



## Pengaruh Human Relations dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Prima Media

Nuraini Rasyid<sup>1\*</sup>, Citrayanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Wira Bhakti Makassar, Indonesia

<sup>2</sup> STIE Makassar Maju, Indonesia

 [hjnurainir@wirabhaktimakassar.ac.id](mailto:hjnurainir@wirabhaktimakassar.ac.id) \*

### Abstract

This study aims to analyze the influence of human relations and motivation on employee performance at PT. Citra Prima Media. The research method used is quantitative with a survey approach, where data was collected from 50 respondents who were employees of the company. Data analysis was carried out using the Partial Least Squares (PLS) method with SmartPLS software version 3. The results showed that human relations have a significant effect on employee performance with a p-value of 0.010. In addition, motivation also has a significant effect on employee performance with a p-value of 0.000. These findings indicate that good interpersonal relationships and high levels of motivation can significantly improve employee performance. Therefore, companies are advised to continue to develop strategies that support harmonious working relationships and increase employee motivation in order to achieve optimal productivity.

**Keywords:** Human Relations, Motivation, Employee Performance, SmartPLS

### ARTICLE INFO

*Article history:*

Received  
October 28, 2024  
Revised  
December 03,  
2024  
Accepted  
December 23,  
2024

Published by  
ISSN

Website

This is an open access article under the CC BY SA license

CV. Creative Tugu Pena  
2774-7077

<https://www.attractivejournal.com/index.php/bce/>

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berperan penting di dalam suatu organisasi, dengan hasil kinerja yang baik dari pegawainya maka tujuan perusahaan akan bisa dicapai sesuai dengan apa yang telah dirumuskan. Faktor keberhasilan sebuah perusahaan secara keseluruhan dapat dilihat dari kinerja pegawai sehingga pemilik perusahaan atau organisasi memerlukan pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang tepat dan benar (Mijaya & Susanti, 2023).

Hubungan antar manusia adalah suatu hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama. Dalam sebuah perusahaan, karyawan dituntut untuk memiliki hubungan kemanusiaan yang baik, yang diantaranya adalah pimpinan maupun kepada sesama karyawan. Hubungan antar manusia (hubungan antar manusia) merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga karyawan akan merasa nyaman dan fokus dalam melaksanakan tugas dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Latief et al., 2019).

Pelaksanaan human relation sangat penting karena dapat memecahkan masalah yang menyangkut faktor manusia dalam berkomunikasi serta dapat menghilangkan mis communication dan mis interpretasi dalam bekerja, sehingga dapat mendorong karyawan yang berada di dalam perusahaan untuk dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan merupakan salah satu sumber utama dari motivasi kerja, dimana menurut Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Gusti et al., 2021).

Menurut Onong Uchjana. (2013:66) Indikator dari human relations adalah : Adanya komunikasi, Adanya pengarahan, Adanya keterbukaan, Adanya sikap saling menghargai, Adanya loyalitas.

Sutrisno (2017: 109), menyatakan bahwa motivasi yaitu suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong manusia. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki satu faktor yang mendorong aktivitas (Herawati & Ermawati, 2020).

Nawawi (2005) menambahkan, motivasi kerja mengikis perasaan malas, mengabaikan kendala, mematahkan opini negatif, dan membuktikan kemustahilan. Artinya, motivasi menitik beratkan pada pola kerja tuntas, totalitas, dan loyal. Seorang pegawai dengan motivasi yang baik akan merasa malu jika bekerja asal-asalan, bekerja tidak sungguh-sungguh, atau bahkan hasil kerja tidak memuaskan (Wahyudi, 2019).

Pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk: (1) mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, (2) meningkatkan gairah dan semangat kerja, (3) meningkatkan disiplin kerja, (4) meningkatkan prestasi kerja, (5) meningkatkan rasa tanggung jawab, (6) meningkatkan produktivitas dan efisiensi, dan (7) menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan (Siahaan & Bahri, 2019).

Menurut Hasibuan dalam Hendri Herman (2017: 35) indikator motivasi adalah kondisi kerja, perencanaan kerja, instruksi kerja, pengawasan dan penghargaan (Sherlie & Hikmah, 2020).

Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum. Untuk mencapai tujuan terbaik dalam sebuah perusahaan, tentu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang jelas melalui berbagai kebijakan perusahaan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara perusahaan dan karyawan. Nemun, kinerja karyawan akan lebih baik jika adanya kesadaran diri dan kesungguhan dari masing-masing karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tanggung jawabnya (Widodo & Yandi, 2022).

Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawannya, perusahaan melakukan berbagai hal yang mampu mendorong motivasi karyawan seperti: pemberian gaji dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata untuk lebih mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerjasama karyawan. Adapun lingkungan kerja, peneliti mengetahui dari observasi awal, perusahaan sangat memberikan perhatian khusus dengan adanya pemeriksaan kepada setiap tamu yang datang, mewajibkan bagi karyawan yang menggunakan sepeda motor diwajibkan untuk menggunakan helm ketika memasuki area parkir kendaraan, adanya ventilasi agar sirkulasi udara di ruangan selalu segar, serta pencahayaan yang baik (Yanuari, 2019).

Menurut padangan Robbins indikator kinerja karyawan, yaitu:(Bintoro & Daryanto, 2017) : (1) Kualitas. (2) Kuantitas. (3) Ketepatan Waktu. (4) Efektivitas.

Penelitian tentang pengaruh human relation dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan penting untuk diteliti karena kedua faktor ini berperan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Human relation yang baik

dapat meningkatkan komunikasi, kerja sama, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Sementara itu, motivasi kerja menjadi faktor pendorong utama yang memengaruhi tingkat keterlibatan dan semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan memahami hubungan antara human relation, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang strategi manajemen yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan bagi para pemimpin organisasi dalam mengembangkan kebijakan yang lebih humanis dan berbasis pada kebutuhan karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan.

## METHOD

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal komparatif untuk menganalisis pengaruh human relations dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Prima Media. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan, dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert, terdiri dari pernyataan-pernyataan terkait variabel human relations, motivasi, dan kinerja karyawan. Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, dilakukan uji outer model pada SmartPLS versi 3, yang meliputi pengujian convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability. Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS versi 3 untuk menguji hubungan antar variabel melalui uji inner model, yang mencakup pengujian R-square, path coefficient, dan nilai t-statistic untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk menganalisis hubungan antara variabel Human Relation (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

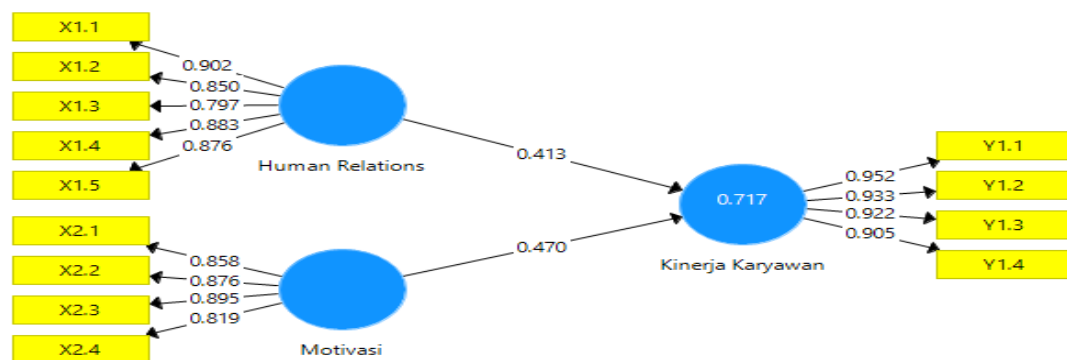
di mana:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Human Relation
- X2 = Motivasi Kerja
- a = Konstanta
- b1, b2 = Koefisien Regresi
- e = Error term

Adapun kerangka pikir pada penelitian ini:

## RESULT AND DISCUSSION

Gambar 1



### Merancang Pengukuran Model (Outer Model)

Hasil kuesioner yang didapatkan terhadap jawaban responden, kemudian dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan jenis *Partial Least Squares* (PLS). Aplikasi yang digunakan dalam penelitian ini SmartPLS 3. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data Outer model adalah sebagai berikut:

#### a. *Convergent Validity*

**Tabel 1**  
*Nilai Loading Factor*

Variabel	Nilai Loading
Human Relations X1.1	0,902
X1.2	0,850
X1.3	0,797
X1.4	0,883
X1.5	0,876
Motivasi X2.1	0,858
X2.2	0,876
X2.3	0,895
X2.4	0,819
Kinerja Karyawan Y1.1	0,952
Y1.2	0,933
Y1.3	0,922
Y1.4	0,905

Sumber data Primer diolah SmartPLS 2025

Dari tabel 1 dapat kita pahami bahwa indikator-indikator dari kelima variabel memiliki nilai diatas  $> 0.7$  dan nilai *AVE* lebih besar dari pada konstruk lainnya dimana nilai pada *AVE* harus diatas 0,5.

#### b. *Distriminant Validity*

**Tabel 2**  
*Tabel Nilai Cross Loading*

	Human Relations	Motivasi	Kinerja Karyawan
X1.1	0,902	0,711	0,726
X1.2	0,850	0,574	0,617
X1.3	0,797	0,587	0,655
X1.4	0,883	0,844	0,743
X1.5	0,876	0,862	0,725
X2.1	0,804	0,858	0,716
X2.2	0,776	0,876	0,731
X2.3	0,632	0,895	0,669

X2.4	0,667	0,819	0,694
Y1.1	0,747	0,751	0,952
Y1.2	0,758	0,813	0,933
Y1.3	0,703	0,725	0,922
Y1.4	0,785	0,737	0,905

Sumber data Primer diolah SmartPLS 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator sudah memenuhi kriteria *discriminant validity*, karena nilai *cross loading* lebih besar daripada nilai *loading* faktor yang ditentukan.

### c. Composite Reliability dan AVE

**Tabel 3**  
**Composite Reliability dan AVE**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Human Relations	0,913	0,935	0,744
Motivasi	0,885	0,921	0,744
Kinerja Karyawan	0,946	0,961	0,862

Sumber data Primer diolah SmartPLS 2025

Berdasarkan tabel 3. hasilnya menunjukkan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* seluruhnya lebih besar dari 0,50. Sehingga seluruhnya dikatakan *valid* dan *reliabel* dan dapat dilanjutkan kepengujian selanjutnya.

### Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

#### a. Uji R-Square

**Tabel 4**  
**Uji R-Square**

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,717	0,705

Sumber data Primer diolah SmartPLS 2025

Dari tabel 4 menunjukkan nilai *R-square (R2)* kinerja karyawan berada di kategori model kuat karena lebih besar dari pada 0,70. Maka dapat dijelaskan bahwa semua variabel independent secara simultan memiliki pengaruh yaitu 71% terhadap kinerja karyawan, sisanya 29% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## b. Path Coefficient

**Tabel 5**  
**Uji Path Coefficient**

	Original Sample (O)	T-Statistics	P Values
Human Relations -> Kinerja Karyawan	0,413	2,569	0,010
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,470	3,506	0,000

Sumber data Primer diolah SmartPLS 2025

Tabel 5 menjelaskan bahwa Human Relations dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan karena nilai P-values berada dibawah 0,05

### **Pengaruh Human Relations terhadap Kinerja Karyawan**

Human relations memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Prima Media karena hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan lingkungan yang kondusif dan mendukung produktivitas. Human relations yang baik ditandai dengan komunikasi yang efektif, kerja sama tim yang solid, serta hubungan yang positif antara atasan dan bawahan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh rekan kerja serta manajemen, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, interaksi yang sehat dalam lingkungan kerja dapat mengurangi konflik, meningkatkan loyalitas karyawan, dan menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga kinerja mereka semakin optimal.

Selain meningkatkan produktivitas, human relations yang baik juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan yang merasa memiliki hubungan yang baik dengan kolega dan atasan cenderung lebih bahagia dalam bekerja, sehingga tingkat stres kerja dapat berkurang. Dengan demikian, perusahaan yang berfokus pada penguatan human relations dapat menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta mendorong pencapaian hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan yang mendukung hubungan kerja yang sehat, seperti membangun komunikasi terbuka, memberikan pelatihan kerja sama tim, dan menciptakan lingkungan yang inklusif agar kinerja karyawan terus meningkat.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Citra Prima Media. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung lebih produktif, disiplin, dan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Motivasi ini dapat berasal dari berbagai faktor, seperti penghargaan finansial, pengakuan atas kinerja, kesempatan untuk berkembang, serta lingkungan kerja yang mendukung. Ketika karyawan merasa dihargai dan mendapatkan insentif yang sesuai, mereka lebih bersemangat dalam menyelesaikan

tugas dan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, motivasi yang tinggi juga mendorong karyawan untuk lebih inovatif dan berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Selain faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan, faktor ekstrinsik seperti kebijakan perusahaan dan gaya kepemimpinan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja. PT Citra Prima Media yang menerapkan kebijakan berbasis penghargaan dan kesejahteraan karyawan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja. Pemimpin yang memberikan apresiasi, umpan balik positif, serta kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja individu maupun tim. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengoptimalkan strategi motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan mendukung pertumbuhan bisnis perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Septiadi et al., 2020) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Citra Prima Media, ditemukan bahwa human relations dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Human relations yang baik, ditandai dengan komunikasi yang efektif, kerja sama tim yang solid, serta hubungan yang harmonis antara karyawan dan manajemen, terbukti meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi, baik dalam bentuk penghargaan, pengakuan, maupun peluang pengembangan karier, juga berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu terus memperkuat aspek human relations dan meningkatkan program motivasi kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, PT Citra Prima Media dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan perusahaan melalui karyawan yang termotivasi dan memiliki hubungan kerja yang baik.

## REFERENCES

- Gusti, P. N. F., Rawi, R. D. P., & Sofia, S. (2021). Pengaruh Human Relation dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Sorong. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 456–463.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 16–33.
- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 127–131. <https://doi.org/10.34007/jehss.v1i3.34>
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2).
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 38–44.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *MOTIVASI Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1).
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402> homepage:

- Wahyudi. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , (Literature Review MSDM). *JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/>: <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Baskara : Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>

---

**Copyright Holder:**

© Nuraini Rasyid & Citrayanti (2024)

**First Publication Right :**

© Bulletin of Community Engagement

**This article is under:**

CC BY SA