
PENGARUH HUMAN RELATION, SELF EFFICACY DAN REWARD SYSTEM TERHADAP KINERJA SELURUH PEGAWAI PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN BATU BARA

Meiwani Hasanah¹, Rosnaida^{2*}

Universitas Asahan, Kisaran

e-mail: meiwanihasanah5@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the influence of human relations, self-efficacy, and the reward system on the performance of all fire department employees in Batubara Regency, both partially and simultaneously. This study is quantitative and descriptive. Data analysis used multiple linear regression analysis techniques. The sample consisted of all employees in the Batubara Regency Fire Department, determined using a sensor or saturated sampling technique. The conclusions of the study are: (1) Human relations has a significant partial effect on employee performance in the Batubara Regency Fire Department, with a calculated t_{value} (2,211), which is greater than the t_{tabel} value of (1.983); (2) Self-efficacy has a significant partial effect on employee performance at the Batubara Regency Fire Department, with a calculated t_{value} of (2.065) that is greater than the t_{table} value of (1.983). (3) The Rewards System has a significant partial effect on employee performance at the Batubara Regency Fire Department, with a calculated t_{value} of (3.321) that is greater than the t_{table} value of (1.983). (4) Human relations, self-efficacy, and the reward system have a significant simultaneous effect on employee performance at the Batubara Regency Fire Department, with an F_{value} of (19.504) that is greater than the F_{value} of (2.69). (5) Variation in changes in employee performance at the Batubara Regency Fire Department is 34.2% determined by human relations, self-efficacy, and the reward system, while 65.8% is influenced by other variables or factors not analyzed in this study.*

Keywords: *Human Relations, Self-Efficacy, Reward System, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Human Relation, Self efficacy dan Reward System terhadap Kinerja seluruh pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Batubara, baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dan sifat penelitian adalah penelitian deskriptif. Analisis data menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai pada Pemadam Kebakaran Kabupaten Batubara, yang ditetapkan dengan teknik sensur atau sampling jenuh. Kesimpulan hasil penelitian yaitu: (1) Human Relation berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Pemadam Kebakaran Kabupaten Batubara, dimana diperoleh nilai t_{hitung} (2,211) yang lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,983); (2) Self Efficacy berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Pemadam Kebakaran Kabupaten Batubara, dimana diperoleh nilai t_{hitung} (2,065) yang lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,983); (3) Rewars System berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Pemadam Kebakaran Kabupaten Batubara, dimana diperoleh nilai t_{hitung} (3,321) yang lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,983); (4) Human Relation, Self Efficacy dan Reward System berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Pemadam Kebakaran Kabupaten Batubara, dimana diperoleh nilai F_{hitung} (19,504) yang lebih besar dari nilai F_{tabel} (2,69); (5) Variasi perubahan Kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Batubara sebesar 34,2% ditentukan oleh Human Relation, Self Efficacy dan Reward System, sedangkan sebesar 65,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini.

Kata Kunci: *Human Relation, Self Efficacy, Reward System, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan tercermin dari hasil kerja yang ditampilkan pegawai diantaranya kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Pada dasarnya pencapaian kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun faktor-faktor yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain seperti *Human relation*, *Self Efficacy* dan *Reward System*.

Human relation merupakan salah satu faktor penting dan perlu dibina dan dikembangkan dalam suasana kerja. Hal ini disebabkan karena Human Relation merupakan faktor yang dapat mempengaruhi hasil pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai dalam suatu instansi. Pegawai yang mampu menerapkan *human relation* yang baik biasanya mampu menjalin komunikasi yang harmonis, baik dengan sesama rekan kerja pegawai maupun dengan atasan; memiliki sikap saling menghargai terhadap sesama rekan kerja serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap keberhasilan instansi.

Self efficacy juga merupakan faktor yang perlu dibina dan dikembangkan pada diri pegawai di lingkungan kerja pada suatu instansi. *Self efficacy* atau efikasi diri merupakan keyakinan diri seseorang akan kemampuannya untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan suatu tugas atau tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Hal ini tentunya sangat penting bagi seorang pegawai untuk menunjang pencapaian kualitas dan kuantitas hasil pelaksanaan tugas dalam pekerjaan yang diberikan.

Reward system merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi para pegawai pada suatu instansi, sehingga mereka mampu mencapai hasil kerja maksimal. Sistem pemberian penghargaan atau kompensasi yang dianggap adil dan layak akan

menggerakkan semangat dan gairah kerja pegawai untuk bekerja lebih giat mencapai hasil kerja terbaik. *Reward system* adalah suatu sistem pemberian penghargaan atau kompensasi bagi para pegawai pada suatu instansi sebagai balas jasa atas tugas dan pekerjaan yang dilakukannya.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses instansi dalam menilai kinerja pegawainya. Secara umum tujuan dari penelitian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kerja pegawai, dan untuk meningkatkan produktivitas instansi. Secara khusus tujuan penilaian kerja adalah sebagai pertimbangan keputusan instansi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya. Setiap pegawai dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pemadam Kebakaran Kota Kabupaten Batubara merupakan salah satu instansi yang dibentuk di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Batubara yang memiliki tugas penanggulangan bahaya akibat kebakaran atau pemadaman kebakaran yang kemungkinan terjadi, khususnya di wilayah Kabupaten Batubara. Pemadam Kebakaran Kabupaten Batubara dibentuk dalam 6 (enam) Pos Pelayanan dengan 8 unit mobil pemadam kebakaran, yang tersebar di beberapa kecamatan, Pos Kecamatan Lima Puluh (Kantor Satpol PP), Pos BPKAD Kecamatan Air Putih, Pos UMKM Kecamatan Air Putih, Pos Medan Deras, Pos Talawi, dan Pos Sei Balai. Sistem kerja menggunakan pola 4 hari kerja dan 2 hari libur secara bergantian, dimana dalam satu hari terdapat 2 shift kerja dan setiap shift bekerja selama 12 jam. Sistem ini diterapkan untuk menjaga kesiapsiagaan personel selama 24 jam dalam menjalankan tugasnya.

Sebagai salah satu instansi yang

melaksanakan tugas mengatasi bahaya kebakaran di wilayah Kabupaten Batubara, maka Pemadam Kebakaran Kabupaten Batubara selayaknya didukung oleh pegawai yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan bidangnya. Dengan begitu, maka Pemadam Kebakaran Kabupaten mampu menampilkan kinerja yang dapat diandalkan, khususnya di bidang pengamanan atau pemadaman kebakaran yang terjadi. Untuk itu, maka pegawai yang ditugaskan, antara perlu memiliki kemampuan *human relation* yang baik. Dengan adanya kemampuan *human relation* atau hubungan antar manusia yang baik maka akan mendukung setiap tugas pegawai.

Di samping itu, pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Batubara juga perlu menampilkan *self efficacy* yang baik. Dengan adanya *self efficacy* atau efikasi diri yang baik, maka pegawai yang bertugas akan memiliki keyakinan diri yang kuat pada kemampuannya untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini tentunya sangat penting untuk mampu mencapai kinerja yang baik dan maksimal, sehingga pegawai yang bertugas dapat menjalankan peran sebagaimana mestinya, khususnya dalam mengatasi bahaya kebakaran.

Kemudian faktor *reward system* juga menjadi hal yang cukup penting dalam memotivasi pegawai yang bertugas pada Pemadam Kebakaran Kabupaten Batubara agar mereka bersemangat kerja dan menampilkan kinerja yang baik dan maksimal. Adapun *reward system* atau sistem penghargaan maupun kompensasi yang disediakan bagi pegawai pada instansi sebagai balas jasa atas tugas dan pekerjaan yang dilakukannya dalam bentuk finansial yaitu berupa gaji setiap bulannya, selain penghargaan non finansial seperti pemberian fasilitas makan dan minum dan untuk pelaksanaan tugas lapangan atau kegiatan operasional tambahan seperti membantu warga atau

penanganan hewan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Azwar, 2017:5), penelitian kuantitatif, yang lebih menekankan pada analisis data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

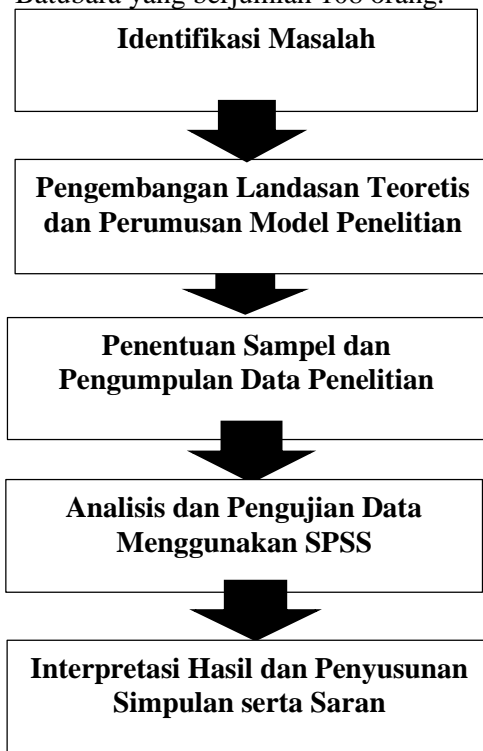
Sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2019:147) suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan dan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Pemadam Kebakaran Kabupaten Batubara, yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 62, Lima Puluh Kota, Kecamatan Lima Puluh, Kabupaten Batu Bara, Propinsi Sumatera Utara 21255.

Waktu pelaksanaan dalam penelitian ini yaitu disesuaikan berdasarkan tahapan-tahapan perencanaan dan pelaksanaan penelitian, sehingga waktu penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2025 sampai dengan bulan Maret 2026.

(Sugiyono, 2019:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi yang diambil dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Pemadam Kebakaran Kabupaten Batubara yang berjumlah 108 orang. sampel penelitian yang ditetapkan pada penelitian ini

adalah keisiluruhan peigawai pada Peimadam Keibakaran Kabupatein Batubara yang berjumlah 108 orang.



Gambar 1 Tahapan Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemetaan karakteristik demografis merupakan instrumen diagnostik fundamental dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk mengevaluasi kesiapan operasional, khususnya pada instansi berisiko tinggi seperti Pemadam Kebakaran Kabupaten Batubara. Data demografis bukan sekadar angka statistik, melainkan representasi dari akumulasi modal manusia (*human capital*) yang menentukan efektivitas organisasi dalam merespons keadaan darurat.

Berdasarkan analisis terhadap 108 responden, profil tenaga kerja diidentifikasi sebagai berikut:

1. **Diversitas Gender:** Didominasi secara mutlak oleh laki-laki (95,4%), yang mencerminkan tuntutan fisik ekstrem dalam operasional pemadaman dan penyelamatan.

2. **Kualifikasi Akademik:** Mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan SLTA (70,4%), disusul oleh lulusan Sarjana S1 (27,8%) dan S2 (1,9%).
3. **Kematangan Profesional:** Sebesar 79,6% personel memiliki masa kerja dalam rentang 11-15 tahun, yang mengindikasikan tingkat pengalaman lapangan yang sangat matang.

Secara strategis, dominasi masa kerja 11-15 tahun memberikan stabilitas organisasi yang kokoh melalui "pematangan kognitif lapangan." Namun, jika ditelaah dari perspektif pakar SDM, kombinasi masa kerja yang panjang dengan latar belakang pendidikan yang mayoritas menengah (SLTA) dapat memicu fenomena *career plateauing* (stagnansi karier). Tanpa intervensi berupa pengembangan kompetensi berkelanjutan, organisasi berisiko mengalami penurunan adaptivitas terhadap teknologi pemadaman modern. Konteks ini menjadi krusial mengingat beban kerja yang tersebar di 6 pos pelayanan (termasuk Pos Lima Puluh dan Pos Sei Balai) dengan dukungan 8 unit armada, di mana setiap personel harus menjaga kesiapsiagaan 24 jam dalam sistem *shift* yang ketat. Kesiapan demografis ini memberikan landasan empiris yang kuat bagi validitas instrumen penelitian dalam menangkap persepsi nyata para praktisi di lapangan.

Dalam diskursus ekonometrika, pemenuhan uji asumsi klasik adalah prasyarat mutlak untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda yang dibangun memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Hal ini menjamin bahwa estimasi parameter bersifat tidak bias, efisien, dan konsisten secara statistik.

Evaluasi instrumen melalui uji validitas mengonfirmasi bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai (0,1891). Sementara itu, uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di

atas 0,60 untuk semua variabel, yang membuktikan konsistensi internal instrumen dalam mengukur konstruk psikologis pegawai. Pembuktian asumsi klasik menunjukkan integritas model yang luar biasa:

1. **Uji Normalitas:** Data terdistribusi normal secara sempurna dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,287, didukung oleh visualisasi *P-Plot* yang mengikuti garis diagonal.
2. **Multikolinearitas & Autokorelasi:** Tidak ditemukan gangguan multikolinearitas ($VIF < 10$) maupun autokorelasi (Durbin-Watson 1,211), yang menegaskan independensi antar variabel bebas.
3. **Heteroskedastisitas:** Analisis *scatter plot* menunjukkan sebaran data yang acak tanpa membentuk pola tertentu, memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Melalui prosedur *Ordinary Least Squares* (OLS), dikonstruksi persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 8,253 + 0,263X_1 + 0,301X_2 - 0,323X_3 + e$. Adapun penjelasan dari model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta regresi = 8,253. Hal ini berarti bahwa apabila variabel bebas yang terdiri dari *Human Relation* (X_1), *Self Efficacy* (X_2) dan *Reward System* (X_3), bernilai nol (0), maka Kinerja bernilai sebesar 8,253.
2. Koefisien regresi variabel *Human Relation* (X_1) = 0,263. Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan terhadap nilai variabel *Human Relation* sebesar satu satuan sementara nilai variabel bebas lainnya tetap, maka Kinerja akan bertambah (naik) sebesar 0,263. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa *Human Relation* berpengaruh positif (searah) terhadap Kinerja, artinya semakin besar nilai variabel *Human*

Relation, maka Kinerja semakin meningkat dan sebaliknya semakin kecil relatif reindah nilai variabel *Human Relation*, maka Kinerja juga semakin berkurang atau semakin turun.

4. Koefisien regresi variabel *Self Efficacy* (X_2) = 0,301. Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan terhadap nilai variabel *Self Efficacy* sebesar satu satuan sementara nilai variabel bebas lainnya tetap, maka Kinerja akan bertambah (naik) sebesar 0,301. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif (searah) terhadap Kinerja, artinya semakin besar nilai variabel *Self Efficacy*, maka Kinerja akan semakin meningkat dan sebaliknya semakin kecil/reindah nilai variabel *Self Efficacy*, maka Kinerja juga akan semakin berkurang/turun.
5. Koefisien regresi variabel *Reward System* (X_3) = 0,323. Hal ini berarti bahwa apabila terjadi peningkatan nilai variabel *Reward System* sebesar satu satuan sementara nilai variabel bebas lainnya tetap, maka Kinerja akan berkurang bertambah sebesar 0,323. Dengan demikian, maka *Reward System* berpengaruh positif (searah) terhadap Kinerja, artinya jika nilai variabel *Reward System* semakin meningkat, maka Kinerja akan semakin bertambah/naik dan sebaliknya jika nilai variabel *Reward System* semakin berkurang/turun, maka Kinerja juga semakin berkurang/ menurun.

Dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS diperoleh nilai t_{hitung} dari masing-masing variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari variabel *Human Relation* (X_1), *Self Efficacy* (X_2)

dan *Reiward System* (X_3), yang akan digunakan untuk uji secara parsial terhadap Kinerja (Y), yaitu seperti disajikan pada tabel berikut:

1. Variabel *Human Relation* (X_1)
Nilai t_{hitung} variabel *Soft Skills* adalah sebesar 2,211. Oleh karenanya maka nilai t_{hitung} (2,211) > t_{tabel} (1,983), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa *Human Relation* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja.
2. Variabel *Self Efficacy* (X_2)
Nilai t_{hitung} variabel *Self Efficacy* adalah sebesar 2,065. Oleh sebab itu maka nilai t_{hitung} (2,065) > t_{tabel} (1,983), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja.
3. Variabel *Reiward System* (X_3)
Nilai t_{hitung} variabel *Reiward System* adalah sebesar 3,321. Oleh sebab itu maka nilai t_{hitung} (3,321) < t_{tabel} (1,983), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa *Reiward System* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja.

Nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 19,504 dengan nilai signifikansi 0,000. Sementara itu nilai F_{tabel} adalah sebesar 2,69 yang mana diperoleh dari tabel distribusi F pada:

1. Derajat bebas pembilang = $k - 1 = 4 - 1 = 3$;
2. Derajat bebas penyebut = $n - k - 1 = 108 - 4 - 1 = 103$, dan
3. Tingkat probabilitas (α) = 0,05.

Maka: nilai F_{hitung} (19,504) > F_{tabel} (2,69), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa *Human Relation* (X_1), *Self Efficacy* (X_2) dan *Reiward*

System (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap terhadap Kinerja (Y).

Nilai R square (R^2) pada *Adjusted R square* adalah sebesar 0,342. Berdasarkan nilai *Adjusted R square* tersebut, maka nilai Koefisien Determinasi pada penelitian adalah: Koefisien Determinasi = $0,342 \times 100\% = 34,2\%$

Berdasarkan hasil analisis/perhitungan diketahui bahwa Koefisien Determinasi yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebesar 34,2%. Hal ini berarti bahwa variasi perubahan variabel Kinerja (Y) sebesar 34,2% ditentukan oleh *Human Relation* (X_1), *Self Efficacy* (X_2) dan *Reiward System* (X_3), sedangkan sebesar 65,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini.

Dari hasil uji hipotesis dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel *Human Relation* terhadap Kinerja pegawai Peimadam Keibakaran Kabupaten Batubara, diperoleh nilai t_{hitung} (2,211) yang lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,983), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa *Human Relation* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Peimadam Keibakaran Kabupaten Batubara.

Dari hasil uji hipotesis dengan uji t yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh parsial variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja pegawai pada Peimadam Keibakaran Kabupaten Batubara, diperoleh nilai t_{hitung} (2,065) yang lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,983), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Peimadam Keibakaran Kabupaten Batubara.

Dari hasil uji hipotesis dengan uji t yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh parsial variabel *Reiward System* terhadap Kinerja pegawai pada Peimadam Keibakaran Kabupatein Batubara, diperoleh nilai t_{hitung} (3,321) yang lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,983), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa *Reiward System* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Peimadam Keibakaran Kabupatein Batubara.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji F yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *Human Reilation*, *Self Efficacy* dan *Reiward System* secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Peimadam Keibakaran Kabupatein Batubara, diperoleh nilai F_{hitung} (19,504) yang lebih besar dari nilai F_{tabel} (2.69), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa *Human Reilation*, *Self Efficacy* dan *Reiward System* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Peimadam Keibakaran Kabupatein Batubara.

Kemudian dari hasil uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan antara variabel *Human Reilation*, *Self Efficacy* dan *Reiward System* terhadap Kinerja pegawai pada Peimadam Keibakaran Kabupatein Batubara, diperoleh Koefisien Determinasi sebesar 34,2%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variasi perubahan Kinerja pegawai Peimadam Keibakaran Kabupatein Batubara sebesar 34,2% ditentukan oleh *Human Reilation*, *Self Efficacy* dan *Reiward System*, sedangkan sebesar 65,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diemukakan, maka dapat diambil kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. *Human Reilation* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Peimadam Keibakaran Kabupatein Batubara, dimana diperoleh nilai t_{hitung} (2,211) yang lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,983), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Peimadam Keibakaran Kabupatein Batubara, dimana diperoleh nilai t_{hitung} (2,065) yang lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,983), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. *Reiwars System* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Peimadam Keibakaran Kabupatein Batubara, dimana diperoleh nilai t_{hitung} (3,321) yang lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,983), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
4. *Human Reilation*, *Self Efficacy* dan *Reiward System* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Peimadam Keibakaran Kabupatein Batubara, dimana diperoleh nilai F_{hitung} (19,504) yang lebih besar dari nilai F_{tabel} (2.69), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima.
5. Variasi perubahan Kinerja pegawai Peimadam Keibakaran Kabupatein Batubara sebesar 34,2% ditentukan oleh *Human Reilation*, *Self Efficacy* dan *Reiward System*, sedangkan sebesar 65,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dianalisis pada

penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2019). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Arikunto. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharma, S. (2018). *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Effendy, O. U. (2017). *Human Relation & Public Relation*. Bandung: Mandar Maju.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Farah Dilla Ade Margareth, D. C. F. & A. N. (2022). Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Indah Abadi. *Jurnal JEBS*, 1(1).
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Edisi 9). Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hidayat, D. R. (2015). *Teori dan Aplikasi Psikologi Kepribadian dalam Konseling*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert, dan Matteson, M. T. (2019). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Alih Bahasa: Gina Genis. Jakarta: Erlangga.
- Kusumadewi, R. N. (2021). Pengaruh Human Relation dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT. Shin Woo Mulia Jatiwangi Kabupaten Majalengka. *Jurnal Daya Saing*, 7
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (PERSPEKTIF, PENGEMBANGAN DAN PERENCANAAN)*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Moeheriono. (2020). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi* (Cetak 1). Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. (2015). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari, M. H. (2015). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rellya Andarista Putri, N. S. & I. I. (2025). Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan. *Future Academia*, 3(2).
- Rivai Veithzal dan Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robert Kreitner, A. K. (2016). *Perilaku organisasi = Organizational behavior*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ruslan, R. (2018). *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Santoso, S. (2019). *Mahir Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Santrock, J. W. (2017). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* (Edisi 2). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 8). Kencana.
- Tegar Adit Tiawan, N. & N. A. B. R. (2025). Pengaruh Self Efficacy, Locus Of Control dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelindo Multi Terminal. *Journal of Economics and Management Scienties*, 7(4).

Yoyo, I. L. & T. (2025). *Pengaruh Self Efficacy, Employee Engagement, dan Kompensasi Terhadap Kinerja*

Karyawan dengan Motivasi Sebagai Pemoderasi. eCo-Buss: Economics and Business. 7(3).