

## ABSTRAK

Penelitian ini dibuat berdasarkan permasalahan pokok yang ada di PT. Fuji Technica Indonesia, yaitu kurangnya kinerja pegawai. Hal tersebut diduga karena tidak dijalankannya peran Dimensi-dimensi *Employee Relations* secara menyeluruh terhadap PT. Fuji Technica Indonesia.

Pada penelitian ini, metode yang digunakan peneliti adalah Kuantitatif Eksperimen, alasan menggunakan metode ini yakni untuk menjelaskan adakah pengaruh *Employee Relations* (variabel bebas) X terhadap Kinerja Pegawai (Variabel terikat) Y. analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*), yang gunanya untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *Employee Relations* terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Fuji Technica Indonesia, baik dilakukan secara simultan maupun parsial.

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial, pengaruh *Employee Relations* (X), terdiri dari lima dimensi *Employee Relations* yang dapat meliputi sebagai berikut: Program Pendidikan dan Pelatihan ( $X_1$ ) **tidak berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja Pegawai (Y) yakni sebesar -16,70%, Program Motivasi Kerja Berprestasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 80,60%, Program Penghargaan ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 60,60%, Program Acara Khusus ( $X_4$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 11,92%, Program Media Komunikasi Internal ( $X_5$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 17,35%. Sedangkan secara simultan, pengaruh *Employee Relations* (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh secara signifikan yakni 73,8%. Terdapat dimensi yang memberi pengaruh dari kelima dimensi *Employee Relations*, yakni Program Motivasi Kerja Berprestasi ( $X_2$ ) sebesar 80,60%, sedangkan terdapat dimensi yang tidak berpengaruh secara signifikan pada parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y), yakni dimensi Program Pendidikan dan Pelatihan sebesar -16,70%. Adapun pengaruh lain ( $\epsilon$ ) diluar *Employee Relations* terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 26,20%.

Pada penelitian ini terdapat dua poin keimpulan yakni, pertama bahwa dimensi *Employee Relations* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dan yang kedua bahwa *Employee Relations* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, kecuali pada dimensi Program Pendidikan dan Pelatihan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan pada PT. Fuji Technica Indonesia.

## **ABSTRACT**

*This research was made based on the main problems that exist in PT. Fuji Technica Indonesian, namely the lack of employee performance. This is presumably due to the non-execution of the role of the Employee Relations Dimensions for PT. Fuji Technica Indonesian.*

*In this study, the method used by the researcher is Quantitative Experiment, the reason for using this method is to explain whether there is an effect of Employee Relations (independent variable) X on Employee Performance (dependent variable) Y. The analysis used is quantitative analysis and uses path analysis method ( Path Analysis), which is useful to be able to find out how much influence the Employee Relations variable has on Employee Performance at PT. Fuji Technica Indonesian, either done simultaneously or partially.*

*The results of the study partially show that the influence of Employee Relations (X), consists of five dimensions of Employee Relations which can include the following: Education and Training Program ( $X_1$ ) **has no significant effect** on Employee Performance (Y) which is -16.70%, Program Achievement Work Motivation ( $X_2$ ) has a significant effect on Employee Performance (Y) by 80.60%, Reward Program ( $X_3$ ) significantly affects Employee Performance (Y) by 60.60%, Special Event Program ( $X_4$ ) significantly affects Performance Employee (Y) is 11.92%, Internal Communication Media Program ( $X_5$ ) has a significant effect on Employee Performance (Y) by 17.35%. Meanwhile, simultaneously, the influence of Employee Relations (X) on Employee Performance (Y) has a significant effect, namely 73.8%. There are dimensions that influence the five dimensions of Employee Relations, namely the Achievement Work Motivation Program ( $X_2$ ) of 80.60%, while there are dimensions that do not have a significant effect on the partial effect on Employee Performance (Y), namely the dimensions of the Education and Training Program of - 16.70%. The other influence ( $\epsilon$ ) outside of Employee Relations on Employee Performance (Y) is 26.20%.*

*In this study, there are two conclusions, namely, firstly that the dimension of Employee Relations simultaneously significantly influences employee performance, and secondly that Employee Relations partially significantly influences employee performance, except for the dimensions of the Education and Training Program ( $X_1$ ) which does not affect significantly at PT. Fuji Technica Indonesian.*

## **RINGKESAN**

*Panalungitakan ieu dilakukeun dumasar kana masalah utama anu aya di PT. Fuji Technica Indonesia, nyaéta kurangna kinerja pagawé. Hal ieu panginten disababkeun ku henteu dilaksanakeunnana kalungguhan Diménsi Hubungan Padamel pikeun PT. Fuji Technica Indonesia.*

*Dina panalungitakan ieu, metode anu digunakeun ku panalungtik nyaéta Ékspérimén Kuantitatif, alesan pikeun ngagunakeun metode ieu nyaéta ngajelaskeun naha aya pangaruh tina Hubungan Karyawan (variabel bebas) X kana Kinerja Karyawan (variabel gumantung) Y. Analisis anu digunakeun nyaéta kuantitatif analisa sareng ngagunakeun metode analisa jalur (Path Analysis), anu manpaat pikeun tiasa mendakan kumaha pangaruh tina variabel Hubungan Karyawan kana Kinerja Karyawan di PT. Fuji Technica Indonesia, boh dilakukeun sacara sakaligus atanapi sawaréh.*

*Hasil panalungitakan sawaréh nunjukkeun yén pangaruh Hubungan Karyawan (X), diwangun ku lima diménsi Hubungan Karyawan anu tiasa kalebet hal-hal ieu: Program Pendidikan dan Pelatihan ( $X_1$ ) **teu aya pangaruh anu signifikan** kana Kinerja Karyawan (Y) nyaéta - 16,70%, Motivasi Karya Pencapaian Program ( $X_2$ ) pangaruhna signifikan kana Kinerja Karyawan (Y) ku 80,60%, Program Ganjaran ( $X_3$ ) sacara signifikan mangaruhan Kinerja Karyawan (Y) ku 60,60%, Program Acara Khusus ( $X_4$ ) mangaruhan sacara signifikan Pagawé Pagawé (Y) nyaéta 11,92%, Program Média Komunikasi Internal ( $X_5$ ) pangaruhna signifikan kana Kinerja Karyawan (Y) ku 17,35%. Samentawis éta, sakaligus, pangaruh Hubungan Karyawan (X) kana Kinerja Karyawan (Y) ngagaduhan pangaruh anu signifikan, nyaéta 73,8%. Aya diménsi anu mangaruhan kana lima diménsi Hubungan Karyawan, nyaéta Program Motivasi Karya Prestasi ( $X_2$ ) 80,60%, sedengkeun aya diménsi anu henteu mangaruhan pangaruh kana pangaruh parsial kana Kinerja Karyawan (Y), nyaéta diménsi tina Program Pendidikan sareng Pelatihan tina - 16,70%. Pangaruh sanés ( $\epsilon$ ) di luar Hubungan Karyawan kana Kinerja Karyawan (Y) nyaéta 26,20%.*

*Dina panalungitakan ieu, aya dua kacindekan, nyaéta, mimitina yén diménsi Hubungan Karyawan sakaligus sacara signifikan mangaruhan kinerja pagawé, sareng anu kadua Hubungan Pagawé sacara parsial sacara signifikan mangaruhan kinerja pagawé, kacuali diménsi Program Pendidikan sareng Pelatihan ( $X_1$ ) anu henteu henteu mangaruhan sacara signifikan di PT. Fuji Technica Indonesia.*