

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN *HUMAN RELATION* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(PADA PT. ASELI DAGADU DJOKDJA)**

Ayesha Nilam Kurniawati¹, Epsilandri Septyarini², Tri Ratna Purnamarini³

^{1,2,3}Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia

1ayes008140.mhs@ustjogja.ac.id, 2epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id,

3t.purnamarini@ustjogja.ac.id

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of training, work motivation and human relations on employee performance at PT. Aseli Dagadu Djokdja. The population in this study was 60 people who worked as employees at PT outlets. Aseli Dagadu Djokdja. This research sample used a saturated sample method, so the research sample was determined to be 60 employees which includes all employees who work as outlet employees. This research uses a quantitative approach and the data for this research was obtained through a research questionnaire which was filled in by specified respondents. The data analysis method used is the multiple linear regression analysis method, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test (partial), f test (simultaneous), coefficient of determination r² test. The results of this research show that training does not have a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Human relations have a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, the variables of training, work motivation and human relations have a positive and significant effect on employee performance at PT. Aseli Dagadu Djokja.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, *Human Relation* dan Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan hubungan manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokja. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang yang bekerja sebagai karyawan pada gerai PT. Aseli Dagadu Djokja. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, sehingga sampel penelitian ditentukan sebanyak 60 karyawan yang mencakup seluruh karyawan yang berprofesi sebagai karyawan outlet. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner penelitian yang diisi oleh responden tertentu. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji t (parsial), uji f (simultan), uji koefisien determinasi r². Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan kemanusiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel pelatihan, motivasi kerja dan hubungan manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokja.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, *Human Relation* dan Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi hal terpenting dalam sebuah organisasi atau Perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan karena merupakan kunci yang dapat menentukan perkembangan perusahaan (Erianto and Mahanani 2022). Keberhasilan perusahaan adalah ketika karyawan diperlengkapi dengan baik, hal tersebut dapat dilakukan dengan diadakannya kegiatan pelatihan (Ozkaser 2019). pelatihan memiliki pandangan untuk saat ini dan membantu pegawai untuk memperoleh keahlian dan kemampuan tertentu sehingga berhasil melaksanakan pekerjaannya (Mamarodia, Irvan, and Sendow 2021).

Pelatihan menjadi sangat penting karena pelatihan mampu membantu meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah ditentukan oleh Perusahaan (Muslimin, Mahrom, and Sapitri 2022). Organisasi atau perusahaan arus mampu menanamkan program pelatihan untuk menghasilkan manfaat bagi organisasi atau perusahaan tersebut (Okumu and Kiflemariam 2018). Motivasi menjadi bagian yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada karyawannya dan motivasi merupakan kesadaran yang asalnya dari dalam diri karyawan itu sendiri sehingga dengan motivasi yang tinggi seorang karyawan mampu menyelesaikan sesulit apapun pekerjaan yang diberikan (Saksono 2019).

Motivasi menjadi salah satu pemicu bagi karyawan agar dapat bekerja lebih baik, dan juga mampu mendorong gairah karyawan untuk lebih rajin dalam bekerja sehingga mampu menguntungkan perusahaan (Subroto 2018). Kinerja karyawan yang maksimal dapat ditentukan salah satunya dari kebutuhan psikologis karyawan dan hal tersebut dapat dibentuk dengan salah satunya melalui hubungan dan komunikasi yang baik antar karyawan, atasan terhadap bawahan, hal ini disebut dengan *human relation*. Kegiatan *human relation* yang dapat terlihat dengan jelas dimulai dari komunikasi verbal dua arah hingga berupa tepukan dan senyuman kebanggaan dari atasan terhadap bawahannya (Nadapdap 2017).

Suatu organisasi harus dapat menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang mendukung yang dimana pemimpin mampu bekerja sama dengan karyawan dan mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga karyawan akan merasa bahwa tujuan tersebut adalah tujuan bersama (Hartati 2020). Melalui observasi dan wawancara pada PT. Aseli Dagadu Djokdja fenomena yang terjadi mengenai pelatihan, motivasi kerja dan juga *human relation* secara umum sama dengan permasalahan pada perusahaan lainnya, yaitu pelatihan biasanya hanya dilakukan pada awal training atau perekrutan karyawan, seringkali karyawan yang resign karena beberapa karyawan yang masih menjadi mahasiswa sehingga mengakibatkan pelatihan dan motivasi kerja mengalami penurunan sebab harus beradaptasi kembali dengan karyawan baru, serta hubungan antar individu antar divisi yang kurang baik karena penempatan beberapa tempat yang berada di lokasi berbeda.

Maka dari beberapa fenomena yang ada pada PT. Aseli Dagadu Djokdja penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan, motivasi kerja, dan *human relation* terhadap kinerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Dari penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu Perusahaan dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Aseli Dagadu Djokdja dalam pengambilan tindakan guna meningkatkan kinerja karyawan untuk masa depan yang akan datang.

B. KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan di masa mendatang (Saluy, Musanti, and Mulyana 2019). Pelatihan adalah komponen strategis untuk setiap karyawan yang berusaha untuk unggul dalam karir karyawan. Program pelatihan yang efektif ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Safitri 2019). Pada penelitian Willson & Hikmah (2020) mengembangkan beberapa indikator pelatihan yaitu:

1. Tujuan pelatihan
Tujuan pelatihan disampaikan dengan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukam utuk mengembangkan keterlampiran dan meningkatkan kesadaran akan pekerjaan.
2. Materi
Materi ini dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja serta etika, dan juga pelaporan kerja hingga bahan ajar yang data digunakan.
3. Metode pelatihan
Cara yang digunakan dalam pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, Latihan, p raktek (demonstrasi) serta permainan, acara Pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok kerja studi atau studi banding
4. Kualifikasi peserta
Disini peserta merupakan karyawan yang telaj melewati persyaratan kualifikasi, seperti karaywan tetap atau rekomendasidari atasan atau pemimpin
5. Kualifikasi pelatih
Pelatih yang memberikan pelatihan harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti memiliki ketrampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu (Meidita 2019). Motivasi adalah suatau kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu (Subroto 2018). Indikator Motivasi Kerja yang dikutip pada penelitian Mappasomba (2017) yaitu :

1. Gaji
Gaji berfungsi untuk memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai dan juga untuk menjadi daya dorong bagi setiap pegawai agar mampu bekerja dengan penuh semangat.
2. Supervisi
Supervisi yang efektif akan membantu peningkatkan produktivitas pekerja melalui penyelenggarakan kerja yang baik dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan lainnya
3. Kebijakan dan administrasi
Melalui kebijakan manajemen partisipatif, bahawan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek.
4. Hubungan kerja
Terapainya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama karyawan atau antara karyawan dan atasan.
5. Kondisi kerja
Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang dan juga didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat karyawan tidak cepat merasa bosan.
6. Pekerjaannya

- Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi karyawan karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performance yang lebih tinggi dan baik.
7. Peluang untuk maju
Peluang disini merupakan pengembangan potensi diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan.
 8. Pengakuan atau penghargaan
Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.
 9. Keberhasilan
Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan mengerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas atau jobdesk berikutnya.
 10. Tanggung Jawab.
Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

Human Relation

Human Relation merupakan inti dari sikap dan perilaku karyawan (Darmawan, Susanti, and Abiyoga 2021). Kegiatan *Human Relation* dilakukan karena human relation mampu memberikan kepuasan bagi semua orang yang berinteraksi didalamnya (Nadapdap 2017). *Human Relation* akan berjalan dengan baik jika diimbangi atau dibarengi dengan kebijakan-kebijakan dalam organisasi (Htati, 2016). *Human relation* baik di dalam perusahaan akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan betah dan optimal sehingga kinerja yang dihasilkan juga semakin baik untuk mencapai tujuan Perusahaan. Indikator *Human Relation* Dalam penelitian Farida and Kholidah (2021) menyatakan indikator *human relation* yaitu terdiri dari :

1. Komunikasi
Komunikasi yang dilakukan antar individu pegawai maupun atasan dan staf akan berguna untuk saling memberi dorongan menjadi lebih baik.
2. Pengarahan
Pengarahan yang diberikan oleh atasan maupun antar individu berguna untuk membuat situasi kerja menjadi produktif dan memberikan pengarahan untuk tindakan selanjutnya.
3. Keterbukaan
Artinya pegawai dapat berterus terang mengenai ide, perasaan dalam bentuk konsolidasi maupun konseling dan pemimpin menjelaskan informasi serta teknik kerja di lapangan secara baik agar mampu dipahami oleh pegawai.
4. Sikap saling menghargai
Atasan maupun bawahan harus saling menghargai dan menghormati tugas serta tanggung jawab masing-masing baik sebagai individu maupun kelompok.
5. Loyalitas
Artinya terdapat keinginan yang kuat untuk memberikan hasil terbaik untuk organisasi melalui kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hubungan timbal balik aktivitas pekerjaan yang diharapkan dilakukan oleh seseorang karyawan dan seberapa baik aktivitas tersebut dilaksanakan (Okumu and Kiflemariam 2018). Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya (Polakitang, Victor, and Lucky 2019). Dalam penelitian Siagian (2018) yang menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja karyawan dapat diukur menggunakan :

1. Kualitas
Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas
Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Efektifitas
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

C. METODE PENELITIAN

Di dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan metode kuantitatif. Dalam penelitian Rahmatullah (2016) penelitian kuantitatif adalah pendekatan terhadap kajian empiris untuk mengumpulkan, menganalisa, dan menampilkan data, data yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari kuesioner yang telah diajukan atau disebar kepada karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu variabel independent dan variabel dependen. Variabel *dependent* (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau variabel *independent* (X). Sedangkan variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel *dependent* dan bisa mempengaruhi secara positif ataupun negatif. Adapun variabel Y dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk variabel X dalam penelitian ini adalah Pelatihan, Motivasi kerja, *Human Relation*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan populasi seluruh karyawan PT. Aseli Dagadu Djodja yang berlokasi di kabupaten Bantul sebanyak 60 karyawan yang didapat dari data karyawan di PT. Aseli Dagadu Djodja. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yang dimana penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan, maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 60 karyawan karena menggunakan sampel jenuh.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pada uji validitas dengan metode Product Moment nilai r hitung diwakili oleh nilai Pearson Correlation, dengan menggunakan bantuan SPSS. Jika nilai Pearson Correlation $\geq r$ tabel, maka instrumen dikatakan valid. Jika nilai Pearson Correlation $< r$ tabel, maka instrumen dikatakan tidak valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatian

Variabel	R tabel	R hitung	Keterangan
X1.1	0.2542	0.566	Valid
X1.2		0.604	Valid
X1.3		0.764	Valid
X1.4		0.761	Valid
X1.5		0.789	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	R tabel	R hitung	Keterangan
X1.1	0.2542	0.598	Valid
X1.2		0.420	Valid
X1.3		0.416	Valid
X1.4		0.328	Valid
X1.5		0.630	Valid
X1.6		0.454	Valid
X1.7		0.490	Valid
X1.8		0.327	Valid
X1.9		0.627	Valid
X1.10		0.573	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel *Human Relation*

Variabel	R tabel	R hitung	Keterangan
X1.1	0.2542	0.758	Valid
X1.2		0.854	Valid
X1.3		0.700	Valid
X1.4		0.775	Valid
X1.5		0.727	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel *Kinerja Karyawan*

Variabel	R tabel	R hitung	Keterangan
Y1	0.2542	0.613	Valid
Y2		0.766	Valid
Y3		0.600	Valid
Y4		0.716	Valid
Y5		0.689	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 1 sampai 4 hasil uji validitas yang diolah menggunakan spss dapat dilihat dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel, untuk nilai r tabel sendiri sebesar 0.2542 diperoleh dari total responden dikurangi 2 dan berdasarkan uji signifikan 0,05. Dalam ketentuannya jika r hitung > r tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut valid. Pada semua variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian dinyatakan valid karena keseluruhan nilai r hitung > r table.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas (α) $\geq 0,60$. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka tidak reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Item	Nilai Crobach's Alpha	Nilai batas	Keterangan
Pelatihan	0.812	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja	0.640	0.60	Reliabel
<i>Human Relation</i>	0.739	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.692	0.60	Reliabel

Sumber data diolah 2024

Kesimpulan dari tabel 5 hasil uji reliabilitas tersebut menyatakan bahwa: Variabel Pelatihan, Motivasi Kerja *Human Relation*, dan kinerja karyawan dinyatakan Reliabel karena nilai Crobach's Alpha lebih besar dari nilai batas yaitu $> 0,60$.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

Nilai a	Nilai Asmp.sig. (2- tailed)
0.05	0.060

Sumber: Data diolah

Dari tabel 6 dapat diidentifikasi bahwa data memiliki nilai Asymp Sig (2-tailed) 0,060 $> 0,05$ yang berarti data tersebut dikatakan normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

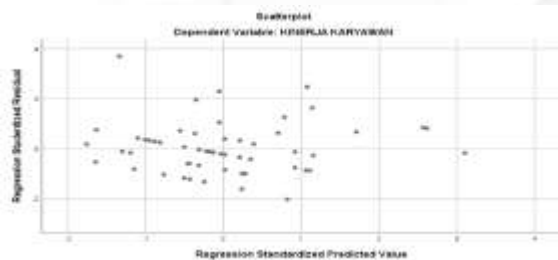
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan	.882	1.133
Motivasi Kerja	.832	1.202
Human Relation	.938	1.066

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji SPSS, dapat dilihat dari tabel 7 bahwa seluruh variabel independen yaitu Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan *Human Relation* (X3) yang digunakan dalam penelitian mempunyai nilai tolenrance $> 0,10$ yaitu nilai dari X1 $0,882 > 0,10$, X2 $0,832 > 0,10$, dan X3 $0,938 > 0,10$. Serta masing-masing variabel memiliki nilai VIF $< 10,00$.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas.



Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji menggunakan spss dapat diketahui gambar 1 scatterplot diatas menyatakan terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedatastisitas.

Analisis Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	13.517	2.984
Pelatihan	-.243	.089
Motivasi Kerja	.176	.074
Human Relation	.241	.096

Sumber: Data diolah 2024

Hasil Persamaan Regresi Y pada tabel 8 = $13,517 - 0,243(X_1) + 0,176(X_2) + 0,2411(X_3)$ menggambarkan bahwa variabel independen (pelatihan (X_1), motivasi kerja (X_2) serta *human relation* (X_3)) dalam model regresi ini dapat diartikan apabila satu dari variabel independen berubah nilainya sebesar satu dan lainnya konstan, maka perubahan yang terjadi pada variabel dependen (KinerjKaryawan) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 13.517 memberikan pengertian bahwa jika pelatihan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan *human relation* (X_3) secara bersama-sama tidak terjadi perubahan, sehingga besarnya Kinerja Karyawan sebesar 13.517 satuan.

UJI F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9 Hasil Uji F

Model	R Square
1	.254

Sumber: Data diolah2024

Dari tabel 9 dapat diidentifikasi bahwa variabel pelatihan, motivasi kerja, dan *human relation* secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada nilai sig dari hasil uji menggunakan spss bernilai 0,043 yang berarti kurang dari 0,05 yang berarti berpengaruh positif.

UJI T (Parsial)

Menurut Sugiyono (2015) uji t adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu variabel (X_1 atau X_2) yang mempengaruhi Y.

Tabel 10 Hasil Uji T

Model	t tabel	Sig.	t hitung
Pelatihan	2.003	.10	-1.636
Motivasi Kerja	2.003	.04	2.068
Human Relation	2.003	.00	2.854

Sumber: Data diolah 2024

Dapat dilihat pada tabel 10 menyatakan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai sig 0,10 yang berarti lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel ini tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel Motivasi kerja memiliki nilai sig 0,04 yang lebih kecil dari 0,05 maka variabel ini memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Variabel *Human Relation* memiliki nilai sig 0,00 yang memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 maka variabel ini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien Determinasi digunakan dalam kaitannya dengan penggunaan analisis kolerasi untuk melihat besar kecilnya besaran kontribusi atas variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi disebut juga koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui variabel independen.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model	F tabel	Sig.	F
Regression	2.77	.043	4.27

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 11 uji KD R² menggunakan SPSS dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,254. Dapat diidentifikasi bahwa variabel human relation pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,254 atau 25,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain dari luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Pelatihan, Motivasi Kerja dan *Human Relation* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana hasil uji F menunjukkan nilai $f = 0,043$ yang berarti kurang dari 0,05 yang berarti berpengaruh positif. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan pada penelitian (Mamarodia et al. 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, disiplin Kerja dan *human Relation* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dan juga pada penelitian (Subroto 2018) terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka dari kesimpulan 2 penelitian tersebut dapat dikatakan jika pelatihan, motivasi kerja, *human relation* berpengaruh signifikan.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan atau positif terhadap variabel kinerja karyawan, yang mana hasil uji t menunjukkan bahwa nilai $t = 0,107 > 0,05$. Ketentuan dalam uji ini dikatakan signifikan apabila nilai signifikan kurang dari 0,05. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ferry (2018) yang hasilnya menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Insumo Sumberarto Kota Kediri. Semakin rendah pelatihan yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin menurun pula.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang mana hasil uji t menunjukkan bahwa nilai $t = 0,043 < 0,05$ maka variabel ini memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Siswanto (2019) yang dimana variabel motivasi kerja menyatakan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa semakin motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel *human relation* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang mana hasil uji t menunjukkan nilai $t = 0,006 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *human relation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Farida and Kholidah (2021) *human relation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS BKPSDM di Kabupaten Tulungagung.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil dari pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa : Variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *human relation* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Variabel Pelatihan, Motivasi Kerja dan *Human Relation* secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, peneliti yang selanjutnya disarankan untuk dapat menggunakan variabel pelatihan kembali agar dapat meninjau apakah variabel pelatihan pada penelitian ini benar adanya atau sebaliknya. Selain itu disarankan juga agar peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel yang lebih modern seperti variabel kepemimpinan, budaya organisasi karena mungkin variabel tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Komang Edi, putu Herny Susanti, and Nyoman Adityarini Abiyoga. 2021. "Pengaruh Servant Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* 1(3):882–96.
- Erianto, Wahyu, and Estu Mahanani. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal." *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)* 10(2):96–107. doi: 10.26740/jupe.v10n2.p96-107.
- Farida, Eka, and Neneng Rika Jazilatul Kholidah. 2021. "Pengaruh Human Relationship Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ecogen* 4(1):133. doi: 10.24036/jmpe.v4i1.11039.
- Ferry, Yosef. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus." *BMAJ: Business Management Analysis Journal* 1(1):37–48. doi: 10.24176/bmaj.v1i1.2686.
- H tati. 2016. "I. Pendahuluan 1.1." 1–3.
- Hartati, Tati. 2020. "The Role of Human Relations in Increasing Employee Performance." *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences* 3(1):127–33. doi: 10.33258/birci.v3i1.726.
- Mamarodia, Imanuel, Trang Irvan, and Greis M. Sendow. 2021. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA* 9(3):1118–27.
- Mappasomba, Ramli Manrapi, and Indrayani Nur. 2017. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR." *Economics Bosowa* 3(7):110–23.
- Meidita, Anggi. 2019. "3772-8389-1-Pb." *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi* 2(2):226–37.
- Muslimin, Amrah, Yudha Mahrom, and Oktarina Sapitri. 2022. "Pelatihan , Pengembangan Karir , Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt . World Innovative."
- Nadapdap, Kristanty. 2017. "Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan." 3(2).
- Okumu, Elizabeth Linda, and Abraham Kiflemariam. 2018. "Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan : Sebuah Kasus Kehakiman Dari Kenya." *International*

- Ozkeser, Banu. 2019. "ScienceDirect ScienceDirect Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Polakitang, F. Chelcia, P. K. Lengkong Victor, and O. H. Dotulong Lucky. 2019. "Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Beban Kerja Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Pada Pt. Bni (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(3):2621–30.
- Rahmatullah, Mamat. 2016. "Kemampuan Mengajar Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Hasil Belajar Siswa." *Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan* 1(2):119–26.
- Safitri, Debby Endayani. 2019. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 8(2):137–47. doi: 10.33373/dms.v8i2.2154.
- Saksono, Febrian Bodro. 2019. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PADA PT MESTIKA MANDIRI MEDAN Febrian Bodro Saksono Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tjut Nyak Dhien Medan Email : Febrianbodro@gmail.Com Abstrak Motivasi Sebagai Bagian Yang Dilakukan Oleh Seorang Pemimpin Kepa." *Menara Ekonomi* V(2):10–19.
- Saluy, Ahmad Badawi, Tersia Musanti, and Bambang Mulyana. 2019. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I." *Journal of Management and Business Review* 16(1):87–109. doi: 10.34149/jmbr.v16i1.151.
- Siagian, Lie &. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner." *Agora* 6(1):1–6.
- siswanto, bambang. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* 7(2):1–13.
- Subroto, Setyowati. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tegal Shipyard Utama Tegal." *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 12(1):18–33.
- Willson, Charles, and Hikmah. 2020. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kinco Prima." *Disiplin... 75 Jurnal EMBA* 8(3):75–83.