

Pengaruh Implementasi Hubungan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Besar Standardisasi Dan Pelayanan Jasa Industri Bahan Dan Barang Teknik Bandung

The Effect Of The Implementation Of Employee Relations And Work Motivation On Employee Performance At The Bandung Engineering Materials And Goods Industry Standardization And Service Center

Thessa Anenda Putri¹, Bachrudin Saleh Luterlean²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, thessanenda@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

Abstract

The relationship between employees, work motivation, and employee performance is usually a major focus in various organizational contexts. The purpose of this study is to study how the interaction between employees and work motivation affects the performance of employees at the Bandung Centre for Standardization of Engineering Materials and Goods, individually and overall. This study used a quantitative approach using both descriptive and causal approaches. Secondary data are obtained from literature studies and other relevant sources. In the case of the Bandung Technical Materials and Goods Standardization centre, primary data was collected through direct interviews, observations, and questionnaires. A total sampling of 128 employees was used, and the data was analysed using multiple linear regression. Research at the Bandung centre for Standardization of Materials and Engineering Goods shows that the implementation of employee relationships, work motivation, and employee performance are in the good category. The results indicate employee relationships and work motivation have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords-employee relationship implementation, work motives, employee performance

Abstrak

Hubungan antara karyawan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan biasanya menjadi fokus utama dalam berbagai konteks organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana interaksi antara karyawan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Bandung Center for Standardisasi Material Engineering and Goods, baik secara individu maupun keseluruhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan pendekatan deskriptif dan kausal. Data sekunder diperoleh dari studi literatur dan sumber lain yang relevan. Dalam kasus Balai Besar Standardisasi Bahan Teknis dan Barang Bandung, data primer dikumpulkan melalui wawancara langsung, observasi, dan kuesioner. Total sampel 128 karyawan digunakan, dan data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Penelitian di Bandung Center for Standardisasi Material and Engineering Goods menunjukkan bahwa pelaksanaan hubungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan berada dalam kategori baik. Hasilnya menunjukkan hubungan karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci-implementasi hubungan karyawan, motif kerja, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Pusat Bahan dan Barang Rekayasa (B4T), sebagai bagian dari BPPI, memiliki sejarah yang luas dalam berbagai aspek seperti pengujian, kalibrasi, inspeksi teknis, pelatihan, sertifikasi sistem manajemen mutu, dan sertifikasi produk

serta jaminan mutu bahan dan barang, termasuk kimia teknis. Komitmen B4T untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan industri dalam menghadapi tantangan globalisasi tetap terjaga secara konsisten.

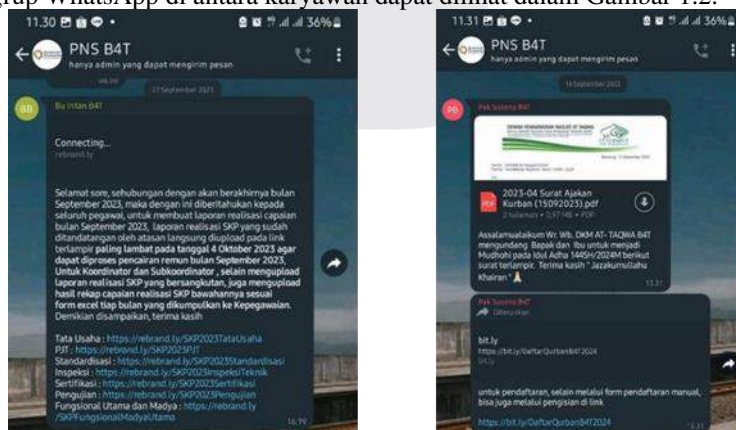
Keterlibatan emosional dalam pekerjaan dan perusahaan sangat penting untuk pertumbuhan bisnis, di mana karyawan dianggap sebagai aset utama. Menurut beberapa pihak, program hubungan kerja adalah cara yang baik untuk mengurangi stres, bosan, dan kurang bersemangat di tempat kerja sekaligus memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawan. Hubungan karyawan didefinisikan sebagai kegiatan yang menciptakan dan mempertahankan hubungan antara karyawan dan majikan. Ini berkontribusi pada produktivitas, motivasi, moral, dan disiplin yang memuaskan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan konsisten (Dessler, 2016).

Hubungan Karyawan di Pusat Material dan Rekayasa berkaitan erat dengan tujuan perusahaan menjadi tempat yang ramah bagi konsumen dan karyawan. Kegiatan ini juga bertujuan untuk mempererat hubungan antara perusahaan dan karyawan. Dokumentasi hubungan antar-karyawan di Bandung Center for Standardisasi and Services of the Industry of Material and Technical Goods ditunjukkan pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1 Kegiatan Acara Tahunan Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung

Dari gambar 1.1 yang disajikan terlihat bahwa aktivitas yang terjadi dalam Hubungan Karyawan mampu membangun interaksi yang positif di antara rekan kerja dan pimpinan. Sebelum melaksanakan kegiatan tersebut, langkah awal yang krusial adalah menyusun rencana yang terperinci. Pelaksanaan kegiatan semacam ini dalam konteks organisasi berfungsi sebagai alat teknis atau metode komunikasi yang efektif untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dan aspek lainnya. Diharapkan bahwa hal ini akan menciptakan dampak yang menguntungkan, yakni membuat karyawan merasa diakui dan diperhatikan oleh pimpinan organisasi (Ruslan, 2010). Para karyawan di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung menggunakan smartphone sebagai alat komunikasi dan kolaborasi. Mereka menggunakan aplikasi terkini yang telah didesain khusus untuk memfasilitasi pertukaran informasi dan interaksi antar sesama. Salah satu aplikasi yang populer adalah WhatsApp. Studi yang dilakukan oleh Jati (2016) menyatakan bahwa penggunaan WhatsApp berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kehadiran grup WhatsApp di antara karyawan dapat dilihat dalam Gambar 1.2.



Gambar 1.2 Grup WhatsApp karyawan Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung

Gambar 1.2 menunjukkan bahwa kegiatan Hubungan Karyawan memfasilitasi interaksi dua arah yang positif di antara staf, dengan tujuan untuk memperkuat kerja tim dan mempromosikan hubungan yang harmonis, serta mendukung implementasi instruksi dari manajemen. Selain dari kegiatan tersebut, motivasi juga memainkan peran yang signifikan dalam menjaga karyawan terikat pada perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih besar, dan kemampuan yang lebih baik dalam mengatasi tantangan.

Peningkatan motivasi dalam lingkungan kerja berdampak positif terhadap produktivitas, sementara produktivitas yang tinggi juga dapat memperkuat motivasi. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku. Sikap mental yang positif terhadap pekerjaan dapat memperkuat motivasi untuk mencapai kinerja optimal (Mangkunegara, 2009). Tingkat absensi karyawan dapat mencerminkan tingkat motivasi dan kepuasan mereka di tempat kerja. Di bawah ini terdapat data absensi kehadiran karyawan di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung selama periode tahun 2022-2023:

Tabel 1.1 Presensi Kehadiran Karyawan B4T Tahun 2022-2023

Periode	Jumlah	Cuti	Cuti dengan Alasan Penting	Sakit	Izin
2021	128	30 orang	15 orang	32 orang	9 orang
	128	23%	12,5%	25%	7%
	128	46 orang	7 orang	17 orang	2 orang
2022	128	36%	5%	13%	2%
	128	24 orang	30 orang	22 orang	6 orang
	128	19%	23%	17%	5%

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan tren absensi karyawan di Balai Standardisasi Bahan Barang dan Teknik Bandung (B4T) selama tahun 2021 hingga tahun 2023. Pada tahun 2021 pada presensi karyawan cuti dengan alasan memiliki nilai paling tinggi diantara faktor lainnya sedangkan, pada tahun 2022, cuti tanpa pada presensi karyawan memiliki nilai paling tinggi, dari total presensi pada tahun 202, Sedangkan pada tahun 2023, pola presensi mengalami perubahan dengan karyawan yaitu cuti dengan alasan penting memiliki nilai paling tinggi.

Selama periode tahun 2021-2023, data presensi menunjukkan bahwa cuti dan presensi cuti dengan alasan penting memiliki persentase yang lebih tinggi dibanding jenis presensi lainnya di B4T. Mengambil cuti merupakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembalikan semangat kerja dengan beristirahat sejenak. Ini membantu memulihkan tenaga dan meningkatkan produktivitas saat kembali bekerja. Oleh karena itu, ini juga dapat berdampak positif terhadap motivasi kerja di B4T. Hasil evaluasi presensi selama periode 2021-2023 menunjukkan variasi dalam faktor-faktor presensi, dengan perubahan yang tercatat dalam setiap kategori. Hal ini menunjukkan pentingnya perhatian lebih untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di B4T.

Berikut disajikan tabel evaluasi kinerja karyawan di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung untuk periode 2022-2023:

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan B4T

Unit	Tahun	Nilai Kinerja Karyawan
Balai Besar Standardisasi Bahan dan Barang Teknik Bandung	2021	80,27%
	2022	85,45%
	2023	80,46%

Menurut data evaluasi kinerja karyawan yang disajikan dalam tabel oleh Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik (B4T) Bandung, terlihat bahwa pada periode tahun 2021 (Januari – Desember) nilai kinerja karyawan di B4T mencatat 80,27%, sedangkan pada periode tahun 2022 (Januari – Desember) mencatat nilai kinerja karyawan 85,45%, dan pada periode tahun 2023 (Januari – September) nilai kinerja karyawan 80,46%. Penilaian kinerja karyawan di B4T diukur dengan menilai kualitas pekerjaan yang di kerjakan, kehadiran dan prestasi yang telah diberikan oleh karyawan dalam meningkatkan kualitas di B4T.

Berdasarkan penilaian kinerja karyawan di B4T, meskipun berada pada posisi yang memuaskan, tetapi belum mencapai level optimal yang diinginkan. Kriteria penilaian kinerja yang ideal adalah pada rentang nilai 90 - 100 persen. Dalam rentang tersebut, kinerja karyawan dianggap baik dan telah mencapai hasil maksimal. Namun, data menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan B4T mengalami fluktuasi dari tahun 2021 hingga 2023. Hal tersebut dapat dijadikan acuan B4T dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan di B4T.

Dengan mempertimbangkan hasil dari data pra penelitian dan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti Hubungan Karyawan, motivasi, dan kinerja pegawai yang diterapkan di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul: “Pengaruh Kegiatan Hubungan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung”.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah disiplin dalam manajemen yang mengkhususkan diri pada pengelolaan berbagai dimensi sumber daya manusia di suatu entitas bisnis. Ghozali (2018) menekankan pentingnya peran MSDM dalam memastikan bahwa pengetahuan, keahlian, dan keterampilan karyawan sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ada. Flippo (2002) menambahkan bahwa MSDM melibatkan serangkaian kegiatan seperti perencanaan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pengakhiran hubungan kerja karyawan, yang bertujuan untuk mencapai keselarasan antara target perusahaan, kebutuhan individu, karyawan, dan dampaknya terhadap masyarakat. Sasaran ini dicapai melalui pengelolaan berbagai aspek terkait sumber daya manusia, meliputi pembangunan, motivasi, manajemen kinerja, serta pembentukan budaya organisasi yang sehat.

B. Implementasi Hubungan Karyawan

Mengacu pada pandangan Cutlip dan koleganya yang dirujuk oleh Ruslan (2010), hubungan karyawan merupakan sekumpulan individu yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan, ditandai oleh kejelasan dalam aspek fungsional, organisasional, teknis, serta jenis pekerjaan yang ada. Sedangkan menurut Wardhana Aditya (2014), hubungan karyawan adalah fungsi dari manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki tujuan mengatur hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan, serta antara karyawan satu sama lain.

C. Dimensi Implementasi Hubungan Karyawan

Menurut Ruslan (2004), dimensi hubungan karyawan mencakup berbagai program internal yang dapat diterapkan, meliputi:

1. Program Pendidikan dan Pelatihan

Program ini adalah strategi utama perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan keterampilan karyawan. Melalui pendidikan dan pelatihan, karyawan dapat mengembangkan kemampuan baru dan meningkatkan kompetensi mereka.

2. Program Pendidikan dan Pelatihan

Program ini adalah strategi utama perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan keterampilan karyawan. Melalui pendidikan dan pelatihan, karyawan dapat mengembangkan kemampuan baru dan meningkatkan kompetensi mereka.

3. Program Penghargaan

Perusahaan dapat mengapresiasi kontribusi dan dedikasi karyawan yang berprestasi atau telah lama mengabdikan. Hal ini membantu memperkuat rasa harga diri dan motivasi karyawan..

4. Program Acara Khusus

Program ini dirancang untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bersantai dan merayakan pencapaian bersama di luar lingkungan kerja sehari-hari. Acara khusus seperti pesta perusahaan atau perjalanan bersama dapat mempererat hubungan antar karyawan dan membangun semangat tim.

5. Program Media Komunikasi Internal

Program ini bertujuan untuk memfasilitasi aliran informasi yang efektif dan efisien antara karyawan dan manajemen perusahaan. Melalui media komunikasi internal seperti buletin perusahaan, portal intranet, atau rapat rutin, perusahaan dapat memastikan bahwa informasi penting disampaikan dengan jelas kepada seluruh anggota organisasi.

D. Motivasi Kerja

Motivasi, menurut Hasibuan (2010), mencakup upaya mengarahkan kekuatan dan potensi bawahan agar mereka bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Pernyataan ini menunjukkan betapa pentingnya memotivasi orang untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Kretner Robert dan Kinicki Angelo (2007), motivasi adalah proses yang membantu seseorang menentukan seberapa besar usaha yang akan mereka lakukan dalam kondisi tertentu. Metode ini menekankan keputusan individu tentang jumlah usaha yang akan mereka berikan, berdasarkan variabel internal dan eksternal yang mempengaruhi minat dan keinginan mereka.

E. Dimensi Motivasi Kerja

Berdasarkan Teori David McClelland yang diuraikan oleh Ganyang (2018), motivasi kerja terbagi dalam tiga kategori sebagai berikut::

1. Kebutuhan akan berprestasi

Ini adalah dorongan yang menginspirasi seseorang untuk mencapai kesuksesan dan keunggulan dalam pekerjaan mereka. Individu dengan kebutuhan ini biasanya memiliki ambisi tinggi, fokus pada pencapaian target, dan tertarik pada tantangan yang menantang.

2. Kebutuhan akan berafiliasi

Kebutuhan ini mencerminkan keinginan individu untuk berinteraksi dan menjalin hubungan positif dengan orang lain. Mereka yang memiliki kebutuhan ini cenderung mencari kebersamaan, membangun hubungan erat dengan rekan kerja, dan mengutamakan kerjasama dalam lingkungan kerja..

3. Kebutuhan akan kekuasaan

Dorongan ini memotivasi individu untuk memiliki pengaruh dan kendali atas orang lain atau situasi. Mereka yang memiliki kebutuhan ini biasanya ingin menjadi pemimpin, mengambil peran dominan dalam tim, dan mencari otoritas serta pengaruh di tempat kerja.

F. Kinerja Karyawan

Kinerja, menurut Mangkunegara (2009), merupakan hasil dari prestasi kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Aspek ini berfokus pada efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan kerja. Di sisi lain, Wirawan (2009) menilai kinerja merupakan hasil dari berbagai fungsi atau indikator terkait tugas atau pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Metode ini menunjukkan bagaimana pengukuran dan evaluasi dilakukan untuk mencapai tujuan, serta kegiatan yang dilakukan di tempat kerja atau profesi.

G. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara yang dirujuk oleh Nugraha (2017), kinerja karyawan dapat dinilai melalui lima aspek berikut:

1. Kualitas kerja

Mencerminkan tingkat keakuratan, keteraturan, dan korelasi antara hasil dan volume pekerjaan, tanpa mengurangi standar kualitas..

2. Kuantitas kerja

Mencerminkan jumlah jenis tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu, dan menunjukkan tingkat efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi..

3. Tanggung jawab

Mengevaluasi sejauh mana karyawan mengambil dan menyelesaikan tugas mereka dengan baik, serta kemampuan mereka dalam bertanggung jawab atas hasil pekerjaan, penggunaan sumber daya, dan perilaku sehari-hari.

4. Kerja sama

mengukur tingkat keterlibatan karyawan dalam kerja sama dengan rekan kerja, baik dalam hierarki organisasi maupun di luar konteks pekerjaan, dengan tujuan meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan.

5. Inisiatif

Mencerminkan kesediaan dan kemampuan karyawan untuk mengambil langkah proaktif dalam menyelesaikan tugas dan menangani masalah yang muncul, tanpa harus menunggu arahan langsung dari pimpinan. Ini juga mencakup tanggung jawab pribadi dalam menyelesaikan tugas yang menjadi bagian dari pekerjaan mereka.

H. Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian
Sumber: Diolah oleh Penulis (2023)

I. Metode Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi sifat deskriptif dan kausal dari subjek penelitian, yang terdiri dari 128 pekerja yang bekerja di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik di Bandung. Metode kuantitatif digunakan. Data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner melalui Google Form. Tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan topik penelitian dinilai dengan skala Likert.

III. PEMBAHASAN

A. Uji Validalitas dan Realibilitas

1. Uji Validalitas

Pada studi ini, 128 pekerja di Bandung Center for Standardisasi dan Industrial Material and Goods Service Bandung diuji validitasnya. Tujuan dari uji validitas ini adalah untuk memastikan bahwa pernyataan yang diberikan dalam kuesioner benar. Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap pertanyaan memiliki tingkat validitas yang signifikan, karena nilai koefisien korelasi (hitungan) melebihi atau sama dengan nilai kritis (r tabel). Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti memiliki hubungan yang signifikan dengan setiap pertanyaan.

Variabel	No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	1	0,262	0,172	V

Hubungan Karyawan (X1)	2	0,501	0,172	V
	3	0,526	0,172	V
	4	0,518	0,172	V
	5	0,561	0,172	V
	6	0,529	0,172	V
	7	0,592	0,172	V
	8	0,477	0,172	V
	9	0,496	0,172	V
	10	0,504	0,172	V
	11	0,507	0,172	V
Motivasi Kerja (X2)	12	0,523	0,172	V
	13	0,525	0,172	V
	14	0,507	0,172	V
	15	0,545	0,172	V
	16	0,421	0,172	V
	17	0,543	0,172	V
	18	0,589	0,172	V
	19	0,508	0,172	V
Kinerja Karyawan (Y)	20	0,529	0,172	V
	21	0,541	0,172	V
	22	0,467	0,172	V
	23	0,583	0,172	V
	24	0,616	0,172	V
	25	0,593	0,172	V
	26	0,630	0,172	V
	27	0,644	0,172	V
	28	0,561	0,172	V
	29	0,512	0,172	V
	30	0,527	0,172	V

Keterangan: V = Valid.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan pada 128 karyawan di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung. Keandalan dan konsistensi kuesioner yang digunakan dalam penelitian dinilai. Koefisien alfa Cronbach digunakan, yang dievaluasi menggunakan program pengolahan data SPSS 29.

Uji Reliabilitas Hubungan Karyawan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,700	11

Semua item pernyataan memiliki reliabilitas yang baik, seperti yang ditunjukkan oleh data dalam tabel, yang menunjukkan bahwa nilai Cornbach's Alpha mencapai 0,700, yang menunjukkan bahwa standar reliabilitas yang ditetapkan telah dipenuhi, yaitu nilai Cornbach's Alpha harus lebih besar dari atau sama dengan 0,60.

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,665	9

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel, nilai Cornbach's Alpha mencapai 0,665, kesimpulan yang dapat diperoleh adalah bahwa semua pernyataan dalam item dapat dianggap reliabel atau dapat dipercaya, mengingat angka Cornbach's Alpha yang tercatat.

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

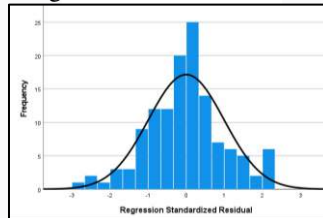
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,766	10

Berdasarkan informasi yang tercantum dalam tabel, terungkap bahwa Cornbach's Alpha menunjukkan angka sebesar 0,766. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang memadai atau dapat dipercaya, mengingat nilai Cornbach's Alpha yang setara dengan atau $\geq$ 0,60.

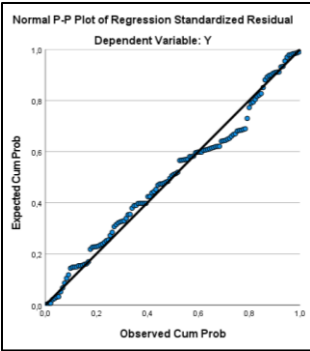
B. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengevaluasi apakah data yang dihasilkan dari pengamatan mencerminkan distribusi normal, sebuah prasyarat esensial bagi keabsahan dalam analisis regresi. Hasil pemeriksaan normalitas berikut, yang mencakup penafsiran grafik histogram:



Gambar 3.1 Uji Normalitas Histogram



Gambar 3.2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada hasil Uji Normalitas dengan metode P-P Plot, diperoleh bahwa data tersebar dengan baik sepanjang garis diagonal dan mengikuti pola yang serupa dengan garis tersebut. Dari analisis ini, dapat disimpulkan bahwa distribusi data cenderung mendekati distribusi normal. Sesuai dengan standar pengambilan keputusan, data dianggap mengikuti distribusi normal ketika penyebaran titik-titik data berdekatan dengan garis diagonal pada grafik P-P Plot.

Tabel 3.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,11865941
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,071
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,056

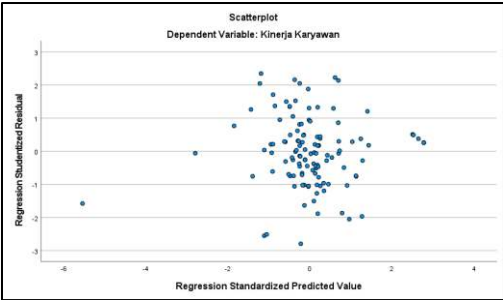
Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data memiliki pola distribusi normal karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,056, yang menunjukkan bahwa data melebihi ambang batas signifikansi 0,050. Temuan ini konsisten dengan interpretasi grafik histogram dan plot P-P yang sebelumnya menunjukkan pola distribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengidentifikasi ada tidaknya ketidaksamaan antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Pada penelitian ini, peneliti menyajikan output scatterplot berikut:

- a. Tidak terbentuk pola bergelombang dari penyebaran titik data.
- b. Titik-titik data tidak terkonsentrasi hanya di atas atau di bawah angka 0.
- c. Tidak ada pola bergelombang pada penyebaran titik-titik data.
- d. Titik-titik data tersebar tanpa pola tertentu.

Tabel 3.2 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil pengujian di atas, disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menilai ada tidaknya korelasi signifikan antara variabel independen suatu model regresi. Multikolinearitas yang ada dapat menyebabkan estimasi parameter model regresi menjadi tidak akurat. Dua indikator utama yang sering digunakan pada proses ini adalah Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance.

Tabel 3.3 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,170	,278		,613	,541		
	Hubungan Karyawan	,518	,092	,420	5,654	,000	,645	1,551
	Motivasi Kerja	,433	,078	,413	5,555	,000	,645	1,551

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, terlihat nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas, sehingga dapat dinyatakan bahwa data tersebut bebas dari masalah multikolinearitas.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel independen, yaitu interaksi antara karyawan dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan, dievaluasi menggunakan analisis regresi linier berganda. Studi ini melibatkan 128 karyawan dari Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung.

Tabel 3.4 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,170	,278		,613	,541
	Hubungan Karyawan	,518	,092	,420	5,654	,000
	Motivasi Kerja	,433	,078	,413	5,555	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.21, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Y = 3,170 + 0,518 X₁ + 0,433 X₂

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 5,148, yang berarti bahwa kinerja karyawan akan menjadi 3,170 jika hubungan karyawan dan motivasi kerja tidak ada.
- Nilai koefisien regresi variabel hubungan karyawan (b_1) adalah positif, yaitu 0,518, yang berarti bahwa setiap peningkatan hubungan karyawan sebesar satu satuan akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,518.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (b_2) bernilai positif, yaitu 0,433 yang berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,476.

C. Uji Hipotesis

Penilaian uji hipotesis terhadap signifikansi pengaruh variabel independen, seperti Hubungan Karyawan dan Motivasi Kerja, terhadap variabel dependen, Kinerja Karyawan. Proses ini terdiri dari dua jenis uji, yaitu Uji Simultan menggunakan uji F, dan Uji Parsial menggunakan uji t.

1. Uji Simultan (F)

Penggunaan uji simultan (F-test) bertujuan untuk menilai apakah variabel bebas secara kolektif memiliki dampak yang signifikan pada variabel terikat. Berikut adalah sebuah contoh tabel yang menunjukkan hasil uji simultan (F):

Tabel 3.5 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,098	2	1,049	77,769	,000 ^b
	Residual	1,686	125	,013		
	Total	3,783	127			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Hubungan Karyawan

Seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, bawaan F_{hitung} sebesar 77,769 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, F_{hitung} harus lebih besar dari F_{tabel} (77,769 lebih besar dari 3,068) dan tingkat signifikansi harus lebih kecil dari 0,000, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, variabel independen yang terdiri dari hubungan karyawan dan motivasi kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

2. Uji Parsial (T)

Penggunaan uji hipotesis parsial bertujuan untuk mengeksplorasi efek yang dimiliki oleh tiap variabel independen, seperti Hubungan Karyawan dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Data mengenai hasil uji parsial (T) berganda dapat ditemukan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.6 Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,170	,278		,613
	Hubungan Karyawan	,518	,092	,420	,000
	Motivasi Kerja	,433	,078	,413	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, dapat dilihat bahwa:

- a. Variabel Hubungan Karyawan (X1) memiliki nilai $t_{hitung} (5,654) > t_{tabel} (1,978)$ dan tingkat signifikansi $0,000 \leq 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan karyawan (X1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,555, melebihi nilai t_{tabel} sebesar 1,978, sehingga tingkat signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$. Akibatnya, H_0 ditolak, yang mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran yang mengevaluasi seberapa besar variasi variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X), dengan nilai berkisar dari 0 hingga 1; semakin tinggi nilai tersebut, semakin baik variabel independen (X) menjelaskan variabel dependen (Y).

Tabel 3.7 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745 ^a	,554	,547	,11613
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Hubungan Karyawan				

Nilai R adalah 0,672, dan nilai kuadrat R (R^2) adalah 0,554, menurut data dalam tabel. Jumlah-jumlah ini digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh Hubungan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara bersamaan. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel dependen, yang terdiri dari Hubungan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap variabel independen, yaitu Kinerja Karyawan, memiliki pengaruh sebesar 0,554, atau 55,4%. Faktor-faktor lain mempengaruhi sisa 44,6%.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kondisi hubungan antar karyawan di Balai Besar Standardisasi Bahan dan Barang Teknik Bandung dapat diklasifikasikan sebagai memuaskan.
2. Evaluasi terhadap motivasi kerja para karyawan di Balai Besar Standardisasi Bahan dan Barang Teknik Bandung juga mengindikasikan tingkat yang memuaskan.
3. Prestasi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan di Balai Besar Standardisasi Bahan dan Barang Teknik Bandung dinilai baik.
4. Terdapat dampak yang signifikan dari hubungan antar karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja mereka di Balai Besar Standardisasi Bahan dan Barang Teknik Bandung, baik secara sebagian maupun secara bersamaan.

B. Saran

1. Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi panduan bagi Balai Besar Standardisasi Bahan dan Barang Teknik Bandung dalam menjaga dan meningkatkan standar kinerja yang telah tercapai, sehingga dapat memberikan dampak positif dalam jangka waktu yang lebih panjang.

2. Peneliti Selanjutnya

Para peneliti berikutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan mempertimbangkan sampel yang lebih besar dan populasi yang lebih luas guna memperkuat validitas temuan penelitian. Melakukan penelitian serupa pada lembaga sejenis juga akan bermanfaat untuk membandingkan dan menganalisis berbagai teori yang relevan, yang pada akhirnya akan meningkatkan pemahaman dalam ranah ilmu pengetahuan.

REFERENSI

- [1] Dessler. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Empat Belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- [2] Flipppo, E. B. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- [3] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (1 st ed). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. rev., Cet. 14). Jakarta : Bumi Aksara, 2010.
- [5] Jati, P. P. (2016). *ANALISA PENGARUH APLIKASI WHATSAPP TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIRST POSITION GROUP*. STMIK Nusa Mandiri.
- [6] Kreitner Robert, & Kinicki Angelo. (2007). *Organizational Behavior* (7tj ed). New York: Mc Graw Hill.
- [7] Machmed Tun Ganyang. (2018). *Manajemen sumber daya manusia : konsep dan realita*. Bogor : In Media.
- [8] Mangkunegara. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [9] Nugraha. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat*. . Universitas Pasundan.
- [10] Ruslan, R. (2004). *Kiat dan Strategi Public Relations*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. .
- [11] Ruslan, R. (2010). *Metode penelitian public relations dan komunikasi* (Edisi 1). Rajawali Press.
- [12] Wardhana Aditya. (2014). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: PT.Karyawamanunggal Lithomas.
- [13] Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

