

## Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tekung

Carolina Achadiyanti<sup>1</sup>, Kusnanto Darmawan<sup>2</sup>, Mohammad Noor Khairullah<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, Indonesia<sup>123</sup>

Email: [achadiyantacarolina@gmail.com](mailto:achadiyantacarolina@gmail.com)<sup>1</sup>, [kusnanto.wiga@gmail.com](mailto:kusnanto.wiga@gmail.com)<sup>2</sup>, [mohnoorkhairullah@gmail.com](mailto:mohnoorkhairullah@gmail.com)<sup>3</sup>

### INFO ARTIKEL

Volume 5

Nomor 3

Bulan Maret

Tahun 2023

Halaman 221-230

### ABSTRAK

meskipun memiliki sumberdaya modal maupun fisik tanpa didukung peran dari sumber daya manusia atau pegawai maka tidak akan berjalan dengan sempurna. Hal ini tentunya karena karyawan berperan sebagai motor penggerak dalam kehidupan organisasi. karyawan mengatur dan mengelola organisasi. Tanpa karyawan, maka organisasi tidak akan berfungsi dengan baik. Terkait hal tersebut, maka isu budaya kerja bagi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tekung menarik untuk diteliti lebih lanjut dalam konteks sebuah instansi yang berfungsi sebagai pelayanan masyarakat dan penunjang kegiatan. Tujuan penelitian ini berupaya untuk mengetahui hubungan antar manusia, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi pegawai di kantor Kecamatan Tekung. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan Sumber data yang diperoleh dari data internal dan eksternal pegawai di kantor Kecamatan Tekung. Populasi penelitian ini sejumlah 30 pegawai. Dengan pengambilan data menggunakan teknik sensus terhadap 30 pegawai. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa hubungan antar manusia berpengaruh, budaya kerja terbukti tidak berpengaruh sedangkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tekung.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Hubungan antar Manusia, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja

### ABSTRACT

*Human resources are an important asset in the organization. The underlying reason is that even if you have capital and physical resources, without the support of the role of human resources or employees, it will not work perfectly. This is of course because employees act as a driving force in organizational life. employees organize and manage the organization. Without employees, the organization will not function properly. Related to this, the issue of work culture for the performance of employees of the Tekung District Office is interesting for further research in the context of an agency that functions as a community service and activity support. The purpose of this study seeks to find out the relationship between people, work culture and work motivation on employee performance at the Tekung District office. The research uses quantitative methods with data sources obtained from internal and external data of employees at the Tekung District office. The*

*population of this research is 30 employees. By collecting data using a census technique of 30 employees. From the data obtained, it shows that human relations have an effect, work culture has proven to have no effect, while work motivation has an effect on employee performance in the Tekung District office*

**Keywords:** *Work Culture, Human Relations, Work Motivation*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi. Peralnya, meski memiliki sarana atau prasarana yang baik tetapi tidak ada SDM atau stafnya, tidak berjalan dengan sempurna. Hal ini tentunya karena karyawan berperan sebagai motor penggerak dalam kehidupan organisasi. Karyawan memiliki peran penting untuk mengelola sumber daya modal dan fisik dalam organisasi. Tanpa karyawan maka organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik.

Salah satu cara untuk mendukung terwujudnya visi dan misi lembaga adalah kebutuhan akan tenaga kerja yang profesional, berkualitas dan jujur. Kinerja pegawai biasanya akan jauh lebih baik, oleh karena itu untuk meningkatkan kualitas pegawai, penting untuk memperhatikan para pemimpin organisasi (Syam, 2021).

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini membuat masyarakat memandang kritis kebijakan pemerintah pada jabatan pejabat pemerintah daerah. Hal ini karena setiap daerah memiliki kekuasaan terhadap kepentingan masyarakat, diatur dalam perundang-undangan tentang pemerintahan daerah No. 32 Tahun 2004 yang berlaku saat ini, bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan pemerintahan daerah dalam pelaksanaan serta untuk memajukan pelayanan masyarakat dan pembangunan stabilitas politik dan persatuan nasional (Febrianto, 2017).

Berdasarkan UU No : 5/2014 tentang ASN, menjadi landasan sikap, tindakan dan motivasi anggota dalam berorganisasi sehingga mampu mengarahkan atau menggerakkan anggota organisasi pada perilaku kerja yang produktif, yang pada akhirnya dapat menghasilkan organisasi secara keseluruhan (Febrianto, 2017). Jika instansi tersebut tidak memiliki pegawai yang berkualitas bisa mempengaruhi kualitas instansi tersebut.

Hasil kerja kuantitatif dan kualitatif yang berkualitas akan berdampak positif bagi keberlangsungan hidup pada perusahaan (Rivai, 2014). Selain itu, kinerja yang baik atau non-performing dapat dijadikan tolak ukur pengambilan keputusan yang sangkil dan mangkus bagi perusahaan. Namun, tidak berlaku bagi pegawai yg bekerja dengan baik. Karena kinerja setiap karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya hubungan interpersonal.

Karyawan dipaksa untuk memiliki kinerja yang baik dalam mewujudkan keberhasilan sebuah perusahaan. Latief et al. (2019) menyatakan hubungan interpersonal adalah komunikasi persuasif yang diusahakan seseorang secara pribadi dalam situasi kerja dan di dalam organisasi untuk menunjukkan kesediaan untuk bekerja dan bekerja sama untuk mencapai hasil yang memuaskan. Sering kali komunikasi yang baik antar rekan kerja dapat berdampak langsung atau tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Seseorang segera merasa bahwa komunikasi yang baik bagaimanapun juga dapat mengarah pada kepedulian dan dukungan timbal balik di antara rekan kerja

Saputro & Fathoni (2017) melakukan penelitian dan hasilnya menunjukkan bahwa *hubungan antar manusia* dan kondisi fisik tidak berpengaruh terhadap pekerjaan. Sedangkan Kondisi fisik berpengaruh sekali terhadap kinerja para karyawan. Permasalahan yang terlihat dari para ASN di

Kecamatan Tekung yaitu pada hubungan antar sesama pegawai yang kurang harmonis baik dari segi hubungan terhadap pimpinan ataupun terhadap sesama rekan kerja. Berikut ini prosentase hubungan antar manusia di Kecamatan Tekung:



Gambar 1 Jumlah Hubungan Antar Manusia  
Sumber: Kantor Kecamatan Tekung, 2023

Berdasarkan gambar 1.1 menjelaskan bahwa tingkat hubungan antar manusia di kantor Kecamatan Tekung dalam kategori tidak harmonis kepada pimpinan sebesar 50%. Kategori tidak harmonis terhadap rekan kerja sebesar 15% serta kategori harmonis baik kepada pimpinan dan rekan kerja sebesar 35%, menunjukkan bahwa pegawai di Kecamatan Tekung berkinerja rendah. Dipengaruhi oleh ketidakharmonisan pola hubungan antara atasan dan bawahan, dan tidak harmonisnya kerjasama antar seksi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Hal tersebut berdampak pada beberapa rekan kerja yang cuek dan tidak humanis dengan rekannya serta sikap pimpinan yang tidak peduli dengan pegawai berakibatkan pekerjaan tidak maksimal.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu instansi pemerintah adalah budaya kerja yang erat kaitannya dengan peningkatan pegawai karena kerjasama antar rekan kerja dapat memberikan hasil yang lebih baik. Menurut Adha et al. (2019:53) budaya kerja adalah kebiasaan yang dipraktikkan karyawan berulang kali dalam suatu organisasi. Tidak ada sanksi yang tegas untuk melanggar adat ini, namun secara moral perilaku organisasi telah menyepakati bahwa adat inilah yang harus dipatuhi dalam bekerja untuk mencapai tujuan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Jonathan et al., 2015) dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur”. Hasilnya bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten kutai timur. Mengenai pentingnya masalah budaya kerja terhadap kinerja pegawai, seharusnya menjadi perhatian Kantor Kecamatan Tekung, karena masih belum optimalnya penerapan nilai-nilai budaya pada kantor tersebut. Situasi dan kondisi terkait kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tekung saat ini kurang baik, diantaranya adalah seringnya terlambat pegawai pada saat datang ke Kantor serta banyaknya pegawai yang tidak mengikuti apel setiap pagi di Kantor Kecamatan Tekung. Berikut ini prosentase pegawai yang terlambat setiap hari kerja:



Gambar 2 Diagram Presensi di Kantor Kecamatan Tekung Februari 2023  
Sumber: Kantor Kecamatan Tekung, 2023

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang datang tepat waktu jam 06.30 WIB sampai jam 07.30 sejumlah 27 pegawai, jumlah pegawai yang datang dengan keterlambatan 5 menit berjumlah 1 orang serta jumlah pegawai dengan keterlambatan 30 menit berjumlah 2 orang. Dengan adanya pegawai yang datang terlambat tersebut menunjukkan tidak adanya tindakan atau teguran dari pimpinan kepada pegawai yang sering terlambat. Sehingga mengakibatkan antar sesama pegawai sering melakukan tindakan terlambat masuk kantor. Maka perlunya motivasi dari pimpinan untuk mengubah kebiasaan pegawai yang terlambat.

Hustia (2020), Motivasi merupakan proses fundamental dan salah satu elemen yang dapat menjelaskan perilaku manusia, kekuatan mental, usaha dan tekad untuk mendorong melakukan kegiatan dalam menghadapi suatu rintangan. Sehingga motivasi diartikan sebagai penentu perilaku. Adha et al. (2019) melakukan penelitian hasilnya lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan, Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

Motivasi sangat penting disini bagi pegawai Kantor Kecamatan Tekung sebagai penggerak segala kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi manajer tidak hanya harus fokus pada tujuan, tetapi juga pada hal-hal kecil seperti karyawan. Selain tujuan, Anda juga harus memperhatikan kesejahteraan pegawai. Penelitian sekarang berbeda dengan penelitian dahulu yaitu pada: 1) periode; 2) lokasi; 3) komponen penelitian. Penelitian diambil di Kantor Kecamatan Tekung, alasan yang mendasari karena pegawai kurang mematuhi peraturan serta SOP dari Kecamatan Tekung pada saat jam bekerja. Pelanggaran yang rutin dilakukan oleh pegawai yakni tidak mengikuti giat apel, datang kantor terlambat serta lemahnya dalam pelayanan administrasi. Beberapa pelanggaran yang terjadi tersebut karena kurangnya motivasi serta hubungan antar sesama rekan dan pimpinan yang sangat lemah.

Pegawai kantor Kecamatan Tekung saat ini minim menerima motivasi terutama dari pucuk pimpinan tertinggi. Meningkatnya kinerja pegawai pada suatu instansi tentunya di pengaruhi oleh sebuah motivasi pimpinan yang bagus dan rutin. Kurangnya pegawai dalam menerima motivasi saat ini di kantor Kecamatan Tekung mengakibatkan kinerja pegawai yang kurang baik. Hal ini seperti contoh banyak pegawai yang mengulur waktu dalam menyelesaikan semua tugas-tugasnya. Banyaknya pegawai yang tidak mengikuti giat apel pagi. Hal itulah terjadi karena kurangnya sebuah pengawasan dan motivasi dari pimpinan. Dapat disimpulkan judul penelitian adalah “Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tekung”.

## **METODE PENELITIAN**

Menurut (Sugiyono, 2015:11) metode yg mempelajari filosofi positivisme untuk mengetahui populasi dan sampel tertentu. Dalam menguji hipotesis maka dilakukan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Objek penelitian yaitu variabel independen terdiri dari hubungan antar manusia, budaya kerja dan motivasi kerja kemudian variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Data yang dipakai yaitu data primer didapat dari pengisian pertanyaan oleh pegawai (di Kecamatan Tekung). Populasi terdiri dari : subyek atau obyek yang memiliki ciri dan kualitas khusus yang terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Kecamatan Tekung berjumlah 30 orang. Menurut (Sugiyono, 2015:53) apabila jumlah populasi < dari 100 orang, maka sampel yang diambil keseluruhan, tetapi jika populasinya > dari 100 orang, bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah keseluruhan. Sehingga sampel yang digunakan dari penelitian ini sejumlah 30 sampel.

## RESULTS AND DISCUSSION

Pengujian normalitas data menggunakan *kolmogorov-smirnov* mempertimbangkan nilai *asym.sig* pada hasil keluaran SPSS. Jika yg muncul nilainya kurang 0,05 sehingga bisa dikatakan normal. Hasil uji normalitas nilai *asym sig (2-tailed)* sebesar 0,191. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,05, artinya bisa dibilang regresi tersebut sudah berdistribusi normal. Penelitian ini uji multikolinearitas dengan pemenuhan criteria, nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hasil uji multikolinearitas  $VIF \leq 10$  pada semua variabel independen, juga dengan nilai *tolerance value*  $\leq 0,01$ . Maka bisa disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Hasil pengujian menunjukkan nilai *tolerance* hubungan antar manusia yaitu 0,354, toleransi budaya kerja yaitu 0,257 dan nilai *tolerance* motivasi kerja yaitu 0,227. Nilai VIF hubungan antar manusia yaitu 2,825, nilai VIF budaa kerja yaitu 3,895 dan nilai VIF motivasi kerja yaitu 4,402. Semua variabel yang digunakan adalah hubungan antar manusia, budaya kerja dan motivasi kerja mempunyai nilai *toleransi*  $\geq 0,1$  dan nilai  $VIF \leq (Variance\ Inflation\ Factor) \leq 10$  diartikan kedua variabel tidak menjadi multikolinearitas, maka semua variabel dapat digunakan sebagai variabel yang saling berdiri sendiri. Hasil uji heteroskedastisitas pada variabel hubungan antar manusia, budaya kerja dan motivasi kerja memiliki hasil titik-titik residual yang tidak membentuk pola tertentu, namun dapat diputuskan tidak adanya indikasi terjadi heteroskedastisitas, dengan kata lain mempunyai varian sama. Sehingga model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

### Regresi Linier Berganda

**Tabel 1 Analisis Data**

Variabel	Beta	t	Sig.	Keterangan
Konstanta	3,478			
Hubungan antar manusia	0,238	2,073	0,049	Berpengaruh
Budaya kerja	0,008	0,027	0,979	Tidak berpengaruh
Motivasi kerja	0,371	2,108	0,045	Berpengaruh
<i>R Squared</i> = 0,657				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24, 2023.

Nilai *konstan* 3,478 menunjukkan nilai kinerja pegawai = 3,478 sedangkan hubungan antar manusia, budaya dan motivasi kerja = nol.

Koefisien hubungan antar manusia sebesar 0,238 dinyatakan setiap kenaikan satu hubungan antar manusia mengalami peningkatan kinerja karyawan 0,238 begitupun sebaliknya tiap turun satu hubungan antar manusia menurunkan kinerja karyawan 0,238, yang dapat diasumsikan variabel independen lainnya konstan/tetap. Koefisien budaya kerja 0,008 menyatakan setiap naik satu budaya kerja meningkatkan kinerja pegawai 0,008 dan sebaliknya tiap turun satu budaya kerja bisa menurunkan kinerja pegawai 0,008, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan/tetap. Koefisien motivasi kerja 0,371 berarti tiap satu kenaikan motivasi kerja meningkatkan efisiensi pegawai 0,371, dan sebaliknya tiap satu turun motivasi kerja menurunkan efisiensi karyawan 0,371 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau diperbaiki.

### Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan menggunakan program *software* SPSS dapat diketahui koefisien determinasi (*R square*) diperoleh 0,657. Berarti 65,7% kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh variabel hubungan antar manusia, budaya dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 34,3% kinerja karyawan dipengaruhi variabel lainnya, hal ini seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak dilakukan penelitian.

### Pengaruh Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Pembahasan ini berkaitan dengan variabel hubungan antar manusia yang mempunyai enam butir unsur pernyataan menghasilkan predikat setuju lebih dominan dari predikat lain. Sedangkan pengujian validitas, semua pernyataan variabel hubungan antar manusia menghasilkan nilai  $r_{hitung} >$

r<sub>tabel</sub>. Dapat diartikan semua pernyataan dalam variabel hubungan antar manusia dinyatakan valid, tapi pernyataan pada variabel hubungan antar manusia dalam kuesioner bisa dikatakan baik dan handal.

Hasil pengujian atas pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja pegawai mendapatkan bahwa ada pengaruh variabel hubungan antar manusia terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tekung. Dari hasil analisis tersebut adanya hubungan antar manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan hubungan antar manusia mempunyai peran besar untuk membantu kinerja pegawai dalam mempertahankan citra kantor Kecamatan Tekung. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Syardiansah et al., 2018:111) menyatakan humanrelationship merupakan komunikasi persuasif antara orang-orang dalam situasi bekerja baik secara pribadi maupun dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kerja sama dan kolaborasi agar mencapai hasil yang diharapkan bersama.

Berdasarkan instrument pada pernyataan pertama yaitu saya memiliki sikap toleransi terhadap pendapat pegawai lain. Toleransi dalam bekerja perlu dimiliki dan dikembangkan oleh semua pegawai. Maka setiap pegawai memiliki toleransi pada orang lain tentu tidak akan mencela orang lain. Hal ini terjadi karena pegawai di kantor Kecamatan Tekung dengan rentang usia 30-40 tahun yang didominasi oleh kaum laki-laki dengan pendidikan terakhir S1 sebagai staf dan status non PNS menilai bahwa toleransi pada dasarnya adalah gambaran mengenai sikap yang cenderung menghormati orang lain. Pada indikator penelitian ini pegawai di kantor Kecamatan Tekung didominasi oleh usia 30-40 tahun yang mana dalam usia tersebut memiliki rasa saling toleransi dalam menyelesaikan pekerjaan. Sikap toleransi di kantor Kecamatan Tekung dilakukan antar sesama pegawai serta pimpinan. Pegawai di kantor Kecamatan Tekung mampu menerima segala bentuk perbedaan pendapat dalam bekerja. Sikap toleransi pegawai merupakan hal yang punya nilai positif serta memberi pengaruh baik terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pernyataan kedua yakni saya mampu menerima teguran dari pimpinan apabila melakukan kesalahan. Sebagian besar responden menyatakan setuju. Hal ini karena pegawai di kantor Kecamatan Tekung dengan rentang usia 30-40 tahun yang didominasi oleh kaum laki-laki dengan pendidikan terakhir S1 sebagai staf dan status non PNS. Pegawai yang melakukan kesalahan atau pelanggaran di kantor Kecamatan Tekung akan mendapatkan teguran secara lisan dari pimpinan. Kesalahan karyawan biasanya menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai target akan merugikan masyarakat atau dalam pelayanan kepada masyarakat. Dalam pernyataan ini meskipun memiliki nilai rata-rata tertinggi tetapi terdapat pegawai yang tidak menyetujui dengan adanya teguran dari pimpinan saat melakukan kesalahan. Hal ini dapat dilihat dalam kedisiplinan datang sering terjadinya keterlambatan pegawai yang dilakukan secara berulang.

Pernyataan ketiga yaitu saya berteman baik dengan semua rekan kerja. Sebagian besar responden menyatakan setuju dan netral. Hal ini karena pegawai di kantor Kecamatan Tekung dengan rentang usia 30-40 tahun yang didominasi oleh kaum laki-laki dengan pendidikan terakhir S1 sebagai staf dan status non PNS. Ikatan persahabatan antar rekan satu tim dapat menciptakan sinergi yang hebat. Komunikasi antar tim yang penuh dengan teman juga umumnya lebih santai dan tidak terlalu kaku. Hal ini dapat menghasilkan kreativitas untuk ide yang lebih hebat dan meminimalkan pemahaman dan miss komunikasi yang dapat menggagalkan pekerjaan. Dalam kantor Kecamatan Tekung pegawai memiliki pertemanan yang erat untuk mencapai suatu kinerja yang baik.

Adapun pernyataan keempat yaitu saya memandang kejujuran harus diutamakan dalam bekerja. Sebagian besar responden menyatakan netral dan setuju. Hal ini terjadi karena pegawai di kantor Kecamatan Tekung dengan rentang usia 30-40 tahun yang didominasi oleh kaum laki-laki dengan pendidikan terakhir S1 sebagai staf dan status non PNS. Kejujuran merupakan sikap yang harus dimiliki setiap karyawan dalam bekerja maupun berorganisasi. Sehingga sikap jujur dapat meningkatkan kepercayaan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Sikap jujur juga dapat menyebabkan ketidakpercayaan antara satu dengan lainnya karena takut merusak kepercayaan yang

telah dibangun. Oleh karena itu, penting memiliki sikap jujur dalam bekerja. Pegawai kantor Kecamatan Tekung sebagian memiliki perilaku jujur yang menjadi sebuah pondasi untuk menjaga kepercayaan dengan mitra kerja maupun dalam pelayanan masyarakat.

Pernyataan kelima yaitu hubungan saya dengan seluruh pegawai harmonis. Sebagian besar responden menyatakan netral dan setuju serta tidak setuju. Hal ini terjadi karena pegawai di kantor Kecamatan Tekung dengan rentang usia 30-40 tahun yang didominasi oleh kaum laki-laki dengan pendidikan terakhir S1 sebagai staf dan status non PNS. Keharmonisan antar rekan kerja memberikan pengaruh yang sangat positif, salah satunya adalah terlaksananya pekerjaan dengan baik. Harus dipahami bahwa ini adalah tujuan utama kami dalam bekerja, yaitu untuk menciptakan keharmonisan. Pegawai di kantor Kecamatan Tekung memiliki hubungan harmonis antar sesama pegawai dalam bekerja, sehingga meningkatkan kinerja pegawai karena memiliki hubungan baik dalam dunia kerja.

Adapun pernyataan keenam yaitu saya dapat bekerja sama dengan semua pegawai untuk mencapai target kerja. Sebagian besar responden menyatakan netral dan setuju. Hal ini terjadi karena pegawai di kantor Kecamatan Tekung dengan rentang usia 30-40 tahun yang didominasi oleh kaum laki-laki dengan pendidikan terakhir S1 sebagai staf dan status non PNS. *Teamwork* atau kerja sama tim yang efektif adalah kunci sukses dalam mencapai sebuah target kerja. membangun *teamwork* yang efektif di kantor Kecamatan Tekung adalah hal penting untuk memperoleh hasil optimal. Semangat pegawai dalam kerja sama tim di kantor Kecamatan Tekung sangat tinggi saling tolong menolong antar pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan penjabaran hasil penelitian hubungan antar manusia dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di kantor Kecamatan Tekung. dikarenakan pegawai di kantor Kecamatan Tekung memiliki rasa saling toleransi yang tinggi dalam hal menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pegawai mampu memiliki pertemanan yang erat serta hubungan yang harmonis antar sesama pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan antar manusia merupakan faktor utama di organisasi. Maka kerjasama antara pegawai akan tercipta suatu pandangan hidup yang khas, yang dapat memunculkan ataupun meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tekung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Latief et al., 2019), (Syardiansah et al., 2018) dan (Hidayah et al., 2020) menghasilkan bahwa hubungan antar manusia berpengaruh pada kinerja pegawai. Namun berbeda penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2022) dan (Saputro & Fathoni, 2017) menghasilkan bahwa hubungan antar manusia tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Budaya kerja dalam penelitian ini memiliki tiga butir pernyataan, yang semua mendapatkan predikat netral mendominasi predikat lain. Sedangkan uji validitas, budaya kerja mendapatkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal tersebut bisa dikatakan variabel budaya kerja dikatakan valid, budaya kerja dalam kuesioner dapat dikatakan baik dan handal. Hasil uji hipotesis dari pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak terdapat pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tekung. Analisis budaya kerja yang tidak baik bisa menurunkan tingkat kedisiplin kerja, pada akhirnya bisa menurunkan prestasi kerja.

Teori dari (Suwanto, 2019:19) budaya kerja merupakan seperangkat perilaku yang tertanam sepenuhnya pada setiap individu dalam organisasi. Selain itu, tujuan membangun budaya adalah untuk melindungi dan memperkuat aspek positif dan mencoba melatih perilaku tertentu untuk menciptakan sesuatu yang baru yang pasti akan mengarah pada perbaikan. Keberhasilan pelaksanaan kegiatan budaya kerja tercermin dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan disiplin kerja dan kepatuhan terhadap aturan, terciptanya hubungan komunikasi dan interaksi yang lebih harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan perhatian dan partisipasi, peningkatan dan penurunan kesempatan pemecahan masalah. keluhan dan ketidakhadiran.

Berdasarkan hasil penelitian dari tanggapan beberapa responden mengenai pernyataan kuesioner yakni pada pernyataan pertama pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja. Sebagian besar responden menyatakan netral dan setuju. Hal ini terjadi karena pegawai di kantor Kecamatan Tekung dengan rentang usia 30-40 tahun yang didominasi oleh kaum laki-laki dengan pendidikan terakhir S1 sebagai staf dan status non PNS. Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur. Namun pada kantor Kecamatan Tekung dinyatakan kurang baik, hal ini dikarenakan seringnya terlambat pegawai pada saat datang ke Kantor serta banyaknya pegawai yang tidak mengikuti apel setiap pagi di Kantor Kecamatan Tekung. Pernyataan kedua yaitu pegawai memahami peraturan sebagai pedoman. Sebagian responden dalam penelitian ini menyatakan setuju dan netral. Hal ini dikarenakan pegawai di kantor Kecamatan Tekung dengan rentang usia 30-40 tahun yang didominasi oleh kaum laki-laki dengan pendidikan terakhir S1 sebagai staf dan status non PNS. Peraturan instansi dimaknai sebagai tata kelola suatu instansi, terutama yang berkaitan dengan hubungan kerja. Pegawai di kantor Kecamatan Tekung dapat memahami peraturan yang ditetapkan. Namun, ada beberapa peraturan yang tidak diterapkan oleh pegawai seperti tidak mengikuti apel pagi serta datang ke kantor tidak tepat waktu.

Pernyataan ketiga yakni pegawai harus mematuhi nilai-nilai yang sudah ditetapkan di suatu instansi. Dalam penelitian ini sebagian responden menyatakan netral dan setuju. Hal ini karena pegawai di kantor Kecamatan Tekung dengan rentang usia 30-40 tahun yang didominasi oleh kaum laki-laki dengan pendidikan terakhir S1 sebagai staf dan status non PNS. Setiap instansi memiliki nilai-nilai yang ditetapkan untuk pegawainya. Tujuan adanya penetapan nilai adalah untuk menjadi dasar penguatan budaya kerja di instansi pemerintah untuk dukung pencapaian kinerja individu dan tujuan organisasi/instansi. Pada kantor Kecamatan Tekung setiap pegawai diwajibkan untuk mematuhi nilai-nilai yang sudah ditetapkan untuk memperkuat budaya kerja. Namun, pegawai di kantor Kecamatan Tekung belum sepenuhnya menjalankan nilai-nilai tersebut. Hal ini dapat dilihat dari keseharian pegawai yang sering terlambat datang ke kantor. Keterlambatan pegawai datang ke kantor didasari dari kebiasaan serta melihat budaya kerja sekitar.

Berdasarkan penjabaran hasil penelitian budaya kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di kantor Kecamatan Tekung. Hal ini dikarenakan adanya pegawai yang sering terlambat datang ke kantor serta tidak mengikuti apel pagi. Pegawai yang kurang disiplin dalam waktu tersebut dipengaruhi oleh lingkungan sekitar. Sehingga menjadi tidak penting saat dilakukan perbaikan pada budaya kerja. Hal ini dikarenakan budaya kerja tersebut telah melekat pada diri individu pegawai di kantor Kecamatan Tekung. penelitian ini sangat bertolak belakang yang dilakukan (Jonathan et al., 2015) dan (Adha et al., 2019) dimana budaya kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, tidak demikian dengan yang dilakukan (Kaesang et al., 2021) bahwa budaya kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel motivasi kerja dari 5 butir pernyataan dominan menghasilkan predikat setuju. Dari validitas semua variabel motivasi kerja dihasilkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Sehingga variabel motivasi kerja tidak hanya dikatakan valid namun bisa dikatakan baik dan handal. Dalam hal ini menunjukkan pengujian hipotesis dapat mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tekung, dari hasil analisis tersebut motivasi bekerja yang baik akan mendapatkan kinerja pegawai maksimal sebaliknya apabila motivasi bekerja kurang akan memperoleh kinerja pegawai yang buruk. Teori yang dikemukakan oleh Winardi (2016:6) mengemukakan motivasi dapat berkembang dari dalam diri sendiri namun dapat juga dipengaruhi dari eksternal.

Berdasarkan pernyataan pertama yaitu Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai tupoksi. Dalam hal ini pegawai harus menyelesaikan program kerja yang telah dibuat berdasarkan tujuan, visi dan misi suatu instansi. Sebagian besar responden dalam penelitian ini menyatakan netral dan setuju. Hal ini karena pegawai di kantor Kecamatan Tekung dengan rentang usia 30-40 tahun yang didominasi oleh kaum laki-laki dengan pendidikan terakhir S1 sebagai staf dan status non PNS. Dalam penelitian ini

pada di kantor Kecamatan Tekung pegawai mayoritas menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan tupoksi.

Pernyataan kedua yakni saya memiliki semangat tinggi dalam bekerja. Dalam penelitian ini responden tertinggi menyatakan setuju. Hal ini karena pegawai di kantor Kecamatan Tekung dengan rentang usia 30-40 tahun yang didominasi oleh kaum laki-laki dengan pendidikan terakhir S1 sebagai staf dan status non PNS. Semangat tinggi berarti pegawai puas dengan pekerjaan, berusaha keras, kreatif, dan berinisiatif. Sesuai dengan hasil penelitian bahwa pegawai di Kecamatan Tekung memiliki semangat tinggi pada saat menyelesaikan tupoksinya. Namun dalam hal disiplin kehadiran pegawai di kantor Kecamatan Tekung memiliki semangat yang kurang.

Pernyataan ketiga yaitu pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat. Sebagian responden menyatakan setuju, sangat setuju, netral dan tidak setuju. Dikarenakan pegawai di kantor Kecamatan Tekung dengan rentang usia 30-40 tahun yang didominasi oleh kaum laki-laki dengan pendidikan terakhir S1 sebagai staf dan status non PNS. Pegawai bisa selesaikan pekerjaan cepat atau tepat waktu sesuai ketentuan kantor, sehingga kualitas kerja dikatakan baik. Sesuai dengan hasil penelitian bahwa pegawai di kantor Kecamatan Tekung mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat. Hal ini dikarenakan kerjasama tim di kantor Kecamatan Tekung sangat tinggi.

Pernyataan keempat adalah pegawai harus memiliki kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Kreativitas merupakan salah satu roda untuk menghadirkan inovasi dalam pekerjaan. Sebagian responden menyatakan netral dan setuju. Hal ini karena pegawai di kantor Kecamatan Tekung dengan rentang usia 30-40 tahun yang didominasi oleh kaum laki-laki dengan pendidikan terakhir S1 sebagai staf dan status non PNS. Inovasi dalam pekerjaan tentunya jadi sebuah nilai yang menentukan kesuksesan dalam instansi. Pegawai di kantor Kecamatan Tekung memiliki kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Setiap pegawai di kantor Kecamatan Tekung memiliki inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dikarenakan terdapat dukungan dari teman dan kerja sama tim dalam bekerja.

Pernyataan kelima adalah saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebagian responden menyatakan netral dan setuju. Hal ini terjadi karena pegawai di kantor Kecamatan Tekung dengan rentang usia 30-40 tahun yang didominasi oleh kaum laki-laki dengan pendidikan terakhir S1 sebagai staf dan status non PNS. Tanggung jawab pegawai adalah menyelesaikan pekerjaan untuk mewujudkan kedisiplinan dalam bekerja. Sesuai dengan hasil penelitian bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab, seperti saat pegawai mendapatkan pekerjaan dan mampu menyelesaikannya dengan tepat waktu.

Berdasarkan penjabaran motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di kantor Kecamatan Tekung. Hal ini dikarenakan pegawai di Kecamatan Tekung memiliki semangat tinggi pada saat menyelesaikan tupoksinya. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab, seperti saat pegawai mendapatkan pekerjaan dan mampu menyelesaikannya dengan tepat waktu dan sesuai target. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan karena mendapat dorongan dan semangat antar pegawai serta kerja sama tim. Hasil penelitian sejalan yang dilakukan (Kaesang et al., 2021) dan (Yanuari, 2019) bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai, Namun bertolak belakang yang dilakukan (Adha et al., 2019) dan (Khasanah et al., 2019) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh hubungan antar manusia, budaya kerja dan motivasi kerja pada kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tekung, diperoleh kesimpulan yaitu:

- 1) Hubungan antar manusia mempengaruhi kinerja karyawan di kantor Kecamatan Tekung.

- 2) Menunjukkan kinerja pegawai di Kantor kecamatan tekung tidak berpengaruh pada budaya kerja.
- 3) Bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor kecamatan tekung.
- 4) Bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh 0,657, artinya 65,7% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel hubungan antar manusia, budaya kerja dan motivasi kerja. Sisanya 34,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Febrianto, A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Kota*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jonathan, R., Latif, I. N., & Sari, D. R. (2015). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 5(1), 1–6.
- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 127–131.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen SDM untuk Perusahaan* (p. 20). Jakarta: Graha Ilmu
- Saputro, G. A., & Fathoni, A. (2017). Analisis Pengaruh (Human Relation/Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Karunia Adijaya Mandiri Semarang. *Journal Of Management*, 1(1), 1–9.
- Sari, E. J., Hanifah, & Monika. (2022). Pengaruh Hubungan antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan Kantor Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin. *Jurnal Economina*, 1(4), 871–879.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syam, K. A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Syardiansah, Rosalina, D., & Apiska, D. (2018). Analisis Hubungan Antar Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sistem Informasi*, 2(1), 109–119.
- Winardi. (2016). *Motivasi dan Pemo티브asian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Wali.