

ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Kristanty Nadapdap

Fakultas Ekonomi - Universitas Methodist Indonesia

Email : tantynatalia@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh human relation terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan (Persero) Medan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana di dalamnya terdapat hipotesis yang dibuktikan dengan perhitungan statistik. Teknik penggalan data yang digunakan adalah teknik observasi, wawancara, dan studi pustaka. Serta ruang lingkup penelitian ini terbatas pada bidang personalia PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Peneliti menggunakan angket berstruktur sebagai alat / instrumen untuk memperoleh data primer (kualitatif) dengan sistem skala likert yang disebarakan kepada 65 orang responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis dengan model teknik analisis regresi linier sederhana. Dari hasil penelitian dan uji statistic diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5.652 > 3.993$). Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5.652 > 3.993$), maka H_0 di tolak dimana secara bersama-sama human relation berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Berdasarkan koefisien determinasi nilai R dalam penelitian ini adalah 0,082 yang berarti 8,2% kinerja dipengaruhi oleh human relation, sedangkan 91,8% kinerja PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci : Human Relation dan Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Satu hal yang sangat penting tapi justru kadang sering terlupakan adalah usaha perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan psikologis karyawannya. Dalam hal ini salah satunya adalah segi human relationnya. Terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikologis ini dalam suatu perusahaan merupakan hal penting bagi bertumbuhnya motivasi kerja yang lebih besar bagi produktivitas perusahaan. Dalam hal ini yang memegang peranan penting adalah seorang pemimpin. Pemimpin ini diharapkan bisa memotivasi dan

membimbing bawahannya dengan sebaik mungkin, juga harus bisa menyatukan seluruh anggota organisasi sehingga menjadi kesatuan yang utuh.

Kegiatan human relation yang konkrit atau terlihat jelas terdiri dari berbagai bentuk. Dari mulai komunikasi verbal dua arah sampai berupa tepukan dipundak dan senyum kebanggaan atasan terhadap bawahannya. Semua ini dilakukan oleh atasan pada bawahannya dengan harapan bahwa karyawan merasa dirinya dihargai, diharapkan kehadirannya, dan menganggap bahwa di perusahaan itulah tempat ia berada sesungguhnya. Sumber daya manusia

yang merupakan suatu asset yang penting bagi perusahaan yang harus dijaga demi kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Tugas manajemen perusahaan untuk mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu tenaga kerja yang puas dan memuaskan.

Oleh karena itu diperlukan kegiatan human relation yang dapat memberikan kepuasan bagi semua orang yang berinteraksi di dalamnya. Dimana perusahaan sudah tidak mungkin lagi memandang pekerja semata-mata atau sebagai unit yang terpisahkan dari proses produksi. Mereka harus dilihat sebagai manusia yang kompleks yang interaksinya berpengaruh terhadap hasil produksi secara keseluruhan tanpa mempersoalkan proses teknologi yang sangat rumit. Sehingga karyawan yang bekerja di perusahaan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, merasa betah dan merasa dirinya merupakan bagian dari perusahaan.

Dalam kenyataannya, kegiatan human relation yang terjadi sehari-hari antaraatasan dan bawahan kurang berjalan dengan lancar. Karyawan sering mengalami kejenuhan dalam bekerja. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya komunikasi secara lisan, sebagian besar karyawan merasa enggan menyampaikan saran, pertanyaan maupun kritikan, yang disebabkan karena pimpinan yang terlalu kaku dalam berkomunikasi dan adanya jarak antara pemimpin dan karyawan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut : “Analisis Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.”

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui dan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh human relation terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Human Relation

Menurut Onong Uchjana Effendy (2009:48) menyatakan bahwa: ”Human Relation adalah pengintegrasian orang-orang kedalam suatu situasi kerja yang menggiatkan mereka untuk bekerja sama serta dengan rasa puas baik kepuasan ekonomis, psikologis, maupun kepuasan sosial.

Human relations adalah hubungan kemanusiaan yang lebih ditekankan kepada unsur-unsur rohaniah yang meliputi: sifat, watak, tingkah laku, pribadi serta aspek-aspek kejiwaan lainnya yang terdapat dalam diri manusia yang menuju suatu kebahagiaan dan puas hati (Widjaja, 2008: 163).

Menurut Malayu SP Hasibuan (2007 : 137) human relation adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan ketersediaan melebur

keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama. Manajer dalam menciptakan hubungan antarmanusia yang harmonis memerlukan beberapa kecakapan dan keterampilan dalam komunikasi, psikologi, sosiologi, antropologi dan etologi sehingga dapat memahami dan mengatasi masalah-masalah dalam hubungan kemanusiaan.

Menurut Sondang P. Siagian (1997), Human Relation adalah keseluruhan hubungan baik yang formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta suatu team work yang harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Human relation adalah hubungan yang bersifat intern, sedangkan hubungan yang bersifat ekstern disebut “public relation”. Human relation merupakan inti daripada kepemimpinan.

Menurut The Liang Gie (1978), mengemukakan bahwa Human Relations adalah adanya suatu interaksi, bukan sekedar relasi atau hubungan yang pasif, melainkan suatu aktivitas yang merupakan ‘action oriented’ untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan.

Faktor Efektifitas Human Relations

Faktor-faktor dalam hubungan antar manusia adalah :

a. Faktor yang Mendasari Interaksi Sosial.

Menurut Santoso (2010: 166) interaksi sosial melibatkan individu secara fisik maupun psikologis. Faktor utama dalam proses internalisasi antara lain :

1. Imitasi adalah keadaan seseorang yang mengikuti sesuatu di luar dirinya/ meniru. Hal yang perlu diperhatikan sebelum meniru adalah mempunyai minat dan perhatian yang besar, sikap menjunjung tinggi, pandangan meniru akan memperoleh penghargaan sosial yang tinggi.
 2. Sugesti adalah proses individu menerima cara pandang orang lain tanpa kritik lebih dulu. Syarat untuk mempermudah sugesti adalah: (1) hambatan berpikir, akibat rangsangan emosi proses sugesti diterima secara langsung; (2) pikiranterpecah-pecah/disasosiasi, mengalami pemikiran yang terpecah-pecah; (3) otoritas/prestise, menerima pandangan dari seseorang yang memiliki prestise sosial tinggi; (4) mayoritas, menerima pandangan dari kelompok mayoritas; (5) kepercayaan penuh, penerimaan pandangan tanpa pertimbangan lebih lanjut.
 3. Identifikasi adalah proses yang berlangsung secara sadar, irasional, berdasar perasaan, dan berkembang bahwa identifikasi berguna untuk melengkapi sistem norma-norma yang ada. Menurut Sigmund Freud “identifikasi” merupakan cara belajar norma dari orang tuanya.
 4. Simpati adalah perasaan tertarik individu terhadap orang lain yang timbul atas dasar penilaian perasaan.
- #### **b. Faktor yang Menentukan Interaksi Sosial**
- Cara seseorang melakukan interaksi sosial yaitu dengan menggunakan

komunikasi antar individu atau komunikasi interpersonal.

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan hubungan personal yang baik antara lain:

1. Rasa Percaya

Secara ilmiah “percaya” didefinisikan mangandakan perilaku orang untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, yang pencapaiannya tidak pasti dan dalam situasi yang penuh resiko. Keuntungan rasa percaya kepada orang lain adalah meningkatkan komunikasi interpersonal (membuka saluran komunikasi, memperlancar pengiriman informasi, memperluas peluang mencapai tujuan); mengurangi hambatan interpersonal. Faktor yang menumbuhkan rasa percaya adalah:

1. Menerima, kemampuan berhubungan dengan orang lain tanpa menilai dan berusaha mengendalikan.
2. Empati, paham dengan keadaan orang lain.
3. Kejujuran, menyebabkan perilaku dapat diduga.

2. Sikap Sportif

Sikap yang mengurangi sikap melindungi diri (defensif) dalam komunikasi yang terjadi dalam interaksi sosial. Rahkmat (2004:134) mengemukakan enam perilaku yang menimbulkan sikap sportif. Iklim defensif meliputi: evaluasi, kontrol, strategi, netralitas, superioritas dan kepastian. Sedangkan iklim suportif meliputi: deskripsi, orientasi

spontanitas, empati, persamaan dan profesionalisme.

3. Sikap Terbuka dan Sikap Tertutup

Perbedaan karakteristik orang yang terbuka dan orang yang tertutup yaitu:

1. Sikap terbuka: menilai pesan secara objektif dengan menggunakan data dan keajegan logika; membedakan dengan mudah, melihat suasana; berorientasi pada isi pesan; mencari informasi dari berbagai sumber; lebih bersifat profesionalisme dan berusaha mengubah kepercayaan; mencari pengertian pesan yang tidak sesuai dengan rangkaian kepercayaan.
2. Sikap tertutup: menilai pesan berdasarkan motif; berpikir simplisis tanpa suasana; bersandar pada banyak sumber pesan daripada isi pesan; kaku dan memegang teguh sistem kepercayaan; menolak dan mengabaikan pesan yang tidak konsisten dengan sistem kepercayaan.

Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) pengertian Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut A. Dale Timple (1992:31) terdapat beberapa faktor dalam kinerja yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Berdasarkan hal

tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut: Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi (Mangkunegara, 2010:15).

Menurut Simamora (1995:60), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor individu

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (work effort) dan dukungan organisasi. Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil :

a. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu.

Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.

b. Upaya kerja (work effort), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.

c. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu.

Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan job design (Mangkunegara, 2009:15). Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antarfungsi psikis (rohani) dan pisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antarfungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. "Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan memdayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi" (Mangkunegara, 2009:16). Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pemimpin mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor psikologis

Psikologis dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari tentang mental/jiwa yang bersifat abstrak yang membatasi pada tingkah laku dan proses atau kegiatannya. psikologis kerja dapat diartikan sebagai lingkungan kerja, sikap serta motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor psikologis bias berupa persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi (Mangkunegara,

2009:14). Kelompok faktor psikologis terdiri dari variable persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variable ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variable demografis. Faktor ini akan bermanifestasi pada munculnya pola-pola sikap dan kepribadian karyawan.

3. Faktor organisasi

Menurut William Stern yang dikutip A.A Anwar Mangkunegara “Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang” (dalam Mangkunegara, 2009:17). Pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan pasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

Indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik dalam Dwiyanto (2002:48-49) yaitu :

1. Produktivitas
Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga tingkat efektifitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output .
2. Kualitas layanan
Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik, muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian kepuasan dari masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik.
3. Responsivitas
Responsivitas adalah kemampuan organisasi mengenali masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
4. Responsibilitas
Responsibilitas menjelaskan apakah kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.
5. Akuntabilitas
Akuntabilitas publik menunjukkan pada berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak

masyarakat banyak. (Dwiyanto, 2002:48-49).

Komunikasi

Menurut Himstreet dan Baty dalam Joko Purwanto (2006: 3) komunikasi adalah “suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui system yang biasa atau lazim dengan symbol, sinyal maupun perilaku tindakan.”

Menurut Hafied Cangara (2009 : 20) komunikasi adalah “proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.”

Menurut Rosady Ruslan (2006 : 89) komunikasi adalah kita melakukan komunikasi dimana saja merupakan satu system, adanya sumber, mempengaruhi pihak lain yang bertujuan untuk memanipulasi symbol-symbol alternative dan dapat ditranmisikan melalui suatu saluran mengontak sasarannya.

Sebelum komunikasi dapat terjadi dibutuhkan suatu tujuan yang tereksprei sebagai pesan untuk disampaikan.

Gambar 1.

Proses Komunikasi menurut Bovee dan Thill



Sumber: Komunikasi Bisnis, menurut Djoko Purwanto, 2006, Hal. 12

Menurut Bovee dan Thill (2006:8), proses komunikasi terdiri dari 6 (enam) tahap, yaitu:

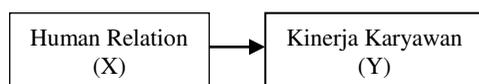
1. Tahap pengirim mempunyai suatu idea tau gagasan
Ide dan gagasan adalah hal yang paling penting disiapkan dalam proses penyampaian pesan. Ide dapat diperoleh dari berbagai sumber yang terbentang luas di hadapan kita.
2. Tahap pengirim mengubah ide menjadi suatu pesan
Dalam proses komunikasi akan dimulai dengan ide yang dapat diterima dan dimengerti secara sempurna dan pengirim harus memperhatikan beberapa hal seperti subjek (apa yang akan disampaikan), maksud (tujuan), audiens, gaya personal dan latar belakang budaya.
3. Tahap pengirim menyampaikan pesan
Ide yang telah diubah menjadi pesan akan disampaikan melalui saluran komunikasi. Saluran komunikasi yang digunakan akan mempengaruhi efektivitas penyampaian pesan
4. Tahap penerima menerima pesan
Komunikasi antara seseorang dengan orang lain akan terjadi bila pengirim mengirimkan pesan dan penerima menerima pesan tersebut. Komunikasi baru bisa terjalin apabila si penerima memahami isi dari pesan tersebut.
5. Tahap penerima menafsirkan pesan.
Setelah menerima pesan maka penerima akan menafsirkan pesan yang diterimanya. Pesan tersebut haruslah mudah dimengerti dan tersimpan di dalam benak pikiran si penerima pesan. Selanjutnya pesan baru bisa ditafsirkan secara benar bila

si penerima pesan memahami pesan sesuai dengan yang dimaksudkan pengirim.

6. Tahap penerima member tanggapan dan umpan balik kepada pengirim. Umpan balik (feedback) merupakan penghubung terakhir dalam komunikasi. Umpan merupakan tanggapan penerima pesan yang memungkinkan pengirim untuk menilai efektivitas suatu pesan

Kerangka Berpikir

Gambar 2.
Kerangka Berpikir



Hipotesis

Adapun hipotesa yang dikemukakan untuk menjawab permasalahan tersebut di atas adalah “Hubungan antar karyawan (human relation) akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, lokasi yang dipilih sebagai objek penelitian adalah PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan di Jalan Sei Batanghari No.2 Medan.

Populasi dan Sampel

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dihasilkan oleh peneliti selama 5 hari terhitung Senin, 2 Februari – 6 Februari 2015 di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh data karyawan yang bekerja sebanyak 189

orang. Menurut Sugiyono (2009: 81), sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Untuk menentukan ukuran sampel dapat digunakan rumus slovin (Umar, 2008:78)

$$n = \frac{189}{189(0,1)^2 + 1}$$

n = 65,3 dibulatkan menjadi 65

Metode Analisis Data

Metode analisis linear sederhana dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Human Relation sebagai variabel bebas terhadap Kinerja sebagai variabel terikat. Adapun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b X + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Human Relation

b = koefisien regresi

e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Analisis Deskriptif

Distribusi Responden berdasarkan jawaban pernyataan tentang Human Relation Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang diperoleh dari 65 orang yaitu:

- 1) Pada pernyataan yang pertama ” Hubungan terhadap sesama karyawan sudah berjalan dengan baik”, diketahui dari 65 responden, 9 responden (13,8%) adalah sangat setuju, 11 responden (16,9%) menyatakan setuju, 28 responden (43,1%) menyatakan kurang setuju, 11 responden (16,9%) menyatakan

- tidak setuju, dan 6 responden (9,2%) menyatakan sangat tidak setuju.
- 2) Pada pernyataan yang kedua "Para karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan selalu berhubungan secara harmonis dengan sesama karyawan", diketahui dari 65 responden, 21 responden (32,3%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (21,5%) menyatakan setuju, 14 responden (21,5%) menyatakan kurang setuju, 2 responden (3,1%) menyatakan tidak setuju, dan 15 responden (23,1%) menyatakan sangat tidak setuju.
 - 3) Pada pernyataan yang ketiga " Para karya PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Saling mengingatkan sesama rekan kerja" diketahui dari 65 responden, 14 responden (21,5%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (33,8%) menyatakan setuju, 13 responden (20%) menyatakan kurang setuju, 3 responden (4,6%) menyatakan tidak setuju, dan sisanya 13 responden (20%) menyatakan sangat tidak setuju.
 - 4) Pada pernyataan yang keempat "PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan selalu menciptakan komunikasi yang baik antara sesama karyawan", diketahui dari 65 responden tersebut, 17 responden (26,2%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (32,3%) menyatakan setuju, 12 responden (18,5%) menyatakan kurang setuju, 13 responden (20%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (3,1%) menyatakan sangat tidak setuju.
 - 5) Pada pernyataan yang kelima "Para karyawan selalu semangat dalam bekerja", diketahui dari 65 responden, 13 responden (20%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (29,2%) menyatakan setuju, 16 responden (24,6%) menyatakan kurang setuju, 3 responden (4,6%) menyatakan tidak setuju, 14 responden (21,5%) menyatakan sangat tidak setuju.
 - 6) Pada pernyataan yang keenam "Karyawan selalu bisa menguasai pekerjaannya", diketahui dari 65 responden, 13 responden (20%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (38,5%) menyatakan setuju, 11 responden (16,9%) menyatakan kurang setuju, 4 responden (6,2%) menyatakan tidak setuju, 12 responden (18,5%) menyatakan sangat tidak setuju.
 - 7) Pada pernyataan yang ketujuh "Mempunyai keandalan dalam bekerja", diketahui dari 65 responden, 20 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (26,2%) menyatakan setuju, 13 responden (20%) menyatakan kurang setuju, 12 responden (18,5%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (4,6%) menyatakan sangat tidak setuju.
 - 8) Pada pernyataan yang kedelapan "Anda merasa komunikasi yang baik dapat mempermudah pekerjaan", diketahui dari 65 responden, 18 responden (27,7%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (32,3%) menyatakan setuju, 20 responden (30,8%) menyatakan kurang setuju, 3

responden (4,6%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (4,6%) menyatakan sangat tidak setuju.

- 9) Pada pernyataan yang kelima “Pegawai mudah memberikan ide-ide kepada atasan”, diketahui dari 65 responden, 28 responden (43,1%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (18,5%) menyatakan setuju, 9 responden (13,8%) menyatakan kurang setuju, 15 responden (23,1%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (1,5%) menyatakan sangat tidak setuju
- 10) Pada pernyataan yang sepuluh “Situasi lingkungan kerja cukup baik dan menyenangkan”, diketahui dari 65 responden, 24 responden (36,9%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (26,2%) menyatakan setuju, 9 responden (13,8%) menyatakan kurang setuju, 9 responden (13,8%) menyatakan tidak setuju, 6 responden (9,2%) menyatakan sangat tidak setuju.

Distribusi Responden berdasarkan jawaban pernyataan tentang Kinerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medanyang diperoleh dari 65 orang yaitu:

- 1) Pada pernyataan yang pertama ” Penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan sanksi bagi yang tidak berprestasi”, diketahui dari 65 responden, 61 responden (93,8%) adalah dengan jawaban ya, dan 4 responden (6,2%) dengan jawaban tidak.
- 2) Pada pernyataan yang kedua” Mempunyai rasa tanggung jawab

yang tinggi terhadap pekerjaan”, diketahui dari 65 responden, 59 responden (90,8%) adalah dengan jawaban ya, dan 6 responden (9,2%) dengan jawaban tidak.

- 3) Pada pernyataan yang ketiga” Setiap ada permasalahan, pemecahannya didiskusikan oleh pimpinan sehingga ada rasa tanggung jawab bersama”, diketahui dari 65 responden, 54 responden (83,1%) adalah dengan jawaban ya, dan 11 responden (16,9%) dengan jawaban tidak.
- 4) Pada pernyataan yang keempat” Karir karyawan selalu mendapat perhatian pimpinan dan peningkatan karir berdasarkan kenyataan dan kemampuan karyawan”, diketahui dari 65 responden, 59 responden (90,8%) adalah dengan jawaban ya, dan 6 responden (9,2%) dengan jawaban tidak.

Uji Validitas

Tabel 1.
Item Total Statistics (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Human Relation (X)				
VAR00001	29.0000	47.579	.603	.893
VAR00002	28.7000	42.642	.792	.880
VAR00003	28.7500	49.882	.476	.900
VAR00004	28.6500	45.503	.763	.883
VAR00005	28.8000	46.484	.659	.889
VAR00006	28.3000	47.168	.624	.892
VAR00007	28.4000	44.674	.711	.886
VAR00008	28.2500	45.039	.604	.894
VAR00009	27.9500	43.945	.737	.884
VAR00010	28.5000	46.684	.544	.897
Kinerja (Y)				
VAR00001	2.4500	1.103	.609	.874
VAR00002	2.4500	.997	.497	.807
VAR00003	2.6000	.568	.943	.556
VAR00004	2.5500	.682	.808	.649

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut dapat dilihat bahwa dari 10 (sepuluh) butir pernyataan untuk human relation (X1) dan 4 (empat) pernyataan untuk kinerja yang dibuat dalam kuesioner, semua pernyataan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai *Corrected Item-Total Correlation* diatas 0,244

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2.

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Human Relation (X1)	0,900	Reliabel
Kinerja (Y)	0,804	Reliabel

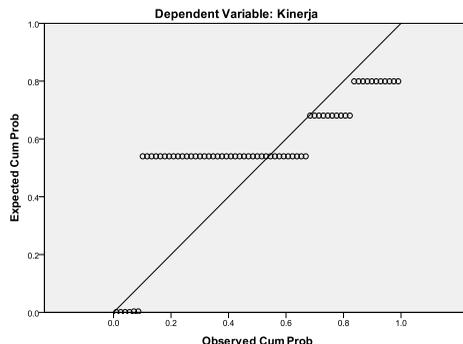
Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai r_{alpha} human relation (0,900), nilai r_{alpha} dan nilai r_{alpha} kinerja (0,804) lebih besar dibandingkan dengan nilai $r_{tabel} = 0,444$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan tersebut adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 3.
Normal P-Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

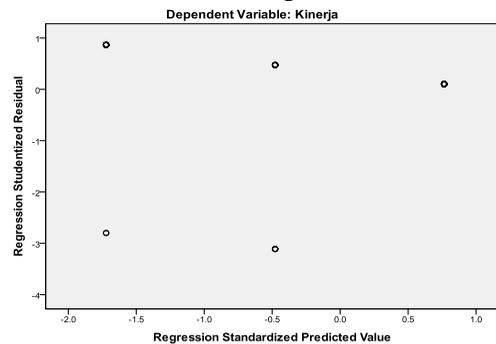
Dari grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal, artinya model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskeditas

Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati diagram pancar (*Scatter plot*) residual.

Gambar 4.
Scatterplot



Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Berdasarkan grafik terlihat bahwa titik-titiknya menyebar secara merata. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel bebasnya.

Hasil Uji t dan Persamaan pada Model Regresi

Uji hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (human relation (X1) terhadap variabel terikat Y (kinerja (Y)) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.
Hasil Uji t

Model	Unstandar Coeff		Standard Coeff	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.659	.110		15.073	.000
Human relation	.104	.044	.287	2.377	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (diolah)

Tabel 3. memperlihatkan bahwa t_{hitung} (human relation) = 2.377 dengan signifikansi (p-value) = 0.020. Jika dibandingkan dengan t_{tabel} = 1.669 (yang diperoleh dari $N = 65$) dan $sig-\alpha = 0.05$, dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} human relation (2.377) > t_{tabel} (1.669) sedangkan untuk p-value human relation (0.020) < 0.05.

Hasil analisis ini memenuhi persyaratan uji pengaruh dimana jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas X (human relation) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja).

Hasil Uji F

Nilai F_{hitung} diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 19.0 seperti terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4448	1	.448	5,652	,020 ^b
Residual	4.998	63	.079		
Total	5.446	64			

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (diolah)

Tabel 4. memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} = 5.652 dengan signifikansi (p-value) = 0.020. Selain dengan melihat nilai Sig. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka kesimpulan sebaliknya.

Nilai F_{hitung} pada Tabel 3 adalah 5.652 sedangkan nilai F_{tabel} dengan ketentuan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ df_1 (jumlah variabel-1) = 1 dan df_2 ($n-k-1$) = 65-1-1 = 63 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3.993 (rumus Excel tabel F = $F_{inv}(0.05,1,63)$), sehingga dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (5.652 > 3.993)

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (5.652 > 3.993), maka H_0 di tolak dimana secara bersama-sama human relation berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi dapat disusun sesuai dengan nilai koefisien hasil perhitungan berikut :

Tabel 5.
Coefficients^a

Model	Unstand Coeff		Standard Coeff	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.659	.110		15.073	.000
Human relation	.104	.044	.287	2.377	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (diolah)

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 1.659 + 0,104X_1 + e$$

Berdasarkan *output* SPSS pada Tabel 5. pada kolom *Unstandardized Coefficients*, maka persamaan regresi yang di dapat sebagai berikut :

$$Y = 1.659 + 0,104X_1 + e$$

Artinya :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1.659 artinya jika human relation (X) bernilai 0, maka kinerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan nilainya adalah 1.659.
2. Nilai koefisien regresi variabel human relation (X) sebesar 0,104 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan human relation (X) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.104. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan positif antara human relation dengan kinerja.

Uji Determinasi R

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai hubungan dari X terhadap Y seperti terlihat pada Tabel 6.

Tabel 6.
Hasil Uji Determinasi R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.287 ^a	.082	.068	.28166	2.023

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (diolah)

Pada Tabel 6. menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*R Square*) dalam penelitian ini adalah 0,082 yang berarti 8,2% kinerja dipengaruhi oleh human

relation, sedangkan 91,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji statistic diketahui bahwa $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($5.652 > 3.993$). Karena $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($5.652 > 3.993$), maka H_0 di tolak dimana secara bersama-sama human relation (hubungan antar karyawan) sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Berdasarkan koefisien determinasi nilai R dalam penelitian ini adalah 0,082 yang berarti 8,2% kinerja dipengaruhi oleh human relation, sedangkan 91,8% kinerja PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Saran

Saran yang dapat dikemukakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat lebih meningkatkan perhatiannya kepada karyawan dalam bentuk teguran dan pujian terhadap prestasi karyawan serta melakukan peningkatan kesejahteraan sehingga karyawan akan merasa lebih semangat dalam bekerja.
2. Para karyawan dapat lebih mengembangkan komunikasi yang harmonis dengan pimpinannya agar sikap segan dapat dihindarkan sehingga kegiatan human relation berjalan dengan baik

3. Sebaiknya perlu dilakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diketahui faktor mana yang paling berpengaruh pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf, 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo
- Amin, Widjaja, 2008. *Dasar-Dasar Relationship Management*. Jakarta : Harvarindo
- A. Dale, Timpe, 2001. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja/Performance*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Badriah, Mila, 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Bovee, Courtland L. dan Thill, John V. (2007). *Komunikasi Bisnis*, Edisi Kedelapan, Jilid 1, Indeks. Jakarta.
- Cangara, Hafied. 2009. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Dwiyanto, Agus. 2002. *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*, UGM, Yogyakarta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Human Relation and Public Relations*. Bandung: Mandar Maju
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Edisi Ketiga*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, H. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Maier, Norman R.F. 1965. *Psychology in Industry*. Boston : Houghtin Mifflin.
- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Rakhmat, Jalaludin. 2008. *Psikology Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Ruslan, Rosady. 2006. *Metode Penelitian Public Relation dan Komunikasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Santoso. 2010. *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Bandung : Refika Aditama
- Siagian, Sondang. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- The Liang Gie. 2003. *Unsur-unsur dalam lingkungan fisik*.
- Wibowo, 2011. *Manajemen perubahan Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.