

Pengaruh *Human Relation* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Bakpia di Kota Yogyakarta

Zulia Retno Astuty¹, Sabaruddin²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Teknologi Yogyakarta

zretnoastuty@gmail.com¹, sabaruddin_zen25@yahoo.co.id²

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of human relations and work motivation on the performance of employees at bakpia stores in Yogyakarta. The sampling method used was simple random sampling, with a total sample of 75 employees. Primary data collection was conducted through the distribution of questionnaires that had been tested for validity and reliability. The analysis in this study employed multiple linear regression analysis using IBM SPSS 26. The instrument test results indicated that the data were valid and reliable. The t-test results for the human relations variable showed a t-value of 8.921 > t-table value of 1.666 and a beta coefficient of 0.661, with a significance value of 0.000 < 0.05, indicating a positive and significant influence on employee performance. Similarly, the t-test results for the work motivation variable showed a t-value of 4.065 > t-table value of 1.666 and a beta coefficient of 0.301, with a significance value of 0.000 < 0.05, meaning that work motivation also has a positive and significant influence on employee performance. The F-test results showed that human relations and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance, with an F-value of 164.832 > F-table value of 3.12 and a significance value of 0.000 < 0.05. Based on the coefficient of determination, the Adjusted R Square value was 0.816, meaning that 81.6% of the variations in employee performance are explained by human relations and work motivation variables, while the remaining 18.4% is influenced by other variables not included in this research model.

Keywords: *Human Relation, Work Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh human relation dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan toko bakpia di kota Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah simple random sampling dengan sampel sebanyak 75 karyawan. Pengumpulan data primer dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program IBM SPSS 26. Hasil instrumen penelitian menunjukkan valid dan reliabel. Pada hasil uji t variabel human relation nilai t hitung 8,921 > t tabel 1,666 dan nilai beta sebesar 0,661 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,005 yang berarti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t variabel motivasi kerja nilai t hitung 4,065 > t tabel 1,666 dan nilai beta sebesar 0,301 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji F menunjukkan bahwa human relation dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung 164,832 > f tabel 3,12 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,816 artinya 81,6% perubahan

pada variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel human relation dan motivasi kerja, sementara sisanya 18,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Kata Kunci: *Human Relation*, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Indonesia memiliki kekayaan sumber daya alam dan budaya yang beragam, seperti industri makanan yang berkembang pesat. Salah satu industri makanan tradisional yang mengalami pertumbuhan signifikan adalah industri bakpia di Kota Yogyakarta. Produk bakpia yang beragam dan inovatif telah menarik banyak wisatawan, baik lokal maupun mancanegara. Namun, meningkatnya jumlah pelaku usaha bakpia menyebabkan persaingan ketat, baik dalam hal kualitas produk maupun pelayanan terhadap konsumen.

Kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan. Menurut Dessler, (2015) kinerja karyawan mencakup hasil kerja serta proses dan perilaku dalam mencapai tujuan perusahaan. Teori Dua Faktor Herzberg menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor motivator, seperti pengakuan dan kesempatan berkembang, serta faktor *hygien*, seperti hubungan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki lingkungan kerja yang baik akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara optimal. Selain itu, hubungan antarpribadi dalam perusahaan atau *human relation* memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas (Puspita et al., 2023). Hubungan baik antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan semangat kerja serta menciptakan komunikasi yang efektif, dan berdampak positif pada kinerja karyawan (Sallyuana et al., 2024).

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi meliputi dorongan internal dan eksternal yang membuat karyawan bekerja dengan dedikasi dan komitmen yang tinggi. Faktor internal mencakup rasa pencapaian dan keinginan untuk berkembang, sementara faktor eksternal meliputi insentif dan penghargaan dari perusahaan. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan lebih produktif dan inovatif dalam pengembangan produk, termasuk dalam industri bakpia yang terus berinovasi sesuai dengan selera pasar (Anggraini, 2024).

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait *human relation* dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kusuma et al., (2022) menyatakan bahwa *human relation* dan motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian yang dilakukan oleh Irnanda et al. (2019) menunjukkan bahwa *human relation* dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk membahas tentang “Pengaruh *Human relation* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bakpia di Kota Yogyakarta”.

TINJAUAN LITERATUR

Human relation

Menurut Goleman (2017) *human relation* berfokus pada kemampuan individu untuk berinteraksi dengan orang lain secara efektif, termasuk kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Hubungan yang baik antara karyawan dan atasan serta antar sesama karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. *Human relation* adalah hubungan manusiawi secara keseluruhan yang terjalin dengan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu antara atasan dengan bawahan yang bina dan dipelihara sehingga tercipta tujuan (Siagan, 2016). *Human relation* dibagi menjadi dua yaitu, *human relation* dalam arti luas dan *human relation* dalam arti sempit. *Human relation* dalam arti luas adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam berbagai situasi dan dalam semua bidang kehidupan. Sedangkan *human relation* dalam arti sempit adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain. Interaksi di sini hanyalah dalam situasi kerja dalam organisasi (*work organization*) (Effendy, 2018).

Indikator adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sesuatu proses tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut Afrian dan Kasmiruddin (2017) menyatakan bahwa indikator *human relation* adalah sebagai berikut:

1. Adanya komunikasi
2. Adanya pengarahan
3. Adanya keterbukaan

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan atau alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins (2016) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut S.P. Hasibuan (2017) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahannya khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Kurniawan, (2022) motivasi kerja adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan pada tujuan spesifik tersebut.

Menurut Hasibuan (2020) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik
2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021) kinerja atau yang bisa juga disebut dengan *performance* merupakan hal yang diperlukan dalam perusahaan karena untuk mencapai tujuan perusahaan, seseorang di dalam organisasi melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing agar dapat hasil kerja yang sesuai. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas mereka, yang berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja adalah kualitas dan kuantitas *output* yang dihasilkan oleh karyawan atas dasar bentuk kontribusi dalam perusahaan dengan penggunaan waktu *output* yang baik Adamy (2016). Kinerja adalah ukuran yang mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu, dengan memperhatikan bagaimana mereka menggunakan waktu dan sumber daya yang ada. Kinerja yang baik bukan hanya soal menghasilkan banyak pekerjaan, tetapi juga soal menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi dan menyelesaikannya dengan tepat waktu. Oleh karena itu, kinerja yang optimal akan menciptakan kontribusi yang besar terhadap kemajuan dan tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh *Human relation* Terhadap Kinerja Karyawan

Human relation merupakan hubungan antara individu dalam suatu perusahaan. *Human relation* yang baik dapat menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Irnanda et al, (2024) dengan judul “Pengaruh *Human relation*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan” berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* membentuk hubungan yang baik antara individu di dalam organisasi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap (2017) dengan judul “Analisis Pengaruh *Human relation* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan” menunjukkan hasil bahwa *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *human relation* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

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

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi karyawan yang baik terhadap perusahaan akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan (Zakiah dan Dwiridotjahjono, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan” dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap karyawan cukup baik perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Penelitian Hotiana dan Febriansyah (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada bagian Kepegawaian dan Organisasi Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI) menyatakan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Human relation* dan Motivasi Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan

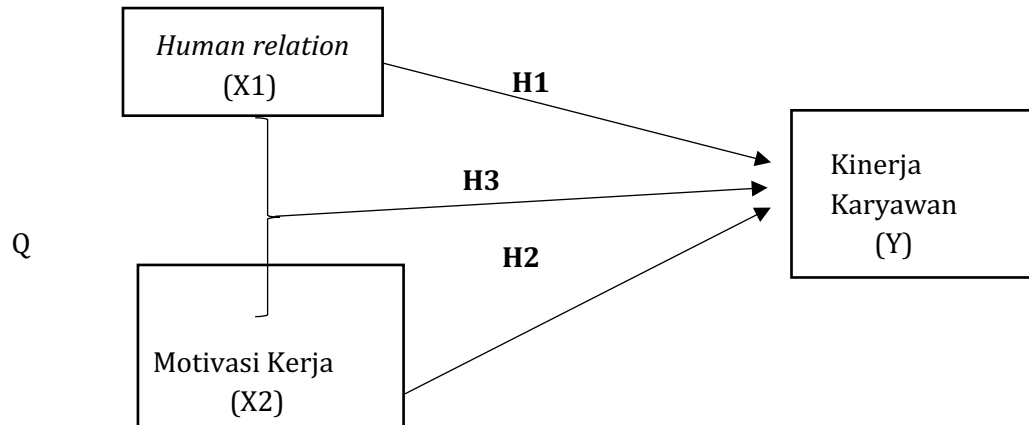
Kinerja karyawan dipengaruhi oleh *human relation* dan motivasi kerja karyawan yang memiliki hubungan baik antara sesama karyawan dan atasan, serta memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sullaida (2021) dengan judul “Pengaruh *Human relation* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara” menyatakan bahwa *human relation* dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Nabillah et al (2024) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, *Human relation*, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Daha Mulia Valasindo” menyatakan bahwa komunikasi yang efektif, *human relation*, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika komunikasi di dalam perusahaan berjalan dengan lancar, informasi yang diperlukan dapat disampaikan dengan jelas dan tepat waktu yang membantu karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan efisien. Selain itu, hubungan antar individu yang baik dalam perusahaan akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, sehingga dapat meningkatkan kerjasama tim. Motivasi yang tinggi juga berperan penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H3: *Human relation* dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis adalah satu kesimpulan sementara yang belum final, jawaban sementara, dugaan sementara yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih variabel (Nurdin dan Sri Hartati, 2019). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: *Human relation* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bakpia di Kota Yogyakarta dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden. Sampel tersebut diambil berdasarkan rumus solvin berikut:

$$n = \frac{300}{1 + 300(0,1)^2} = 75$$

Data diperoleh menggunakan kuesioner Google Form yang disebarakan secara *online*. Setelah semua data terkumpul kemudian diolah menggunakan alat uji SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Adapun hasil uji regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1,151	1,077		1,609
	<i>Human relation</i>	,506	,057	,661	8,921
	Motivasi Kerja	,205	,050	,301	4,065
					Sig.
					,289
					,000
					,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data: Hasil Penelitian 2025

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan hasil uji persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = (1,151) + (0,506) X_1 + (0,205) X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) 1,151 dapat dinyatakan jika variabel *human relation* dan motivasi kerja nilainya adalah nol, maka kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif.
2. Nilai koefisien regresi X1 *human relation* sebesar 0,506 menyatakan bahwa apabila *human relation* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi X2 motivasi kerja sebesar 0,205 menyatakan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda *Human relation* (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) variabel yang memiliki pengaruh lebih besar adalah *Human relation* (X1) sebesar 0,506 sedangkan Motivasi Kerja (X2) 0,205.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji secara parsial adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam analisis regresi. Uji parsial menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05. Uji t dapat dilihat dari nilai sig < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Parameter Individual

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	1,151	1,077		1,609	,289
	<i>Human relation</i>	,506	,057	,661	8,921	,000
	Motivasi Kerja	,205	,050	,301	4,065	,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data: Hasil Penelitian 2025

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji t menunjukkan bahwa:

1. Variabel *human relation* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,5$ dan nilai beta sebesar $0,661$ serta t hitung $8,921 > 1,666$ t tabel yang menyatakan H1 diterima.
2. Variabel motivasi kerja (X2) berepengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,5$ dan nilai beta sebesar $0,301$ serta t hitung $4,065 > 1,666$ t tabel yang menyatakan bahwa H2 diterima.

Uji F

Uji simultan adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian uji F yaitu jika nilai F hitung $> f$ tabel dan nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel dinyatakan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	889,316	2	444,658	164,832	,000 ^b
Regression					
Residual	194,231	72	2,698		
Total	1083,547	74			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), *Human relation*, Motivasi Kerja

Sumber Data: Hasil Penelitian 2025

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji F menunjukkan bahwa *human relation* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansi menunjukkan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini

menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima oleh karena itu, secara keseluruhan variabel *Human relation* (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (Adjusted R^2) adalah ukuran dalam analisis regresi yang menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen dalam suatu model. Nilai (R^2) berkisar antara nol hingga satu. Nilai (R^2) yang mendekati nilai 1 menunjukkan model regresi yang baik dalam menjalankan variasi data. Nilai (R^2) yang mendekati nilai 0 menunjukkan model regresi kurang baik dalam menjalankan variasi Ghozali (2018).

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,821	,816	1,64245

Predictors (Constant), *Human relation*, Motivasi Kerja
Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa seberapa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada tabel di atas menunjukkan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,816 yang artinya 81,6% variasi pada variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel *human relation* dan motivasi kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Pembahasan

Pembahasan data pada penelitian yang sudah diuji menggunakan tiga metode hipotesis yang telah diajukan yaitu sebagai berikut:

Pengaruh *Human relation* Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini hasil hipotesis pertama yang telah diuji menunjukkan nilai signifikan untuk variabel *human relation* yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $8,921 > 1,666$. Maka hipotesis pada penelitian ini H_1 dinyatakan diterima. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat *human relation* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hubungan antar manusia (*human relation*) dalam berbagai aspek, seperti komunikasi, kerja sama, empati, dan kepedulian menjadi faktor penting dalam lingkungan kerja industri bakpia di Kota Yogyakarta. Setiap karyawan dihargai atas dedikasi dan perannya, tanpa memandang latar belakang jenis kelamin, usia dan pengalaman. Hubungan yang baik antar individu tidak hanya menjadi nilai utama yang dijunjung, tetapi juga menjadi kekuatan dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Dengan interaksi yang saling menghargai karyawan dapat

bekerja dengan nyaman, tenang, serta menemukan solusi yang inovatif dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Penerapan *human relation* yang baik ini berdampak langsung pada kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, motivasi kerja akan meningkat sehingga mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang terbaik dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang penuh dukungan dan komunikasi yang terbuka akan menciptakan semangat kebersamaan yang akan berdampak pada peningkatan kualitas produk bakpia yang dihasilkan.

Selain itu, hubungan kerja yang harmonis akan membantu industri Bakpia di Kota Yogyakarta untuk terus berkembang dan bersaing di pasar. Dengan adanya interaksi positif antara karyawan, mereka lebih mudah menyesuaikan diri dengan kebutuhan pelanggan serta menciptakan inovasi yang baru dan menarik.

Dengan demikian, membangun hubungan kerja yang baik di industri Bakpia bukan hanya tentang menciptakan lingkungan yang nyaman dan harmonis, tetapi juga kontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Suasana kerja yang positif tidak hanya mencerminkan kinerja yang lebih baik, tetapi juga memberikan daya saing yang kuat bagi industri Bakpia dalam mempertahankan dan memperluas pasarnya. Hasil penelitian ini didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap (2017) menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini hasil hipotesis pertama yang telah diuji menunjukkan nilai signifikan untuk variabel *human relation* yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,065 > 1,666$. Maka hipotesis pada penelitian ini H₂ dinyatakan diterima. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Penerapan motivasi kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan Bakpia di Kota Yogyakarta. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung dan diberikan kesempatan untuk berkembang, mereka lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Karyawan menjadi lebih termotivasi untuk mencapai target perusahaan, merasa percaya diri dalam memberikan kontribusi, serta lebih berantusias dalam berbagi ide dan mengambil inisiatif di lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi kerja yang baik memberikan dampak peningkatan loyalitas dan kepuasan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki prospek yang jelas dalam karier, mereka cenderung lebih lama bertahan dalam perusahaan. Hal ini membantu industri bakpia di Kota Yogyakarta dalam mempertahankan tenaga kerja yang berpengalaman. Selain itu, lingkungan kerja yang positif memberikan kesempatan bagi setiap individu untuk berkembang tanpa adanya hambatan atau perlakuan yang tidak adil.

Secara keseluruhan, membangun motivasi kerja di industri Bakpia di Kota Yogyakarta bukan hanya sekedar menciptakan lingkungan yang nyaman dan mendukung, tetapi juga mendorong peningkatan kinerja karyawan dan memberikan manfaat bagi perusahaan. Dengan memastikan setiap karyawan merasa dihargai dan

termotivasi, industri Bakpia dapat terus berkembang, mempertahankan kualitas produk, serta memperkuat daya saing di pasar yang semakin kompetitif.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Hotiana dan Febriansyah (2018) yang menyatakan bahwa hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Human relation* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa nilai f hitung > f tabel yaitu $164,832 > 3,12$. Maka dapat disimpulkan bahwa *human relation* dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Human relation yang baik dan motivasi kerja yang tinggi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan industri Bakpia di Kota Yogyakarta. Ketika karyawan merasa dihargai dan berkomunikasi satu sama lain, karyawan cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen terhadap pekerjaan. Rasa saling menghargai dapat menciptakan suasana yang nyaman, di mana setiap individu merasa bebas untuk berkontribusi dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang. Dalam lingkungan yang mendukung *human relation* yang positif dan motivasi kerja, kolaborasi antar karyawan menjadi lebih efektif. Karyawan dapat saling belajar, memperluas relasi, dan menghargai perspektif yang berbeda. Hal ini tidak hanya meningkatkan kreativitas, tetapi juga memperkuat hubungan antarpribadi yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Lebih dari sekedar menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, penerapan *human relation* yang baik dan motivasi kerja di industri Bakpia adalah tentang menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Hal ini menghasilkan karyawan yang lebih bersemangat, berkolaborasi yang lebih baik, dan retensi karyawan yang lebih tinggi yang keseluruhannya berkontribusi pada kinerja perusahaan yang unggul demi keberlanjutan di masa depan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Nabillah et al (2024) yang menyatakan bahwa *human relation* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji yang telah diteliti mengenai Pengaruh *Human relation* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bakpia Di Kota Yogyakarta maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H1 diterima, apabila *human relation* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H2 diterima, apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. *Human relation* dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H3 diterima, apabila *human*

relation dan motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, praktik dan penelitian*. Unimal.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Anggraini, E. (2024). *Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan melalui penilaian kinerja karyawan (Studi kasus: CV. Cipta Karya Laras Sejahtera Surabaya)*. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Effendy, O. U. (2018). *Ilmu komunikasi: Teori dan praktek*. Remaja Rosda Karya.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2017). *The new science of human relationships*. CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Hasibuan, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Bukit Kayu Kapur, Kota Dumai. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 184–187. <https://doi.org/10.14710/jmki.8.3.2020.184-187>
- Irnanda, D., Mufidah, E., & Oktafiah, Y. (2019). Pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 4(1), 38–45. <https://doi.org/10.47335/ema.v4i1.37>
- Kurniawan, W. D. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di badan pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kabupaten Gresik. *MANAJERIAL*, 4(2), 57. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v4i2.607>
- 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. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i2.2240>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Nurmala, & Sullaida. (2021). Pengaruh *human relation* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Visioner & Strategis*, 10(2).
- Puspita, N., Merta, I., & Ardiansyah, W. (2023). The influence of *human relations*, social work environment and work motivation on employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 411–420. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.2065>

Robbins, S. P. (2016). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.

Sallyuana, C., Hidayat, M. R., Damrus, & Muzakir. (2024). Employee engagement, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 10(1), 159–172. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2487>

Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.