

# **PENGARUH HUMAN RELATIONS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEPALA DESA MEKARMUKTI KECAMATAN CISAGA KABUPATEN CIAMIS**

**Melani Sugiarti**

*Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia*  
E-mail : melani.sugiarti21@gmail.com

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya produktivitas kerja pegawai yang terlihat dari masih terdapatnya pegawai yang belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil kerja pegawai belum memenuhi standar yang ditetapkan, masih adanya pegawai yang kurang memahami pekerjaannya dan adanya ketidakefisienan tenaga pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga hubungan antar pegawai terlihat masih kurang harmonis. Hal tersebut diduga disebabkan oleh belum optimalnya pelaksanaan human relations. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis. Adapun populasi dalam penelitian ini terdiri dari Kepala Desa dan 11 orang pegawai dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yang meliputi : Observasi, Wawancara, dan Angket. Teknik pengelolaan analisis data dilakukan dengan cara menentukan rentang skor variabel x dan variabel y, menentukan persentase, Korelasi product moment, Koefisiensi Determinasi serta Uji t. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Pelaksanaan human relations di Kantor Kepala Desa Mekarmukti Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis diperoleh skor jawaban angket sebesar 714 dengan rata-rata sebesar 35,7, apabila dipersentasikan sebesar 64,91% termasuk pada kategori baik. 2) Produktivitas kerja pegawai di Kantor Kepala Desa Mekarmukti Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis diperoleh skor jawaban angket sebesar 531 dengan rata-rata sebesar 33,18, apabila dipersentasikan sebesar 60,32% termasuk pada kategori cukup baik. 3) Terdapat pengaruh antara human relations terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kepala Desa Mekarmukti Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis. hal ini di buktikan dengan hasil perhitungan koefisien korelasi product moment ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,81 yang berarti variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, sedangkan hasil koefisien determinasi sebesar 65,61% yang berarti ada pada kategori tingkat pengaruhnya tinggi, dan 34,39% adalah variabel epsilon. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang positif antara Human Relations terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Mekarmukti Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis”, diterima.*

**Kata Kunci :** *Human Relations, Produktivitas Kerja Pegawai*

## PENDAHULUAN

Aparatur negara adalah unsur paling utama yang memegang peranan penting dalam mewujudkan tujuan negara melalui pelaksanaan dan penyelesaian program-program pemerintah. Aparatur negara merupakan alat kelengkapan negara, terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan roda pemerintahan. Aparatur negara memiliki fungsi yang utama yaitu menyelenggarakan pemerintahan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk sumber daya manusia yang mampu bekerja secara organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada sumber daya yang dimilikinya, dalam hal ini adalah pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Pemerintahan juga memerlukan untuk meningkatkan *human relation* yaitu interaksi yang baik antara pimpinan dan pegawai melalui gaya komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai serta pemberian motivasi kepada pegawai yang membuat pegawai nyaman bekerja, sehingga akan menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Menciptakan *human relations* yang dilaksanakan oleh setiap pegawai sangat penting dilakukan agar suasana di tempat kerja menjadi nyaman. Dan hal ini tentu akan berpengaruh juga pada setiap pekerjaan sehingga dapat diselesaikan sesuai

dengan waktu yang telah ditetapkan. Menurut Keith Davis (Adawiyah 2015:12) dalam *Human Relations at Works* bahwa *human relation* adalah:

Interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial.

Meningkatkan produktivitas kerja pegawai tidak lepas dari adanya kegiatan komunikasi dan motivasi. Hal ini membuat orang-orang yang terlibat dalam organisasi untuk saling berinteraksi dan membuat hubungan kerja yang harmonis. Dengan adanya komunikasi dan motivasi akan menimbulkan semangat kerja para pegawai dan rasa saling terbuka diantara mereka, sehingga para pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat akan semakin baik dan produktivitas kerja mereka meningkat. Dengan adanya *human relation* yang baik, maka hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai terutama dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diperintahkan pimpinan terhadap bawahan, hal ini berpengaruh terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan untuk memperoleh kualitas kerja yang memuaskan.

Dalam suatu organisasi, pemerintahan selalu mengalami suatu kendala dalam menjalankan tugas dan fungsinya, baik itu masalah internal maupun masalah eksternal. Dengan kondisi seperti ini, Human relation merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara pegawai dengan sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan dalam pelaksanaan organisasi pemerintah khususnya di Desa Mekarmukti Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis. Dengan demikian untuk mewujudkan human relation adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan, serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya sehingga tercipta komunikasi yang efektif dan harmonis yang dapat meningkatkan motivasi kerja pada pegawai untuk menciptakan produktivitas kerja yang akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh di Desa Mekarmukti Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan di Kantor Desa Mekarmukti Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis, ditemukannya produktivitas kerja pegawai masih rendah diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Hasil kerja pegawai masih belum memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh Perangkat Desa, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

3. Masih adanya pegawai desa yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh kepala desa sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan sehingga berdampak pada pelaksanaan pemberian pelayanan kepada masyarakat menjadi kurang efektif.

Rendahnya produktivitas kerja pegawai, di duga disebabkan karena pelaksanaan human relations yang masih kurang mendukung. Hal ini dapat dilihat dari indikator:

1. Terdapat situasi kondisi kerja yang tidak mendukung pada keberhasilan suatu pekerjaan. Seperti Kepala Desa kurang memberikan penjelasan dan arahan terhadap perangkat desa sesuai dengan Standar Operasional Prosedur.
2. Adanya suasana kerja yang kurang menyenangkan sehingga hubungan antar pegawai terlihat masih kurang harmonis
3. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana human relations di Kantor Kepala Desa Mekarmukti Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis?
- 2) Bagaimana produktivitas kerja pegawai di Kantor Kepala Desa Mekarmukti Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis?
- 3) Bagaimana pengaruh human relations terhadap produktivitas

kerja pegawai di Kantor Kepala Desa Mekarmukti Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis?

### KAJIAN PUSTAKA

Human Relations (hubungan antar manusia) merupakan dasar untuk keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Keith Davis (Adawiyah 2015:12) dalam *Human Relations at Works* bahwa human relation adalah: Interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial.

Menurut Siagian (2016:6) bahwa: Human Relations adalah keseluruhan rangkaian hubungan, baik yang bersifat formal maupun informal, antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, serta bawahan dengan bawahan yang lain yang harus dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu teamwork dan suasana kerja yang serasi dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan.

Adapun Menurut Hasibuan (2007:137) bahwa: Hubungan antar manusia (*Human Relations*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis,

tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerjasama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama. Pimpinan dalam menciptakan hubungan antar manusia yang harmonis memerlukan kecakapan dan keterampilan tentang komunikasi, psikologi, sosiologi, antropologi, dan etologi, sehingga dia memahami serta dapat mengatasi masalah-masalah dalam hubungan kemanusiaan.

Adapun fungsi dan tujuan human relations dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan gairah kerja dalam suatu organisasi
- 2) Untuk meningkatkan hubungan kerjasama diantara rekan kerja dalam suatu organisasi
- 3) Untuk mengurangi terjadinya konflik maupun frustrasi pada karyawan
- 4) Untuk mengetahui kondisi yang terjadi antar karyawan sedini mungkin, terutama yang menyebabkan hubungan menjadi tidak harmonis.
- 5) Untuk mengetahui sejauh mana faktor psikologis, komunikasi serta lingkungan mempengaruhi kerja karyawan
- 6) Menciptakan upaya saling pengertian untuk mewujudkan suatu

kerjasama yang baik antara keseluruhan unsur manusia dalam suatu organisasi

- 7) Bila terjalin hubungan human relations yang baik maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dalam organisasi
- 8) Manusia memiliki harga diri yang ingin dihargai oleh manusia lainnya, sehingga dengan adanya human relations maka landasan dasar suatu hubungan yang saling menghargai dapat terwujud dalam suatu organisasi.

Dalam proses hubungan kerja pimpinan organisasi harus mampu memahami karakteristik anggotanya, sebab hal ini menjadi modal utama bagi seorang pemimpin dalam memberikan tugas serta tanggungjawab kepada pegawainya. Pemahaman yang harus dipahami pemimpin dalam memahami pegawainya yakni dengan menerapkan prinsip-prinsip Human Relations. Siagian (2016:75-77) mengemukakan prinsip-prinsip Human Relations:

1. Harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu di dalam organisasi tersebut
2. Suasana Kerja yang menyenangkan
3. Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja
4. Manusia bawahan bukan mesin
5. Pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal
6. Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan

7. Pengakuan dan penghargaan atas pelaksana tugas dengan baik (*extraordinary performance*)

8. Alat perlengkapan yang cukup

9. *The right man on the right place*

10. Balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan

Pengertian Produktivitas kerja Menurut Tohardi (Sutrisno 2020:100), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Selanjutnya, menurut Sutermeister (Wahyudi 2015:74) mengartikan produktivitas adalah sebagai berikut: “Ukuran kuantitas dan kualitas kerja dengan mempertimbangkan kemanfaatan sumberdaya (bahan, teknologi, informasi, dan kinerja manusia)”.

Sejalan dengan pernyataan diatas, Whitmore (Sedarmayanti 2011: 198) memandang bahwa: “Produktivitas sebagai ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai suatu rasio dari keluaran (output) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan (input)”.

Adapun indikator-indikator individu yang produktif menurut Gilmore dan Fromm (Sedarmayanti, 2011:236) diantaranya adalah:

1. Tindakan konstruktif
2. Percaya pada diri sendiri
3. Bertanggung jawab

4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
5. Mempunyai pandangan ke depan
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan kreatif, imajinatif, dan inovatif.
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Untuk tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan yang meliputi observasi, kuesioner dan wawancara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 11 orang. Adapun tehnik pengambilan sampel yang digunakan adalah tehnik sampling jenuh. Tehnik pengolahan analisis data dalam penelitian ini terdiri dari menentukan rentang skor variabel x (human relations) dan variabel y (produktivitas kerja), menentukan kategori penilaian, menentukan persentase, mengukur Korelasi product moment, menghitung besar Koefisiensi Determinasi serta Uji t.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **a. Human Relations**

1. **Harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu di dalam organisasi tersebut**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu di dalam organisasi tersebut oleh kepala desa mekarmukti diperoleh skor sebesar 35 yang apabila dipersentasekan diperoleh 64% termasuk kategori cukup baik. Adapun indikator-indikator harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu di dalam organisasi tersebut yang telah dilaksanakan oleh kepala desa diantaranya Kepala desa memberikan penjelasan dan arahan mengenai tujuan organisasi. Pegawai memiliki sikap tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

### **2. Suasana kerja yang menyenangkan**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi suasana kerja yang menyenangkan diperoleh skor sebesar 32 yang apabila dipersentasekan diperoleh 58% termasuk kategori cukup baik. Adapun indikator-indikator suasana kerja yang menyenangkan yang dilaksanakan di Desa Mekarmukti diantaranya Adanya hubungan kerja yang harmonis, Adanya lingkungan kerja yang membangkitkan kegairahan bekerja pegawai. Namun Berdasarkan hasil observasi dilapangan, diketahui bahwa pegawai belum sepenuhnya menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar pegawai lainnya, hal ini terbukti dari beberapa pegawai yang acuh apabila akan menanyakan hal yang berkaitan dengan pekerjaan.

sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

### **3. Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi informalitas yang wajar dalam hubungan kerja diperoleh skor sebesar 40 yang apabila dipersentasekan diperoleh 73% termasuk kategori baik. Adapun indikator-indikator informalitas yang wajar dalam hubungan kerja diantaranya adanya keterbukaan antara pimpinan dengan pegawai, memiliki rasa saling menghormati antara pimpinan dengan pegawai. Artinya kepala desa sudah memberikan sikap yang baik untuk saling menghormati terhadap sesama pegawai. Untuk mencapai tujuan tersebut harus dilandasi dengan adanya saling pengertian serta saling menghargai.

### **4. Manusia bawahan bukan mesin**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi informalitas yang wajar dalam hubungan kerja diperoleh skor sebesar 40 yang apabila dipersentasekan diperoleh 73% termasuk kategori baik. Adapun indikator-indikator diantaranya kepala desa memberikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan fungsinya, Tidak memaksakan pekerjaan kepada pegawai diluar batas kemampuannya.

### **5. Pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi Pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal diperoleh skor sebesar 38 yang apabila dipersentasekan diperoleh 70% termasuk kategori baik. Adapun indikator-indikator Pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal diantaranya kepala desa memberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk mengembangkan kapasitas mental pegawai melalui pendidikan, Pengambilan keputusan pimpinan selalu melibatkan semua pegawai. Namun pelatihan hanya diikuti oleh sekretaris dan bagian keuangan saja, sedangkan bagian yang lain jarang mengikuti bahkan belum pernah mengikuti pelatihan-pelatihan.

### **6. Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan diperoleh skor sebesar 38 yang apabila dipersentasekan diperoleh 70% termasuk kategori baik. Adapun indikator-indikator diantaranya pegawai memiliki kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaannya, kepala desa memberikan motivasi dan arahan yang diberikan kepada pegawainya untuk dapat menyenangkan pekerjaannya. Namun Kepala Desa belum sepenuhnya memberikan motivasi kepada pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

**7. Pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik (Extraordinary Performance)**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi Pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik (Extraordinary Performance) diperoleh skor sebesar 31 yang apabila dipersentasekan diperoleh 56% termasuk kategori cukup baik. Adapun indikator-indikator Pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik (Extraordinary Performance) diantaranya Adanya penghargaan berupa materi kepada pegawai yang sudah melaksanakan tugas dengan baik, adanya penghargaan berupa pujian kepada pegawai yang sudah melaksanakan tugas dengan baik. Namun kepala desa belum pernah memberikan penghargaan berupa materi kepada pegawai yang sudah melaksanakan tugas dengan baik, hal ini dikarenakan tidak adanya penerapan kebijakan tentang penghargaan atau reward terhadap pegawai yang sudah melaksanakan tugas dengan baik.

**8. Alat perlengkapan yang cukup**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi Alat perlengkapan yang cukup diperoleh skor sebesar 34 yang apabila dipersentasekan diperoleh 63% termasuk kategori cukup baik. Adapun indikator-indikator alat perlengkapan yang cukup yaitu tersedianya perlengkapan kantor guna menunjang pelaksanaan pekerjaan, adanya sarana yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan. Namun sarana

yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan masih kurang memadai, hal ini masih terlihat dari kurangnya alat perlengkapan seperti alat tulis kantor untuk melaksanakan pekerjaan.

**9. The right man on the right place**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi the right man on the right place diperoleh skor sebesar 39 yang apabila dipersentasekan diperoleh 70% termasuk kategori baik. Adapun indikator-indikator the right man on the right place yaitu adanya seleksi kinerja pegawai, pimpinan menempatkan bawahannya sesuai dengan keahlian serta kecakapan yang dimilikinya. Kepala desa sudah mempertimbangkan semua kemampuan pegawai, dalam hal ini pimpinan sudah menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian serta kecakapannya melalui seleksi kinerja pegawai.

**10. Balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan diperoleh skor sebesar 35 yang apabila dipersentasekan diperoleh 64% termasuk kategori cukup baik. Adapun indikator-indikator balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan diantaranya kepala desa memberikan upah atau imbalan kepada bawahannya yang berprestasi, adanya jaminan kesejahteraan yang diberikan kepada setiap pegawai. Namun kepala desa masih jarang memberikan upah insentif kepada pegawai yang berprestasi. hal

ini dikarenakan anggaran dana desa yang kurang memadai.

## **b. Produktivitas Kerja**

### **1. Tindakannya konstruktif**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi Tindakannya konstruktif diperoleh skor sebesar 31 yang apabila dipersentasekan diperoleh 56% termasuk kategori cukup baik. Adapun indikator-indikator tindakannya konstruktif yaitu pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target/rencana, hasil pekerjaan memberikan dampak yang baik terhadap tercapainya tujuan organisasi. Namun pegawai belum sepenuhnya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target/rencana. Hal ini terbukti masih ada pegawai yang terlambat dalam penyelesaian tugasnya.

### **2. Percaya pada diri sendiri**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi percaya pada diri sendiri diperoleh skor sebesar 34 yang apabila dipersentasekan diperoleh 62% termasuk kategori cukup baik. Adapun indikator-indikator diantaranya pegawai memiliki keyakinan atas kemampuan yang dimilikinya, pegawai berani menanggung resiko terhadap pelaksanaan pekerjaan. Namun pegawai masih kurang berani dalam mengambil resiko terhadap pelaksanaan pekerjaan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya pegawai yang kurang berani menentukan skala prioritas tentang pekerjaan yang harus dilakukan terlebih dahulu.

### **3. Bertanggung jawab**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi Bertanggung jawab diperoleh skor sebesar 33 yang apabila dipersentasekan diperoleh 61% termasuk kategori cukup baik. Adapun indikator-indikator diantaranya pegawai bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaannya, pegawai melaksanakan pekerjaannya secara profesional. Namun Pegawai secara profesional menjalankan tanggungjawabnya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, pegawai cenderung menunda-nunda pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dengan adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, seperti membuat laporan bulanan yaitu data kependudukan dan pembuatan Surat Keterangan Hasil Usaha (SKHU).

### **4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan diperoleh skor sebesar 35 yang apabila dipersentasekan diperoleh 63% termasuk kategori cukup baik. Adapun indikator-indikator diantaranya pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, pegawai bekerja dengan senang hati terhadap pekerjaan yang dijalani. Pegawai di desa mekarmukti selalu memperlihatkan sikap kasih sayang atau kecintaan baik terhadap pekerjaan, sesama pegawai maupun masyarakat. Dengan adanya hal tersebut, maka pegawai akan memperlihatkan cara yang terbaik dalam melaksanakan tugas

dan pekerjaannya dengan menggunakan segenap kemampuan yang dimilikinya.

#### **5. Mempunyai pandangan ke depan**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi mempunyai pandangan ke depan diperoleh skor sebesar 33 yang apabila dipersentasekan diperoleh 60% termasuk kategori cukup baik. Adapun indikator-indikator diantaranya pegawai memiliki visi yang jelas dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memiliki misi yang jelas dalam melaksanakan tugasnya. Namun pegawai belum sepenuhnya menjalankan tugasnya sesuai dengan visi misi sebagai pelayan masyarakat, seperti masih terlihat adanya pegawai yang bersantai dan kurang menjalankan pekerjaannya sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur).

#### **6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan diperoleh skor sebesar 33 yang apabila dipersentasekan diperoleh 60% termasuk kategori cukup baik. Adapun indikator-indikator diantaranya pegawai dapat menyesuaikan masalah pekerjaan secara mandiri, pegawai dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi. Namun dalam mengatasi masalah pegawai cenderung masih kesulitan terutama dalam hal

menangani tugas-tugas yang sulit seperti dalam penyelesaian laporan pertanggungjawaban sehingga pegawai memerlukan waktu yang cukup lama dalam menyelesaikan.

#### **7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif)**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif) diperoleh skor sebesar 34 yang apabila dipersentasekan diperoleh 62% termasuk kategori cukup baik. Adapun indikator-indikator diantaranya pegawai mampu bekerja tanpa selalu menunggu perintah dari pimpinan, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya tanpa bertanya dengan rekan kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan masih adanya pegawai yang canggung dalam bertanya dengan rekan kerja sesama bidang maupun rekan kerja yang ada disebelahnya, hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih belum memiliki kontribusi yang positif terhadap lingkungan kerjanya karena kurang adanya daya kreatif dan inovatif untuk mampu menyelesaikan tugasnya secara mandiri.

#### **8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya**

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai dimensi memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya diperoleh skor sebesar 34 yang apabila dipersentasekan diperoleh 62% termasuk kategori cukup baik. Adapun

indikator-indikator diantaranya pegawai dapat belajar dengan cepat dalam melakukan pekerjaannya, pegawai memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan kepadanya. Namun pegawai masih kurang mengembangkan potensinya yang ditandai dengan pegawai masih kesulitan menyelesaikan pekerjaan yang bersifat baru, hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai desa, seperti kesalahan dalam pengetikan nama identitas masyarakat dalam pembuatan pengantar Kartu Keluarga Keluarga (KK) dengan data yang sesungguhnya yang terlampir dalam salah satu persyaratan pembuatan pengantar Kartu Keluarga Keluarga (KK) yaitu seperti foto copy E-KTP. selain itu pegawai juga belum maksimal dalam menggunakan fasilitas komputer yang dilatarbelakangi oleh usia pegawai yang mempengaruhi daya tanggap dari pegawai itu sendiri.

**c. Pengaruh Human Relations Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Mekarmukti Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa human relations oleh kepala desa dengan  $r=0,81$  hasilnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Artinya pengaruh human relations terhadap produktivitas kerja didapat sebesar 65,61% sedangkan sisanya sebesar 34,39% adalah faktor yang tidak diteliti seperti disiplin kerja,

gaya kepemimpinan, pembagian kerja.

Hasil pengujian  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 5% untuk uji satu pihak (one tail test) dengan taraf kesalahan 5% untuk uji dua pihak (two tail test)  $dk = 11 - 2 = 9$ , maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,262. Jadi  $t_{hitung} 4,1439 >$  dari  $t_{tabel} 2,262$ , maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan yaitu : “Terdapat pengaruh yang positif antara Human Relations terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Mekarmukti Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis”, dapat diterima.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis uraikan mengenai pengaruh human relations terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kepala Desa Mekarmukti Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Human Relations di Desa Mekarmukti Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil angket dengan rata-rata skor sebesar 35,7 dan apabila dipersentasekan sebesar 64,91% berada pada kategori baik. Artinya Human relations yang dilaksanakan di Desa Mekarmukti Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis sudah baik. Namun masih ada beberapa indikator yang perlu lebih dioptimalkan kembali.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa indikator yang masih perlu ditingkatkan, seperti pimpinan belum memberikan penjelasan dan arahan mengenai tujuan organisasi seperti pelaksanaan pekerjaan yang kurang sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur), Adanya lingkungan kerja yang kurang kondusif, pimpinan belum mengikutsertakan seluruh pegawainya dalam pelatihan-pelatihan, pimpinan belum memberikan motivasi kepada pegawainya seperti pemberian penghargaan berupa pujian kepada pegawai yang telah melaksanakan pekerjaan dengan baik dan pemberian penghargaan berupa materi seperti sejumlah uang atau barang kepada pegawai. Serta belum tersedianya perlengkapan kantor guna menunjang pelaksanaan pekerjaan. Dimana semua faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan Human Relations di Kantor Kepala Desa Mekarmukti Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis.

2. Produktivitas kerja pegawai di Kantor Kepala Desa Mekarmukti Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan cukup baik berdasarkan hasil angket dikategorikan cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 33,18 dan berada pada kategori cukup baik, yang apabila dipersentasikan diperoleh hasil

sebesar 60,32% berada pada kategori cukup baik. Artinya produktivitas kerja yang dilaksanakan di Kantor Kepala Desa Mekarmukti Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan cukup baik. Namun demikian masih terdapat beberapa indikator yang pelaksanaannya masih kurang optimal. Mengingat masih terdapat indikator-indikator yang masih kurang optimal seperti hasil kerja pegawai masih belum memenuhi standar yang ditetapkan belum sesuai dengan target/rencana, pegawai kurang berani mengambil resiko terhadap pelaksanaan pekerjaan, pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, pegawai kurang semangat dalam bekerja, pelaksanaan pekerjaan yang kurang sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur), dan kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai seperti mengoperasikan komputer. Selanjutnya untuk pelaksanaan indikator-indikator yang telah dilaksanakan dengan baik diharapkan dapat lebih ditingkatkan kembali dalam pelaksanaannya.

3. Terdapat pengaruh antara human relations terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kepala Desa Mekarmukti Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan koefisien korelasi product moment ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,81 yang berarti

variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, sedangkan hasil koefisien determinasi sebesar 65,61% yang berarti ada pada kategori tingkat pengaruhnya tinggi, dan 34,39% adalah variabel epsilon. Selanjutnya untuk membandingkan hipotesis yaitu dengan membandingkan antara nilai thitung dengan ttabel, Untuk mencari ttabel dengan taraf kesalahan 5% untuk uji dua pihak (two tail test)  $dk : 11 - 2 = 9$ , maka menunjukkan ttabel sebesar 2,262. Jadi thitung  $4,1439 >$  dari ttabel 2,262, maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang positif antara Human Relations terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Mekarmukti Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis”, diterima.

Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Serdamayanti. 2011. *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Siagian, Sondang P.2019. *Filsafat Administrasi*. Jakarta:PT Bumi Aksara

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Lisnawati, 2019. *Pelaksanaan Human Relations Oleh Kepala Desa Di Desa Gardujaya Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis*. Skripsi pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.Universitas Galuh.

#### DAFTAR PUSTAKA

Adawiyah, El Sa'diyah.2015.*Human Relations*.Yogyakarta: Cv Budi Utama