



Pengaruh *Human Relation* Dan Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga

¹ Putri Tasya Regina Situmeang, ² Zafril Abdi Nasution, ³ Andrian Irsyan
^{1,2,3} STIE Al-Wasliyah Sibolga, Sibolga, Indonesia

ARTICLE INFO

Kata kunci:
 Human Relation,
 Etika Kerja,
 Prestasi Kerja

Keywords:
 Human Relations,
 Work Ethics,
 Employee Performance

Email :
 putritasya2955@gmail.com

ABSTRACT

Pencapaian prestasi kerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan antar manusia (*human relation*) dan etika kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *human relation* dan etika kerja secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan kontribusi sebesar 62,3%. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, yang ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 57,961 lebih besar dari Ftabel 3,13. Secara parsial, *human relation* berpengaruh signifikan dengan nilai thitung sebesar 3,182, sedangkan etika kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dengan nilai thitung sebesar 6,991. Model persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan arah hubungan positif, yang berarti peningkatan *human relation* dan etika kerja akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Work performance achievement in an organization is strongly influenced by human relations and employees' work ethics. This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of human relations and work ethics on employee performance at the Regional Disaster Management Agency of Sibolga City. The research method used is a quantitative descriptive approach with a sample of 70 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results show that human relations and work ethics have a significant effect on employee performance, contributing 62.3%. Simultaneously, both variables significantly affect performance, as indicated by the F-value of 57.961, which is higher than the F-table value of 3.13. Partially, human relations have a significant effect with a t-value of 3.182, while work ethics has a more dominant effect with a t-value of 6.991. The regression model indicates a positive relationship, meaning that improvements in human relations and work ethics will enhance employee performance.

Copyright © 2026 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Kualitas pegawai merupakan faktor kunci dalam mendukung kemajuan organisasi, terutama dalam menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Keberhasilan suatu instansi sangat ditentukan oleh prestasi kerja pegawai yang menjalankan aktivitas organisasi secara efektif dan efisien. Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga, prestasi kerja pegawai memiliki peranan penting dalam kegiatan mitigasi bencana, seperti penyusunan peta rawan bencana dan pelaksanaan sosialisasi kepada masyarakat, yang bertujuan untuk meminimalkan risiko kerugian akibat bencana. Berbagai kejadian bencana seperti banjir, kekeringan, angin puting beliung, gelombang pasang, abrasi, kebakaran, hingga pandemi COVID-19 telah berhasil ditangani dengan baik, yang menunjukkan adanya kontribusi nyata dari kinerja pegawai yang bekerja sesuai standar operasional prosedur.

Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari faktor *human relation* yang terbangun dalam organisasi. *Human relation* mencerminkan hubungan interpersonal yang harmonis melalui komunikasi yang efektif, baik antara pimpinan dan bawahan maupun antar sesama pegawai. Hubungan yang baik ini mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif serta mendorong kerja sama tim yang produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa hubungan interpersonal di lingkungan kerja masih terbatas pada kepentingan pekerjaan, sehingga keakraban dan komunikasi yang lebih mendalam belum terbangun secara optimal. Kurangnya interaksi yang intens antara pimpinan dan staf juga mengindikasikan adanya kesenjangan komunikasi yang berpotensi menghambat efektivitas kerja.

Selain human relation, etika kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Etika kerja mencerminkan nilai-nilai seperti kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, dan ketekunan yang menjadi landasan dalam menjalankan tugas. Penerapan etika kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi serta membangun kepercayaan masyarakat terhadap instansi. Namun, masih ditemukan adanya pelanggaran disiplin, seperti ketidakhadiran tanpa keterangan, ketidaktepatan waktu kerja, serta aktivitas di luar pekerjaan pada jam kerja, yang menunjukkan bahwa etika kerja pegawai belum sepenuhnya optimal.

Secara teoritis, human relation merupakan interaksi yang melibatkan komunikasi, partisipasi, keterbukaan, saling menghargai, serta loyalitas dalam organisasi yang bertujuan untuk menciptakan kerja sama yang efektif. Sementara itu, etika kerja merupakan seperangkat nilai dan norma yang menjadi pedoman perilaku kerja individu dalam mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, prestasi kerja diartikan sebagai hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas yang dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi. Oleh karena itu, hubungan antara human relation dan etika kerja dengan prestasi kerja menjadi penting untuk dikaji guna mengetahui sejauh mana kedua variabel tersebut berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga.

METODE

Metode penelitian menggunakan deskriptif pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel berjumlah 70 orang. Data primer dan sekunder dikumpulkan dengan metode observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji parsial (Uji t) dan Uji Serempak (Uji F), dimana data penelitian akan diuji terlebih dahulu menggunakan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik. Uji normalitas melalui grafik histogram, normal P-P plot, serta uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal dengan nilai signifikansi sebesar 0,669 yang lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,714 dan nilai VIF sebesar 1,400 pada masing-masing variabel, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas melalui scatter plot memperlihatkan penyebaran titik yang acak tanpa pola tertentu dan diperkuat dengan uji Glejser yang menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

Koefisien determinasi menunjukkan nilai adjusted R square sebesar 0,623 yang berarti bahwa human relation dan etika kerja mampu menjelaskan variasi prestasi kerja pegawai sebesar 62,3%, sedangkan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai Fhitung sebesar 57,961 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa human relation dan etika kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Secara parsial, uji t menunjukkan bahwa human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai thitung sebesar 3,182 dan signifikansi 0,002, sedangkan etika kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dengan nilai thitung sebesar 6,991 dan signifikansi 0,000. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 3,110 + 0,282X_1 + 0,663X_2$, yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen berkontribusi positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa human relation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari indikator sikap saling menghargai yang memperoleh skor tertinggi, yang mencerminkan adanya kerja sama yang baik antar pegawai dalam menyelesaikan tugas organisasi. Sikap saling menghargai berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, sehingga mampu meningkatkan kinerja individu maupun tim. Namun demikian, indikator loyalitas memperoleh skor yang lebih rendah, yang menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya berkomitmen dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur. Kondisi ini mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas hubungan interpersonal dan komunikasi dalam organisasi.

Selain itu, etika kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, bahkan dengan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan human relation. Indikator tanggung jawab memperoleh nilai tertinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesadaran yang baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Tanggung jawab menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas hasil kerja dan kepercayaan terhadap organisasi. Di sisi lain, indikator ketekunan memiliki nilai yang relatif lebih rendah, yang menunjukkan bahwa masih diperlukan peningkatan dalam hal konsistensi dan kesungguhan dalam bekerja. Secara keseluruhan, etika kerja berada dalam kategori baik, yang berarti bahwa nilai-nilai seperti disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab telah cukup diterapkan oleh pegawai.

Temuan ini memperkuat bahwa dalam konteks organisasi penanggulangan bencana, human relation dan etika kerja merupakan faktor penting yang saling mendukung dalam meningkatkan prestasi kerja. Hubungan kerja yang harmonis dan etika kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan efektivitas kerja, serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap instansi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas komunikasi, kedisiplinan, serta komitmen pegawai menjadi langkah strategis yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa human relation dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi prestasi kerja sebesar 62,3%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Secara simultan, human relation dan etika kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Secara parsial, human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan etika kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan. Model regresi linear berganda yang diperoleh menunjukkan bahwa peningkatan human relation dan etika kerja akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja pegawai, sehingga kedua faktor ini menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2019). Manajemen penelitian. Rineka Cipta.
- Basuki, S. (2025). Metode penelitian. Wedatama Widya Sastra.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2020). Perilaku dalam organisasi (A. Dharma, Trans.). Erlangga.
- Djaja, D. H. R. (2021). Peranan hubungan masyarakat dalam perusahaan. Unpad.
- Ernawan, E. R. (2022). Business ethics: Etika bisnis. Alfabeta.
- Ferdinand, A. (2019). Metode penelitian manajemen. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi ke-8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harianja, M. T. E. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas. Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Refika Aditama.
- Munasef. (2019). Manajemen pariwisata di Indonesia. Gunung Harta.
- Nurmala. (2021). Pengaruh human relation dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara. Jurnal Visioner & Strategis, 10(2).
- Onong, U. E. (2021). Human relation dan public relation. Mandar Maju.
- Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R. (2021). Metode penelitian kuantitatif untuk administrasi publik dan masalah sosial. Gava Media.
- Putri, W. (2018). Pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Langkat [Skripsi, Universitas Medan Area].
- Rosady, R. (2020). Manajemen public relation dan media komunikasi. Grafindo Persada.
- Rudito, B., & Famiola, M. (2024). Etika bisnis dan tanggung jawab sosial perusahaan. Rekayasa Sains.
- Salamun. (2022). Persepsi etos kerja kaitannya dengan nilai budaya masyarakat daerah istimewa. Eka Putra.
- Simorangkir, O. P. (2020). Etika bisnis, jabatan, dan perbankan. Asdi Mahasatya.
- STIE Al Washliyah. (2025). Panduan penulisan skripsi dan tugas akhir. STIE Al Washliyah.
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif. Alfabeta.

- Suparyadi. (2023). Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM. Andi.
- Terry, G. R. (2021). Prinsip-prinsip manajemen (Edisi bahasa Indonesia). Bumi Aksara.
- Wahyudi, K. (2024). Akuntabilitas birokrasi publik: Sketsa pada masa transisi. Pustaka Pelajar.
- Wursanto. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Mitra Wacana Media.
- Zaenuddin, A. (2018). Metode penelitian. Sinar Grafika.