

Pengaruh Komunikasi, Human Relation, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daha Mulia Valasindo

Siti Syahla Nabillah¹, Herminda², Marhalinda³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta

E-mail: ¹syahlanabilla89@gmail.com, ²herminda@upi-yai.ac.id, ³marhalinda@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Human Relation, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daha Mulia Valasindo. Pada pengumpulan data, penelitian ini menggunakan metode data yang dikumpulkan melalui teknik survei dan kuesioner. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS versi 4. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Daha Mulia Valasindo yang berjumlah 80 orang karyawan. Menggunakan metode sampel jenuh, dengan melibatkan semua anggota populasi ke dalam penelitian. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value $0,170 > 0,05$ dengan t statistik sebesar $1,372 < 1,96$, human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value $0,000 < 0,05$ dengan t statistik sebesar $5,230 > 1,96$, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value $0,019 < 0,05$ dengan t statistik sebesar $2,345 > 1,96$.

Kata kunci : Komunikasi, Human relation, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effects of Communication, Human Relations, and Motivation on the performance of employees at PT. Daha Mulia Valasindo. Data collection for this study was conducted using survey and questionnaire techniques. Statistical analysis was performed using SmartPLS version 4. The population for this research consisted of all employees at PT. Daha Mulia Valasindo, totaling 80 employees. A census sampling method was used, involving all members of the population in the study. The results of the hypothesis testing indicate that communication has a negative and insignificant effect on employee performance, with a p-value of $0.170 > 0.05$ and a t-statistic of $1.372 < 1.96$. Human relations have a positive and significant effect on employee performance, with a p-value of $0.000 < 0.05$ and a t-statistic of $5.230 > 1.96$. Motivation also has a positive and significant effect on employee performance, with a p-value of $0.019 < 0.05$ and a t-statistic of $2.345 > 1.96$.

Keywords : Communication, Human Relations, Motivation, and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang semakin pesat, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. SDM tidak hanya menjadi tenaga kerja, tetapi juga aset yang berperan penting dalam mendorong pertumbuhan dan keberhasilan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Nawawi (dalam Utama, 2020), SDM merupakan potensi utama yang berperan sebagai motor penggerak dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, pengembangan SDM yang profesional, kompeten, dan berwawasan ke depan sangat penting dalam menjaga daya saing perusahaan, terutama di tengah persaingan yang semakin ketat.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Schuler et al. (dalam Sutrisno, 2017) adalah pengakuan atas pentingnya tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi. MSDM melibatkan berbagai fungsi dan kegiatan yang bertujuan untuk menggunakan SDM secara efektif dan adil demi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Di perusahaan, karyawan menjadi sumber daya penting yang harus terus dikembangkan agar mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan, serta menjaga keberlangsungan operasional perusahaan.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Menurut Abdurrahman et al. (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang terdiri dari tiga faktor: kemampuan dan minat karyawan, pemahaman atas tugas dan peran, serta motivasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, peningkatan kemampuan SDM menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan keberhasilan perusahaan

dalam menghadapi lingkungan bisnis yang dinamis.

Namun, di PT. Daha Mulia Valasindo, kinerja karyawan menunjukkan tren yang fluktuatif. Data hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun 2022 dan 2023 menunjukkan adanya penurunan dalam jumlah karyawan yang memperoleh kategori "sangat baik" dan "baik". Pada tahun 2022, sebanyak 66% karyawan termasuk dalam kategori tersebut, namun pada tahun 2023, jumlahnya menurun menjadi 61%. Sebaliknya, karyawan dengan penilaian kinerja "cukup" dan "kurang baik" mengalami peningkatan, dari 34% pada tahun 2022 menjadi 39% pada tahun 2023.

Meski sebagian besar karyawan mendapatkan penilaian yang baik, pencapaian tersebut belum optimal. Hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian dengan target perusahaan, yaitu agar semua karyawan dapat mencapai kategori "sangat baik" dan "baik". Kondisi kinerja yang belum optimal ini berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan target perusahaan dan mendukung keberlanjutan operasionalnya.

Hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti juga menunjukkan adanya beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Daha Mulia Valasindo, termasuk komunikasi yang kurang efektif dan human relation yang belum terjalin dengan baik. Komunikasi yang buruk sering kali menyebabkan kesalahpahaman dan menghambat kerja sama antara karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas dan kinerja perusahaan. Menurut Yosol Iriantara (2014), komunikasi yang efektif adalah kunci sukses perusahaan karena memungkinkan interaksi yang harmonis antara karyawan dan pemimpin.

Selain komunikasi, human relation juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja. Sebaliknya, hubungan yang kurang baik dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan produktivitas. Hubungan antar manusia yang baik tidak hanya terbentuk dari interaksi personal, tetapi juga dari usaha perusahaan dalam membangun budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan kerjasama.

Motivasi juga menjadi variabel penting dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih produktif dan berkomitmen pada pencapaian tujuan perusahaan. Namun, hasil pra-survei menunjukkan bahwa tingkat motivasi di PT. Daha Mulia Valasindo masih rendah, dengan hanya 42% karyawan yang merasa termotivasi. Kurangnya motivasi dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada aspek ini untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik.

Berdasarkan masalah-masalah yang teridentifikasi, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh komunikasi, human relation, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Daha Mulia Valasindo. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, perusahaan diharapkan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasionalnya.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen SDM adalah ilmu dan seni dalam mengatur tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Hasibuan (2016) mendefinisikan manajemen SDM sebagai cara untuk mengelola hubungan kerja, sementara

Sedarmayanti (2017) menekankan bahwa SDM adalah aset paling berharga dalam sebuah organisasi. Fungsi manajemen SDM termasuk perencanaan, pengarahan, dan pengendalian, yang semuanya ditujukan untuk memaksimalkan penggunaan talenta manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Fungsi Manajemen SDM

Afandi (2016) dan Yusuf Hamali (2018) membahas perencanaan SDM sebagai proses penting yang melibatkan pemilihan dan pengembangan karyawan. Pengorganisasian karyawan dan pengarahan melalui kepemimpinan yang baik juga disebut sebagai faktor penting dalam memastikan karyawan bekerja secara efektif. Ini menekankan pentingnya komunikasi dan hubungan antar manusia dalam proses tersebut.

Komunikasi

Komunikasi yang efektif di dalam organisasi merupakan fondasi keberhasilan perusahaan. Iriantara (2014) berpendapat bahwa komunikasi yang baik membantu menyelaraskan tujuan antara pimpinan dan karyawan. Hal ini selanjutnya diperkuat oleh penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan miskomunikasi dan penurunan kinerja karyawan.

Human Relations

Hubungan antar manusia (human relations) di tempat kerja berperan penting dalam membangun kerja sama tim yang baik. Menurut Davis (2020), hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hubungan kerja yang buruk sering kali menyebabkan ketidakpuasan dan berujung pada penurunan produktivitas.

Motivasi

McClelland (2012) dalam teorinya menekankan bahwa motivasi karyawan terbentuk dari kebutuhan akan aktualisasi diri, afiliasi, dan penghargaan. Karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan lebih baik dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Studi menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Nitisemito (2012) menekankan bahwa peningkatan kinerja dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan yang tepat. Kinerja yang optimal berkontribusi pada kesuksesan perusahaan dan pencapaian tujuan jangka panjangnya.

Pengaruh Komunikasi, Human Relations, dan Motivasi

Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Susanti et al. (2014) dan Puspita et al. (2023), menunjukkan bahwa komunikasi, human relations, dan motivasi semuanya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komunikasi yang baik, hubungan kerja yang harmonis, dan motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

3. METODOLOGI

Metodologi penelitian dalam skripsi ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan serta menjelaskan fenomena berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden yang menjadi objek penelitian. Pendekatan ini dianggap paling tepat untuk meneliti hubungan antara variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini, yaitu komunikasi, human relation, motivasi,

dan kinerja karyawan di PT. Daha Mulia Valasindo. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Kuesioner ini dirancang dengan skala Likert lima poin yang memungkinkan responden memberikan jawaban mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan merupakan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui instrumen kuesioner yang didesain untuk mengukur setiap variabel penelitian. Penggunaan metode deskriptif kuantitatif memberikan kemampuan untuk menyajikan data dalam bentuk angka-angka yang kemudian diolah untuk menggambarkan kondisi aktual yang ada di perusahaan, termasuk kondisi komunikasi, hubungan antar karyawan, motivasi kerja, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan data yang bersumber langsung dari karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih akurat dan komprehensif terkait permasalahan yang dihadapi oleh PT. Daha Mulia Valasindo.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini didasarkan pada beberapa dimensi utama yang terkait dengan variabel independen dan dependen. Variabel independen yang diukur meliputi komunikasi (X1), human relation (X2), dan motivasi (X3), sedangkan variabel dependen yang diteliti adalah kinerja karyawan (Y). Setiap variabel memiliki dimensi dan indikator tertentu yang diukur melalui item-item dalam kuesioner, seperti keterbukaan, empati, dan kesenangan untuk variabel komunikasi, serta kesiapan mental dan pengendalian emosi untuk variabel human relation. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel jenuh, yang berarti seluruh populasi karyawan PT. Daha Mulia Valasindo, dijadikan responden. Analisis data dilakukan

menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS), yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antar variabel sekaligus mengevaluasi model penelitian yang diajukan. Analisis SEM-PLS dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0, yang dipilih karena kemampuannya dalam mengelola data yang melibatkan banyak variabel dan menghasilkan output yang lebih komprehensif dibandingkan metode analisis tradisional. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komunikasi, human relation, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Daha Mulia Valasindo serta memberikan rekomendasi terkait langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja di masa depan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

1. Convergen Validity

Tabel 1. Hasil Loading Factor Setelah Pengeliminasian Data

| | HUmān Relation | Kinerja Kāryāwān | KomUnikāsi | Motivāsi |
|------|-----------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|
| HR1 | 0,893 | | | |
| HR4 | 0,899 | | | |
| HR5 | 0,889 | | | |
| KK1 | | 0,830 | | |
| KK2 | | 0,852 | | |
| KK3 | | 0,849 | | |
| KK4 | | 0,871 | | |
| KK9 | | 0,898 | | |
| KN10 | | | 0,749 | |
| KN2 | | | 0,819 | |
| KN3 | | | 0,842 | |
| KN7 | | | 0,720 | |
| M2 | | | | 0,864 |
| M4 | | | | 0,877 |
| M5 | | | | 0,807 |
| M6 | | | | 0,794 |
| M7 | | | | 0,842 |

Dari tabel di atas diperoleh informasi bahwa untuk nilai outer loading semua indikator sudah berada di atas 0.70, sehingga dapat dikatakan sudah memenuhi syarat convergent validity.

Pada Loading Factor tahap kedua ini, ada 7 indikator yang dihapus untuk memenuhi syarat convergent validity yaitu indikator (HR6, HR7, KN5, KN6, KN7, KN8, M1). Kemudian ada 10 indikator yang dihapus untuk memaksimalkan syarat nilai uji Discriminant Validity yaitu pada model F-Square dan Heterotrait-monotrait ratio yaitu indikator (HR2, HR3, KK5, KK6, KK7, KK8, KN1, KN4, KN9, M3)

2. Discriminant Validity Fornell Lacker

Tabel 2. Hasil Fornell Lacker

| | HUmān Relation | Kinerja Kāryāwān | KomUnikāsi | Motivāsi |
|----------------|-----------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|
| X ₂ | 0,894 | | | |
| Y | 0,886 | 0,860 | | |
| X ₁ | -0,166 | -0,228 | 0,784 | |
| X ₃ | 0,853 | 0,839 | -0,195 | 0,838 |

Berdasarkan hasil dari Fornell-Larcker Criterion menunjukkan bahwa evaluasi *discriminant validity* terhadap variabel komunikasi, *human relation*, motivasi, dan kinerja karyawan sudah terpenuhi karena hubungan variabel dengan variabel itu sendiri sudah lebih besar dibanding hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)

Tabel 3. Hasil Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)

| | Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) |
|--|---|
| Kinerja Kāryāwān <-> HUmān Relation | 0,980 |
| KomUnikāsi <-> HUmān Relation | 0,163 |
| KomUnikāsi <-> Kinerja Kāryāwān | 0,227 |
| Motivāsi <-> HUmān Relation | 0,925 |
| Motivāsi <-> Kinerja Kāryāwān | 0,881 |
| Motivāsi <-> KomUnikāsi | 0,173 |

Nilai Heterotrait-monotrait ratio pada tabel 5 beberapa menunjukkan nilai HTMT lebih kecil dari 0.9 dapat

dinyatakan valid. Kemudian untuk variabel kinerja karyawan terhadap human relation dan motivasi terhadap human relation memiliki nilai di atas 0.9 sehingga dinyatakan tidak valid.

Construct Reliability

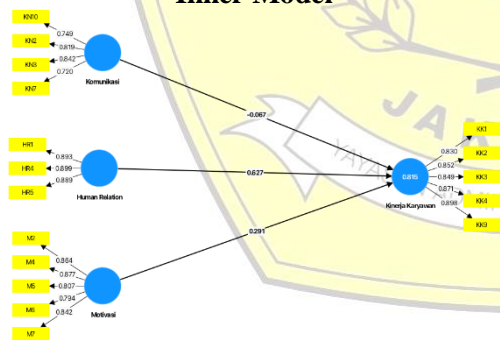
Tabel 4. Hasil Construct Reliability

| | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) | Composite reliability (rho_c) | Average variance extracted (AVE) |
|----------------|------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| X ₂ | 0,875 | 0,886 | 0,922 | 0,799 |
| Y | 0,912 | 0,913 | 0,934 | 0,740 |
| X ₁ | 0,810 | 0,876 | 0,864 | 0,615 |
| X ₃ | 0,897 | 0,931 | 0,922 | 0,702 |

Suatu variabel dinyatakan teruji atau reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0.7. (Ghozali, 2021:37). Pada tabel 6 menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai diatas 0.7. Dapat dikatakan bahwa data mencerminkan reabilitas.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Gambar 1. Hasil Gabungan Outer dan Inner Model



Tahap evaluasi model struktural (inner model) terdiri dari uji kebaikan model (model fit) dan uji hipotesis. Uji kebaikan model dilakukan dengan melihat nilai R-square (R²). Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari hubungan antar variabel (direct dan indirect effects).

Uji R-square (R²)

Tabel 5. Hasil Uji R-square (R²)

| | R-square | R-square adjusted |
|------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Karyawan | 0,815 | 0,808 |

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai R-square variable kepuasan kerja adalah sebesar 0,808. Nilai ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi komunikasi, human relation, dan motivasi sebesar 80,8% dan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya diluar variabel independen yang diteliti.

Uji f-square (f²)

Tabel 6. Hasil Uji f-square (f²)

| | F-square |
|------------------------------------|----------|
| Human Relation -> Kinerja Karyawan | 0,580 |
| Komunikasi -> Kinerja Karyawan | 0,023 |
| Motivasi -> Kinerja Karyawan | 0,123 |

Berdasarkan hasil tabel 6 dapat dianalisa F-square sebagai berikut :

1. Variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,023 dapat diartikan dalam lemah.
2. Variabel Human Relation terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,580 dapat diartikan dalam kuat.
3. Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,123 dapat diartikan dalam kuat.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values |
|------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Human Relation -> Kinerja Karyawan | 0,627 | 0,637 | 0,120 | 5,230 | 0,000 |
| Komunikasi -> Kinerja Karyawan | -0,067 | -0,068 | 0,049 | 1,372 | 0,170 |

| | | | | | |
|------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Motivasi -> Kinerja Karyawan | 0,291 | 0,282 | 0,124 | 2,345 | 0,019 |
|------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|

Berdasarkan tabel 7, maka dapat disimpulkan hipotesisnya sebagai berikut:

1. Nilai pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat p-value sebesar 0,170 (>0,05) dan t-statistik atau T-value sebesar 1,372. Dengan demikian H1 ditolak, yaitu komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai pengaruh variabel human relation terhadap kinerja karyawan dapat dilihat p-value sebesar 0,000 (<0,05) dan t-statistik atau T-value sebesar 5,230. Demikian H2 diterima, yaitu human relation berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat p-value sebesar 0,019 (<0,05) dan t-statistik atau T-value sebesar 2,345. Dengan demikian H3 diterima, yaitu motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Goodness of Fit (GoF)

Menurut Tenenhaus (2004) Nilai GoF terbentang antara 0 sampai dengan 1 dengan interpretasi nilai 0.00 - 0.24 (GoF kecil), 0.25 - 0.37 (GoF moderat), dan 0.38 - 1 (GoF besar). Perhitungan nilai GoF dapat dilihat di bawah ini:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0.714 \times 0.815}$$

$$GoF = 0.76$$

Berdasarkan hasil dari rumus di atas, maka dapat diperoleh nilai GoF sebesar 0.76. Hal ini menunjukkan nilai GoF berada di kategori tinggi karena GoF ≥ 0.38 .

Pembahasan

Variabel Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daha Mulia Valasindo (H1). Hal ini dibuktikan dengan hasil output SmartPLS yang menghasilkan p value 0,170 > 0,05 dengan t statistik sebesar 1,372 < 1.96. Maka dapat dijelaskan bahwa komunikasi karyawan PT. Daha Mulia Valasindo berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiara (Puspita et al., 2023) yang menjelaskan bahwa Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel *Human Relation* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daha Mulia Valasindo (H2). Hal ini dibuktikan dengan hasil output SmartPLS yang menghasilkan p value 0,000 < 0,05 dengan t statistik sebesar 5,230 > 1.96. Maka dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. Daha Mulia Valasindo dipengaruhi oleh human relation dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kevin (Sundayo et al., 2021) bahwa hubungan manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik hubungan manusia, maka semakin baik kinerja karyawannya.

Variabel Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daha Mulia Valasindo (H3). Hal ini dibuktikan dengan hasil output SmartPLS yang menghasilkan p value 0,019 < 0,05 dengan t statistik sebesar 2,345 > 1.96. Maka dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. Daha Mulia Valasindo dipengaruhi oleh motivasi dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Diatmiko (Noviantoro et al., 2022) Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan pada nilai p-value sebesar $0,170 > 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $1,372 < 1,96$. Sehingga dapat diartikan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan pada nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $5,230 > 1,96$. Sehingga dapat diartikan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan pada nilai p-value sebesar $0,019 < 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $2,345 > 1,96$. Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, S. El. (2020). *Human Relations*. EDU PUSTAKA.
- Admit, D. G., & Fujie, A. T. (2023). The Effect of Leadership, Employee Commitment, and Work Motivation on Employee's Performance. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 3(6).
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Managemen Research* (1st ed.). Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Budiyanto, C., Hasnawati, Sukamdani, N. B., Permatasari, R. D., Wijaya, I. M. S., Suryanto, Ansari, Mutawally, A. F., Putri, M. F. J. L., Afifin, M. O., Rismanto, D., Zahara, I., & Djerubu, D. (n.d.). *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (A. Gafur, Ed.). ZAHIR PUBLISHING.
- Ernawati, Octaviana, L. P., Fatmawati, E., Nugraha, A. P. H. S., Wardani, D. N. K., Bakoil, M. B., Rahmawati, S., Isnaini, F., Purmahardini, N., & Hernanto, F. F. (2022). *KUPAS TUNTAS SEPUTAR KOMUNIKASI DALAM PRAKTIK KEBIDANAN* (P. F. D. H. R. Permatasari, Ed.; 1st ed.). Penerbit Rena Cipta Mandiri.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris* (2nd ed.). Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Isili, A. Y., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing, Human Relation dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi SulUt di Masa Pandemi Covid-19 . *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1).
- Jalloh, A. A. A., & Jalloh, A. U. (2016). The Effect of Motivation on Employee Performance: A Startegic Human Resource Management Approach. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 5(12).
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. *EMBA*, 6(1), 341–350.

- Noviantoro, D., Marisa, S., & Sakarina, S. (2022). The Influence of Communication, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance with Work Discipline as a Mediating Variable. *Облік і Фінанси*, 98(4).
- Puspita, T. W., Violinda, Q., & P, R. H. U. (2023). Pengaruh Human Relation, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Liebra Permana). *Jurnal Bisnis Kolega*, 9(2).
- Riedel, A. G. C. R., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2019). PENGARUH HUMAN RELATION, JOB SATISFACTION DAN JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN MANADO QUALITY HOTEL. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Rizkia, N. D., Istianingsih, N., Nuryanto, U. W., Surya, A. P., Susriyanti, Rahmat, Misno, Bander, S. E., Safarida, N., Indrajaya, S., Yudawisastra, H. G., & Atmoko, A. D. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS* (M. A. Wardana, Ed.). PENERBIT INTELEKTUAL MANIFES MEDIA.
- Sari, E. T. M., & Kusdianto. (2023). PENGARUH PEMBERIAN REWARD, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia di Surakarta cabang Purwosari). *Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 4(1).
- Sari, R., Agustino, M. R., & Zulkurniawati. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Sundayo, K. A., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kotamobagu. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).
- Sutrisno, E. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (9th ed.). KENCANA.
- Utama, Z. M. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep Dasar & Teori. UNJ Press.
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Saefullah, E., Wiyono, A. S., Putra, A. R., Hikmah, Purba, S., Fariati, W. T., Djaya, T. R., Manurung, E. H., & Rachmawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (I. Kusumawati & Srikamilah, Eds.). Penerbit Insania.