

PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JALUR NUGRAHA EKAKURIR PEKANBARU

Oleh :

Nur Fadli

Pembimbing : Jumiati Sasmita dan Marzolina

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : nurfadli2010@yahoo.co.id

Effect Of Human Relations And Reward The Performance Of Employees In PT. Nugraha Ekakurir Pekanbaru

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru located on the street Sisingamaraja No. 65 Pekanbaru Riau in order to determine and analyze the influence of human relations and reward partially on the performance of employees at PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. To know and analyze the influence of human relations and simultaneously reward the performance of employees at PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. The study population was 43 employees of PT. Nugraha lane Ekakurir Pekanbaru. Research variables used are human relations and reward as the independent variable and the performance of employees as the dependent variable. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis aided by SPSS 20 for windows. The results of this study indicate that human relations and reward partially and simultaneously have a significant influence on the performance of employees of PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. The dominant variable affecting the performance is a factor of human relations. Research that has been conducted in accordance with the regression test (t test) and (f test) shows independent variables studied are human relations and reward variables have a significant effect on the dependent variable employee performance. Recommendations to the authors propose is expected to PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru to be able to further enhance the variable human relations as establish effective communication, shared interests with the employees, a positive view of employees, establish a harmonious relationship with employees and provide tolerance among its members, because human relations greatly affect the performance by gaining average responses agreed.

Keywords: Human Relations, Reward and Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada setiap perusahaan merupakan faktor penggerak dari keseluruhan kegiatan

yang dilakukan, hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya tenaga kerja maka kegiatan perusahaan atau aktivitas perusahaan tidak akan dapat berjalan meskipun perusahaan

memiliki sumber daya lainnya yang banyak. Untuk memiliki karyawan yang terampil, memiliki kemampuan kerja dan loyal terhadap perusahaan, bukanlah suatu hal yang mudah. Banyak faktor yang menentukan diantaranya adalah *Human Relation* (hubungan sesama karyawan) dan *reward* (penghargaan).

Human relation (hubungan antar manusia) merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam perusahaan. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya. Menurut Davis (2007:59) hubungan antar manusia (*human relation*) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi tentang kerja atau dalam organisasi keorganisasian.

Reward memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, *reward* yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, *reward* adalah *feedback* positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan.

PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang. PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru berlokasi di jalan Sisngamaharaja No. 65 Pekanbaru, selain itu untuk lebih meningkatkan kualitas

kepada para pelanggan maka PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru menjalin kerjasama dengan beberapa perusahaan yang telah berlangsung lama. PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru juga membuka outlet-outlet atau posko pengiriman dimana untuk lebih memudahkan para pelanggan.

Dalam sebuah perusahaan, kepemimpinan merupakan hal yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena perusahaan yang dipimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan karyawan yang memiliki potensi yang baik dalam bekerja. Dalam hal ini komunikasi memegang peranan yang sangat penting, ini semua tertuju kepada sasaran yang direncanakan. Komunikasi, tugas, dan tanggung jawab atau pendelegasian wewenang akan sangat sulit dilakukan jika tidak dibarengi dengan proses *human relations* yang baik.

Human relation (hubungan antar manusia) merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam perusahaan atau perusahaan. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya. Berikut dapat dilihat hubungan manusia (*Human Relation*) yang ada pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru, dalam lima tahun terakhir.

Tabel 1
Kegiatan PT. Jalur Nugraha
Ekakurir Pekanbaru Tahun 2015
Dalam Menjalin Hubungan
Dengan Karyawan.

No	Jenis Kegiatan	Jumlah Karyawan (orang)	Karyawan Yang Mengikuti Kegiatan (Orang)	Persentase
1	Gathering	43	11	25,58%
2	Futsal	43	13	30,23%
3	Arisan	43	19	44,19%

Sumber : PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru, 2016.

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa kegiatan karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru dalam menjalin hubungan dengan sesama karyawan sudah dilaksanakan. Ada beberapa jenis kegiatan yang diperuntukkan bagi karyawan seperti kegiatan gathering, permainan futsal, dan mengadakan arisan bulanan. Namun penerapan *human relation* PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru ini mengindikasikan bahwa kurang terjalannya hubungan baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan perusahaan, ini dapat dilihat dari sedikitnya karyawan yang mengikuti kegiatan yang diadakan perusahaan.

Selain dari *human relation* ada cara lain yang dilakukan perusahaan untuk mendorong kinerja karyawan agar lebih maksimal, seorang pimpinan harus dapat memahami kebutuhan karyawan dan harus menyesuaikan *reward* yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Reward yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, *reward* yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru

selalu konsisten dalam penerapan pemberian *reward* kepada karyawan yang memiliki prestasi yang baik seperti perusahaan memberikan penghargaan seperti kenaikan jabatan, pengembangan diri, pengangkatan karyawan, rekreasi (liburan), bahkan pemberian sertifikat guna untuk promosi. Sebagai gambaran dari *reward* yang diberikan kepada karyawan di bawah ini akan kita lihat daftar *reward* karyawan dari PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.

Tabel. 2
Daftar Reward Yang Diterima Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru Tahun 2015.

No	Jabatan Karyawan	Naik Jabatan	Pengembangan Diri	Penghargaan	Rekreasi (liburan)
1	Manager Operasi/ KU	√	√	√	√
2	Kasir	√	√	-	√
3	Bagian Administrasi	√	-	-	√
4	Petugas Pengiriman	√	-	-	√
5	Bagian Operasi	√	√	√	√
6	Sub Bagian Pengiriman	√	-	-	√

Sumber : PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru, 2016.

* (√) Karyawan mempunyai kesempatan/pernah

* (-) Karyawan tidak mempunyai kesempatan/tidak pernah

Dari tabel diatas terlihat bahwa tidak meratanya pemberian *reward* oleh PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. Dengan tidak meratanya pemberian *reward* kepada seluruh karyawan akan menyebabkan karyawan menjadi tidak bersemangat

untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan dan dapat menurunkan pula produktivitas karyawan.

Saat ini kondisi *reward* yang telah diterapkan oleh perusahaan belum terlaksana dengan baik. Hal ini dikarenakan belum adanya kesadaran dari perusahaan bahwa kompensasi *reward* dapat sangat bermanfaat bagi perusahaan. Pemberian *reward* yang belum diterapkan di PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru salah satunya adalah pengembangan diri dimana diartikan bahwa perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri seperti memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, meningkatkan pendidikan, dll. Selain itu tidak adanya pujian dan pengakuan dari perusahaan yang merupakan suatu penghargaan yang diperoleh karyawan karena telah memberikan jasa kepada perusahaan yang ikut membawa nama perusahaan tetapi pujian ini dapat bersifat individu maupun kelompok. Serta kurangnya kenyamanan dalam melaksanakan tugas yang dapat dilihat dari berbagai aspek seperti pada kenyamanan lingkungan kerja, kenyamanan dalam bekerja akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Konsumen dalam memilih jasa pengiriman barang melalui PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya yaitu lokasi yang sangat strategis berada di tengah kota dan jangkauan distribusi yang melayani hingga ke pelosok-pelosok desa, serta tersedianya kantor pembantu.

Tabel 3

Target dan Realisasi Pengiriman Barang Serta Perkembangan dan Jumlah Pelanggan pada PT. JNE Pekanbaru Tahun 2011-2015 (pengiriman).

Tahun	Jumlah Pelanggan / Konsumen	Pengiriman barang		Tingkat pengiriman Barang (%)
		Target (paket)	Realisasi (paket)	
2011	2.350	10.000	5.040	50,40%
2012	3.298	15.000	6.480	43,20%
2013	4.072	15.000	10.440	69,60%
2014	3.921	15.000	8.280	55,20%
2015	4.310	15.000	10.800	72,00%

Sumber : *Data PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru, 2016.*

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam lima tahun terakhir target dan realisasi pengiriman barang pada PT. JNE Pekanbaru tidak pernah terealisasi, selain itu tingkat realisasi pengiriman barang dalam lima tahun terakhir terjadi fluktuatif atau naik turun setiap tahunnya, dan dari data di atas terlihat bahwa pada tahun 2013 merupakan tingkat pengiriman tertinggi yakni mencapai 69,60%. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa dari fenomena yang terjadi mengindikasikan bahwa adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan pada PT. JNE Pekanbaru. Disamping itu, dalam suatu organisasi kerja, keberhasilan kerja tidak sekedar tergantung pada karyawan yang bertugas secara operasional dalam usaha menghasilkan sesuatu. Dalam hal ini sangat penting menjaga hubungan antar sesama baik dengan karyawan maupun dengan atasan, selain itu sistem pemberian *reward* juga dapat mendorong dan membantu dalam

meningkatkan kinerja. Menurut Rivai (2008:357) penghargaan non finansial ini disebut juga dengan *reward* dan juga seperti pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuannya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, kinerja dan kepuasan kerja.

Berikut penulis sajikan data mengenai pengaruh *human relation* dan *reward* dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dapat mengakibatkan karyawan tersebut menjadi termotivasi dalam bekerja dapat kita lihat dari tabel berikut:

Tabel 4
Tanggapan Persentase Responden
Mengenai *Human Relation* dan
***Reward* Pada PT. JNE**
Pekanbaru.

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	YA	TIDAK
1	Apakah karyawan puas dengan <i>reward</i> yang diterima?	20	6	14
2	Apakah karyawan mendapatkan kesempatan untuk maju dalam karir?	20	11	9
3	Apakah karyawan mendapatkan penghargaan atas prestasi yang dicapai?	20	4	16
4	Apakah karyawan mendapatkan pengawasan dari pimpinan yang tidak mengekang dan memberikan kelonggaran?	20	15	5
Jumlah		80	36	44
Persentase			45	55%

Sumber : Data Olahan, 2016.

Dari Tabel diatas dapat kita lihat bahwa karyawan PT. JNE Pekanbaru dalam menanggapi masalah *human relation* dan *reward* tidak mendapat tanggapan positif, dimana dari data diatas menunjukkan bahwa para karyawan di PT. JNE Pekanbaru ini merasa kurang puas, hal ini ditunjukkan dengan responden yang menjawab YA sebanyak 45% dan sedangkan responden lainnya

yang menjawab TIDAK sebanyak 55% ini menindikasikan bahwa *human relation* dan *reward* tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan dan ini dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru? 2) Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru? 3) Bagaimana pengaruh *human relation* dan *reward* terhadap kinerja karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru?

Adapun tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human relation* dan *reward* terhadap kinerja karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hal yang penting upaya mencapai suatu tujuan atau pencapaian yang semaksimal mungkin baik itu dalam kinerja tim maupun individu yang baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal terkait dengan kinerja

Menurut Hasibuan (2009:105) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan *job description*-nya (Siagian, 2009:168). Pengertian kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing (Manullang, 2010:245).

Human Relation

Hubungan manusiawi adalah terjemahan dari *human relation*. Orang-orang juga ada yang menterjemahkan menjadi "hubungan manusia" atau juga diterjemahkan "hubungan antarmanusia", yang sebenarnya tidak terlalu salah karena yang berhubungan satu sama lain adalah manusia.

Hanya saja, disini sifat hubungan sesama manusianya tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antara orang-orang yang

berkomunikasi dimana mengandung unsur-unsur kejiwaan yang amat mendalam. Menurut Onong (2007:92) dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu merupakan suatu komunikasi karena sifatnya yang orientasi pada perilaku (*action oriented*), hal ini mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang.

Menurut Onong (2007:94) ada dua pengertian hubungan manusiawi, yakni hubungan manusiawi dalam arti luas dan hubungan manusiawi dalam arti sempit:

1) Hubungan manusiawi dalam arti luas

Hubungan manusiawi dalam arti luas adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan. Jadi, hubungan manusiawi dilakukan dimana saja; bisa dilakukan di rumah, di jalan, di dalam kendaraan umum (misal bis, kereta api) dan sebagainya.

2) Hubungan manusiawi dalam arti sempit

Hubungan manusiawi dalam arti sempit adalah juga interaksi antara seseorang dengan orang lain. Akan tetapi interaksi di sini hanyalah dalam situasi kerja dan dalam organisasi kerja.

Reward

Menurut Nurmiyati (2008:68) *reward* memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Menurut Galih Dwi Koencoro, dkk (2013), *reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, *reward* yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk

meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, *reward* adalah *feedback* positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan.

Menurut **Ivancevich et.al (2007:227)** mengemukakan bahwa dalam mengembangkan dan mendistribusikan sebuah penghargaan diperlukan beberapa pertimbangan yaitu:

- 1) Penghargaan yang tersedia harus mencukupi kebutuhan dasar manusia. Kebutuhan dasar ini misalnya makanan, tempat tinggal dan pakaian.
- 2) Individu akan cenderung membandingkan penghargaan yang diterimanya dengan penghargaan yang diterima oleh orang lain. Proses perbandingan ini merupakan upaya individu dalam mempersepsikan keadilan dalam perolehan penghargaan.
- 3) Proses dimana penghargaan didistribusikan seharusnya dipersepsikan sebagai proses yang adil. Hal ini akan meminimalkan persepsi bias dalam sistem penghargaan
- 4) Manajer yang mendistribusikan penghargaan harus memahami perbedaan setiap individu yang dibawahinya. Tujuannya agar penghargaan diberikan secara efektif.

Hipotesis

Berdasarkan telaah teoritis dan kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengemukakan hipotesa yaitu sebagai berikut :

- a. Diduga variabel *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

- b. Diduga variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- c. Diduga variabel *human relation* dan *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian adalah semua karyawan yang berjumlah 43 orang yang merupakan karyawan pada PT. JNE Pekanbaru. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. JNE Pekanbaru dengan menggunakan metode sensus.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, yang berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif berupa angka-angka, skala-skala, tabel-tabel, formula dan sebagainya yang sedikit banyak menggunakan matematika, sedangkan data kualitatif berupa data yang tidak dapat diukur dengan angka ataupun ukuran lain yang sifatnya eksak. Sumber data yang digunakan dalam penelitian, merupakan subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. (Sugiyono, 2010:72).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi metode kuesioner, wawancara dan observasi (Umar, 2005:46).

- a. Kuesioner yaitu teknik penumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya tentang sejauh mana

pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. JNE Pekanbaru.

- b. Wawancara yaitu dengan mengadakan tanya jawab kepada pihak perusahaan untuk dapat memperoleh informasi mengenai hal, kondisi, serta situasi yang bersangkutan dengan masalah yang sedang dilakukan penelitian ini.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Yang mana variabel bebas tersebut terdiri dari *human relation* dan *reward*, sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja. Pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat ditunjukkan dengan fungsi persamaan regresi berganda (Sugiyono, 2010:43).

Sesuai dengan jenis dan sifat penelitian ini, maka seluruh data yang akan dikumpulkan disusun sistematis dan deskriptif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sosial, Skor jawaban respondent dalam penelitian.

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi serta koefisien determinasi dan standar errornya dan untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel bebas (independen)

terhadap variabel terikat (dependen) di dalam penulisan ini.

Defenisi Operasional Variabel Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Hasibuan, 2009:105).

Human Relation

Human Relation adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi tentang kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinan, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif (Davis, 2009:59).

Reward

Reward memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. (Nurmiyati, 2008)

Pengujian Data Validitas

Menurut Arikunto (2008:58), validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan keahlian suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila apabila taraf probabilitas kesalahan ($\text{sig} \leq 0,05$ dan $r\text{-hitung} > r\text{ tabel}$, sebaliknya suatu instrumen dikatakan tidak valid apabila taraf probabilitas kesalahan ($\text{sig} \geq 0,05$ dan $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item dalam kuisioner dengan total skor yang ingin diukur

yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson* dalam SPSS:

Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika reliabilitas pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Hasil reliabilitas dihitung menggunakan bantuan SPSS ver 20.

Dengan ketentuan Ghazali (2005) :

1. Jika koefisien Alpha (α) $< 0,6$ maka butir pernyataan dinyatakan tidak reliabel.
2. Jika koefisien Alpha (α) $> 0,6$, maka butir pernyataan dinyatakan reliabel.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X_1 , X_2 , terhadap variasi Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2) nilai R^2 mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (keseluruhan), maka akan dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Uji t

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5 % dengan ketentuan sebagai berikut.

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak, H_1 diterima).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_1 ditolak).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui item-item atau pertanyaan yang valid dalam menentukan sebuah variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi (r) hitung dengan r tabel. Dimana kriteria pengujiannya jika nilai r hitung $> r$ tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut valid dan jika nilai r hitung $< r$ tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid dan dinyatakan pertanyaan tersebut gugur.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 17 item pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah apabila korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat signifikansi 5%, $n = 43$ $r_{tabel} = 0.294$. Dan diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $> r$ tabel (0,294). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data.

Uji Realibilitas

Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen. Selain itu, yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

Tabel 5
Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kinerja	0,774	0.60	Reliabel
Human relation	0,867	0.60	Reliabel
Reward	0,937	0.60	Reliabel

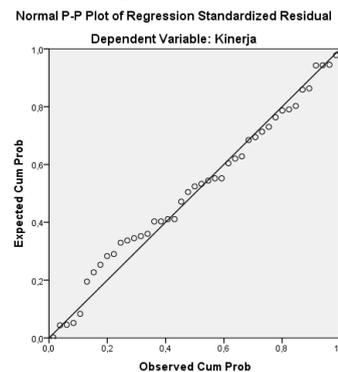
Sumber : Data Olahan, 2016.

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah rata-rata data yang diperoleh berdistribusi normal. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal dari grafik *P-P of Regression Standarized Residuals*. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun, jika data (titik) tersebar acak maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1
Hasil Pengujian Normalitas



Sumber : Data Olahan, 2016.

Dari gambar diatas didapat dilihat bahwa data tersebar disekitar garis diagonal (tidak terpenjar jauh dari garis diagonal). Dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas data dapat terpenuhi. Dengan demikian pengujian statistik berupa uji determinasi dan uji t dapat dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis.

Uji F

Pembuktian hipotesis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dimana variabel bebasnya terdiri dari variabel *human relation* dan *reward*,

serta variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan pada PT. JNE Pekanbaru. Dalam pengujian ini penulis merumuskan hipotesis statistik sebagai berikut.

Tabel 6
Hasil Pengujian F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	268,550	2	134,275	50,688	,000 ^b
Residual	105,962	40	2,649		
Total	374,512	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Reward, Human relation

Sumber : Data Olahan, 2016.

Hasil uji berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah sebesar 50.688 (lihat lampiran) dan F_{tabel} dengan level signifikan sebesar 5 % = 3.232 (lihat lampiran). Maka diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} ($50.688 > 3.232$).

Dengan demikian hipotesis yang mengatakan *human relation* dan *reward* merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru diterima.

Dari hasil perhitungan tersebut maka *human relation* dan *reward* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Pengujian Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 ^a	,717	,703	1,628

a. Predictors: (Constant), Reward, Human relation

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2016.

Diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0.717(71,7%) ini menerangkan bahwa kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha EkakurirPekanbarudapat diterangkan oleh faktor *human relation* dan *reward* yakni sebesar 71,7%. Sedangkan sisanya sebesar 28,3% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Uji t

Kebenaranhipotesis yang penulis ajukan secara partial dengan ketentuan :

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ bahwa variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ bahwa variabel dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.

Tabel 8
Hasil Pengujian t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,359	1,502		4,233	,000
1 Human relation	,534	,120	,543	4,449	,000
Reward	,250	,083	,367	3,004	,005

Sumber : Data Olahan, 2016.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada signifikan 5% ($\alpha = 0,05$)

$$t_{Tabel} = \alpha/2 : n-k-1$$

$$= 0,05/2 : 43- 2- 1$$

$$= 0,025 : 40$$

$$= 2,021$$

1. Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel faktor *human relation* (X_1) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 4,449 dengan sig. 0,000. Maka bila dibandingkan pada t_{Tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,021 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{Tabel} atau sig. $< \alpha$ (0,05) ($4,449 > 2,021$ atau $0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 atau *human relation* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.
2. Berdasarkan hasil pengujian pada variabel faktor *reward* (X_2) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 3,004 dengan sig. 0,005. Maka bila dibandingkan pada t_{Tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,021 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{Tabel} atau sig. $< \alpha$ (0,05) ($3,004 > 2,021$ atau $0,005 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 atau *reward* mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.

Persamaan Regresi Berganda.

- a. Konstanta sebesar 6,359, artinya jika faktor *human relation* dan *reward* (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan pada PT. JNE Pekanbaru (Y) nilainya positif yaitu sebesar 6,359.
- b. Nilai Koefisien faktor *human relation* (0,534) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan

faktor *human relation* sebesar 1 satuan, maka kinerja akan berubah naik sebesar 0.534 satuan dari perubahan faktor *human relation*.

- c. Nilai Koefisien faktor *reward* (0,250) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor *reward* sebesar 1 satuan, maka kinerja akan berubah naik sebesar 0.250 satuan dari perubahan faktor *reward*.
- d. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Pembahasan

Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja karyawan

Hasil Hasil penelitian secara deskriptif pada variabel *human relation*, indikator yang memiliki skor rata-rata terbesar adalah “kesamaan kepentingan” yaitu sebesar 3.81 yang berada pada kategori setuju. Ini berarti bahwa karyawan memiliki kepentingan yang sama terhadap perusahaan dan tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan lainnya. Sedangkan nilai yang terendah terdapat pada indikator “hubungan harmonis” sebesar 2.86 dengan kriteria cukup setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan kurang terjalin dengan baik.

Hasil penelitian secara kuantitatif menunjukkan bahwa pelaksanaan *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya

semakin baik hubungan antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan maka kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan. Demikian pula sebaliknya, semakin kurang harmonis hubungan yang terjadi di perusahaan maka tingkat kinerjanya akan semakin rendah.

Dari hasil penelitian, *human relation* antar sesama karyawan mendapatkan penilaian yang tinggi sehingga memberikan dampak pada munculnya kinerja karyawan yang tinggi pula. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Patricia (2006) yang menyimpulkan *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian secara deskriptif pada variabel *reward*, indikator yang memiliki skor rata-rata terbesar adalah “mempertahankan karyawan” yaitu sebesar 3.70 yang berada pada kategori setuju. Ini berarti bahwa perusahaan selalu berusaha untuk mempertahankan karyawan karena perusahaan menganggap bahwa karyawan merupakan aset bagi perusahaan yang perlu dipertahankan. Sedangkan nilai yang terendah terdapat pada indikator “memberikan motivasi” sebesar 2.28 dengan kriteria cukup setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden merasa bahwa pentingnya bagi karyawan agar perusahaan selalu memotivasi karyawan agar lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian secara kuantitatif menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin besar reward yang diberikan memang pada dasarnya mampu meningkatkan kinerja karyawan, maka kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan, khususnya PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.

Pengaruh Human Relation dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0.717(71,7%) ini menerangkan bahwa kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru dapat diterangkan oleh faktor *human relation* dan *reward* yakni sebesar 71,7%. Sedangkan sisanya sebesar 28,3% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah sebesar 50.688 (lihat lampiran) dan F_{tabel} dengan level signifikan sebesar 5 % = 3.232 (lihat lampiran). Maka diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} ($50.688 > 3.232$).

Dengan demikian hipotesis yang mengatakan *human relation* dan *reward* merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru diterima. Dari hasil perhitungan tersebut maka *human relation* dan *reward* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Adapun simpulan yang dapat diambil adalah:

1. *Human relation* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kesamaan kepentingan, toleransi antar sesama anggota dan pandangan positif maka tercapailah kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.
2. Berdasarkan pada variabel *reward* mempunyai pengaruh signifikan karena penghargaan terhadap perilaku, mempertahankan karyawan dan bersaing dalam keunggulan kompetitif maka tercapai kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.
3. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis yang mengatakan *human relation* dan *reward* merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja, maka hasil perhitungan tersebut *human relation* dan *reward* secara bersama-sama mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru

Saran

Dari kesimpulan penelitian diatas, maka penulis dapat memberikan masukan sebagai berikut:

- 1) Diharapkan kepada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru untuk dapat lebih meningkatkan lagi pada variabel *human relation* seperti menjalin komunikasi yang efektif, kesamaan kepentingan dengan karyawan, pandangan positif terhadap karyawan, menjalin

hubungan yang harmonis dengan karyawan dan memberikan toleransi antar sesama anggota, karena *human relation* sangat mempengaruhi kinerja dengan memperoleh rata-rata tanggapan setuju.

- 2) Selanjutnya pada variabel *reward*, merupakan faktor yang lemah dalam mempengaruhi kinerja pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru, ini menandakan bahwa reward yang diukur melalui insentif belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan dimana *reward* mampu meningkatkan kinerja. seperti memberikan motivasi dan kemudahan pengaturan administrasi Diharapkan kepada pihak manajemen untuk meningkatkan variabel *reward* guna meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Dari hasil penelitian variabel *human relation* menjadi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja maka diharapkan kepada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru untuk dapat lebih meningkatkan lagi pada variabel *human relation* seperti menjalin komunikasi yang efektif, kesamaan kepentingan dengan karyawan, pandangan positif terhadap karyawan, menjalin hubungan yang harmonis dengan karyawan dan memberikan toleransi antar sesama anggota dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2008. Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan

- Praktek, Edisi Revisi. : Rineka Cipta, Jakarta.
- Davis, K. dan Jhon W. N. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Erlangga
- Dwi Galih Koencoro, 2014. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja {Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun}. *Jurnal Paradigma* Vol. 13, No. 01, Februari–Juli 2015
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta; Bumi Aksara.
- Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. 2007. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. alih bahasa Gina Gania. Jakarta : Erlangga.
- Manullang M, 2006, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta, Penerbit PT Rineka Cipta.
- Onong Uchjana Effendy, 2007. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian. P. Sondang, 2006. *Manajemen Strategi*, Penerbit Bumi Akasara, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung; Alfabeta.
- Umar Husein, 2013. *Manajemen Personalis dan Sumber Daya manusia*, Edisi 2 BPF. Yogyakarta