

PENGARUH *HUMAN RELATION*, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA PAKRAMAN PADANGSAMBIAN

I Ketut Endi Parta¹, Ni Wayan Eka Mitariani², I Gede Yudhi Hendrawan³

¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: endipartaiketut@gmail.com

ABSTRACT

Performance is a result of the work achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him based on skills, experience, and seriousness and time. There are several factors that can affect employee performance, including human relations, motivation, and organizational culture. This study aims to explain the effect of human relations, motivation, and organizational culture on employee performance at LPD Desa Pakraman Padangsambian.

The population in this study were all employees of the LPD Desa Pakraman Padangsambian, totaling 35 people. The sampling technique used is saturated sampling technique, where the entire population is used as a sample of 35 people. The analytical tool used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis.

The results showed that human relations had a positive effect on employee performance, motivation had no effect on employee performance, and organizational culture had a positive effect on employee performance. Suggestions for further research can develop this research by adding other variables such as compensation and work environment.

Keywords: employee performance, human relations, motivation, organizational culture.

ABSTRAK

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah *human relation*, motivasi, dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *human relation*, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pkaraman Padangsambian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu Teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 35 orang. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Saran bagi

penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti kompensasi dan lingkungan kerja.

Kata kunci: kinerja karyawan, *human relation*, motivasi, budaya organisasi.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama dalam suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Pada dasarnya aktivitas manajemen perusahaan akan mampu berjalan dengan baik, apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan luas serta memiliki keterampilan yang tinggi. Untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan adanya aktivitas manajemen yang baik dalam perusahaan, dimana hal tersebut sangat berperan dan memiliki dampak yang besar terhadap kinerja sumber daya manusia yang bersangkutan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pandangan ahli menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa suatu kemajuan bagi perusahaan yang bersangkutan sehingga perusahaan dapat bertahan persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka tingkat produktivitas

dalam perusahaan juga akan meningkat.

Penelitian ini mengambil objek pada LPD Desa Pakraman Padangsambian. LPD Desa Pakraman Padangsambian adalah badan usaha yang dimiliki Desa Padangsambian dalam menjalankan usaha di lingkungan desa. Badan usaha ini bergerak di bidang perkreditan, memungut tabungan, dan disalurkan lewat kredit efektif dan terarah, agar mampu membantu masyarakat golongan ekonomi menengah kebawah yang berlokasi di Jalan Gunung Sanghyang, Padangsambian Kaja, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan dan nasabah yang ada di LPD Desa Pakraman Padangsambian, ditemukan suatu permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu pelayanan yang kurang maksimal terhadap nasabah. Berdasarkan hasil pengamatan diketahui bahwa penyebab penurunan kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian adalah rendahnya kuantitas dan kualitas seorang karyawan terhadap perusahaan terwujud di dalam aktivitas individu karyawan saat melakukan tugas yang diberikan, seperti saat tercapainya target tabungan yang jumlahnya menurun sedangkan kualitas promosi untuk mendapatkan calon nasabah kurang begitu meyakinkan.

Tabel 1.1
Daftar Komplain Nasabah
Pada LPD Padangambilan Denpasar Tahun 2021

No	Bagian	Jenis Komplain
1	Teller	Lamban dalam melayani nasabah
2	Kasir	Lamban dalam melayani nasabah
3	Petugas Lapangan	Sering tidak mengunjungi nasabah dan sering salah menulis jumlah tabungan nasabah

Sumber: LPD Padangambilan Denpasar.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa selama tahun 2021 banyak nasabah yang komplain mengenai pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Dimana petugas teller dan kasir sering lamban dalam melayani nasabah serta petugas lapangan yang sering tidak mengunjungi nasabah dan sering salah menulis jumlah tabungan nasabah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih cukup rendah.

Rendahnya kinerja karyawan juga ditunjukkan dengan realisasi target yang dicapai selama tahun

2017-2021, seperti tabel 1.2. Tabel 1.2 menunjukkan laba yang diperoleh selama lima tahun terakhir, yaitu dari tahun 2017 sampai tahun 2021. Dapat dilihat bahwa perolehan laba mengalami fluktuasi dengan rata-rata persentase sebesar 96,97%. Persentase tersebut belum dapat dikatakan persentase yang bagus karena tidak mencapai 100%. Realisasi laba yang melampaui target hanya terjadi pada tahun 2018 dan 2019, sedangkan untuk tahun 2017, 2020 dan 2021 realisasi laba yang diperoleh masih di bawah dari target yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 1.2
Persentase Perolehan Laba
Pada LPD Padangambilan Denpasar
Tahun 2017-2021

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2017	7.679.683.000	6.873.358.038	89,50%
2018	7.046.097.000	7.100.230.557	100,77%
2019	7.301.267.000	7.631.834.601	104,53%
2020	5.510.887.000	5.050.798.422	91,65%
2021	5.104.726.000	5.023.995.885	98,42%
Rata-rata			96,97%

Sumber: LPD Padangambilan Denpasar (data diolah).

Ada sejumlah masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja karyawan, diantaranya adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Kurangnya komunikasi dan kerja sama yang terjalin diantara pegawai satu dengan yang lain saat

memberikan pelayanan terhadap nasabah, terdapat beberapa komplain dari nasabah, kurangnya motivasi dan minimnya penghargaan yang diberikan dalam bekerja sehingga dikhawatirkan berimbas pada kinerja, dan kurangnya kepatuhan karyawan terhadap budaya organisasi yang menyebabkan nasabah enggan untuk

datang sehingga berdampak pada berkurangnya jumlah nasabah. Perusahaan harus mampu menganalisa dan mengevaluasi masalah-masalah yang ada serta mencari jalan keluar yang terbaik. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah *human relation*, motivasi, dan budaya organisasi.

Hasibuan (2018) menyatakan hubungan antar manusia (*Human Relation*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Dalam sebuah perusahaan, karyawan dituntut untuk memiliki hubungan kemanusiaan yang baik, yaitu kepada pimpinan maupun kepada sesama karyawan. Hal ini dilakukan guna menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga karyawan akan merasa nyaman dan fokus dalam melaksanakan tugas sehingga akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap (2017) dan Sundayo dkk (2021) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat *human relation* maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan penelitian yang dilakukan Mamarodia (2021) menyatakan bahwa *human relation* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Terry dalam Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk

melakukan tindakan-tindakan. Invanko dalam Hamli Arif Yusuf (2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada karyawan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan akan merasa segan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono dkk (2021) dan Susila (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pendapat lain disampaikan oleh Djaya (2021), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama, dan berinteraksi dengan lingkungannya. Umi dkk (2015) menyatakan, budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Fachreza dkk (2018) dan Muis dkk (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Nasir dkk (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Human Relation*, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Pakraman Padangsambian”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Apakah *human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian?
- 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh variabel *human relation* terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja

karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Untuk menambah koleksi atau referensi dan mengembangkan pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai hubungan *human relation*, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat memberikan masukan kepada pihak LPD Desa Pakraman Padangsambian yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia khususnya tentang *human relation*, motivasi dan budaya organisasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dengan harapan dapat meningkatkan keuntungan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal setting theory* menyatakan, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang

memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya.

Dengan adanya penetapan tujuan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Variabel *human relation*, motivasi, dan budaya organisasi adalah sebagai faktor penentu, dimana semakin tinggi faktor penentu tersebut, maka kemungkinan pencapaian tujuan organisasi akan meningkat.

2.2 Human Relation

Human relation merupakan dasar untuk keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya karena merupakan penghubung antara pegawai dengan sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan. *Human relation* adalah hubungan manusiawi keseluruhan rangkaian hubungan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan (Siagian, 2014).

Untuk mengukur *human relation* maka digunakan indikator yang diadaptasi dari Istijanto (2010) yaitu:

- a) Hubungan dengan atasan.

- b) Hubungan dengan rekan kerja.
- c) Hubungan dengan klien.
- d) Hubungan dengan masyarakat.

2.3 Motivasi

Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedarmayanti (2017) menyatakan motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Maslow (dikutip oleh Kusuma, 2016) menyatakan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisik.
- b) Kebutuhan rasa aman.
- c) Kebutuhan sosial.
- b) Kebutuhan akan harga diri.
- c) Kebutuhan aktualisasi diri.

2.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai - nilai (*values*), keyakinan - keyakinan, asumsi-asumsi atau norma - norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah - masalah organisasi (Darodjat 2015).

Dewi dan Surya (2017) mengemukakan indikator dari budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- a) Keterlibatan (*involvement*).
- b) Adaptasi (*adaptability*).
- c) Konsistensi (*consistency*).

d) Missi (*mission*).

2.5 Kinerja Karyawan

Afandi (2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Mangkunegara (2017) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

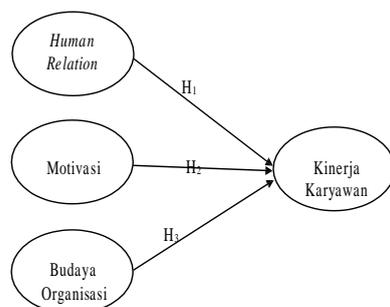
Robbins (2016) menyatakan indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja.
- b) Kuantitas kerja.
- c) Ketepatan waktu.
- d) Efektifitas.
- e) Kemandirian.

III. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan pernyataan yang masih lemah tingkat kebenarannya, sehingga masih harus diuji dengan teknik tertentu. Berdasarkan uraian tersebut, dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut:

Gambar 3.1 Model Penelitian



H₁: *Human relation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Pakraman Padangsembian yang beralamat di Jalan Gunung Sanghyang, Padangsembian Kaja, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar.

4.2 Obyek Penelitian

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh *human relation*, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padangsembian.

4.3 Identifikasi Variabel

- 1) Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *human relation*, motivasi, dan budaya organisasi.
- 2) Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

4.4 Definisi Operasional Variabel

- 1) *Human relation* adalah hubungan antara karyawan atau individu pada LPD Desa Pakraman Padangsembian dalam berintegrasi untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Motivasi merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri karyawan LPD Desa Pakraman Padangsembian, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya.
- 3) Budaya organisasi adalah budaya yang dimiliki atau diciptakan oleh

LPD Desa Pakraman Padangsambian dan diikuti oleh semua karyawannya.

- 4) Kinerja karyawan adalah adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian.

4.5 Jenis dan Sumber Data

- 1) Jenis data
 - a) Data kualitatif penelitian ini berupa nama dan alamat obyek penelitian, data keluhan nasabah tahun 2021, sejarah berdirinya perusahaan, dan struktur organisasi.
 - b) Data kuantitatif Data kuantitatif penelitian ini berupa jumlah tenaga kerja, data persentase perolehan laba tahun 2017 – 2021, serta hasil kuisisioner.
- 2) Sumber data
 - a) Data primer dalam penelitian ini adalah data yang yang didapat dari hasil wawancara dengan manajer LPD Desa Pakraman Padangsambian terkait *human relation*, motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan, hasil observasi lapangan serta hasil kuisisioner yang disebarkan.
 - b) Data sekunder dalam penelitian ini adalah data keluhan nasabah tahun 2021, data persentase perolehan laba, serta jumlah karyawan.

4.6 Populasi dan Sampel

- 1) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian yang berjumlah 35 orang.
- 2) Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik sampling jenuh.

4.7 Metode Pengumpulan Data

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Kuesioner
- 4) Dokumentasi

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *pearson correlation* > 0,30, sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan untuk variabel *human relation*, motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah valid.

b) Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel *human relation*, motivasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* diatas 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika variabel *human relation*, motivasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan adalah *reliable* (andal).

5.2 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,141 yaitu lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai *tolerance* pada masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10, sehingga dapat dijelaskan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi pada ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,05 artinya data yang digunakan dalam

persamaan regresi linear berganda tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

5.3 Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.794	.548		-1.449	.157
	Human Relation	.256	.106	.231	2.430	.021
	Motivasi	.086	.082	.102	1.049	.302
	Budaya Organisasi	.824	.102	.745	8.099	.000
R : 0,877						
R Square : 0,769						
Adjusted R Square : 0,746						
F Statistic : 34,330						
Signifikansi F : 0,000 ^b						

1) Persamaan Regresi

Berdasarkan tabel 4.2, model regresi linear berganda digambarkan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = (-0,794) + 0,256 X_1 + 0,086 X_2 + 0,824 X_3$$

Interpretasinya adalah sebagai berikut:

$\alpha = -0,794$ artinya jika *human relation*, motivasi, dan budaya organisasi dianggap konstan/tetap, maka kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian adalah tetap.

$b_1 = 0,256$ artinya jika *human relation* ditingkatkan, sedangkan motivasi dan budaya organisasi dianggap konstan/tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian.

$b_2 = 0,086$ artinya jika motivasi ditingkatkan, sedangkan *human relation* dan budaya organisasi dianggap

konstan/tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian.

$b_3 = 0,824$ artinya jika budaya organisasi ditingkatkan, sedangkan *human relation* dan motivasi dianggap konstan/tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian.

2) Uji F

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh tingkat signifikansi uji F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti *human relation* (X_1), motivasi (X_2), dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Pakraman Padangsambian.

3) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan tabel 4.1, diperoleh angka koefisien korelasi *R Square* 0,769 yang berada diantara 0,600-0,799. Ini berarti terdapat hubungan positif yang kuat antara

variabel *human relation* (X_1), motivasi (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

4) Uji Koefisien Determinasi

Determinasi diperoleh dari besarnya *Adjusted R Square* pada Tabel 4.1 sebesar 0,746 atau 74,6%. Hal ini berarti bahwa sebesar 74,6% kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian dipengaruhi oleh *human relation*, motivasi, dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5) Uji-t

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh tingkat signifikansi uji-t masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui secara lebih rinci mengenai pengaruh *human relation* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat dilihat dari nilai koefisien regresi beta sebesar 0,256 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,430 dengan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,050$ yang bermakna bahwa *human relation* (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- b) Untuk mengetahui secara lebih rinci mengenai pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat dilihat dari nilai koefisien regresi beta sebesar 0,086 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,049 dengan nilai signifikansi sebesar $0,302 < 0,050$ yang bermakna bahwa motivasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- c) Untuk mengetahui secara lebih rinci mengenai pengaruh budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat dilihat dari

nilai koefisien regresi beta sebesar 0,824 dan nilai t_{hitung} sebesar 8,099 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ yang bermakna bahwa budaya organisasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

5.4 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25 terhadap *human relation*, menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji t_{hitung} sebesar 2,430 dan signifikansi sebesar $0,021 < 0,050$.

Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa *human relation* (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Pakraman Padangsambian (H_1) diterima. Artinya, semakin baik penerapan *human relation* dalam perusahaan, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian. Dalam suatu organisasi, *human relation* adalah hal yang sangat penting dimana hubungan karyawan dengan karyawan yang lain maupun hubungan karyawan dengan atasan serta lingkungan dimana karyawan tersebut berada akan sangat mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja dan menghasilkan kinerja, dengan hubungan yang terjalin dengan baik maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan bisa saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sundayo dkk (2021) yang menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25 terhadap variabel motivasi, menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji t_{hitung} sebesar 1,049 dan signifikansi sebesar $0,302 > 0,050$.

Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Pakraman Padangsambian (H_2) ditolak. Artinya, indikator-indikator dalam variabel motivasi tidak mampu menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian. Karyawan merasa motivasi bukanlah faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Karena, pencapaian kinerja yang baik telah disadari oleh para karyawan, sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu untuk mendorong pembangunan ekonomi desa adat. Motivasi seakan kurang mereka pedulikan karena karyawan telah mengerti tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam kegiatannya di perusahaan, karyawan lebih mementingkan kerjasama tim dan komunikasi yang baik dengan pihak-pihak dalam perusahaan, serta

berkomitmen tinggi terhadap pekerjaan dan budaya yang ada dalam perusahaan, demi kepentingan klien/nasabah, khususnya masyarakat Desa Padangsambian. Selama karyawan merasa nyaman dan kompak dalam bekerja, serta memahami tujuan perusahaan, maka kinerjanya akan terjaga (baik). Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syawal (2018) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25 terhadap variabel budaya organisasi, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji t_{hitung} sebesar 8,099 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$.

Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Pakraman Padangsambian (H_3) diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat pemahaman karyawan terhadap budaya organisasi, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian. Hal ini membuktikan bahwa faktor-faktor yang menjadikan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu karyawan mempunyai komitmen di perusahaan dan dapat bekerja dengan baik bersama tim serta

memahami apa yang menjadi tujuan perusahaan. Semakin baik budaya organisasi yang dimiliki karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Amanda dkk (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

- a) *Human relation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian. Artinya, semakin baik penerapan *human relation* dalam perusahaan, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian.
- b) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian. Artinya, motivasi yang diberikan LPD Desa Pakraman Padangsambian tidak berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.
- c) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian. Artinya, semakin tinggi tingkat pemahaman karyawan terhadap budaya organisasi, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan

pada LPD Desa Pakraman Padangsambian.

6.2 Keterbatasan dan Saran

1) Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan kembali khususnya pada penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

- a) Penelitian ini terbatas pada karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan obyek yang lebih luas.
- b) Penelitian ini hanya sebatas mengkaji variabel *human relation*, motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan, sehingga tidak dapat meneliti lebih mendalam faktor-faktor diluar variabel tersebut. Peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja dan komitmen organisasi.
- c) Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, karena adanya perbedaan pemikiran dan pemahaman tiap responden, serta faktor kejujuran dalam pengisian kuesioner.

2) Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

- a) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap *human relation* diketahui pernyataan yang memiliki nilai di bawah rata-rata adalah hubungan dengan

masyarakat. Dengan adanya hal tersebut maka disarankan kepada pimpinan LPD Desa Pakraman Padangsambian agar dapat mengarahkan para karyawan agar lebih sering bersosialisasi dengan masyarakat sekitar, sehingga dapat meningkatkan hubungan dengan masyarakat, sehingga kegiatan perusahaan akan lebih kondusif dan nyaman.

- b) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap budaya organisasi diketahui pernyataan yang memiliki nilai di bawah rata-rata adalah keterlibatan (*involvement*) dan misi (*mission*). Dengan adanya hal tersebut maka disarankan kepada pimpinan LPD Desa Pakraman Padangsambian agar mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan keterlibatannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Disamping itu, perlu juga dilakukan penekanan yang lebih terhadap misi yang dimiliki perusahaan, agar para karyawan semakin paham tentang apa yang harus mereka kerjakan dalam perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Arief, M. F., Nuridin, N., & Reztrianti, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karywan PT Asian TEC Indonesia Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 22(2).
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72.
- Fachreza, S. M., & Abd Majid, M. S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampakna Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Junal Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*.
- Fadli, N., Sasmita, J., & Marzolina, M. (2017). *Pengaruh Human Relation dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru* (Doctoral Dissertation, Riau University).
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 159-170.
- Kirana, K. C., Sivi, V. A. N., & Subiyanto, D. (2022). Analisis *Human Relation*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Super Dazzle Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(2), 1027-1033.
- Kharismayanti, N. K. A. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian. *Skripsi*. Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar.

- Mamarodia, I., Trang, I., & Sendow, G. M. (2021). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan *Human Relation* Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1118-1127.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Nadapdap, K. N. M. (2017). Analisis Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 47-60.
- Nasir, M. (2020). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 18(01), 71-83.
- Novita, H., Irsan, D. A., Bolon, M. S. N. T., & Marbun, Y. (2021). Pengaruh Motivasi, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Nusantara Enterprise. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(2), 735-749.
- Putri, N. P. N. D., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh *Human Relation*, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali Di Kabupaten Badung. *EMAS*, 3(6), 175-192.
- Riedel, A. G., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2019). Pengaruh *Human Relation*, *Job Satisfaction* Dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 46-52.
- Sudira, I Ketut. 2021. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. *Skripsi*. Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- 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 EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1008-1017.
- Susila, E. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, TBK Kantor Cabang Serang Kota, Banten. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 502-508.
- Syawal, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mega Jasa. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 1(1), 1-5.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin

terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), 1-10.

Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220-237.

Wiratama, Rai Agus Adi. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Skripsi*. Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar.