

Pengaruh *Human Relation* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatera Utara

Wanda Febrianti, Alfi Amalia

Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
wandafebrianti77@gmail.com, alfiamalia@gmail.com

ABSTRACT

The study examines the influence of human relations and human resource development on employee performance at the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) in North Sumatra Province. The population of this study consists of all employees of BAZNAS in North Sumatra Province, totaling 23 individuals. The research employs a saturated sampling method (census), where all population members are included as samples. Data collection is conducted through observation and questionnaires, utilizing the Slovin formula to determine sample size with a 1% error rate. Both primary and secondary data are collected, and data analysis is performed using a qualitative associative method. Various tests are conducted, including validity testing, reliability testing, classic assumption testing, normality testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and R2 tests, utilizing SPSS software. The results of the first hypothesis testing indicate that the human relations variable has a positive and significant influence on employee performance at BAZNAS in North Sumatra Province. However, the results of the second hypothesis testing reveal that the human resource development variable also has a positive and significant influence on employee performance at BAZNAS in North Sumatra Province. Thus, based on these research findings, it can be concluded that human resource development has a stronger influence on employee performance compared to human relations at BAZNAS in North Sumatra Province.

Keywords: *Human Relation, Human Resources, Employee Performance*

ABSTRAK

Telitian tersebut akan membahas pengaruhnya human relation serta mengembangkan SDM atas kinerja pekerja terhadap Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatera Utara. Populasi penelitian tersebut yakni seluruh pekerja BAZNAS Provinsi SUMUT dengan total 23 pekerja. Metode sampling yang dipakainya yakni sampling kebetulan (sensus), di mana seluruh anggota berpopulasi dijadikan sampel. Pengumpulan datanya dilaksanakan lewat pengamatan serta kuesioner, dengan memakai rumus rumus Slovin agar ditentukannya pengukuran sampel dengan tingkat error 1%. Data yang dikumpulkan yakni data primer serta sekunder, dan analisis pendataan dikerjakan lewat metode kualitatif asosiatif. Beberapa uji yang dilakukan meliputi uji kevaliditasan, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear ganda, uji t, uji F, serta uji R2, dengan perangkat lunak SPSS. Hasil pengujian hipotesis pertama mengarahkan bahwasanya variabel human relations memiliki pengaruh yang sangat positif serta signifikan atas kinerja pekerja pada BAZNAS provinsi SUMUT. Namun, hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM pun memiliki pengaruh positif serta signifikan atas pekerjaannya di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwasanya pengembangan sumber daya manusia memiliki

kepengaruhannya sungguh terkuat atas kinerja pekerjaannya dibandingkan dengan human relation di BAZNAS Provinsi SUMUT.

Kata Kunci: Human Relation, Sumber Daya Manusia, Kinerja Karya

PENDAHULUAN

Pada pandangan pertama, human relations tampak seperti misalnya sederhana serta memudahkan pelaksanaan, namun kenyataannya hal tersebut tak sedemikian mungkin. *Humans relation* adalah sesuatu kedinamisan serta sangat terkait dengan aspek-aspek manusia. Misalnya, keterkaitan pekerjaannya bersama bos dan bawahannya. Berkomunikasi, penugasan bertanggungjawab, dan mendelegasikan kewenangan yang menjadi sulitnya pelaksanaan tanpa proses human relations yang baik. Human relations, yang sering tidak disadari, dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja seseorang (Ning Kakanti Biru Kusumastuti 2022). Prinsip-prinsip Human Relations menurut Effendy meliputi: 1. Pentingnya individu (menghargai kepentingan individu dalam perusahaan) 2. Penerimaan bersama (menerima satu sama lain) 3. Standart etika tertinggi 4. Mementingkan kesolidaritasan 5. Berkomunikasi secara terbuka 6. Berpartisipasi (memberikan pendapat atau ide) (Anggi Siska Madona 2023).

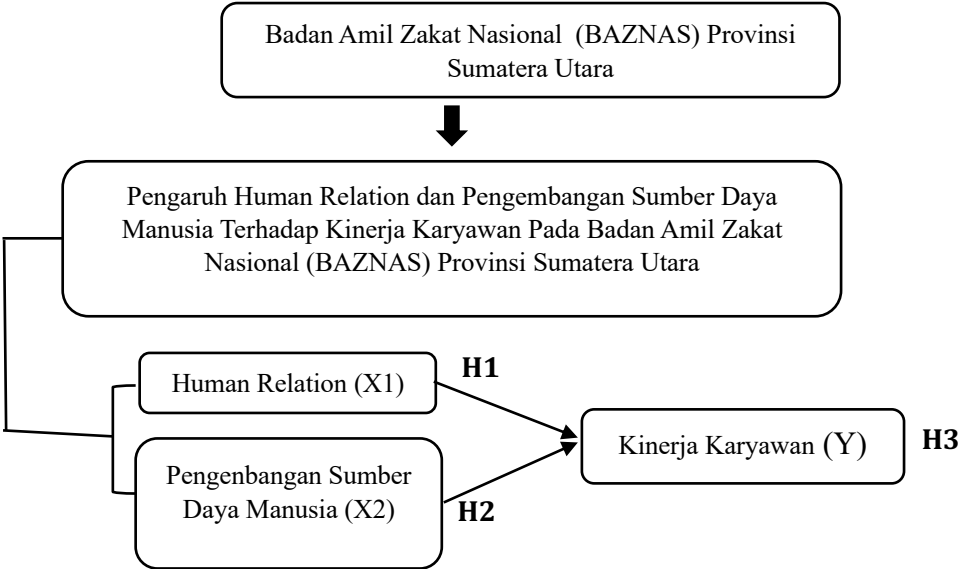
Kehidupan sehari-hari membutuhkan aturan dan regulasi untuk mengatur dan mengontrol setiap aktivitas dan perilaku masyarakat di berbagai tempat. Hal ini menunjukkan bahwa manusia sebagai makhluk sosial mampu mengatur perilakunya berdasarkan aturan yang ditetapkan. Oleh karena itu, manajemen SDM yakni ilmu ataupun metode agar terkelolanya hubungan serta peranan SDM dengan terefisien serta efektif agar bisa memanfaatkan dengan maksimal supaya tercapainya penujuan bersama diperusahaan, dengan memberikan manfaat yang optimal bagi karyawan dan masyarakat. Manajemen SDM didasarkan atas prinsip bahwasanya tiap pekerjaannya yakni individu manusiawi, tak hanya sebagai mesin atau sekadar sumber daya bisnis (Charli 2020). Kegiatan utama dalam kembangkan SDM bertujuan supaya kembangkan keahlian serta sikap yang menjadi ciri khas dari organisasi berkinerja tinggi, seperti fleksibilitas dan inovasi (Johardi 2021).

Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan elemen kunci dan bagian yang tak terpisahkan dari suatu organisasi. Pendekatan manajemen sumber daya manusia yang strategis mengandaikan bahwa angkatan kerja memiliki kesehatan struktural dan fungsional di semua bidang pekerjaan serta di semua tingkatannya. Ketenagakerjaan, selaku sebuah faktor memproduksi keutamaan, maka harus dimanfaatkan secara optimal dan produktif. Bahkan dengan teknologi yang canggih dan sistem yang komprehensif, sebuah badan tidak akan mampu mencapai tujuannya tanpa kontribusi aktif dari karyawan-karyawannya (Enden Suryati 2023). Dalam rangka membentuk perubahan besar dalam sumber daya manusia yang dapat bekerja secara sinergis, faktor human connection atau hubungan antar manusia juga memiliki peran yang signifikan. Hal ini mengisyaratkan bahwa Human Relation berperan sebagai sarana komunikasi interpersonal yang manusiawi, di mana komunikasi telah mencapai tingkat psikologis yang memungkinkan pemahaman

saling terhadap pikiran, perasaan, serta penindakan secara sama. Jikalau mereka berusaha untuk membangun berkomunikasi secara akrab, serta didasarkan pada tukar berita mengenai biodata serta permasalahan kesosialan individu, demikian berkomunikasi menjadi elemen akan tak terelakkan (Mulyani 2019).

Kinerja merupakan hasil konkret dari pekerjaan yang dilakukan pada pekerja, baik dari segi mutu ataupun kuantitasnya, tersesuaiokan pada pertanggungjawaban telah di berikan kepada mereka. Tersedia serta keahlian orang tak akan efektif tanpa memiliki pahaman secara terjelaskan mengenai apa yang wajib dilaksanakan serta bagaimanakah melaksanakannya. Kinerja karyawan adalah penampilan ternyata dengan menunjukkan prestasinya dalam bekerja yang telah di terima dari mereka disesuaikan oleh peran yang dimiliki disebuah keorganisasian. Kinerja pekerja memiliki peran sungguh utama atas pencapaian tujuan keorganisasian (Mangkunegara, 2011) dalam (Sutrisno 2022). Kesediaannya serta dan keterampilannya orang tak akan sungguh efektif dalam kerjakan pekerjaan tanpa miliki pahaman secara benar mengenai apakah di kerjakan serta bagaimana melakukannya. Kinerja yakni sikap ternyata dengan penampilan tiap orang selaku prestasi kerjanya telah berhasil dari pekerja sesuai pada perannya diorganisasi. Tenaga pekerja yakni sebuah kejadian sangat utama didalam pengupayaan atas keorganisasian supaya tercapainya penujuan bersama (Rivai bersama sagala, 2009) dalam (Djoko Setyo Widodo 2022). Suparyadi, (2015) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan isu sentral dalam konteks organisasi karena kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan tergantung pada seberapa baik kinerja karyawan itu sendiri.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE TELITIAN

Telitian tersebut berlokasi daerah Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi SUMUT, serta bisa dihubungi di Jl. Rumah Sakit H. No.47, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara 20371, atas nomor telepon (061) 6617626. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif padametode asosiatif, dengan tujuannya agar mengidentifikasi hubungannya antara 2 variable atau berlebih, sebagaimana dijelaskan oleh (Miyuki Regina Monoarfa 2020).

Populasi penelitian ini terdiri dari 23 karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi SUMUT. Telitian tersebut memakaikan Metode Sampling Jenuh (Sensus), mana semua keanggotaan dipopulasikan menjadi sampelnya, mengacu pada metodologi telah diuraikan oleh Sugiyono (2017) dalam (Rivai 2020). Data dikumpulkan melalui observasi dan penggunaan kuesioner yang mencakup informasi mengenai data diri responden serta pernyataan-pernyataan terkait hubungan antar manusiawi, kembangkan SDM serta tenaga kerja pekerja.

Penyebaran kuesioner dilakukan secara komprehensif dan terinci, sesuai dengan fokus penelitian, sebagaimana disarankan oleh (Frischa Dwi Suryani, Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah 2020). Menentukan sampelnya memakai rumusan solvin pada ketingkatan salahnya 1%, dan karena jumlah populasi yang terbatas, seluruh populasi karyawan (23 orang) menjadikannya sampel.

Pendataan akan dipakaikan pada telitian tersebut atas data primere beserta data sekunder. Tahapan analisis data meliputi uji kevaliditasana, realibitasi, klasik, normalitas, heteroskedastisitas, regresi linear ganda, beserta uji T, uji F, bersama uji R2. Pengolahan data dilaksanakan dengan memakaikan perangkat lunak SPSS untuk memastikan akurasi dan validitas hasil analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Badan Amil Zakat Nasional Provinsi SUMUT (BAZNAS)

Indonesia, sebagai negara dengan mayoritas umat Islam, memiliki Badan Amil Zakat Provinsi SUMUT (BAZNAS Provsu) dengan memegang peran penting dalam menyalurkan zakat, infak, serta sedekah kepada mereka yang membutuhkan. BAZNAS Provinsi Sumatera Utara adalah sebuah lembaga resmi yang dibentuk oleh pemerintah untuk mengelola zakat di wilayah tersebut. Keberadaannya didasarkan pada UU no. 23 tahun 2011 mengenai pelaksanaan kelola zakat, yang kemudian diatur lebih lanjut oleh peraturan pemerintahan nomor 14 tahun 2014 mengenai pelaksanaan UU tersebut. Secara kelembagaan, BAZNAS Provinsi SUMUT terbentuk sesuai dengan ketentuan kedalam UU tersebut, serta diatur lebih lanjut melalui keputusan Menteri Agama RI nomor 186 tahun 2014 tentang perubahan atas keputusan sebelumnya mengenai terbentuknya badan amil zakat nasional provinsi. Selain itu, keberadaan serta pimpinan BAZNAS Provinsi SUMUT juga didukung oleh keputusan Gubernur Sumatera Utara nomor 188.44/715/KPTS/2016 yang menetapkan binaan serta pemimpin BAZNAS Provinsi SUMUT pada periodeik 2016-2017. Melalui regulasi-regulasi ini, BAZNAS Provinsi Sumatera Utara dapat berfungsi

dengan optimal didalam menjalankan tugasnya dalam mengelola zakat untuk kepentingan umat Islam di wilayah tersebut.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Peresponden Dilihat Dari Jenis Kelamin

Sumber: pendataan primer yang diolah,2024

		Jenis_Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	laki-laki	21	91.3	91.3	91.3
	perempuan	2	8.7	8.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

Dilihat table di atas bisa tersimpulkan bahwasanya peresponden pada telitian ini memiliki banyaknya karyawan pria dibandingkan karyawati wanita. Demikianlah pekerjaan tersebut perlukan ketenagaan ataupun memakai secara fisik.

Tabel 2. Karakteristik Responden Dari Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	5	21.7	21.7	21.7
	31-40	8	34.8	34.8	56.5
	41-50	3	13.0	13.0	69.6
	>50	7	30.4	30.4	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah,2024

Dari table tersebut bisa tersimpulkan bahwasanya dari peresponden pada telitian tersebut memiliki banyanya karyawan yang umurnya 31-40 tahun. Demikianlah umur 31-40 ini masih berproduktif serta mempunyai daya ketahanan kerja sangat tinggi.

Tabel 3. Karakteristik Responden Dari Tingkat Kependidikan Terakhir

		Kepondidikan Akhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	30.4	30.4	30.4
	D3	5	21.7	21.7	52.2
	S1	7	30.4	30.4	82.6
	S2	2	8.7	8.7	91.3
	S3	2	8.7	8.7	100.0

Total	23	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Bersumber: pendataan primer yang dikelola SPSS 2024

Dilihat table tersebut bisa tersimpulkan bahwasanya peresoponden pada telitian ini memiliki karyawan yang tingkatan pendidikannya SMA –S1 yang mana sama-sama 7 orang karyawan. Demikianlah disebabkan adanya jenisan bekerja yang di tawarkan dari pihak lembaga berbeda-beda.

Analisis Data

Uji Validitas

Uji kevaliditasan memakai methode *Corrected Item-Total Correlations* untuk memeriksa ketepatan instrumen yang digunakan. Dalam uji ini, skor setiap butir instrumen dikorelasikan dengan skor totalnya. Berikut adalah kriteria penilaian:

1. Jikalau penilaian *Corrected Item-Total Correlations* $\geq 0,4132$, demikian instrumen ataupun butir pernyataan dianggap sah.
2. Jika penilaian r hitung (*Corrected Item-Total Correlations*) $< 0,4132$, demikian instrumen ataupun butir pernyataannya dianggap tak sah.

Human Relations

Hasil uji validitas agar variable independen yakni Human Relations (X1) tersajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Kevaliditasan Human Relations (X1)

Soal Pertanyaan	R hitung	R table	Simpulan
P1	0,812	0,4132	Valid
P2	0,688	0,4132	Valid
P3	0,661	0,4132	Valid
P4	0,771	0,4132	Valid
P5	0,736	0,4132	Valid
P6	0,840	0,4132	Valid
P7	0,824	0,4132	Valid
P8	0,743	0,4132	Valid
P9	0,844	0,4132	Valid
P10	0,768	0,4132	Valid

Sumber data diolah dengan SPSS 25

Setelah memperoleh hitungan dari uji kevaliditasan variable X1 (Human Relations) atas 23 peresponden, mendapati bahwasanya seluruh soal pertanyaan kenyataannya sah. Demikian diarahkan pada penilaian *coreected item-total corelations* dengan terbesar dari 0,4132, hingga bisa dilakukannya terhadap telitian terus berkelanjutan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasil uji validitas agar variable independen yaitu mengembangkan SDM (X2) tersajikan pada table diantaranya:

Tabel 5. Hasil Menguji Kevaliditasan Mengembangkan Sumber Daya Manusia (X2)

Butir Pertanyaan	R hitung	R table	Kesimpulan
P11	0,590	0,4132	Valid
P12	0,761	0,4132	Valid
P13	0,595	0,4132	Valid
P14	0,813	0,4132	Valid
P15	0,677	0,4132	Valid
P16	0,622	0,4132	Valid
P17	0,677	0,4132	Valid
P18	0,567	0,4132	Valid
P19	0,659	0,4132	Valid
P20	0,633	0,4132	Valid

Bersumber: pendataan diolah dengan SPSS 25

Dari hasil yang sudah dihitung oleh uji kevaliditasan variable X2 (Pengembangan Sumber Daya Manusia) pada 23 peresponden, didapati bahwasanya seluruh pernyataan di nyatakan sah. Demikianlah diarahkan pada *Corrected Item-Total Corelation* yang terbesar daripada 0,4132, hingga bisa dilaksanakannya terlitian terus berkelanjutan.

Kinerja Karyawan

Hasil uji kevaliditasan agar variable dependen Kinerja Karyawan (Y) tersajikan pada tabel diantaranya:

Tabel 6. Hasil Menguji Kevaliditasan Tenaga Kerja Pekerja (Y)

Butir Persoalan	R hitung	R tabel	Simpulan
P21	0,897	0,4132	Valid
P22	0,631	0,4132	Valid
P23	0,794	0,4132	Valid
P24	0,867	0,4132	Valid
P25	0,671	0,4132	Valid
P26	0,624	0,4132	Valid
P27	0,595	0,4132	Valid
P28	0,713	0,4132	Valid
P29	0,850	0,4132	Valid
P30	0,855	0,4132	Valid

Bersumber: pendataan dikelola oleh SPSS 25

Dari hasil yang dihitung melalui uji kevaliditasan variable Y (Kinerja Karyawan) atas 23 peresponden, terdapat bahwasanya seluruh soal pernyataan telah disahkan. Demikianlah diarahkan pada *Corrected Item-Total Corelation* dengan terbesar daripada 0,4132, hingga bisa dilaksanakannya penelitian berkelanjutan.

Uji Reabilitas

Hasilan uji reabilitas agar setiap human relation, mengembangkan SDM , dan kinerja karyawan berikut table uji reabilitas:

Tabel 7. Hasil Menguji Realibilitas

Nomor	Variable	Cronbach's Alpha	keterangan
1	Human Relations	0,920	Reliabel
2	Pengembangan Sumber Daya	0,856	Reliabel
3	Manusia Tenaga kerja pekerja	0,915	Reliabel

Bersumber: data diolah dengan SPSS 25

Dari table yang disajikan, bisa disimpulkan bahwasanya variable Human Relation, Pengembangan Sumber Daya Manusia, serta kekuatan dalam bekerja pekerjanya secara reliabel. Demikian disebabkan oleh nilainya pada *Cronbachs Alpha* kan menghasilkan tiap variabelnya, yang melebihi 0,600. Oleh karena itu, butir pernyataan untuk ketiga variabelnya bisa mengandalkan alat mengukur yang dapat dipercaya terhadap penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilaksanakan agar mengujikan apa kah pada sebuah model regresi variable independen serta variable *dependen* miliki ditribusi secara kenormalan ataupun tak normal. Pendataan diucangkapkan dari distribusi yang normal jikalau *Asymp Sig (2-tailed)* semakin terbesar daripada *level of significant* telah terpakai yakni 0, 05

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		23
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36111699
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.059
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data SPSS 25 (Data diolah tahun 2024)

Dari terhadap keluar di atas dilihat bahwasanya penilaian *Asymp Sig* sebesar 0,200 > 0,05. Demikianlah bisa tersimpulkan bahwasanya pendataan distribusi kenormalan.

Uji Multikolinieritas

Uji tersebut dipakaikan agar terlihatnya adakah ataupun tak adanya keterkaitan (kerelasi) dianatara sesana variable bebas. Menguji nya dilaksanakan dengan memakai method VIF. Pada uji VIF memakai kriteria pengujian apabila nilai VIF < 10, demikianlah bisa diungkapkan tak terjadinya masalah multikonearitas serta penilaian tolerancenya > 0,1 demikian tak terjadi permasalahan multikonearitas. Berikutlah hasil Uji Multikonearitas bisa terlihat terhadap table diantaranya:

Tabel 9. Hasil Uji Standar Error Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	-11.380	8.521		-1.336	.197	
	X1	.321	.129	.282	2.483	.022	.973
	X2	.959	.126	.866	7.615	.000	.973

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		VIF	
1	(Constant)		
	X1		1.028
	X2		1.028

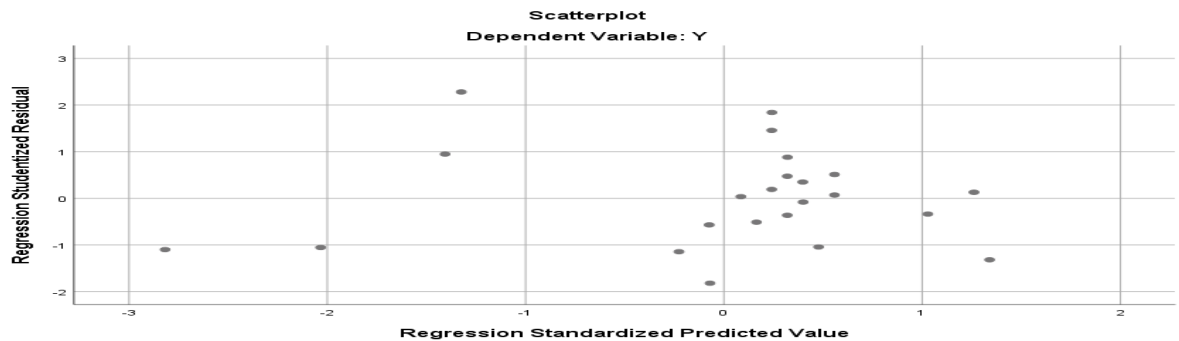
Sumber data diolah dengan SPSS 25

Dari pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwasanya penilaian pada tolenrance terhadap tiap variable 0,973 > 0,1 dengan penilaian VIF 1.028 < 10, demikian disimpulkan tak terjadinya permasalahan pada multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam peujian heteroskedastisitas dilakukan akan diketahuinya apa akan terjadinya ketaksamaan variasi atas residual terhadap pengamatan lainnya. Model regresi dengan memenuhi syaratan terbaik yakni jikalau tak terjadinya permasalahan heteroskedastisitas. Pengujian tersebut dipakaikan pada method grafik plot. Jikalau plot bentuk pola, maka terjadinya permasalahan heteroskedastisitas, namun apabila plot tersebar serta tak berbentuk pada sebuah perpola demikian tak memiliki permasalahan pada heteroskedastisitas. Demikianlah hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik, bisa dilihatkan pada table diantaranya:

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : pendataan dikelola oleh SPSS 25

Berdasarkan grafik tersebut dilihatkan bahwasanya plot tersebar dengan tak beraturan ataupun tak mempunyai pola hingga bisa tersimpulkan bahwasanya model regresi tak terkandung permasalahan heterositas.

Analisis regresi linear ganda

Menganalisis regresi linear ganda dipakaikan agar terukurnya kuatnya keterkaitan diantara 2 variable ataupun luas, bahkan pun tertuju pada hubungannya diantara variable dependent dari variable independent. Hasil dari menganalisis regresi ganda akan terolah memakai SPSS 25 bisa terlihat didalam table diantaranya:

Tabel 11. Analisis Regresi Linear Ganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-11.380	8.521		-1.336	.197
	X1	.321	.129	.282	2.483	.022
	X2	.959	.126	.866	7.615	.000

a. Dependent Variable: Y

Bersumber: pendataan di kelola melalui SPSS 25

Dari hasil analisis regresi bisa memiliki kesamaan terhadap linear ganda, diantaranya:

$$Y = -11.380 + 0,321 X1 - 0,959 X2$$

Kesamaan regresi linear ganda tersebut bisa diartikan, diantaranya:

1. Konstanta memiliki nilai negatif berjumlah -11.380. Dengan artian bahwa jika variabel human relation dan pengembangan SDM pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumut (BAZNAS Provsu) nilainya 0, demikianlah tenaga kerja karyawan masih memiliki penilaian menetap dengan total -11.380. Ini menunjukkan bahwa bahkan tanpa adanya pengaruh dari human relation serta kembangkan SDM, ada faktor lain tetap masih memengaruhi tenaga kerja pekerja.

- 2. Koefisien regresi (x_1) adalah positif sebesar 0.321. Ini berarti setiap kenaikan dalam variabel human relation akan meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik hubungan interpersonal antara karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan yang diharapkan.
- 3. Koefisien regresi (x_2) adalah 0.959. Ini berarti setiap kenaikan dalam variabel kembangkan SDM akan meningkatkan tenaga kerja pekerja. Demikianlah menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja mereka.

Menguji hipotesis

Menguji t

Menguji pada statistic T mendasar pada arahan yang berpengaruh pada 1 variable yang terjelaskan ataupun independen dengan individu dengan menjabarkan bahwasanya varian pada variable dependen (Ghozali, 2011). Agar penguji berpengaruh paa tiap-tiap variable bebas maka dipakaikan didalam telitiannya dengan parsial dipakaikan uji T secara tersignifikan 5%. Nilai uji T, dihitung dengan membandingkan nilai t table, jikalau penilaian T hitung yang terbesar daripada t table demikianlah Ha di terima dan Ho ditolak. Tetapi, jikalau nilai T hitung semakin terkecil daripada T tabel demikian Ha di tolak bahkan Ho di terima. Terlihat didalam table, diantaranya:

Tabel 12. Menguji t/Parsial

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-11.380	8.521		-1.336	.197
	X1	.321	.129	.282	2.483	.022
	X2	.959	.126	.866	7.615	.000

a. Dependen variabel: Y

Sumberan pendataan dikelola oleh SPSS 25

Uji F

UUji statistic F didasari oleh arah apakah seluruh variabel independen akan di masukkan kedalam model yang memiliki kepengaruhan dengan kesamaan atas variable dependen. Uji F bisa dilaksanakan melalui lihat penilaian F semakin terbesar daripada 4 demikianlah Ho bisa tertolak terhadap derajat kepercayaan 5%, maka ucapan lainnya bisa diterima oleh hipotesis alternative, dengan dinyatakan bahwasanya seluruh variabel independen dengan menyeluruh serta tersignifikan berpengaruh atas variable dependen.

Tabel 13. Menguji F/ Simultan (Bersama-sama) ANOVA

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.005	2	182.502	29.761	.000 ^b
	Residual	122.647	20	6.132		
	Total	487.652	22			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Bersumber: pendataan diperoleh dari SPSS 25

Berdasarkan table diatas bahwaanya hasil uji F berjumlah 29.761 serta nilai signifikan jumlahnya 0,05. Demikianlah penilaian tersebut bersignifikan uji F terkecil daripada 0, 05 mengarahkan adanya pengaruh signifikan antara *human relation* dengan pengembangan sumber daya manusia atas *turnover intentions*, hingga hipotesis akan nyatakan bahwasanya *human relations* bersama kinerja karyawan dengan bersamaan berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia bisa di terima.

Uji R²

Hasilan koefisien determinasi (R²) berpengaruh atas human relations serta kinerja karyawan atas pengembangan sumber daya manusia dikemukakan pada table diantaranya:

Tabel 14. Uji Determinasi (R²)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.865 ^a	.748	.723	2.476	.748	29.761	2	20	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber:pendataan dikelola dari SPSS 25

Berdasarkan koefisien determinasinya bisa terlihat dari *R Square* yakni sejumlah 0,748, dengan memiliki artian pengembangan sumber daya manusia dijabarkan dari variable human relations serta kinerja karyawan berjumlah 75% namun 25% terjelaskan dari variable lainnya tak ditelitikan pada penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan penjelasan diatas maka bahan yang untuk dibahas tentang pengaruhnya atas tiap-tiap variable dijabarkan diantaranya:

1. Berpengaruh Human Relations (keterkaitan antar manusia) atas Kinerja Karyawan

Dari hasil atas menguji hipotesis kesatu, telah di temukan bahwasanya variable human relation memiliki dampak kepositif serta tersignifikan atas kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi SUMUT (BAZNAS Provsu). Meskipun koefisien regresi variable human relations berjumlahkan 0,321, serta nilainya terhadap signifikansinya 0,022 semakin terbesar daripada 0,05, hal ini menandakan bahwasanya human relation miliki pengaruhnya kenegatifan serta tak tersignifikan atas tenaga kerja karyawan. Demikianlah, hipotesis kesatu (H1) didalam telitian tersebut telah dinyatakan bahwasanya human relations mempengaruhi atas negatif bahkan tidak tersignifikan atas kinerja pekerja terhadap Badan Amil Zakat Nasional Provinsi SUMUT (BAZNAS Provsu), dinyatakan ditolak.

Dilihat hasil ini, dapat disimpulkan bahwa di lembaga tersebut, karyawan masih belum menunjukkan hubungan yang serasi antara sesama karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Terdapat kekurangan dalam memberikan dukungan dan apresiasi yang dapat memberikan makna bagi karyawan, yang pada akhirnya menghambat terbentuknya hubungan yang baik di antara mereka di dalam lembaga tersebut.

2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara (BAZNAS)

Setelah menganalisis hasil menguji hipotesis keduanya, didapati bahwasanya variable mengembangkan SDM miliki dampak berpositif serta tersignifikan atas kinerja pekerja di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi SUMUT (BAZNAS Provsu). Koefisien regresi variabel pengembangan sumber daya manusia dengan skor 0,959, atas peningkatan yang tersignifikan berjumlahkan 0,000, yang semakin terkecil daripada penilaian ambang 0,05. Demikianlah tertuju bahwasanya mengembangkan SDM miliki pengaruh yang terpositif serta signifikan atas kinerja pekerja. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa mengembangkan SDM pengaruhnya baik serta signifikan atas kinerja pekerjanya di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara (BAZNAS Provsu), **dapat diterima**.

KESIMPULAN

Setelah melakukan pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa hubungan antar manusia memiliki dampak negatif yang tak tersignifikan atas tenaga kerja karyawannya di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara (BAZNAS Provsu). Oleh karena itu, hipotesis pertama ini ditolak. Sementara itu, berdasarkan

hasil pengujian hipotesis kedua, terungkap bahwa mengembangkan SDM memiliki pengaruh terpositif serta tersignifikan atas mengembangkan SDM di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara (BAZNAS Provsu). Dengan demikian, hipotesis kedua dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sulistiono, Endah Kurniawati, Dedi Kustiawan, Dini Hanifa Sari, Lina Marlina, Hikmah, Encep Saefullah, Adrianto Sugiarto Wiyono, Arta Rusidarma Putra, Sukarman Purba, Wieke Tsanya Fariati, Tika Ristia Djaya, Edison H. Manurung, Erny Rachmawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania, 2021.
- Alfarry Yudi Isili, Bernhard Tewal, Irvan Trang. "Pengaruh Knowledge Sharing, Human Relation Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulut Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal EMBA*, 2022: 1438-1448.
- "Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Journal of Management*, 2021: 230-245.
- Anggi Siska Madona, Dewi Rismayanti, Dhelsia Sekar Ayuni, Elsa Intan Septiana. "PENGARUH HUMAN RELATION, OCB (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUKSES MITRA SEJAHTERA." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMAK)*, 2023: 287-300.
- Cecep Sri Suryana, Vicky Verry Angga. "Hubungan Antar Manusia dalam Perspektif Aliran Kebatinan Perjalanan." *Jurnal pendidikan dan kebudayaan*, 2022: 77-81.
- Charli, Chintya Ones. "Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat." *Jurnal EKOBISTEK*, 2020: 53-62.
- Dirgahayu Erri, , Ajeng Puji Lestari, Hasta Herlan Asymar. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta." *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2021: 1897-1906.
- Djoko Setyo Widodo, Andri Yandi. "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)." *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2022: 1-14.
- Enden Suryati, N. Marlina, Puspa Mandiri. "Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Cianjur)." *Journal Of Social Science Research*, 2023: 9774-9784.
- Frischa Dwi Suryani, Tony Seno Aji. "Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah." *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 2020: 30-43.

- Frischa Dwi Suryani, Tony Seno Aji. "PENGARUH HUMAN RELATION, LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDI TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI BANK SYARIAH." *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 2020: 30-43.
- Habib Muhammad Rizq, Alfi Amalia. "Analisis Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Tadika Al Fikh Orchard Hq ." *Journal of Management*, 2023: 254-260.
- Hendita Yosepa, Acep Samsudin, Asep Muhamad Ramdan. "Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2020: 741-747.
- Hutagalung, Bob Alexandro. "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja (penelitian literature review manajemen sumber daya manusia)." *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2022: 201-210.
- Ikhsan Mustaqim, Achmad Fauzi. "Pengaruh Perencanaan Sdm, Pendidikan Dan Pelatihan SDM Terhadap Performa Karyawan Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Jaman*, 2022: 100-105.
- Iqbal Ardiyansyah, Sri Indah Lestari, Mhd. Rarli Harahap, Meira enjelika, Sasadila, Hendra Riofita. "Pengembangan Keterampilan Dan Kompetensi Sebagai Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia." *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2023: 59-68.
- Johardi, Rahman Hasibuan, Arnesih. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Evolusi Dan Kontribusi." *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*, 2021: 481-487.
- Ketut Melinda Sari, I Gede Putu Kawiana. "Pengaruh Human Relation, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Orchid Boga Utama." *jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2021: 195-215.
- Makromatul Afifah Nasution, Salman Nasution. "Pengaruh Islamic Human Capital Terhadap Kinerja Amil Di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara." *Journal of Islamic Studies*, 2023: 84-91.
- Miyuki Regina Monoarfa, Adolfina, Yantje Uhing. "Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado." *Jurnal EMBA*, 2020: 242-251.
- Moh. Sutoro, Syamsi Mawardi, Endang Sugiarti. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil." *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2020: 411-420.
- Muliyani, Sri. "Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan." *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 2019: 31-38.

- Nasrudin, Ayi. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI." *Jurnal Diklat Keagamaan*, 2020: 50-64.
- Nasution, Eza Okhy Awalia Br. "Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan." *Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 2024: 89-100.
- Nicholas Ananta Nst, Siti Mujiatun. "Transformational leadership and career development on employee performance and job satisfaction as intervening variables." *Jurnal Mantik*, 2024: 3816-3826.
- Ning Kakanti Biru Kusumastuti, Mochamad Edris, Sutono. "Pengaruh Human Relation, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (MINISTAL)*, 2022: 249-264.
- Rika Ayu Sundani, Yusiresita Pajaria. "Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Al-Iqtishad: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2020: 71-94.
- Riska Gustiana, Taufik Hidayat, Achmad Fauzi. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)." *jurnal ekonomi manajemen sistem informasi*, 2022: 657-666.
- Rivai, Ahmad. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2020: 213-223.
- Rosida Hanum Nst, Zamzami. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Smk Swasta Air langga." *Journal Ability: Journal of Education and Social Analysis*, 2021: 22-32.
- Sutrisno, Herdiyanti, Muhammad Asir, Muhammad Yusuf, Rian Ardianto. "Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature." *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2022: 3476-3482.
- Syukron, Zuhdi. "Kontribusi Pesantren Al Mujaddadiyah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Desa Demangan Kecamatan Taman Kota Madiun." *Jurnal Pendidikan*, 2021: 16-34.