



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 3370-3384

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kegiatan Employee Relations Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi "PT. XYZ" Karawang

Rizki Permana^{1✉}, Danny Ramdani²

Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email : 1910631020043@student.unsika.ac.id[✉]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan hubungan antara kegiatan *employee relations* dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada divisi Produksi PT XYZ. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial kegiatan *employee relations* terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT XYZ dan pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT XYZ. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh secara simultan antara kegiatan *employee relations* dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT XYZ. Penelitian ini menggunakan metode Verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan sampel penelitian sebanyak 198. Teknik Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur (path analysis) , dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Terdapat hubungan yang cukup kuat antara Kegiatan *Employee Relations* (X1) dan Motivasi (X2). Analisis secara parsial pengaruh variabel Kegiatan *Employee Relations* (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), didapatkan nilai sebesar 0,126. Hal ini dapat diartikan bahwa Kegiatan *Employee Relations* pada PT. XYZ Karawang memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0,126 atau 12,6% terhadap kinerja karyawan. Kegiatan *Employee Relations* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Karawang. Analisis secara parsial pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Karawang. Kegiatan *Employee Relations* dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Karawang.

Kata Kunci : *Employee Relation, Motivasi, Kinerja*

Abstract

This study aims to determine, analyze and explain the relationship between employee relations activities and motivation on employee performance in the production division of PT XYZ. To find out and analyze the partial effect of employee relations activities on the performance of employees in the production division of PT XYZ and the partial effect of motivation on the performance of employees in the production division of PT XYZ. To find out, analyze, and explain the simultaneous effect of employee relations activities and motivation on employee performance in the production division of PT XYZ. This study uses a verification method with a quantitative approach. The research sample is 198. The data analysis technique used in this study is path analysis, with partial and simultaneous hypothesis testing. There is a fairly strong relationship between Employee Relations Activities (X1) and Motivation (X2). Partial analysis of the influence of the Employee Relations Activity variable (X1) on the Employee Performance variable (Y), obtained a value of 0.126. This can be interpreted that Employee Relations Activities at PT. XYZ Karawang has a direct or indirect effect of 0.126 or 12.6% on employee performance. Employee Relations activities partially have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. XYZ Karawang. Partial analysis of the influence of the variable Motivation (X2) on the variable Employee Performance (Y). Motivation partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. XYZ Karawang. Employee Relations and Motivation activities simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. XYZ Karawang.

Keywords: *Employee Relations, Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi perusahaan harus mengembangkan manajemen yang baik dalam perusahaan terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia, hal ini dikarenakan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Potensi sumber daya manusia harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan *output* yang optimal, oleh karena itu perusahaan harus memiliki cara yang tepat untuk mengembangkan karyawannya agar memiliki kinerja yang tinggi sehingga mendorong kemajuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya sumber daya manusia, yang merupakan aset penting (*human capital*) perusahaan yang harus di *maintain* dengan baik agar terus memberikan kontribusi bagi perusahaan.

PT. XYZ yang merupakan salah satu industri yang bergerak dalam bidang *product support* manufaktur otomotif sebagai pemasok *spare part* atau *component* otomotif yaitu *energy storage (battery)* atau biasa kita kenal aki dari beberapa perusahaan otomotif besar yang ada di Indonesia, seperti Honda, Toyota, Daihatsu, dll. Beberapa alasan yang melatar belakangi peneliti memilih PT. XYZ sebagai tempat penelitian, dikarenakan belum banyak penelitian yang memfokuskan pada objek produksi pendukung otomotif, serta peneliti melihat adanya

fenomena menarik terhadap penggunaan SDM, dimana di tahun 2022 terdapat fluktuasi atau *turnover* yang cukup signifikan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1. Data Karyawan PT XYZ Tahun 2022

Karyawan	Bulan											
	Jan	Feb	Maret	April	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des
Jumlah Karyawan	1.170	1.168	1.166	1.170	1.171	1.170	1.169	1.167	1.166	1.165	1.164	1.160
Jumlah Karyawan PHK	2	2	0	0	1	1	2	1	1	1	4	0
<i>Turnover</i> (%)	0.002	0.002	0	0	0.001	0.002	0.002	0.001	0.001	0.001	0.003	0
<i>Total Turnover</i> (%)	(15 : 1165) x 100 % = 1,3 % Selama 1 tahun											

Sumber: PT. XYZ 2023

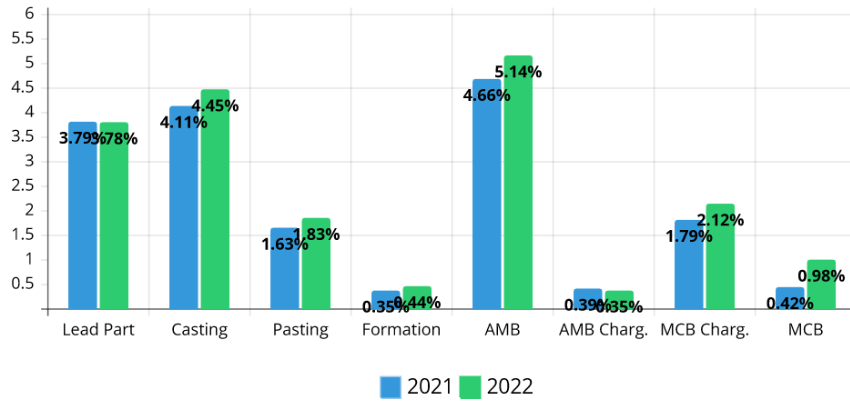
Berdasarkan informasi yang disampaikan pihak manajemen PT. XYZ, bahwa *turnover* dikarenakan karyawan : Memasuki masa pensiun, meninggal dunia, mengundurkan diri, dan dipecat karena melakukan indisipliner. Hal ini akan mempengaruhi terhadap : kelangsungan proses produksi, kelambatan *transfer knowledge* dan *experience* pada generasi baru, lebih jauhnya akan mempengaruhi *on time delivery* produk terhadap *customers*.

Sementara itu, berdasarkan data yang diperoleh dari divisi produksi, pada tahun 2021 sd. 2022 terdapat penurunan realisasi produksi yang cukup signifikan.

Penurunan kinerja karyawan pastinya akan berpengaruh juga terhadap kinerja perusahaan, tentunya fenomena ini bisa sangat merugikan perusahaan pasalnya hal ini pasti akan menghambat pemenuhan target produksi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pasar dan hal yang paling buruk adalah merusak kepuasan dan kepercayaan dari pelanggan seperti yang diungkapkan dalam penelitian (Rustanti et al., 2023) menyatakan bahwa kualitas kinerja karyawan dalam menghasilkan suatu produk dan melayani pelanggan sama pentingnya dengan memastikan bahwa pelanggan puas dengan produk itu sendiri.

Persentase Produk Barang Reject

PT. XYZ Tahun 2021 & 2022



Gambar 1 Grafik Persentase Produk Barang Reject PT. XYZ

Sumber : Hasil olah data penulis 2023

Selanjutnya pada tabel 1.3 dan gambar 1.2, dapat dilihat bahwa terdapat data kegagalan (*reject*) pada pembuatan produk di tahun 2022 yang meningkat jika dibandingkan dengan tahun 2021. Rata-rata kegagalan dalam pembuatan komponen diakibatkan oleh *human factor* mencapai rata-rata 2,39% (*human factor* diartikan sebagai studi mengenai kapabilitas manusia dengan segala keterbatasan yang ada di lingkungan kerjanya, seperti : interaksi antar personal, peralatan yang digunakan dalam bekerja, prosedur dan aturan yang harus diikuti serta kondisi lingkungan dari sistim yang ada), dalam hal ini karyawan bisa melakukan kesalahan akibat dari kurangnya konsentrasi dan motivasi dalam menjalankan pekerjaannya yang menyebabkan kinerja karyawan yang menurun. Penurunan kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu kurangnya motivasi, di dalam mewujudkan target yang diinginkan karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih, pada intinya motivasi dijadikan salah satu solusi untuk mencapai tujuan, motivasi juga bisa menjadi penentu keberhasilan. Organisasi tanpa adanya motivasi, maka tujuan ataupun target tidak akan tercapai (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020).

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam penelitian (Nurfaizi & Ramdani, 2022) mengemukakan motivasi adalah usaha yang mendorong seseorang untuk bergerak atau tidak, yaitu pada dasarnya secara internal dan eksternal maupun positif dan negatif. Namun terkadang motivasi kerja memberikan efek negatif terhadap karyawan jika tidak dikontrol dengan baik karena dengan adanya motivasi seseorang terkadang selalu ingin menjadi yang terbaik sampai harus membunuh karakter rekan kerjanya sendiri (P. Wibowo, 2018). Maka dari itu, motivasi perlu dibarengi dengan meningkatkan hubungan dengan rekan kerja (*employee relations*) agar setiap karyawan mempunyai rasa kekeluargaan dan rasa memiliki antar sesama karyawan, karena selain motivasi hubungan karyawan juga menjadi salah satu faktor kinerja karyawan. (Octanisa et al., 2018).

Berdasarkan data dan fenomena masalah yang dipaparkan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh pada PT. XYZ, dengan mengambil judul penelitian "Pengaruh Kegiatan *Employee Relations* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. XYZ di Karawang "

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Verifikatif dengan pendekatan kuantitatif . Penelitian kuantitatif banyak menekankan hasil obyektif dengan menyebarkan kuesioner data dapat diperoleh dan diuji secara objektif menggunakan proses validitas dan reliabilitas (Sahir, 2021). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. XYZ bagian Produksi berjumlah 392. Dalam menentukan sampel peneliti menggunakan rumus slovin dengan rumus $n : N / 1+ N (e)^2$ dengan taraf kesalahan sebesar 5% sehingga sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 198.

Penelitian ini menggunakan Teknik *probability sampling*. *Probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur (path analysis) , dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Korelasi Antara Variabel independent

Tabel 6 Korelasi Antara Kegiatan *Employee Relations* (X1) dengan Motivasi (X2)

Correlations			
		Kegiatan <i>Employee Relations</i>	Motivasi
<i>Kegiatan Employee Relations</i>	Pearson Correlation	1	.393**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	198	198
Motivasi	Pearson Correlation	.393**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	198	198

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel Kegiatan *Employee Relations* (X1) dengan Motivasi (X2) yaitu sebesar 0,393. Dari hasil analisis yang diperoleh, besaran koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu Kegiatan *Employee Relations* (X1) dengan Motivasi (X2) yaitu sebesar 0,393 yang berarti jika dilihat dari tabel 6 memiliki tingkat korelasi rendah. Arah korelasi yang ada menandakan bahwa Kegiatan *Employee Relations* memiliki hubungan dengan motivasi. Jadi dengan adanya Kegiatan *Employee Relations* maka karyawan dapat termotivasi dengan baik.

Analisis Jalur

Tabel 7 Koefisien Jalur

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10828.333	1836.763		5.895	.000
	Kegiatan <i>Employee Relations</i>	.142	.069	.282	3.600	.000
	Motivasi	.374	.063	.415	5.912	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur variabel Kegiatan *Employee Relations* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,282. Berdasarkan hasil tersebut, maka diperoleh persamaan $Y=0,282X_1$ koefisien jalur Kegiatan *Employee Relations* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,282 atau 28,2%. nilai koefisien jalur variabel Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,415. Berdasarkan hasil tersebut, maka diperoleh persamaan $Y=0,415X_2$. nilai koefisien jalur Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,415 atau 41,5%.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 ^a	.344	.179	3,339.777

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kegiatan *Employee Relations*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai R *Square* (R^2) yaitu sebesar 0,344 atau 34,4%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh Kegiatan *Employee Relations* (X1) dan Motivasi (X2), sedangkan sisanya sebesar $100\% - 34,4\% = 65,6\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengaruh Kegiatan *Employee Relations* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Kegiatan *Employee Relations* (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{YX_1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh Kegiatan *Employee Relations* terhadap Kinerja Karyawan

$H_1 : \rho_{YX_1} \neq 0$ Terdapat pengaruh Kegiatan *Employee Relations* terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria Uji : Tolak H_0 jika $\text{sig} < \alpha$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Pengaruh Kegiatan *Employee Relations* (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = (n-2) = 198-2 = 196 diperoleh t tabel = 1,972. Tabel berikut merupakan pengaruh X1 secara parsial terhadap Y.

Tabel 9 Uji Hipotesis Pengaruh Parsial Kegiatan *Employee Relations* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktural	Sig.	α	t hitung	t tabel	Kesimpulan
ρ_{YX_1}	0,000	0,05	3,600	1,972	H_0 ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t hitung (3,600) > t tabel (1,979) maka dengan demikian H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Kegiatan *Employee Relations* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Parsial Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Motivasi (X2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{YX_2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

$H_1 : \rho_{YX_2} \neq 0$ Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria Uji : Tolak H_0 jika $\text{sig} < \alpha$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Pengaruh Motivasi (X2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = (n-2) = 198-2 = 196 diperoleh t tabel = 1,972. Tabel berikut merupakan pengaruh X1 secara parsial terhadap Y.

Tabel 10 Uji Hipotesis Pengaruh Parsial Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktural	Sig.	α	t hitung	t tabel	Kesimpulan
ρ_{YX_2}	0,000	0,05	5,912	1,972	H_0 ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t hitung (5,912) > t tabel (1,972) maka dengan demikian H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Simultan Kegiatan *Employee Relations* (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Kegiatan *Employee Relations* (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{YX_2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh Kegiatan *Employee Relations* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

$H_1 : \rho_{YX_2} \neq 0$ Terdapat pengaruh Kegiatan *Employee Relations* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria Uji : Tolak H_0 jika $\text{sig} < \alpha$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Pengaruh Kegiatan *Employee Relations* (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = (n-2) = 198-2 = 196 diperoleh $F \text{ tabel} = 3,041$. Sedangkan $F \text{ hitung}$ dapat dilihat pada tabel 4.44 berikut ini.

Tabel 11 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	502588869.233	2	251294434.616	22.529	.000 ^b
	Residual	2175051985.414	195	11154112.746		
	Total	2677640854.646	197			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kegiatan *Employee Relations*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai $F \text{ hitung} = 22,529$ dan $\text{sig} = 0,000$. Pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y akan ditunjukkan pada tabel 4.45 berikut ini:

Tabel 12 Uji Hipotesis Pengaruh Simultan Kegiatan *Employee Relations* (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktural	Sig.	α	F hitung	F tabel	Kesimpulan
ρ_{YX_2}	0,000	0,05	22,529	3,041	H_0 ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 13 dapat dilihat bahwa nilai $\text{sig.} (0,000) < \alpha (0,05)$ dan $F \text{ hitung} (22,529) > F \text{ tabel} (3,041)$ maka dengan demikian H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Kegiatan *Employee Relations* (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

1. Korelasi antara Kegiatan *Employee Relations* (X1) dan Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil penelitian untuk menganalisis korelasi dengan menggunakan analisis jalur antara variabel Kegiatan *Employee Relations* (X1) dan variabel Motivasi (X2), menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,393. Hal tersebut dapat diartikan bahwa korelasi atau hubungan antara Kegiatan *Employee Relations* (X1) dan Motivasi (X2) memiliki tingkat korelasi yang cukup kuat dan searah, karena nilainya positif. Hal ini menandakan bahwa apabila Kegiatan *Employee Relations* baik, maka Motivasi pun baik dan begitu sebaliknya. Artinya Kegiatan *Employee Relations* dan Motivasi pada PT. XYZ terus beriringan untuk menciptakan karyawan yang berkinerja baik.

Hal tersebut serupa dengan yang didapat oleh (Prihantini & Apriliansyah, 2019) bahwa berdasarkan hasil uji analisis koefisien korelasi yang dilakukan, didapatkan Kegiatan *Employee Relations* memiliki hubungan yang kuat dengan Motivasi.

Penelitian (Arifin, 2020) juga mendukung hasil penelitian ini mengenai korelasi yang kuat hubungan antar variabel yang meliputi variabel Kegiatan *Employee Relations* dan variabel Motivasi. Dengan ini dikatakan bahwa kedua variabel independent berhubungan erat.

2. Pengaruh Parsial Kegiatan *Employee Relations* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis jalur untuk menganalisis secara parsial pengaruh variabel Kegiatan *Employee Relations* (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), didapatkan nilai sebesar 0,186. Hal ini dapat diartikan bahwa Kegiatan *Employee Relation* pada PT. XYZ memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0,282 atau 28,2% terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis t yang dilakukan menghasilkan t hitung sebesar 3,600 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan t tabel yang sebesar 1,972 ($3,600 > 1,979$) dan nilai sig sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kegiatan *Employee Relations* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa apabila perusahaan memberikan Kegiatan *Employee Relations* yang baik, maka akan tetap terjaga kinerja karyawan itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Irmayani et al., 2022) bahwa Kegiatan *Employee Relations* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik Kegiatan *Employee Relations* yang diberikan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Begitupula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Toruan & Saragih, 2022) yaitu uji t yang menyatakan Kegiatan *Employee Realtions* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung ($4,917 > t \text{ tabel } (1,983)$). Hal ini berarti Kegiatan *Employee Relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Parsial Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji *path* untuk menganalisis secara parsial pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), didapatkan nilai sebesar 0,327. Hal ini dapat diartikan bahwa Motivasi karyawan pada PT. XYZ memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0,415 atau 41,5% terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis t yang dilakukan menghasilkan t hitung sebesar 5,912 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan t tabel yang sebesar 1,972 ($5,912 > 1,972$) dan nilai sig sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan termotivasi dalam bekerja maka akan meningkatkan pula hasil kinerja karyawan bagi perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang mendukung hasil penelitian ini yaitu menurut (Kasmaludin et al., 2023) variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel Motivasi yaitu $0,02 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Medah et al., 2023) yaitu berdasarkan hasil perhitungan mendapatkan hasil angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dan berarti menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurutnya, faktor kinerja merupakan faktor yang penting dan dapat menentukan kinerja karyawan sehingga motivasi perlu terus ditingkatkan.

4. Pengaruh Simultan Kegiatan *Employee Relations* (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji *path* untuk menganalisis secara simultan pengaruh variabel Kegiatan *Employee Relations* (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), didapatkan nilai F hitung sebesar 22,529 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan F tabel yang sebesar 3,041 ($22,529 > 3,041$) dan nilai sig sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05). Hal ini dapat diartikan bahwa Kegiatan *Employee Relations* dan Motivasi memiliki pengaruh sebesar 22,529 terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Uji hipotesis F menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kegiatan *Employee Relations* dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara Kegiatan *Employee Relations* dan Motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,344 atau dengan persentase sebesar 34,4%, sedangkan sisanya sebesar 0,636 atau 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setianingsing et al., 2021) bahwa Berdasarkan hasil hipotesis tersebut, secara simultan variabel Kegiatan *Employee*

Relations dan Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Kegiatan *Employee Relations* dan Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Arifin., 2020) juga mendukung penelitian ini dengan mengatakan bahwa secara simultan Kegiatan *Employee Relations* dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan Kegiatan *Employee Relations* yang baik dan Motivasi yang tinggi dapat mendorong pencapaian kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif mengenai Pengaruh Kegiatan *Employee Relations* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan divisi produksi pada PT. XYZ Karawang, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Variable Kegiatan *Employee Relations* (X1) dan variabel Motivasi (X2), menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,393. Hal tersebut dapat diartikan bahwa korelasi atau hubungan yang cukup kuat antara Kegiatan *Employee Relations* (X1) dan Motivasi (X2). Analisis secara parsial pengaruh variabel Kegiatan *Employee Relations* (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), didapatkan nilai sebesar 0,126. Hal ini dapat diartikan bahwa Kegiatan *Employee Relations* pada PT. XYZ Karawang memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0,126 atau 12,6% terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Kegiatan *Employee Relations* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Karawang. Analisis secara parsial pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), didapatkan nilai sebesar 0,218. Hal ini dapat diartikan bahwa Motivasi karyawan pada PT. XYZ Karawang memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0,218 atau 21,8% terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Karawang. Analisis secara simultan pengaruh variabel Kegiatan *Employee Relations* (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), didapatkan nilai F hitung sebesar 22,529 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan F tabel (3,041). Hal ini dapat diartikan bahwa Kegiatan *Employee Relations* dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Karawang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kegiatan *Employee Relations* dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Karawang. Terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara Kegiatan *Employee Relations* dan Motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,344 atau dengan persentase sebesar 34,4%, sedangkan sisanya sebesar 0,636 atau 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Praktik dan Penelitian*.
- Akbari, R., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2019). Dampak Hubungan Karyawan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JOMB*, 1(2).
- Ardini, T. S., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 16–35.
- Arifin, B. H. (2020). Pengaruh Employee Relations Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Joop Fine Interiors. In *Jurnal Spektrum Komunikasi* (Vol. 8, Issue 2).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Ghodang, H. (2020). *Path Analysis (Analisis Jalur) Konsep & Praktik dalam Penelitian*. PT. Penerbit Mitra Grup.
- Harahap, N., & Lubis, S. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. IC Publisher.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. S. P. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Revisi). PT Bumi Aksara.
- Herdiyati & Syahrial. (2019). *Desain Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data*.
- Irmayani, N. W. D., Widiana, I. N. wahyu, & Angelita, L. P. (2022). PENGARUH EMPLOYEE RELATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JIMMY BUTCHER URBAN STORE. *Jurnal Satyagraha*, 5(1), 133–199.
- Jasmani. (2018). PENGARUH PERAN NILAI PELANGGAN DAN CITRA MEREK TERHADAP KINERJA PEMASARAN (STUDI KASUS PT. BERKAH MOTOR WONOSARI). *Jurnal Mandiri*, 2(2), 263–280.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management*.
- Morissan. (2017). *Metode Penelitian Survei*. Kencana.
- Mundakir, & Zainuri. (2018). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1).
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1).
<http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jjom>,

- Nurfaizi, A., & Ramdani, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang). *YUME: Journal of Management*, 5(3), 164–171. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.345>
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja* (A. D. Iلمي, Ed.). Cendikia Publisher.
- Octanisa, D. S., Sari, N. R., & Ariani, N. M. (2018). Pengaruh employee relation terhadap motivasi kerja karyawan di intercontinental bali resort. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 2(1), 106–125.
- Pandera, Y. D., Ali, S., & Wahyudin. (2021). Faktor Penyebab Penurunan Kinerja Karyawan Outsourcing Subbagian Pengelolaan Piutang: Studi Pada PT. PLN UP3 Teluk Naga Tangerang. *JRMB*, 16(2).
- Paris, M. A., & Nufus, W. (2022). Model Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Belajar, Disiplin Siswa dan Metode Mengajar Terhadap Hasil Belajar Matematika. *Jurnal PTK Dan Pendidikan*, 7(2). <https://doi.org/10.18592/ptk.v7i2.5665>
- Prins, P. D., Stuer, D., & Gielens, T. (2020). Revitalizing social dialogue in the workplace: The impact of a cooperative industrial relations climate and sustainable HR practices on reducing employee harm. *International Journal of Human Resource Management*, 31(13), 1684–1704. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1423098>
- Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, & Rivai, A. A. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Manajemen Journal*, 2(3), 81–90.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Ruslan, R. (2020). *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi* (Edisi Revisi). PT RajaGrafindo Persada.
- Rustanti, D., Purbowati, D., Haris, P. A., Gracela, Y., & Lubis, Y. A. (2023). Literature Review Analisis Kepuasan Pelanggan Terhadap Kualitas Produk dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Erigo Store). *Greenation*, 1(4).
- Ruyatnasih, Y., & Megawati, L. (2019). *Pengantar manajemen Teori, Fungsi dan Kasus* (Edisi 3). CV. Absolute Media.
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. K-Media.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia. www.penerbitbukumurah.com
- Saluy, A. B., Musanti, T., & Mulyana, B. (2019). PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERSONEL DI MAKOSEK HANUDNAS I. *Journal of Management and Business Review*, 16(1), 87–109.

- Samwel, J. O. (2018). Effect of Employee Relations on Employee Performance and Organizational Performance-Study of Small Organizations in Tanzania. *Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal Publisher: Global Journals Online, 18*.
- Sela, J., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2018). THE EFFECT OF COMPETENCE AND DESIGN TRAINING ON THE TRAINING EFFECTIVENESS TEACHERS OF SENIOR HIGH SCHOOL AND VOCATIONAL SCHOOL MANADO IN REGIONAL EDUCATION DEPARTMENT OF NORTH SULAWESI PROVINCE. *Jurnal EMBA, 6(4), 2368–2377*.
- Sembiring, H. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN. *Jarakunman, 13(1), 10–23*.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chairunnisah, R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 8(1), 15–22*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *Jenius, 2(3)*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Kencana.
- Toruan, V. S. L., & Saragih, R. (2022). Pengaruh Employee Relations dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai, Sumatera Utara. *YUME: Journal of Management, 5(1), 185–194*. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.356>
- Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian dalam Penelitian Pendidikan. *Al-Fathonah: Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*.
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Wibowo, P. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 10(2)*.
- Widiana, M. E. (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. CV. Pena Persada.
- Wulansari, W., & Wiwitan, T. (2022). Hubungan antara Kegiatan Employee Relations dengan Motivasi Kerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Public Relations, 2(2)*. <https://doi.org/10.29313/bcspr.v2i2.3880>
- Yang, J. S., Hernawan, D., & Goris, S. G. (2020). KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KECAMATAN BOGOR SELATAN KOTA BOGOR CIVIL SERVANT PERFORMANCE IN BOGOR SELATAN DISTRICT BOGOR CITY. *Jurnal Governansi, 6(1)*.
- Yusuf, M., & Danis, L. (2018). *Analisis Data Penelitian Teori Aplikasi dalam Bidang Perikanan* (I. Marsuki, Ed.). PT Penerbit IPB Press.

- Zacharias, T., Wenno, & Laurens, S. (2019). *Metode Penelitian Sosial Teori dan Aplikasi* (M. Rianti, Ed.). Uwais Inspirasi Indonesia.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.