

# PENGARUH KOMPETENSI DAN HUBUNGAN ANTAR MANUSIA (*HUMAN RELATION*) KINERJA KARYAWAN PDAM SUMBER POCONG BANGKALAN

Hendy Prasetya Dinata<sup>1</sup>, Anugrahini Irawati<sup>2</sup>, Faidal<sup>3</sup>  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Trunojoyo Madura

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi variabel kompetensi dan hubungan antar manusia (*human relation*) mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan baik secara parsial, simultan dan variabel yang paling dominan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan total populasi 167 dan total sampel 63 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, serta teknik penarikan sampel menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini di analisis menggunakan uji analisis regresi linier berganda, untuk menguji instrument penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, dan teknik analisis untuk menguji hipotesis menggunakan uji F dan uji t.

Berdasarkan uji statistik, ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat di lihat dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,472 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Sedangkan hasil thitung sebesar lebih besar 3,478 dari ttabel sebesar 1,67065. Selanjutnya di temukan bahwa hubungan antar manusia (*human relation*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat di lihat dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,447 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Sedangkan hasil thitung sebesar 2,797 lebih besar dari ttabel sebesar 1,67065. Kemudian ditemukan secara bersama-sama atau simultan kompetensi dan hubungan antar manusia (*human relation*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai Fhitung sebesar 89,194 lebih besar dari Ftabel yaitu 3,15 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Sedangkan untuk variabel yang paling dominan kompetensi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan daripada hubungan antar manusia. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien Beta kompetensi sebesar 0,493 > dari nilai koefisien Beta hubungan antar manusia (*human relation*) sebesar 0,397.

Kata Kunci: Kompetensi, Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*), Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

*The aim of this study The aim of this study is to identify whether variables of competence and human relation have an effect on the employee's performance of PDAM Sumber Pocong Bangkalan either partially or simultaneously and which variable that has dominant effect. This study uses quantitative method in which the population is all of the employees of PDAM Sumber Pocong Bangkalan. Population in this study is as much as 167 employees with the total sample are 63 employees. Sampling method uses slovin formula, and simple random sampling is used as sample recruitment technique. This study is analyzed by using multiple linier regressions analysis test, to test the instrument in this study, classical assumption test is used, then t test and F test are used as analysis technique to test the hypothesis. Based on the statistical test, it is found that competence has a significant positive effect on the employee's performance, this can be seen from the value of regression coefficient (B) of 0,472 and has a significance value of 0,001 which is smaller than  $\alpha = 0,05$ . While the results of tcount is 2,123 which is greater than ttable 1,67065. Then, it is found that*

*human relation has a significant positive effect on the employee's performance, it can be seen from the value of regression coefficient (B) of 0,447 and has a significance value of 0,007 which is smaller than  $\alpha = 0,05$ . While the results of tcount is 2,797 which is greater than ttable 1,67065. Furthermore, it is found that together or simultaneously, competence and human relation have a significant positive effect on the employee's performance, it can be seen from the value of Fcount of 89,194 which is greater than Ftable 3,15 with significance level of 0,000 <0,05. While for the most dominant variable, competence gives more dominant effect on the employee's performance than human relation. It can be seen from Beta coefficient value of competence which is 0,493 > from Beta coefficient value of human relation which is 0,397*

**Keywords:** Competence, Human Relation, Employee's performance.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan karyawan yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi aparat pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tujuan tersebut tercapai, organisasi dapat dikatakan berhasil.

Perusahaan Daerah Air Minum adalah merupakan salah satu perusahaan Daerah yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Bangkalan dengan kegiatan pokok yaitu melayani dan menyediakan air bersih kepada masyarakat melalui perpipaan. Perusahaan Daerah Air Minum "Sumber Pocong" didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bangkalan, Nomor 19 Tahun 1981 dengan tujuan untuk turut serta melaksanakan pembangunan daerah khususnya dan pembangunan nasional umumnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan rakyat serta ketenaga kerjaan dalam perusahaan menuju masyarakat adil makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Alasan peneliti mengambil penelitian pada PDAM Sumber Pocong Bangkalan karena banyaknya keluhan yang datang dari masyarakat bangkalan mengenai lambannya penanganan akan air yang macet dan mengecilnya debit air sehingga peneliti tertarik untuk meneliti di PDAM Sumber Pocong Bangkalan.

Sebagai gambaran permasalahan kinerja yang terjadi pada PDAM Sumber Pocong yang dapat dilihat pada surat kabar Radar Madura (16 April 2016 dan 25 April 2016) menyatakan lambannya penanganan keluhan terkait dengan macetnya saluran air dan mengecilnya debit air yang berlangsung sekitar empat bulan sehingga masyarakat menilai lambannya kinerja karyawan PDAM. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan internal Bapak Mulyadi, hal ini disebabkan karena kinerja karyawan disana ketika menerima laporan tersebut tidak langsung diatasi melainkan masih menunggu tindakan selanjutnya dari atasan. Hal ini tidak efektif karena akan memakan waktu lama dan akan menjadi hambatan jika tidak segera diselesaikan. Sehingga menyebabkan pelanggan mengeluh akan layanan yang diberikan oleh karyawan yang ada pada PDAM.

Untuk mencapai hasil kerjanya maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja karyawan dapat meningkat. Sesuai dengan teori di atas apabila melihat kompetensi pada PDAM dari pengetahuan karyawan disana masih memiliki pengetahuan yang kurang akan bidang administrasi, keuangan, tehnik mesin, dan hubungan pelanggan, melihat kebanyakan lulusan di sana dari SMA dan butuh waktu lagi untuk mempeleajari hal tersebut. Kemampuan yang dimiliki karyawan di PDAM masih minim, kemampuan akan memperbaiki mesin serta dalam berkomunikasi dengan pelanggan

karena kebanyakan dari mereka masih kurang pengalaman dan butuh pelatihan lagi.

Menurut Simamora (2004:92) mengemukakan Kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Sebagai gambaran permasalahan kompetensi berdasarkan observasi dan wawancara langsung dengan karyawan internal Bapak Sudarsono di PDAM Sumber Pocong masih ada permasalahan yang dialami seperti, petugas lapangan yang bekerja kurang memiliki kompetensi yang sesuai sehingga kegiatan operasional kurang berjalan secara optimal hal ini dibuktikan dengan perbaikan mesin PDAM yang macet membutuhkan waktu yang lama dalam penyelesaiannya, yang awalnya 3 hari menjadi 5 hari. Dan ada juga pelanggan yang mengeluhkan dari hasil perbaikan yang kurang maksimal sehingga mengakibatkan mesin PDAM yang macet tadi kembali mengalami kerusakan. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki petugas lapangan saat itu, petugas sering kali kurang jeli dalam melihat permasalahan yang menyebabkan kerusakan pada mesin tersebut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah hubungan antar manusia (*human relation*). Menurut Davis (2000:86) Hubungan Antar Manusia (*human relation*) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi keorganisasian. Hubungan antar manusia (*human relation*) erat hubungannya dengan kinerja karyawan, hubungan antar manusia (*human relation*) dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan internal Bapak Abdurrahman permasalahan hubungan antar manusia (*human relation*) yang terjadi pada PDAM seperti terlihat pada hubungan antar kerjanya dimana masih ada beberapa karyawan yang hanya duduk diam ketika salah satu karyawan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya dan karyawan yang lainnya tidak saling membantu malah dibiarkan dan cenderung bersifat individual. Contohnya pada bagian keuangan, ketika salah satu kerjanya sedang sibuk bekerja beberapa anggota yang lain sibuk dengan urusannya sendiri seperti membuka facebook bahkan bermain handphone. Sikap diam anggota keuangan ini mencerminkan bahwa masih kurang baiknya hubungan antar karyawan dalam menjalankan tugasnya dan minimnya rasa kepedulian antar kerjanya.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*) Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan”**.

## **TINJAUAN PUTSAKA**

### **Pengertian Kompetensi**

Dessler (2006:114) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. Adapun Indikator-indikator Kompetensi menurut Ruky. A (2006) Komponen atau elemen yang membentuk sebuah kompetensi diantaranya adalah :

1. Karakter pribadi (*traits*).  
Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
2. Konsep diri (*self concept*).  
Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
3. Pengetahuan (*knowledge*).  
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
4. Keterampilan (*skill*).  
Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
5. Motivasi (*motives*).  
Motivasi adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

### **Pengertian Hubungan AntarManusia (*Human Relation*)**

Menurut Onong (2001:138) *Human relation* sebagai hubungan manusia, bukan hubungan manusiawi hanya saja *Human relation* di sini sifat hubungan tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antar orang-orang yang berkomunikasi itu mengandung unsur-unsur kejiwaan yang sangat mendalam. Indikator-indikator Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*)

Menurut Siagian (2004:54). Variabel *human relation* dalam penelitian ini diukur dengan empat indikator yaitu:

- a. Komunikasi yang baik antar karyawan
- b. Diskusi untuk penyelesaian masalah
- c. Komunikasi yang baik antara Atasan dengan bawahan
- d. Tidak terjadi konflik

### **Pengertian Kinerja**

Wibowo (2011:79) menjelaskan kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Indikator- indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006 : 260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

## KERANGKA BERFIKIR

Menurut Sugiyono (2011:64), kerangka berfikir merupakan sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan. Setiap penelitian pasti memerlukan rancangan bangun atau desain penelitian dan rencana strategis kedepan sehingga penelitian dapat di operasionalkan secara sistematis, sehingga menghasilkan sintesis tentang hubungan antar variabel yang di teliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kompetensi dan *human relation* yang merupakan variabel bebas (independen sedangkan variabel kinerja karyawan merupakan variabel terikat (dependen)).

## Hipotesis

Suharsimi (2010: 110) menyatakan hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data terkumpul. Apabila peneliti telah mendalami permasalahan penelitiannya dengan seksama serta menetapkan anggapan dasar, maka kemudian membuat suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji hipotesis.

Berdasarkan kerangka berfikir di atas maka dapat di ambil hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Diduga kompetensi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan.

H2: Diduga *human relation* berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan.

H3: Diduga variabel kompetensi dan *human relation* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan.

H4: Diduga variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan.

## METODE PENELITIAN

### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan dengan jumlah populasi yang mencapai 167 Karyawan. Arikunto (2002 : 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10 – 15 % dari jumlah populasinya. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus slovin maka jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah 63

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisa ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Dalam penelitian ini model persamaan dalam analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Koefisien konstanta

$\beta_1$ , dan  $\beta_2$ , = Koefisien regresi

X1 = Kompetensi

X2 = Hubungan AntarManusia

e = Estimasi error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap Indikator dinyatakan valid. Hal ini terbukti bahwa dari setiap indikator pernyataan pada kuesioner dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha dari Variabel Kompetensi (X1), Variabel Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*) (X2), dan Variabel Kinerja (Y) hasil nilainya lebih besar dari 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, pernyataan kuesioner tersebut telah reliabel yang berarti kuesioner ini dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil uji berikutnya, yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi klasik, sehingga dapat dilakukan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS 21 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.920	2,206		2.684	.009
X1	.472	.136	.493	3.478	.001
X2	.447	.160	.397	2.797	.007

Dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,920 + 0,472 X1 + 0,447 X2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- a = Koefisien konstanta
- $\beta_1$ , dan  $\beta_2$ , = Koefisien regresi
- X1 = Kompetensi
- X2 = Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*)
- e = Estimasi error

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan serta ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Apabila nilai variabel independen yang terdiri dari: kompetensi dan hubungan antar manusia (*human relation*) mempunyai nilai nol, maka variabel dependen kinerja karyawan akan tetap sebesar 5,920, karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 5,920.

Dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0.472, atau dapat dikatakan berpengaruh positif, artinya apabila variabel kompetensi (X1) naik sebesar 1 (satuan) dengan catatan variabel bebas lainnya nilainya konstan, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,472.

Dapat dijelaskan bahwa variabel hubungan antar manusia (*human relation*) (X2)

mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,447, atau dapat dikatakan berpengaruh positif, artinya apabila variabel hubungan antar manusia (*human relation*) ( $X_2$ ) naik sebesar 1 (satuan) dengan catatan variabel bebas lainnya nilainya konstan, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,447.

Berikut adalah Hasil Penghitungan Uji Koefisien R dan  $R^2$ :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,865 <sup>a</sup>	0,748	0,740	1,7796

Sumber: data Primer Diolah

Dari tabel di atas, hasil menunjukkan R sebesar 0,865 bahwa hubungan korelasi antara kinerja karyawan dengan kompetensi dan hubungan antar manusia (*human relation*) adalah kuat. Dari koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,748 atau 74.8%. *Adjusted R Square* berkisar pada angka 0-1, dengan catatan semakin besar angka *Adjusted R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 74.8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan hubungan antar manusia (*human relation*). Sedangkan sisanya 25,2% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan pada hasil uji t maka diketahui bahwa kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien ( $B$ ) sebesar 0,472 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 / 5% sedangkan hasil thitung sebesar 3,478 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,67065). Maka dapat disimpulkan variabel kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

Demikian pula dengan variabel hubungan antar manusia (*human relation*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien ( $B$ ) sebesar 0,447 dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,007 yang lebih kecil dari tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 / 5% Nilai thitung untuk variabel hubungan antar manusia (*human relation*) 2,797 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,67065. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel hubungan antar manusia (*human relation*) ( $X_2$ ) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

### Uji F (Simultan)

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa secara bersama-sama kompetensi dan hubungan antar manusia (*human relation*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan  $F_{hitung}$  sebesar 89,194 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3.15 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05.

Penentu variabel yang berpengaruh dominan adalah dengan nilai-nilai beta yang mempunyai nilai tertinggi. Berikut ini hasil perhitungan nilai beta pada seluruh variabel penelitian.

### Nilai Koefisien Beta

Variabel	Beta
Kompetensi ( $X_1$ )	.493
Hubungan Antar Manusia ( $X_2$ )	.397

Sumber: data Primer Diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Beta tertinggi adalah variabel Kompetensi (X1). Dengan demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini terbukti kebenarannya berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Variabel Kompetensi memiliki nilai Beta sebesar 0,493.

## **PEMBAHASAN**

Dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa dari penilaian 63 responden pada variabel kompetensi (X1) dan hubungan antar manusia (*human relation*) (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan (Y). Hal ini ditunjukkan pada hasil uji ANOVA yang tertera pada halaman sebelumnya, dengan probabilitas kesalahan model ( $\alpha$ ) yang di uji adalah yang berarti probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05, sehingga seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependennya adalah bermakna.



Seluruh variabel independen atau variabel bebas yaitu variabel kompetensi dan hubungan antar manusia (*human relation*) sebesar 74% terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil adjusted R<sup>2</sup> = 0.740 pada analisis regresi linear berganda menggunakan program statistik SPSS seperti dalam tabel diatas, sedangkan sisanya yaitu 26% adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompetensi dengan hubungan antar manusia (*human relation*). Hasil penelitian ini ditunjukkan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan dan diperoleh nilai thitung sebesar 3.478 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000. Hal ini berarti karyawan harus lebih berusaha dalam meningkatkan hubungan antar manusia (*human relation*), sehingga karyawan dapat termotivasi dan dapat meningkatkan kinerjanya. Apabila hubungan antar manusia (*human relation*) yang dimiliki karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Serta dalam hasil pengujian nilai koefisien Beta bisa dilihat bahwa nilai Beta pada hubungan antar manusia (*human relation*) (X<sub>2</sub>) sebesar 0,397 sedang dibandingkan dengan kompetensi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,493. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar manusia (*human relation*) diri lebih kecil dari kompetensi yang artinya hubungan antar manusia (*human relation*) harus ditingkatkan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen (kompetensi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) PDAM Sumber Pocong Bangkalan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,472 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Sedangkan hasil thitung sebesar lebih besar 3,478 dari ttabel sebesar 1,67065.
2. Variabel hubungan antar manusia menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen (hubungan antar manusia) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) PDAM Sumber Pocong Bangkalan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,447 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Sedangkan hasil thitung sebesar 2,797 lebih besar dari ttabel sebesar 1,67065.
3. Sedangkan secara bersama– sama atau simultan variabel independen (kompetensi dan hubungan antar manusia) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) PDAM Sumber Pocong Bangkalan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Fhitung sebesar 89,194 lebih besar dari Ftabel yaitu 3,14 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
4. Hasil pengujian variabel yang dominan terbukti bahwa Kompetensi (X<sub>1</sub>) berpengaruh dominan dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,472. Dengan demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini terbukti kebenarannya berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, maka saran yang disimpulkan adalah :

1. Bagi karyawan yang ada di PDAM Sumber Pocong Bangkalan diharapkan agar terus meningkatkan kompetensi terutama kemampuan, keahlian dan pengetahuan dalam bidang yang ditekuni saat ini. Mengingat kompetensi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya.

2. Mengingat hubungan antar manusia (*human relation*) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hendaknya semua karyawan yang ada di perusahaan ini harus memperkuat hubungan antar manusianya dengan menjalin kerja sama dan komunikasi yang baik, sehingga tidak ada karyawan yang mengalami kesulitan ketika mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
3. Pimpinan dan karyawan sebaiknya, tidak bersikap acuh terhadap laporan dan keluhan pelanggan terkait tentang gangguan saluran air yang macet dari perusahaan ini dan segera melakukan tindakan terkait laporan tersebut, sehingga pelanggan tetap percaya terhadap pelayanan dari perusahaan ini.
4. Bagi peneliti yang akan datang sebaiknya Mengadakan pengembangan penelitian tentang pengaruh kompetensi dan hubungan antar manusia (*human relation*) terhadap kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad S. Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. RinekaCipta.
- Davis, Keith dan Newstron, Jhon W. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid Kedua. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2006. *MSDM*, Jilid II, Jakarta: PT. Indeks,
- Effendy, Onong Uchjana. 2001. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya
- Fadillah, Annisa Ayu. 2015. *Pengaruh Human Relation(Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Dafam Semarang*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Putri, Yuan Duana. 2013. *Pengaruh Palatihan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Proteksi Tanaman dan Perkebunan (BPT-BUN) di Salatiga*.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*, Edisi 8. Jakarta: Prentice Hall,
- Siagian P Sondang. 2004. *Manajemen Abad 21*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2011. *Budaya organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers