
ANALISIS HUMAN RELATION, PERILAKU INDIVIDU DAN ETOS KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I MEDAN

Mia Oktavia

miaoktavia307@gmail.com

Universitas Pembangunan Pancabudi, Medan

Eli Delvi

delviyanti@pancabudi.ac.id

Universitas Pembangunan Pancabudi, Medan

Emi Wakhyuni

emmiwakhyuni@yahoo.co.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Pancabudi, Medan

Korespondensi penulis : *miaoktavia307@gmail.com*

***Abstract** Employee performance is an important factor that must receive serious attention for human resource management at PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. The level of success of a company is largely determined by the abilities of the employees in the company. This research aims to find out whether human relations, individual behavior and work ethic have an influence. The information analysis technique used is an associative research method with the help of the SPSS version 19 program. This research uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 55 respondents. Collecting preliminary information using a questionnaire. The results of the research show that human connection has a partially positive and significant effect on the performance of PT Perkebunan Nusantara IV Local I Medan employees. Individual behavior has a partially positive and significant effect on the performance of PT Perkebunan Nusantara IV Local I Medan employees. Work ethic has a partially positive and significant effect on the performance of PT Perkebunan Nusantara IV Provincial I Medan employees. Human connection, individual behavior and work ethic simultaneously have a positive and significant effect on the performance of PT Perkebunan Nusantara IV Provincial I Medan employees. The changed R Square value is 0.731 which can be called the coefficient of determination, which in this case means that 73.1% of employee performance can be obtained and explained by human connection, individual behavior and monkey ethos while the remaining 26.9% is explained by other factors or variables outside the research model.*

***Key words:** Human Relations, Individual Behavior, Work Ethics and Employee Performance*

Abstrak Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang harus mendapat perhatian serius bagi manajemen sumber daya manusia di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Tingkat keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah human relation, perilaku individu dan etos kerja berpengaruh. Teknik analisis information yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 19. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Pengambilan information preliminary menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa human connection berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Local I Medan. Perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Local I Medan. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Provincial I Medan. Human connection, perilaku individu dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Provincial I Medan. Nilai changed R Square 0,731 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 73,1% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Human connection, perilaku individu dan etos kera sedangkan sisanya 26,9% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian.

Kata Kunci: Human Relation, Perilaku Individu, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Staf eksekutif dan SDM sangat penting bagi organisasi dalam memastikan, mengkoordinasikan dan menggunakan pekerja sehingga mereka dapat bekerja secara menguntungkan untuk mencapai tujuan organisasi. Idealnya HR akan bekerja jika asosiasi mempunyai kekuatan dalam mengawasi HR. Biasanya, pengembangan sumber daya manusia akan semakin meningkatkan pelaksanaan yang representatif sehingga sifat pekerjaan juga lebih tinggi dan akan mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Seperti yang ditunjukkan oleh (Simamora, 2019) kinerja pegawai adalah tingkat di mana hasil kerja memenuhi target kerja. Setiap spesialis ingin memberikan kinerja yang baik. Menurut (Kasmir, 2019) kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan kerja tanpa henti yang telah dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Salah satu petunjuk untuk memperkirakan sifat SDM harus terlihat dari pelaksanaan yang representatif. Eksekusi dilakukan oleh SDM yang mempunyai kapasitas, keterampilan, inspirasi dan minat. Eksekusi adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan usaha yang diserahkan kepadanya yang bergantung pada keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu. (Hasibuan, 2019)

Seperti yang dikemukakan oleh (Simamora, 2019) salah satu variabel yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja adalah *human relation*. Menurut (Davis & Newstrom, 2019) *human relation* adalah hubungan antara individu dengan orang lain sebagai kolaborasi dalam lingkungan kerja atau dalam suatu asosiasi kerja. Berdasarkan inisiatif, yang perlu diperhatikan dalam sebuah pertemuan adalah kerjasama antar individu dalam lingkungan kerja dan membangkitkan kerjasama yang bermanfaat, sehingga tercapai kepuasan finansial, mental dan sosial.

Kegiatan *human relation* yang konkrit atau terlihat jelas terdiri dari berbagai bentuk. Dari mulai komunikasi verbal dua arah sampai berupa tepukan dipundak dan senyum kebanggaan atasan terhadap bawahannya. Menurut (Farida & Kholida, 2021) *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya hubungan yang baik antar rekan kerja maupun dengan atasan dapat membentuk kinerja pegawai.

Menurut (Simamora, 2019) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah perilaku individu. Perilaku menurut (Thohah, 2017) adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang dengan lingkungannya, sedangkan perilaku individu adalah fungsi dari interaksi antara person atau individu dengan lingkungannya. Menurut (Ratnasari & Thamirin, 2021) perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan tujuan yang kuat pegawai mempunyai peran yang sangat penting untuk kemajuan organisasi yang lebih baik. Oleh karena itu pegawai harus mematuhi aturan yang telah disepakati agar tidak menurunkan semangat dan motivasi kerja sehingga tidak berpengaruh pada kinerja secara keseluruhan. Peneliti melakukan observasi ke kantor PTPN untuk melihat permasalahan terkait dengan kinerja pegawai yang ada di perusahaan. Peneliti melihat beberapa permasalahan berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan yaitu data penilaian kinerja pegawai.

Untuk melihat tingkat kinerja pegawai maka peneliti melampirkan data penilaian hasil kerja yang dilihat dari beberapa aspek penilaian yang ada di perusahaan yaitu meliputi aspek kualitas kerja, produktifitas kerja, tanggung jawab, disiplin kerja dan kerja sama. Berdasarkan pada data kinerja pegawai di tahun 2023 masih belum optimal sehingga harus dilakukan evaluasi, hal ini diperkuat berdasarkan pada data hasil kerja pegawai di tahun 2023 yang belum optimal sehingga harus dilakukan evaluasi.

Menurut analisa yang dilakukan peneliti beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya *achievement* pegawai yaitu hubungan kerja antar pegawai (*human relation*). Hubungan kerja antar pegawai sangat penting karena dapat menentukan kinerja pegawai tersebut. *Human relation* dapat memberikan dampak positif pada pencapaian kinerja pegawai sehingga perusahaan perlu membuat suasana kerja yang kondusif. Berdasarkan pra survei bahwa dapat disimpulkan bahwasannya *human relation* yang ada di kantor kurang kondusif sehingga dapat mengganggu kinerja yang ada di kantor.

Faktor yang menjadi pengamatan penilai berdasarkan hasil observasi yaitu perilaku individu. Perilaku individu direfleksikan dalam tindakan seseorang dalam penyelesaian masalah, proses berfikir, komunikasi, mendengarkan, mengamati dan tingkah lakunya yang mendukung pencapaian kinerjanya yang dihasilkan di organisasi. Berdasarkan hasil pra survei bahwa sebagian besar responden memiliki perilaku yang tentunya dapat membentuk tingkat kinerja yang berbeda satu sama lain.

Penelitian ini bertujuan untuk memudahkan para analis dalam mengarahkan penelitian di masa depan sesuai dengan tingkat pembahasan yang secara praktis setara dengan penelitian sebelumnya mengenai isu-isu yang akan dibahas dalam eksplorasi ini. Keuntungan fungsional dari eksplorasi ini adalah organisasi dapat melibatkannya sebagai sumber perspektif untuk bahan masukan strategi dan pertimbangan perusahaan di kemudian hari. Keuntungan hipotetis dari pemeriksaan ini adalah sebagai wadah pendistribusian buku harian untuk mendukung ilmu skolastik bagi ilmuwan masa depan.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Pegawai (Y1)

Menurut (Simamora, 2019), kinerja adalah tingkat di mana karyawan menyelesaikan prasyarat kerja. Setiap pekerja ingin memberikan kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan konsekuensi dari perbuatan kerja tanpa henti yang telah dilakukan dalam menindak lanjuti pekerjaan dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2019). Menurut (Mangkunegara, 2018), kinerja berasal dari kata *Occupation Execution* atau *Genuine Execution* (eksekusi pekerjaan atau seberapa besar prestasi yang dicapai seseorang). Menurut (Simamora, 2019) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu karakteristik situasi, perilaku individu, etos kerja.

Menurut (Simamora, 2019), berikut ini terdapat 6 indikator digunakan untuk mengukur kinerja pegawai di perusahaan, yaitu kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, jangka waktu pekerjaan, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan.

Human Relation (X2)

Menurut (Effendy, 2018) *human relationship* diterjemahkan sebagai hubungan manusiawi. Titik sentral *human relation* adalah manusia, maka tidak terlalu salah apabila orang-orang ada yang menerjemahkan menjadi hubungan manusia. Menurut (Davis, 2018) "Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*)" adalah hubungan antara seseorang dengan orang lain baik dalam wujud interaksi di situasi kerja atau dalam organisasi keorganisasian.

Indikator merupakan suatu ukuran terhadap sesuatu yang hendak dicapai. Menurut (Davis, 2018) indikator *human relationship* diantaranya adalah hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan hubungan dengan pengguna jasa

Perilaku Individu (X2)

Menurut (Thoha, 2019) perilaku individu pada hakikatnya adalah hasil-hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasinya, maka untuk mengetahui perilaku organisasi dengan baik terlebih dahulu yang harus diketahui adalah perilaku individu-individu yang ada dalam organisasi.

Interaksi individu dengan lingkungannya menentukan pembentukan Perilaku individu (Gibson et al., 2017).

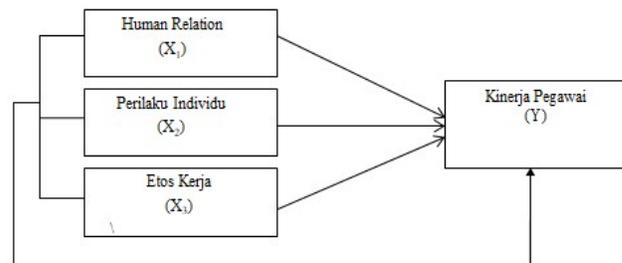
Menurut (Thoha, 2019), model lima dimensi mengenai kepribadian (*the big five model of personality*) sebagai berikut :

1. Tingkat Persetujuan (*Aggreeableness*)
2. Tingkat Keseriusan (*Conscienctiousness*)
3. Tingkat Emosi Yang Negatif (*Negative Emotionally*)
4. Tingkat Keleluasaan Dan Kenyamanan (*Extraversion*)
5. Tingkat Keterbukaan (*Openness*)

Etos Kerja (X3)

Menurut (Sinamo, 2018) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang positif dan berkualitas, yang berakar pada kesadaran yang jelas dan keyakinan yang kuat terhadap paradigma kerja yang holistik. Yang dimaksud dengan paradigma di sini adalah konsep pokok kerja itu sendiri yang meliputi idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap luhur yang melahirkannya, dan standar-standar tinggi yang diinginkannya. yang ingin dicapai meliputi tokoh utama, pokok pikiran, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para penganutnya. Menurut (Sinamo, 2018) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja antara lain: kerja keras, disiplin, kejujuran, tanggung jawab dan ketekunan

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
2. Perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
4. *Human relation*, perilaku individu dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif secara kausal. Menurut (Manullang dan Pakpahan, 2014) penelitian kausal (hubungan sebab-akibat)

adalah “penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat.

Penelitian ini dilaksanakan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang beralamat di Sei Batang Hari No 2, Simpang Tanjung., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122. Penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret 2024 sampai dengan Juli 2024.

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel independen yaitu *human relation* (X_1), perilaku individu (X_2), etos kerja (X_3) dan 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian sekretaris dan HAM sebanyak 120 orang. Pengambilan sampel dengan *probability sampling*, karena populasinya lebih besar dari 100 orang penetapan sampel menggunakan rumus solvin sehingga ukuran sampelnya sebanyak 55 orang.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner kepada sumbernya yaitu responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara dan angket.

Teknik analisis data dengan menggunakan:

1. Uji validitas
2. Uji Reliabilitas (kehandalan)
3. Uji Normalitas
4. Uji Heterokedastisitas
5. Uji F
6. Uji R2 (determinasi)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) maka perludilakukan uji validitas.

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
<i>Human Relation</i> (X_1)	X _{1.1}	0.371	0,3	Valid
	X _{1.2}	0.463		Valid
	X _{1.3}	0.854		Valid
	X _{1.4}	0.794		Valid
	X _{1.5}	0.854		Valid
	X _{1.6}	0.794		Valid
Perilaku Individu (X_2)	X _{2.1}	0.474	0,3	Valid
	X _{2.2}	0.508		Valid
	X _{2.3}	0.362		Valid
	X _{2.4}	0.450		Valid
	X _{2.5}	0.614		Valid
	X _{2.6}	0.531		Valid
	X _{2.7}	0.598		Valid
	X _{2.8}	0.673		Valid
	X _{2.9}	0.527		Valid
	X _{2.10}	0.538		Valid
	X _{3.1}	0.640		Valid

*ANALISIS HUMAN RELATION, PERILAKU INDIVIDU DAN ETOS KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I MEDAN*

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
Etos Kerja (X ₃)	X ₃ .2	0.542	0,3	Valid
	X ₃ .3	0.670		Valid
	X ₃ .4	0.651		Valid
	X ₃ .5	0.626		Valid
	X ₃ .6	0.770		Valid
	X ₃ .7	0.579		Valid
	X ₃ .8	0.605		Valid
	X ₃ .9	0.496		Valid
	X ₃ .10	0.640		Valid
	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1		0.470
Y.2		0.594	Valid	
Y..3		0.542	Valid	
Y.4		0.455	Valid	
Y..5		0.493	Valid	
Y.6		0.660	Valid	
Y.7		0.491	Valid	
Y.8		0.669	Valid	
Y.9		0.497	Valid	
Y.10		0.480	Valid	
Y.11		0.543	Valid	
Y.12		0.475	Valid	

Sumber : output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas pada butir pertanyaan setiap variabel yang diteliti dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah data bersifat reliabel atau handal sehingga layak untuk dilakukan pada pengujian selanjutnya. Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran.

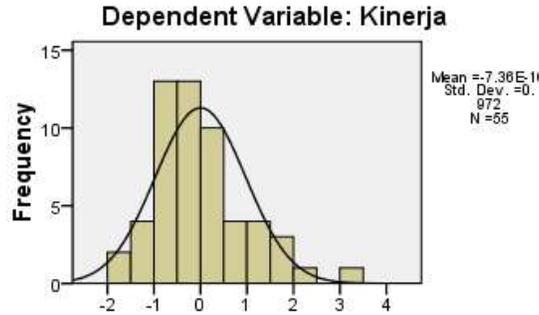
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
<i>Human Relation</i> (X ₁)	0,872	6
Perilaku Individu (X ₂)	0.835	10
Etos Kerja (X ₃)	0,885	10
Kinerja Pegawai (Y)	0,856	12

Sumber : output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel *Human Relation* (X₁) sebesar 0,872 > 0,60, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Perilaku Individu (X₂) sebesar 0,835 > 0,60, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Etos Kerja (X₃) sebesar 0,885 > 0,60, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,856 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden adalah reliabel atau dikatakan handal

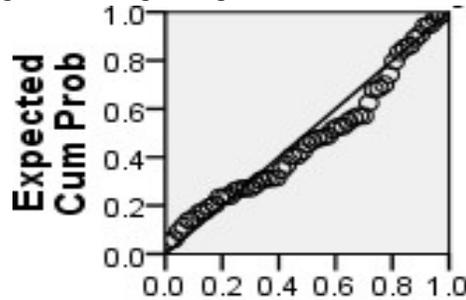
Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Histogram

Sumber : output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan Gambar di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Gambar 3. Uji PP Plot

Sumber : Output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan Gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.73268225
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		1.011
Asymp. Sig. (2-tailed)		.259

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan pada uji *kolmogorov Smirnov* dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,259 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,259 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa

nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Rusiadi, 2018). Multikolinieritas diuji dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, Nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang tidak lebih dari 10 sehingga model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

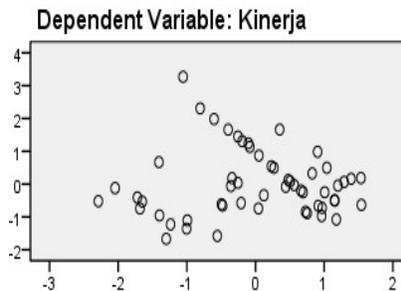
Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Human Relation (X_1)	.714	1,400
Perilaku Individu (X_2)	.645	1,550
Etos Kerja (X_3)	.686	1,458

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver 19 (2024)

Berdasarkan data pada tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa kompetensi, pelatihan dan pengalaman kerja tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Heterokedesitas

Sumber : Output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Untuk melihat korelasi atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Korelasi atau hubungan antara variabel dapat bernilai positif atau negatif dengan analisis regresi linier berganda maka kelihatan variabel mana diantara variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 6. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.259	3.421	
	<i>Human Relation</i>	0.456	0.136	0.280
	Perilaku Individu	0.578	0.110	0.463
	Etos Kerja	0.327	0.089	0.313

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,259 + 0,456 X_1 + 0,578 X_2 + 0,327 X_3$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,259 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika *human relation*, perilaku individu dan etos kerja dianggap nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 3,259 satuan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel *human relation* menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,456 yang berarti bahwa jika variabel *human relation* meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,456 satuan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel perilaku individu menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,576 yang berarti bahwa jika variabel perilaku individu meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,576 satuan.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel etos kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,327 yang berarti bahwa jika variabel etos kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,327 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.259	3.421		0.953	0.345
<i>Human Relation</i>	0.456	0.136	0.280	3.351	0.002
Perilaku Individu	0.578	0.110	0.463	5.269	0.000
Etos Kerja	0.327	0.089	0.313	3.670	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data primer diolah (2024)

1. Hasil pengujian untuk variabel *human relation* menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,351 > t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian untuk variabel perilaku individu menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,269

$> t_{tabel}$ sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

- Hasil pengujian untuk variabel etos kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,670 $> t_{tabel}$ sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2205.368	3	735.123	49.830	.000 ^a
	Residual	752.378	51	14.753		
	Total	2957.745	54			

a. Predictors: (Constant) Human Relation, Perilaku Individu, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 49,830 yang lebih besar dari 2,79 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa *Human Relation*, Perilaku Individu dan Etos Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Uji R² (Determinasi)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen (*Human Relation*, Perilaku Individu dan Etos Kerja) menjelaskan variabel dependen (Kinerja) sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.746	.731	3.840

a. Predictors: Dependent Variable: Kinerja

Hasil menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* 0,731 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 73,1% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh *Human relation*, perilaku individu dan etos kera sedangkan sisanya 26,9% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis yang berbunyi bahwa "*human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,351 $> t_{tabel}$ sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Arah positif menunjukkan bahwa *human relation* menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai, dengan kata lain ketika ada peningkatan *human relation* dengan indikator hubungan

dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan hubungan dengan pengguna jasa maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Farida, 2021) yang menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegaw. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah *human relation* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan pegawai di perusahaan memiliki *human relation* yang kurang baik sehingga berdampak pada hasil kerja sama yang kurang maksimal

Kegiatan *Human relation* yang dapat memberikan kepuasan bagi semua orang yang berinteraksi di dalamnya dimana perusahaan sudah tidak mungkin lagi memandang pekerja semata-mata atau sebagai unit yang terpisahkan dari proses produksi. Mereka harus dilihat sebagai manusia yang kompleks yang interaksinya berpengaruh terhadap hasil produksi secara keseluruhan. Sehingga karyawan yang bekerja di perusahaan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

2. Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis yang berbunyi bahwa “perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,269 > t_{tabel}$ sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Arah positif menunjukkan bahwa perilaku individu menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai, dengan kata lain ketika ada peningkatan perilaku individu dengan indikator tingkat persetujuan (*aggreableness*), tingkat keseriusan (*conscientiousness*) tingkat emosi yang negatif (*negative emotionally*), tingkat keleluasaan dan kenyamanan (*extraversion*) dan tingkat keterbukaan (*openness*) maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Ratnasari dan Tarimin, 2021) yang menyatakan bahwa perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan pegawai memiliki perilaku individu yang kurang leluasa atas perannya di perusahaan. Setiap pegawai mempunyai karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya perilaku ini dapat menjadi ciri khas seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana kebiasaan yang dia miliki yang kemudian dibawanya ke dalam suatu instansi/organisasi.

3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis yang berbunyi bahwa “etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,670 > t_{tabel}$ sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Arah positif menunjukkan bahwa etos kerja menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai, dengan kata lain ketika ada peningkatan etos kerja dengan indikator kerja kerjas, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin dan tekun maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Lasari, 2019) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan Pegawai memiliki etos kerja yang kurang maksimal. Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang karyawan adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya.

4. Pengaruh *human relation*, perilaku individu dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₄ yang berbunyi bahwa *human relation*, perilaku individu dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Adi Perkasa Tbk. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *human relation*, perilaku individu dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Hal ini terlihat dari nilai F hitung sebesar 49,830 yang lebih besar dari 2,79 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa *human relation*, perilaku individu dan etos kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan *human relation*, perilaku individu dan etos kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh apakah *human relation*, perilaku individu dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan terkait dengan kinerja pegawai yang belum optimal.

Kesimpulan

1. *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
2. Perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
4. *Human relation*, perilaku individu dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Saran

1. Perusahaan harus dapat meningkatkan *human relation* dengan mendorong komunikasi dua arah di antara karyawan dan manajemen. Pastikan ada ruang untuk berbagi ide, umpan balik, dan diskusi terbuka. Membangun teamwork dan kerjasama: Dorong kolaborasi tim dan aktivitas team building. Ini akan membantu membangun rasa saling percaya dan ikatan di antara karyawan. Perusahaan perlu mengadakan acara sosial dan rekreasi: Mengatur acara seperti makan siang bersama, piknik perusahaan, atau aktivitas di luar kantor dapat membantu karyawan saling mengenal di luar pekerjaan.
2. Perusahaan harus dapat mengelola perilaku individu yaitu dengan memberikan pelatihan dan pengembangan: Sediakan pelatihan mengenai perilaku kerja yang baik, etika bisnis, manajemen konflik, dan keterampilan interpersonal lainnya. Pimpinan harus memberikan contoh perilaku profesional, etis, dan bertanggung jawab. Karyawan cenderung mencontoh perilaku atasan mereka. Perusahaan harus menerapkan sistem umpan balik: secara regular

- kepada karyawan tentang perilaku mereka. Beri penghargaan bagi perilaku positif dan bimbingan untuk memperbaiki perilaku negatif. Bangun budaya di mana kejujuran, integritas, kerjasama, dan saling menghormati dipromosikan dan diperkuat.
3. Perusahaan harus meningkatkan etos kerja dengan mendorong rasa tanggung jawab dan akuntabilitas. Berikan karyawan tanggung jawab yang jelas atas pekerjaan mereka. Pimpinan harus menunjukkan etos kerja yang kuat melalui perilaku, sikap, dan komitmen mereka. Menyediakan umpan balik dan pengakuan: Berikan umpan balik konstruktif secara rutin dan kenali prestasi karyawan. Ini akan memotivasi mereka untuk terus berkontribusi.
 4. Perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai. Perusahaan harus menyediakan program pengembangan karir.

Daftar Pustaka

- Davis, Keith & John W. Newstrom. (2018). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi. Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit. Erlangga.
- Effendy (2018), *Human Relations dan Public Relations*, Mandar Maju, Bandung
- Farida, E dan Kholidah, N (2021). Pengaruh Human Relationship dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecogen*
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pakpahan, M., Manullang, M. (2014). *Metode Penelitian*. Medan: Ciptapustaka. Media
- Ratnasari dan Tarimin (2021). Efek Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai. *E-Journal UNDIP*
- Simamora . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1* . Yogyakarta : STIE YKPN
- Sinamo, (2018). *Delapan Etos Kerja Profesional*, PT Grafika Mardi Yuana,. Bogor.
- Thoha, Miftah (2019). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo.