

merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

- b) Bahwa untuk maksud tersebut pada huruf a, diperlukan pegawai negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.
- c) Bahwa untuk membentuk sosok pegawai negeri sipil sebagaimana tersebut pada huruf b, diperlukan upaya meningkatkan manajemen pegawai negeri sipil sebagai bagian dari pegawai negeri.
- d) Bahwa sehubungan dengan huruf a, b, dan c tersebut diatas, dipandang perlu untuk mengubah Undang-Undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian.

## 2. Mengingat

- a) Pasal 5 ayat (1), pasal 20 ayat (1), pasal 27 ayat (1), dan pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945.
- b) Undang-Undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian (lembaran negara tahun 1974 nomor 55, tambahan lembaran negara nomor 3041).
- c) Undang-Undang nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah (lembaran negara tahun 1999 nomor 60, tambahan lembaran negara nomor 3839).

d) Undang-Undang nomor 28 tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (lembaran negara tahun 1999 nomor 75, tambahan lembaran negara nomor 3851).

### 3. Menetapkan

Undang-Undang tentang perubahan atas Undang-Undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian.

Menurut **Mc. Cormick** dalam **Novitasari (2011:67)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari dua variabel yang mempengaruhi sebagai berikut: variabel individual meliputi: disiplin, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, pendidikan, sedangkan variabel situasional terbagi atas faktor fisik dan sosial organisasi seperti: metode kerja, kondisi kerja, desain perlengkapan kerja, penataan ruangan, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi), peraturan organisasi, pelatihan, pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut **Sedarmayanti (2001:65)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sikap mental, pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, kedisiplinan, komunikasi, sarana prasarana, kesempatan berprestasi.

Menurut **Hasibuan (2016:137)** *Human Relation* merupakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama.

Menurut **Susanti, dkk. (2014)**, *Human Relation* atau hubungan antar manusia adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, yang berarti komunikasi telah memasuki tahap psikologis dimana komunikator dan komunikasinya saling

memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan secara bersama. Sehingga *Human Relation* yang terjalin dengan baik akan meningkatkan kinerja pegawai **Sipakoly (2015)**.

*Human Relation* antara pengurus dan anggota dalam menciptakan suatu *chemistry* yang berkaitan dengan situasi kerja serta para pengurus dapat diarahkan ke arah yang lebih produktif dalam bekerja. Interaksi antara pengurus dan anggota dalam lingkungan organisasi merupakan hal yang tidak bisa dihindarkan dan dipisahkan, sehingga *Human Relation* akan tumbuh dan berkembang dalam interaksi tersebut yang akan berpengaruh terhadap kinerja dan hasil pekerjaan.

Namun permasalahan yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai dapat disebabkan dengan salah satu hal, yaitu karena kurangnya *Human Relation* (hubungan antara manusia) seperti kurangnya menjalin hubungan yang baik, lebih mementingkan kepentingan sendiri, tidak mampu menerima saran dan kritik, dan komunikasi tertutup. Selain *Human Relation*, pengalaman kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut **Robbins dan Timothy (2008:108)**, bahwa pengalaman kerja, kompetensi social, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut **Supratmi (2013:3)**, adanya upaya menggunakan pengalaman kerja maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini adalah kinerja dari pegawai yang bersangkutan dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pengalaman kerja merupakan faktor yang mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai pengalaman kerja yang lama, cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Kenyataan menunjukkan semakin lama seorang pegawai bekerja maka, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Sebaliknya, semakin singkat masa kerja seseorang biasanya semakin sedikit pula pengalaman yang diperolehnya. Pengalaman bekerja memberikan keahlian dan keterampilan dalam kerja, sedangkan keterbatasan pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keterampilan dan keahlian yang dimiliki semakin rendah **Purnamasari (2005)**.

Menurut **Nitisemito** dalam **Susanti, dkk (2015:2)** lingkungan kerja segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja serta yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karena kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pekerjaan, yang nantinya dihasilkan oleh pegawai selain hubungan antara manusia dalam meningkatkan kinerja mereka. Kondisi lingkungan kerja merupakan interaksi antara pengurus dengan lingkungan tempat pengurus beraktivitas, sehingga kondisi lingkungan organisasi harus dibuat senyaman mungkin guna menciptakan sarana hubungan yang nyaman, menyenangkan, dan kondusif untuk melaksanakan aktivitas kegiatannya.

Menurut **Terry (2006:23)**, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Semakin baiknya lingkungan kerja

akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat pegawai merasa betah diruangan kerjanya, lebih bersemangat dalam menyelesaikan tiga pekerjaannya dengan baik. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar pegawai dapat bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kecamatan Panti adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Pasaman, Provinsi Sumatra Barat, Indonesia. Kabupaten Pasaman memiliki 12 Kecamatan, 4 Nagari dan 11 Jorong. Kecamatan Panti terletak di jalan M Rawi No 102 Panti, Kabupaten Pasaman, Sumatra Barat, 26352.

Agar tujuan Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman dapat tercapai pegawai harus mempunyai kinerja yang baik, selain untuk mencapai tujuan pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman memiliki suatu visi dan misi. Visi nya yaitu tewujudkan pelayanan yang cepat dan tepat sesuai dengan aturan yang berlaku, dan misi nya yaitu memberikan pelayanan yang cepat kepada masyarakat, memberikan informasi yang jelas dan benar kepada masyarakat, dan memberikan pelayanan yang ramah dan sopan kepada masyarakat. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien.

Namun didalam perusahaan terdapat banyaknya masalah yang terjadi didalam kinerja pegawai. Penurunan kinerja karena kurangnya kesadaran pegawai akan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban sebagai seorang pegawai.

Namun dalam operasionalnya kinerja yang dicapai pada tahun 2017 s/d 2018 terlihat sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka panjang menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target kinerja sesuai Renstra s/d tahun 2017	Akumulasi Kinerja s/d 2018	% Capaian
1.	Terlaksananya perekaman E-KTP masyarakat	Jumlah wajib KTP yang terekam	213 wajib KTP	154	73,12%
2.	Terlaksananya pawai daerah	Pawai budaya	1 (satu) kali	1 (satu) kali	100%
3.	Terlaksananya kegiatan peringatan hari-hari besar nasional	Upacara kegiatan lomba karnaval	1 (satu) kali	1 (satu) kali	100%
4.	Tercapainya target pemungutan PBB	Pajak bumi dan bangunan	100%	69,84%	73,89%
5.	Terlaksananya pembinaan organisasi perempuan	Terlaksananya 10 program pokok PKK	1 kali/bulan	10 kali	83,33%
6.	Terlaksananya musrenbang RKPD	Musrenbang RKPD	1 (satu) kali	1 (satu) kali	100%
7.	Terlaksananya pembinaan UKS	Pembinaan UKS	6 (enam) kali	5 (lima) kali	83,33%

8.	Terlaksananya MTQ tingkat nagari dan kecamatan	MTQ tingkat nagari dan kecamatan	1 (satu) kali	1 (satu) kali	100%
9.	Terlaksananya kegiatan tim ramdhan kecamatan	Kunjungan tim ramdhan kecamatan	3 kali/ 3 nagari	3 kali/ 3 nagari	100%
10.	Terbinanya qori dan qoriah di pondok Al-qur'an	Kegiatan pembinaan qori dan qoriah di pondok Al-qur'an	6 kali	6 kali	100%
11.	Terselenggaranya kompetisi olahraga	O2SN tingkat SD	1 kali	1 kali	100%

*Sumber: Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman*

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa terdapat 11 kegiatan dalam perencanaan strategis dan pencapaian target kinerja yang tercapai 100% hanya berjumlah 7 kegiatan yaitu kegiatan pawai budaya, upacara kegiatan lomba karnaval, musrenbang RKPD, MTQ tingkat Nagari dan Kecamatan, kunjungan tim ramadhan Kecamatan, kegiatan pembinaan qori dan qoriah dan kegiatan O2SN tingkat SD, dan yang tidak tercapai berjumlah 4 kegiatan. Dimana kegiatan perekaman E-KTP hanya mencapai 73,12% sedangkan yang tidak tercapai 26,88% kegiatan pemungutan PBB yang tercapai 73,89% yang tidak tercapai 26,11% kegiatan pembinaan yang tercapai 83,33% yang tidak tercapai 16,67% dan kegiatan yang terakhir kegiatan MTQ tingkat Nagari dan Kecamatan tercapai 83,33% sedangkan yang tidak tercapai 16,67%.

Dari hal tersebut diatas terindikasi bahwa fenomena yang dilihat dari target kinerja pegawai Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman belum optimal disebabkan oleh *Human Relation*, pengalaman kerja dan kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *HUMAN RELATION*, PENGALAMAN KERJA DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PANTI KABUPATEN PASAMAN TIMUR”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dalam kajian manajemen sumber daya manusia (MSDM) banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan atau skill yang dimiliki kinerja pegawai masih kurang.
2. Motivasi kerja masih rendah.
3. Lingkungan atau suasana kerja yang kurang kondusif.
4. Disiplin kerja yang masih kurang.
5. Komunikasi yang baik yang masih kurang dimiliki pegawai.
6. Pengetahuan yang masih kurang dimiliki pegawai.
7. Kepribadian yang belum sesuai dalam mencapai tujuan perusahaan.
8. Rancangan kerja yang belum terealisasi didalam menentukan target perusahaan.
9. Komitmen pegawai masih rendah.

10. Kepemimpinan yang kurang tegas didalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan *Human Relation* (X1), pengalaman kerja (X2), dan kondisi lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai variabel terikat (Y) pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari permasalahan diatas penelitian dapat dirumuskan ada beberapa masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh *Human Relation* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman?
2. Apakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman?
3. Apakah pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada karyawan Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman?
4. Apakah pengaruh *Human Relation*, pengalaman kerja dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan ada beberapa tujuan dari penelitian ini yaitu adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Human Relation* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Human Relation*, pengalaman kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan ada beberapa manfaat dari penelitian ini yaitu adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman, terutama untuk mengetahui pengaruh *Human Relation*, pengalaman kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga dapat digunakan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk menciptakan perusahaan yang lebih efektif dan efisien.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### 3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

### 4. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan bagi kampus sebagai pedoman untuk peneliti selanjutnya serta dapat menjadi masukan bagi peneliti dan sistematika penulisan.