

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Human Relations* Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai
(Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep)
Oleh :**

Nova Ismi Haryadi *)

Hadi Sunaryo **)

Khoirul ABS *)**

novaismiharyadi@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstrack

The purpose of this to analyze and explain the influence of leadership style, human relations, and work discipline on employee performance at the Department of Cooperatives and Micro Enterprises Sumenep Regency. The dependent variable in this study is employee performance, there are 3 independents used, namely leadership style, human relations, and work discipline. The population in this study were employees of the Department of Cooperatives and Micro Enterprises, Sumenep Regency. The sample in this study was taken as a whole. The data collection method used is the distribution of questionnaires to the respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the study stated that simultaneously the variables of leadership style, human relations, and work discipline had a significant effect on employee performance. While partially human relations have a significant effect on employee performance, but leadership style and work discipline have no significant effect on employee performance.

Keywords: leadership style, human relations, work discipline and employee performance

Pendahuluan

Lembaga pemerintahan atau instansi menjadi salah satu wadah atau prasarana bagi pemerintah dan masyarakat dalam melakukan hal yang berkaitan dengan kegiatan yang mencakup administrasi pemerintahan. Dalam suatu instansi tentunya mempunyai visi dan misi untuk mencapai suatu tujuan utama. Tujuan tersebut dapat di capai dengan adanya sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang mengatur jalannya suatu organisasi.

Instansi maupun perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin karena kunci sukses suatu instansi atau perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting, pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang handal didalam organisasi dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada dalam perusahaan tersebut. (Mindari, 2020)

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep merupakan lembaga pemerintah yang memiliki peran penting dalam pembangunan dan pertumbuhan perkonomian koperasi dan usaha mikro di Kabupaten Sumenep. Jumlah unit koperasi dan usaha mikro terus meningkat tiap tahunnya. Hal ini menunjukkan kebutuhan terhadap kebijakan pemberdayaan koperasi yang

difokuskan pada perbaikan prinsip-prinsip koperasi dan penguatan dalam pengelolaan koperasi serta peran aktif anggota koperasi perlu diperkuat untuk mempercepat kemandirian koperasi.

Dalam lembaga pemerintahan atau instansi, untuk mencapai fungsi dan tujuan instansi diperlukan kinerja pegawai. Melalui kinerja pegawai diharapkan agar suatu instansi dapat memenuhi tanggung jawab mengenai fungsi dan tujuan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Di Indonesia sampai saat ini masih banyak pegawai yang tidak melakukan kinerjanya dengan baik, terutama dalam pengerjaan tugas-tugas yang telah ditentukan. Adapun cara yang dapat digunakan untuk melihat dan menilai kinerja pegawai. Hasil penilaian tersebut dapat digunakan sebagai tolak ukur apakah pegawai tersebut telah mencapai kinerjanya dengan baik secara kuantitas maupun kualitas.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep memiliki tugas membantu Bupati Sumenep dalam melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten di bidang pembinaan koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah. Tentunya dalam menjalankan tugasnya, dibutuhkan seorang pemimpin agar para pegawai dapat mencapai kinerjanya serta membantu instansi dalam menjalankan tugas instansi dengan baik.

Dalam memimpin suatu organisasi atau lembaga setiap pemimpin memiliki cara serta gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan kepribadiannya. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pimpinannya menjadi salah satu harapan bagi para pegawai dalam menciptakan kesejahteraan serta menunjang kualitas dan kuantitas pegawai dalam menjalankan tugasnya serta mencapai kinerjanya dengan baik. Sehingga instansi tersebut juga mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

Selain gaya kepemimpinan, *human relations* atau hubungan antar manusia dapat menjadi salah satu faktor pencapaian kinerja pegawai. *Human relations* merupakan kondisi hubungan antar individu maupun dengan suatu kelompok. Apabila para pegawai memiliki *human relations* yang baik maka akan mempermudah dalam menjalin kerjasama antar individu maupun tim. Namun dalam suatu lembaga organisasi atau lembaga pemerintahan, tentu memiliki suatu permasalahan mengenai *human relations* baik antar individu maupun kelompok. Oleh karena itu, diperlukan penilaian mengenai *human relations* agar pimpinan juga dapat mengetahui serta memberikan solusi apabila terdapat permasalahan yang berkaitan dengan *human relations* dalam suatu organisasi.

Dalam menilai kinerja pegawai, disiplin kerja dapat menjadi tolak ukur untuk menilai apakah pegawai menjalankan kinerjanya dengan baik atau tidak. Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi sikap hormat yang dilakukan oleh pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin kerja dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi dan semangat kerja, disiplin kerja juga dapat mencetak SDM yang baik, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan maka semakin tinggi juga peluang perusahaan untuk mendapatkan hasil yang optimal untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Dengan diterapkannya disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik karyawan untuk mematuhi dan menaati aturan-aturan yang ada di dalam perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang baik dan hasil yang baik juga untuk perusahaan.

Disiplin kerja tentu juga menjadi salah satu dalam pencapaian serta peningkatan kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Sumenep. Dalam segi pelaksanaan tugas, pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Sumenep memiliki nilai yang cukup baik jika dilihat dari tingkat kehadiran dan keterlambatan yang diukur dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Batas waktu yang ditentukan oleh Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Sumenep untuk memasuki kantor yaitu pukul 07:00 rata-rata pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Sumenep sudah tiba di kantor sebelum waktu yang ditentukan tersebut. Hal ini dibuktikan oleh hasil pengamatan peneliti yang sebelumnya melakukan kegiatan magang selama satu bulan di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Sumenep. Penelitian ini akan fokus untuk memberikan gambaran mengenai kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Sumenep.)

Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut : Bagaimana deskripsi gaya kepemimpinan, *human relations*, disiplin kerja dan kinerja pegawai, serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, *human relations* dan disiplin kerja secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu sebagai berikut : Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, *human relations*, disiplin kerja dan kinerja pegawai, untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, *human relations* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai dari tingkat kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Mangkunegara (2015:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab di berikan. Berdasarkan definisi para ahli sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil sejauh mana pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan hasil dari melaksanakan tugas dapat dibuktikan secara konkret.

Menurut Thoha (2013:49) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang di gunakan oleh seseorang pada saat seseorang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan menurut Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering di terapkan oleh seorang pemimpin. Berdasarkan penjelasan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu ciri perilaku keterampilan dan strategi yang di miliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja karyawannya. Sunarsi (2017) Hasil analisis simultan membuktikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja.

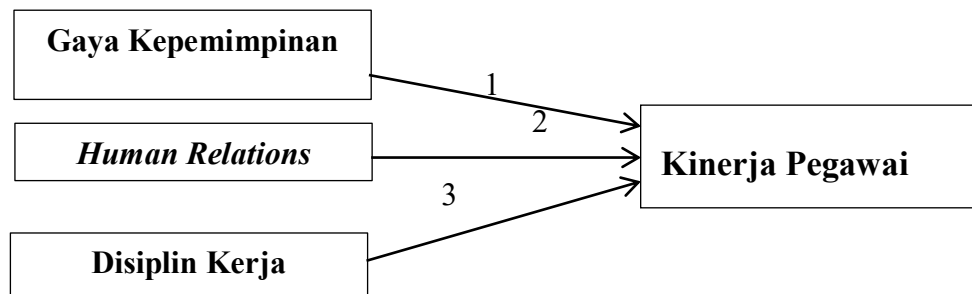
Menurut Siagian (2014:7) *human relations* adalah hubungan manusiawi secara keseluruhan yang terjalin dengan baik. Baik berupa formal maupun informal antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:137) *human relations* adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama. Berdasarkan uraian para ahli maka disimpulkan bahwa *human relations* adalah suatu hubungan

yang terjadi di dalam suatu organisasi antara dua orang atau lebih, baik secara formal atau non formal dan komunikasi bersifat mengandung kegiatan mengubah sikap, pendapat dan perilaku seseorang agar terciptanya suatu kerja sama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Riedel, dkk (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relations*, *job satisfaction* dan *job description* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. *Human relations*, *job satisfaction* dan *job description* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2016:115) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2013:852) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah merupakan suatu bentuk dari bentuk sikap, tingkah laku dan perbuatan yang mengarah kepada peraturan yang sudah ditetapkan dalam suatu organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja perusahaan. Sunarsi (2017) Hasil analisis simultan membuktikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terbukti secara bersama–sama berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dari penelitian terdahulu, maka kerangka koseptual dapat disajikan sebagai berikut :



Gambar 1: Kerangka konseptual

Adapun hipotesis didasari pada penelitian terdahulu dan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, *human relations* dan disiplin kerja secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Sumenep sejumlah 55 orang.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung yang telah di berikan kepadanya.

Indikator kinerja karyawan Menurut Setiawan (2014:147) indikator untuk mengukur kinerja yaitu :

1. Ketepatan penyelesaian tugas.
2. Kesesuaian jam kerja.
3. Tingkat kehadiran.
4. Kerja sama antar karyawan.
5. Kepuasan kerja.

Gaya kepemimpinan adalah suatu ciri khas dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Menurut Hasibuan (2016:171) bahwa dimensi indikator gaya kepemimpinan yaitu :

1. Kepemimpinan otoriter
 - a) Wewenang mutlak pada pimpinan.
 - b) Kepemimpinan selalu dibuat oleh pimpinan.
 - c) Tidak ada kesempatan untuk memberikan saran
2. Kepemimpinan delegatif
 - a) Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak pada bawahan.
 - b) Keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan.
 - c) Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat.
3. Kepemimpinan partisipatif
 - a) Wewenang pimpinan tidak mutlak.
 - b) Keputusan dibuat antara pimpinan dan bawahan.
 - c) Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan

Human relations adalah hubungan manusia yang termasuk kedalam komunikasi antar personal sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara logis, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya action oriented, mengandung kegiatan mengubah sikap, pendapat dan perilaku seseorang. Menurut Effendi (2009:63) indikator *human relation* yaitu :

1. Adanya komunikasi.
2. Adanya pengarahan.
3. Adanya keterbukaan.
4. Adanya sikap saling menghargai.
5. Adanya loyalitas.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di percayai, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015:93) terdapat lima indikator disiplin kerja :

1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja.
2. Ketepatan jam pulang kerumah.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
5. Tepat waktu dalam melaksanakan tugas.

Penelitian ini telah lolos uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji asumsi klasik.

$$Y = 11,333 - 0,029 + 0,500 + 0,124 + 3,462$$

Keterangan :

- Y : kinerja pegawai
- a : konstanta
- b : nilai koefisien masing-masing variabel bebas
- X₁ : gaya kepemimpinan
- X₂ : *human relations*
- X₃ : disiplin kerja
- e : standar error

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Model persamaan diketahui mempunyai *coefficient* sebesar 11,333. Nilai koefisien positif menunjukkan apabila variabel gaya kepemimpinan, *human relations*, dan disiplin kerja bernilai konstan maka variabel *dependent* yakni kinerja pegawai bernilai positif.
2. Model persamaan diketahui memiliki *coefficient* sebesar – 0,029. Nilai koefisien negatif menunjukkan bahwa walaupun gaya kepemimpinan yang dilonggarkan maka kinerja pegawai akan cenderung mengalami peningkatan.
3. Model persamaan diketahui mempunyai *coefficient* sebesar 0,500. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa apabila variabel *human relations* meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
4. Model persamaan diketahui memiliki *coefficient* sebesar 0,124. Nilai koefisien positif menunjukkan apabila variabel disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai akan cenderung mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 4,985. F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan (df1) = 3 dan (df2) = 51 adalah 2,779. Maka bila dibandingkan F hitung $4,985 > F_{\text{tabel}} 2,779$ serta nilai sig F = 0,004 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H₁ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan , *human relations* , disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga variabel bebas yang digunakan dalam model ini layak secara bersama-sama digunakan untuk menjelaskan variabel dependen.

b) Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengujian maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Berdasarkan uji t antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi t sebesar $0,805 > 0,05$ maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, yang artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai .

- b. Berdasarkan uji t antara variabel *human relations* terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi t sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .
- c. Berdasarkan uji t antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (menunjukkan nilai signifikansi t sebesar $0,313 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

c) Hasil Koefisiensi Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,181. Artinya bahwa 18,1% variabel kinerja pegawai akan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan , *human relations* , dan disiplin kerja . Sedangkan sisanya 81,9% variabel kinerja pegawai akan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Deskripsi Gaya Kepemimpinan, *Human Relations*, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai

- a) Variabel gaya kepemimpinan dibentuk oleh indikator “kepemimpinan otoriter, kepemimpinan delegatif dan kepemimpinan partisipatif”. Pada indikator kepemimpinan delegatif diperoleh rata-rata tertinggi pada pernyataan “pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak pada bawahan”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep cenderung setuju jika pimpinan memberikan wewenang kepada para pegawai dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan yang lebih bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Reitz dalam Rahayu (2017:2) karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan.
- b) Variabel *human relations* dibentuk dengan indikator “adanya komunikasi, pengarahan, keterbukaan, sikap saling menghargai dan loyalitas”. Hasil jawaban responden dari indikator “adanya komunikasi” diperoleh nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan “komunikasi yang dibangun organisasi sangat baik” yang menunjukkan bahwa pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep cenderung sangat setuju bahwa komunikasi yang dijalani dalam dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep dapat dinyatakan sangat baik. Menurut Effendi (2009:141) *human relations* dalam kegiatannya terdapat dua jenis konseling yang bergantung pada pendekatan yang dilakukan yakni *directive conseling* yang merupakan konseling langsung terarah dan *non directive* yang berarti konseling tidak terarah.
- c) Variabel disiplin kerja dibentuk dengan indikator “ketepatan waktu, kepatuhan, dan tanggung jawab”. Hasil jawaban responden dari indikator diatas menunjukkan bahwa pada ketepatan waktu, dengan pernyataan “saya tepat waktu dalam melaksanakan tugas” diperoleh nilai rata-rata tertinggi yang menunjukkan bahwa pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep cenderung setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Menurut Hasibuan (2013:194) terdapat faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, salah satunya tujuan dan

kemampuan yang berarti hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

- d) Variabel kinerja pegawai dibentuk dengan indikator “ketepatan penyelesaian tugas, tingkat kehadiran, kerja sama antar karyawan, dan kepuasan kerja”. Pada indikator kesesuaian jam kerja dengan pernyataan “saya mematuhi peraturan yang berkaitan dengan ketepatan datang dan pulang kerja” mendapatkan nilai rata-rata tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep cenderung mematuhi ketepatan jam kerja yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Human Relations* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dijelaskan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, *human relations*, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rompas, dkk (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa tenggara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Fadli (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Human Relation* dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa human relation dan reward secara bersama-sama mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh para pegawai tidak memberi pengaruh kepada kinerja pegawai, hal tersebut bisa disebabkan oleh kepribadian yang dimiliki oleh pimpinan seperti pengalaman dimasa lalu atau latar belakang pengalamannya, harapan dan perilaku yang ditunjukkan oleh pimpinan, karakteristik dan perilaku bawahan, kebutuhan tugas antara pimpinan dan bawahan, iklim dan kebijakan organisasi, serta perilaku dari rekan kerja. Selain itu, agar pimpinan dapat mengatasi permasalahan mengenai gaya kepemimpinan, pimpinan memerlukan aspek-aspek gaya kepemimpinan.

Menurut Arifin (2012:62) terdapat aspek-aspek kepemimpinan yaitu memiliki kecerdasan yang cukup tinggi untuk memikirkan dan mencari cara pemecahan pada setiap persoalan, memiliki emosi yang stabil, memiliki kepandaian dalam menghadapi dan mampu membuat bawahan merasa betah, mempunyai keahlian untuk mengorganisasi dan mengerjakan bawahan secara bijaksana, memiliki keterampilan manajemen untuk menghadapi persoalan masyarakat yang semakin maju.

Penelitian ini sejalan dengan Rompas, dkk (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Human Relations* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa *human relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. *Human relations* merupakan hal penting bagi tiap individu terutama dalam menjalin hubungan sosial. Menurut Hasibuan (2016:137) *human relations* adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebu keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama. Yang berarti melalui *human relations* setiap individu atau kelompok dapat memiliki hubungan yang baik demi terwujudnya kerjasama antar anggota. Dalam penelitian ini, menurut Effendi (2009:141) *human relations* memiliki dua hambatan yakni *directive counseling* metode pemecahan masalah secara sadar melalui sumber-sumber intelektual, selain itu terdapat hambatan *non directive* yakni pemecahan masalah melalui pengungkapan persoalan dan pikiran secara bebas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asrifah (2015) dengan judul “Pengaruh *Human Relations* Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *human relations* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2013:194) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Adanya faktor-faktor tersebut dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak perusahaan maupun instansi dalam menjaga kedisiplinan para pegawai terutama faktor sanksi hukuman dan ketegasan, hal tersebut merupakan faktor yang memiliki peran cukup besar dalam penegakkan disiplin bagi para pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nelizula (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun simpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Simpulan Deskriptif

- a. Gaya Kepemimpinan pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep direfleksikan oleh indikator pimpinan delegatif dengan pernyataan pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak pada bawahan.

- b. *Human Relations* pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep direfleksikan indikator adanya komunikasi dengan pernyataan komunikasi yang dibangun organisasi sangat baik.
 - c. Disiplin kerja pada dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep direfleksikan oleh indikator tepat waktu dalam melaksanakan tugas memperoleh rata-rata tertinggi dengan pernyataan saya tepat waktu dalam melaksanakan tugas.
 - d. Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep direfleksikan oleh indikator kesesuaian jam kerja pada pernyataan saya mematuhi peraturan yang berkaitan dengan datang dan pulang kerja
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, *Human Relations*, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai
 3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. *Human Relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
 4. Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Menambah variabel *independent* yang lebih variatif seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja agar memperoleh hasil yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - b. Memperluas jangkauan tempat penelitian.
 - c. Menggunakan teori-teori yang terbaru.
2. Bagi Instansi
 - a. Dari variabel kinerja pegawai sudah cukup baik dan perlu ditingkatkan untuk mendorong para pegawai agar bisa berkerja lebih baik lagi sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.
 - b. Dari variabel gaya kepemimpinan sudah baik dan perlu ditingkatkan lagi agar bawahan bisa memberikan kinerja terbaiknya sesuai dengan yang diharapkan pimpinan dengan gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pemimpin.
 - c. Dari variabel *human relations* perlu untuk tetap dipertahankan agar tercipta suatu hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan dan antar pegawai.
 - d. Dari variabel disiplin kerja sudah baik dan perlu untuk dipertahankan untuk mendorong terciptanya kinerja yang lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Arifin, Zainal. (2012). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Asrifah. (2015). *Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah*. E-jurnal: Katalogis. Vol 3, No. 2
- Effendi, Onong Uchajana. (2009). *Human Relations & Public Relatuons*. Bandung: Mandar Maju.

-
- Fadli, Nur. (2017). *Pengaruh Human Relation dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Eka Kurir Pekanbaru*. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Vol. 4, No. 1.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-12. Bandung: Remaja Rosdakarya..
- Nelizulfa, Aulia. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar)*. Skripsi : Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rahayu, D Indah. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Amotivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Departement PT. Badak LNG Bontang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 43, NO. 1.
- Riedel, GCR Anggia. Dkk. (2019). *Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel*. Jurnal EMBA. Vol. 2, No. 3.
- Rivai, Veitzhal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Rompas, Clinton Adler Goverd. Dkk. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara*. Jurnal EMBA. Vol. 6, No. 4
- Siagian, P Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunarsi, Denok. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta*. JENIUS, Vol. 1, No. 2
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nova Ismi Haryadi *) Adalah Alumni FEB Unisma
Hadi Sunaryo **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Khoirul ABS ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma