitas dari hasil harus melibatkan pegawai. Pegawai tersebut tidak hanya akan menjadi kekuatan besar dalam melakukan perubahan, namun akan semakin afektif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan-perubahan yang lebih baik didalam perusahaan. Pimpinan sebaiknya juga membantu pegawainya memperbaiki kinerja,

- merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk pengembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar atasan dengan pegawainya.
2. Variabel Human Relation dalam penelitian ini disarankan kepada pimpinan BKAD Kota Manado untuk dapat memperhatikan Human Relation yang dalam hal ini adalah hubungan diantara atasan dan karyawan serta pegawai dengan pegawai, terutama memperhatikan penyampaian pesan yang cukup jelas, singkat, padat dan jelas, dengan adanya isi pesan yang disampaikan dapat mudah dipahami dan serta adanya umpan balik diantara atasan dengan pegawai maupun pegawai dengan pegawai. Serta perusahaan dapat membuat Pelatihan Team Work bagi pegawai. Agar lebih meningkatkan kerjasama diantara pegawai. Sehingga setiap pekerjaan yang berhubungan dengan kekompakan tim akan terlaksana dan terselesaikan dengan baik
 3. Kompetensi pegawai pada BKAD kota Manado pada umumnya sudah baik. Untuk instansi pemerintah ini perlu memperhatikan lagi hal-hal yang mendorong terciptanya kompetensi pegawai yang baik serta dapat mempertahankan dan mengembangkan kompetensi yang ada pada para pegawai. Perlu diperhatikan juga supaya para pegawai diberikan dorongan atau pengarahan agar terus bersemangat bekerja, mempunyai inisiatif dalam bekerja dan mau belajar terus guna menambah ilmu pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya. Atasan harus terus memberikan pengarahan dan dorongan kepada para pegawai guna mempertahankan dan menciptakan kompetensi pegawai yang lebih baik lagi.
 4. Untuk Komunikasi sendiri, diharapkan mampu melakukan komunikasi dan pelatihan dengan baik sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik dan akan membuat kinerja pegawai lebih meningkat, serta pegawai diharapkan dapat menerima saran atau pendapat orang lain ketika sedang memiliki masalah.

DAFTAR PUSTAKA

- Efendy., dan Onong (2009) *Dinamika Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Eugene (2001) *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Erlangga.
- Fitriyani (2016) Pengaruh Human Relationship, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bpr Wilis Putra Utama Banyuwangi. *Skripsi*. <http://repository.unmuhjember.ac.id/1209/>. Diakses 10 januari 2022.
- Haryani (2010) *Bebas Jeratan Utang Piutang*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Hasibuan (2009) *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lumingkewas., Adolfin., dan Uhing (2019) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon. *Jurnal EMBA*. Vol. 7, No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24209>. Diakses 10 januari 2022.
- Rivai (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Pt. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Riyanda (2017) Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. *Skripsi*. <https://eprints.uny.ac.id/54152/>. Diakses 10 januari 2022.
- Siagian (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto (2009) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.