

**PENGARUH *HUMAN RELATION*, KOMPETENSI DAN ETOS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada PT Ungaran Indah Busana di Kabupaten Semarang)**

**Oleh :**

**Tekun Muji Utami NPM : 16.51.0086**

email : [tekunmujiutami@gmail.com](mailto:tekunmujiutami@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (Undaris) Ungaran

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *human relation*, kompetensi, dan etos kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Ungaran Indah Busana. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatory atau penelitian tingkat penjelasan. Dengan teknik sampling stratified random sampling. Sampel yang diambil adalah sebanyak 100 karyawan PT Ungaran Indah Busana, menggunakan teori Gujarati (2012) bahwa 100 sudah mewakili sampel besar. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji korelasi dan regresi, koefisien determinasi, uji t serta uji F. Hasil analisis korelasi berganda diketahui besarnya hubungan Human Relation, Kompetensi, Etos Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,804 dan apabila diinterprestasikan pada tabel 3.5, maka termasuk dalam sangat kuat. Hasil analisis Regresi berganda antara human relation, kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan suatu persamaan model regresi:  $Y = 7,302 + 0,275X_1 + 0,115X_2 + 0,327X_3$ . Nilai Adj  $R^2$  sebesar 0,635 atau 63,5%, dapat diartikan 63,5% variasi variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan di PT Ungaran Indah busana dapat dipengaruhi oleh variabel bebas, sedangkan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil analisis uji t variabel human relation memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(5,133 > t_{tabel} 1,984)$  dan nilai signifikansi sebesar  $(0,000 < 0,05)$  menunjukkan human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(2,297 > t_{tabel} 1,984)$  dan nilai signifikansi sebesar  $(0,024 < 0,05)$  menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel etos kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(5,424 > t_{tabel} 1,984)$  dan nilai signifikansi sebesar  $(0,000 < 0,05)$  menunjukkan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian variabel independen secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$   $(58,489 > F_{tabel} 2,70)$  dengan tingkat signifikansi  $(0,000 < 0,05)$ , hal ini menunjukkan human relation, kompetensi dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ungaran Indah Busana.

**Kata Kunci : Human Relation, Kompetensi, Etos Kerja, Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of human relations, competence, and work ethic partially and simultaneously on the performance of employees of PT Ungaran Indah Busana. In this research, the type of research used is explanatory research or explanation level research. With the sampling technique stratified random sampling. Samples taken were 100 employees of PT Ungaran Indah Busana, using the Gujarati theory (2012) that 100 represents a large sample. The analysis used is validity and reliability tests, correlation and regression tests, coefficient of determination, t test and F test. It is known that the magnitude of the relationship between Human Relations, Competence, Work Ethic and Employee Performance is 0.804 and if interpreted in table 3.5, it is considered very strong. The results of multiple regression analysis between human relations, competence and work ethic on employee performance produce a regression model equation:  $Y = 7.302 + 0.275X_1 + 0.115X_2 + 0.327X_3$ . The value of Adj R<sup>2</sup> is 0.635 or 63.5%, which means 63.5% of the variation in the dependent variable, namely the employee performance variable at PT Ungaran Indah Clothing can be influenced by independent variables, while the remaining 36.5% is influenced by other variables. The results of the t-test analysis of the human relation variable have a t-count value of (5.133 > 1.984) and a significance value of (0.000 < 0.05) which shows that human relations has a positive and significant effect on employee performance. The competency variable has a t-count value of (2.297 > t table 1.984) and a significance value of (0.024 < 0.05) indicating that competence has a positive and significant effect on employee performance. The work ethic variable has a tcount of (5.424 > ttable 1.984) and a significance value of (0.000 < 0.05), indicating that work ethic has a positive and significant effect on employee performance. The results of testing the independent variables simultaneously obtained the value of Fcount (58.489 > Ftable 2.70) with a significance level (0.000 < 0.05), this shows that human relations, competence and work ethic simultaneously have a significant effect on employee performance at PT ungaran Indah Busana. .*

**Keywords:** *Human Relations, Competence, Work Ethic, Employee Performance.*

### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Karyawan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai visi dan misi. Suatu perusahaan yang tidak memiliki karyawan yang berkualitas akan menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Kendatipun telah memiliki karyawan yang berkualitas, tanpa pengelolaan secara optimal tentu kontribusi terhadap perusahaan akan jauh dari harapan. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan, tentu diperlukan pengukuran kinerja (Sudarmanto, 2018).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup perannya dalam eksistensi perusahaan diperlukan suatu usaha yang dapat memacu kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana dalam perusahaan. Menurut Priansa (2016) beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor Kompetensi, kepemimpinan, motivasi kerja, pemberdayaan pegawai, komitmen

organisasi, etos kerja, kompensasi, penempatan pegawai. Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi kerja, kompensasi pegawai, partisipasi kerja, disiplin kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja dan lain sebagainya. Komunikasi salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berhubungan erat dengan *Human Relation*. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan faktor *human relation*, kompetensi, dan etos kerja dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana, karena faktor-faktor tersebut menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan penyelesaian demi meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Human Relation* (hubungan antar manusia). Komunikasi berhubungan erat dengan *Human Relation*. Menurut Effendy (2009) *Human relation* merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan. Menurut Davis dalam Susanti (2014) *Human Relation* merupakan hubungan atau interaksi dan komunikasi antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, baik dalam situasi kerja ataupun diluar lingkungan kerja. *Human Relation* adalah hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya (Saputro, 2017). Permasalahan yang masih ditemui pada PT. Ungaran Indah Busana yang berkaitan dengan *human relation*, dimana masih ada karyawan yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Seperti, adanya hubungan kerja yang kurang harmonis antara karyawan lama dengan karyawan baru menjadikan kinerja karyawan kurang maksimal, kurangnya rekan kerja yang siap dan bersedia membantu apabila karyawan tersebut mempunyai kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, komunikasi antara karyawan dan pimpinan kurang terjalin dengan baik. Hal tersebut tentu saja menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja bagi karyawan, sehingga target yang dibebankan oleh perusahaan tidak terpenuhi.

Selain faktor *human relation* terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Ungaran Indah Busana yaitu faktor kompetensi. Kompetensi merupakan salah satu faktor utama dalam mencapai kesuksesan bagi pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya kompetensi yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga dapat terselesaikan dengan lebih baik. Menurut Priansa (2016) Kompetensi adalah kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang di embannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam menjalankan tanggungjawab pekerjaan. Menurut Wibowo (2016) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan.

Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang dihasilkan karyawan juga sangat dipengaruhi oleh kompetensi, semakin berkompoten karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya semakin kurang berkompoten karyawan dalam menjalankan pekerjaannya maka semakin buruk kinerja yang dihasilkan. Permasalahan yang masih ditemui pada PT. Ungaran Indah Busana yang berkaitan dengan kompetensi, dimana masih ada karyawan yang kurang berkompoten dalam menjalankan tugas pekerjaannya, seperti kurang menguasai syarat-syarat dan alur pekerjaan yang diembannya, sementara pengetahuan dan penguasaan materi oleh karyawan akan pelaksanaan tugasnya sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas kerjanya dengan baik, masih ditemui karyawan yang hanya bisa bekerja secara manual dan tidak dapat memanfaatkan teknologi yang disediakan oleh perusahaan, masih ada karyawan yang kurang terampil dan cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya, Hal ini mempengaruhi kinerjanya, sehingga produksi mengalami penurunan.

Selain faktor *human relation* dan kompetensi terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Ungaran Indah Busana yaitu faktor etos kerja. Setiap perusahaan atau organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya perusahaan harus memiliki etos kerja. Menurut Priansa (2016) etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Sedangkan Anoraga dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap terhadap kerja. Bila individu-individu memandang kerja sebagai sesuatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah sehingga berakibat pada rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Permasalahan yang masih ditemui pada PT. Ungaran Indah Busana yang berkaitan dengan etos kerja, dimana karyawan masih kurang dalam mengembangkan ide dan gagasan dalam mendorong pekerjaannya. Masalah lain yaitu karyawan memiliki ketekunan yang rendah karena kurang bekerja keras dalam bekerja, rendahnya kepatuhan dan rasa tanggungjawab, serta tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil kerja tidak optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul skripsi adalah **Pengaruh *Human Relation*, Kompetensi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ungaran Indah Busana Di Kabupaten Semarang**".

## **B. PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *human relation*, kompetensi dan etos kerja secara

parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ungaran Indah Busana?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah human relation, kompetensi dan etos kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ungaran Indah Busana.

### **D. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian asosiatif dan lokasi penelitian dilaksanakan di PT Ungaran Indah Busana Kabupaten Semarang. Variabel bebas yaitu *human relation* ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), etos kerja ( $X_3$ ) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Populasi sebanyak 1882 orang dan sampel sebanyak 100 responden, menggunakan teori Gujarati (2012) bahwa 100 sudah mewakili sampel besar. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, studi dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan validitas diperoleh nilai  $r_{hitung}$  0,785 s/d 0,964 >  $r_{tabel}$  0,707 adalah valid, reliabilitas diperoleh nilai reliabilitas 0,951 s/d 0,978 > 0,70 standar cronbach alpha adalah reliabel/handal, korelasi berganda, regresi berganda, koefisien determinasi (adjusted r square), uji t dan uji F.

### **E. HASIL PENELITIAN**

#### **1. Deskripsi Identitas Responden**

Jenis kelamin mayoritas wanita sebanyak 97% dan laki-laki 3%. Usia mayoritas berusia 21-24 tahun dengan persentase 45%. Tingkat pendidikan mayoritas berpendidikan SMA/SLTA dengan persentase 94%. Masa kerja mayoritas 0<5 tahun dengan persentase 91%.

#### **2. Deskripsi Tanggapan Responden**

Tanggapan 100 responden mengenai 7 item pernyataan berkaitan dengan variable *human relation* diketahui mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase 56,7%. Variabel kompetensi diketahui mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase 62,4%. Variabel etos kerja diketahui mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase 61,0%. Variabel kinerja karyawan diketahui mayoritas responden memberikan tanggapan setuju dengan persentase 59,4%.

#### **3. Hasil Analisa Data Penelitian**

##### **a. Korelasi Berganda**

**Tabel 1**  
**Nilai Korelasi Berganda**

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 <sup>a</sup>	,646	,635	,994

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kompetensi, Human Relation

Sumber data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 1 diatas dapat diketahui nilai korelasi berganda (R) positif sebesar 0,804 secara simultan memiliki hubungan positif yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

### b. Regresi Berganda

**Tabel 2**  
**Nilai Regresi Linier Berganda**  
**Human Relation, Kompetensi dan Etos Kerja Secara**  
**Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,302	1,813		4,028	,000
	Human Relation	,275	,054	,384	5,133	,000
	Kompetensi	,115	,050	,156	2,297	,024
	Etos Kerja	,327	,060	,431	5,424	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 2 diatas dapat diketahui nilai persamaan

regresi linier berganda yaitu  $Y = 7,302 + 0,275X_1 + 0,115X_2 + 0,327X_3$

- Nilai (constant) atau Kinerja Karyawan (Y) sebesar 7,302 artinya apabila variabel *Human Relation*, Kompetensi dan Etos Kerja tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan PT Ungaran Indah Busana akan mengalami perubahan sebesar 7,302.
- Nilai koefisien regresi *Human Relation* (X1) sebesar 0,275 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin meningkat *Human Relation* (X1), maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat, dengan asumsi nilai kompetensi (X2) dan Etos Kerja (X3) tetap. Tanda positif menunjukkan

bahwa ada pengaruh positif antara *Human Relation* terhadap kinerja karyawan.

- c) Nilai koefisien regresi Kompetensi (X2) sebesar 0,115 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin meningkat Kompetensi (X2), maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat atau sebaliknya, dengan asumsi nilai *Human Relation* (X1) dan dan Etos Kerja (X3) tetap. Tanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.
- d) Nilai koefisien regresi etos kerja (X3) sebesar 0,327 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin meningkat Etos Kerja (X3), maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat, dengan asumsi *Human Relation* (X1) dan Kompetensi (X3) tetap. Tanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**c. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)**

**Tabel 3**  
**Nilai Determinasi (*Adjusted R Square*)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 <sup>a</sup>	,646	,635	,994

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kompetensi, Human Relation  
Sumber data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 3 diatas diketahui nilai determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,635 artinya 63,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari human relation, kompetensi dan etos kerja. Sedangkan sisanya 36,5% dijelaskan variabel bebas lainnya diluar penelitian ini.

**d. Pengujian Hipotesis**

**1) Uji t (Parsial)**

**Tabel 4**  
**Nilai Uji t (Parsial)**

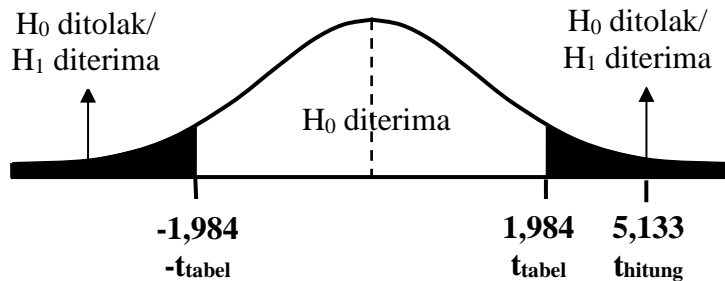
<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,302	1,813		4,028	,000
	Human Relation	,275	,054	,384	5,133	,000
	Kompetensi	,115	,050	,156	2,297	,024

Etos Kerja	,327	,060	,431	5,424	,000
------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber data primer yang diolah, 2020

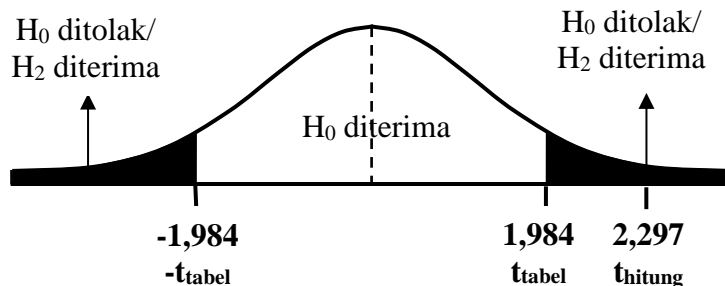
Berdasarkan data pada Tabel 4 diatas hasil uji t (parsial) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Hasil uji t variabel *human relation* (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,133 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,984 ( $5,133 > 1,984$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti bahwa variable *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana atau dapat dikatakan hipotesis pertama ( $H_{a1}$ ) dalam penelitian ini diterima dan  $H_0$  ditolak.



**Gambar 1**  
**Uji t *Human Relation***  
**Terhadap Kinerja Karyawan**

- b) Hasil uji t variabel kompetensi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,297 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,984 ( $2,297 > 1,984$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,024 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,024 < 0,05$ ) yang berarti bahwa variable kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana atau dapat dikatakan hipotesis kedua ( $H_{a2}$ ) dalam penelitian ini diterima dan  $H_0$  ditolak.

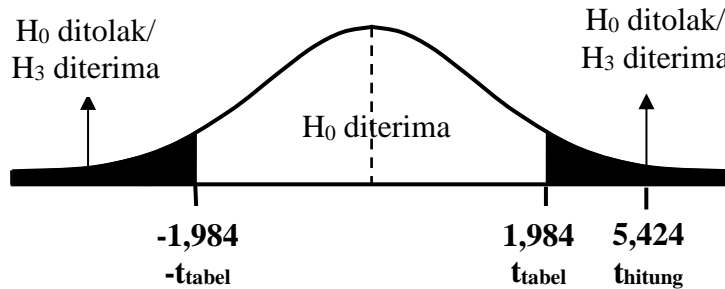


**Gambar 2**



## Uji t Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

- c) Hasil uji t variabel etos kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 5,424 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,984 ( $5,424 > 1,984$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana atau dapat dikatakan hipotesis pertama ( $H_{a3}$ ) dalam penelitian ini diterima dan  $H_0$  ditolak.



**Gambar 3**  
**Uji t Etos Kerja**  
**Terhadap Kinerja Karyawan**

## 2) Uji F (Simultan)

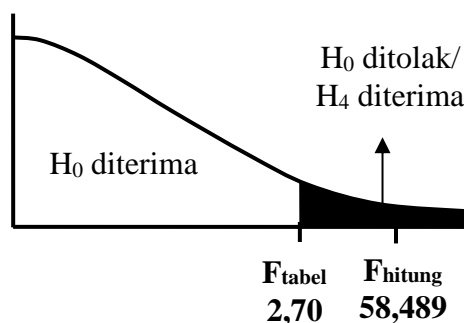
**Tabel 5**  
**Nilai Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173,348	3	57,783	58,489	,000 <sup>b</sup>
	Residual	94,842	96	,988		
	Total	268,190	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kompetensi, Human Relation  
sumber data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan data pada tabel 5 bahwa nilai  $F_{hitung} 58,489 > F_{tabel} 2,70$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga nilai  $F_{hitung}$  terletak pada daerah  $H_0$  ditolak atau  $H_4$  diterima artinya human relation, kompetensi dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ungaran Indah Busana. Maka  $H_4$  yang menyatakan human relation, kompetensi dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ungaran Indah Busana dapat diterima dan digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 4**  
**Uji F *Human Relation*, Kompetensi dan Etos**  
**Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

## F. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Human relation* terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana didapatkan hasil bahwa variabel *Human Relation* (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,133 yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti *human relation* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana dan hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dapat diterima dan menolak (H<sub>0</sub>). Hasil ini memberikan gambaran bahwa karyawan di PT. Ungaran Indah Busana memandang *Human Relation* merupakan penentu atas meningkatnya kinerja mereka. *Human Relation* yang baik merupakan salah satu patokan karyawan yang berkinerja tinggi. Karyawan PT. Ungaran Indah Busana yang memiliki *Human Relation* yang baik dan positif yang meliputi selalu terbuka berkomunikasi terhadap atasan dan terhadap sesama karyawan apabila ada masalah dalam bekerja, komunikasi merupakan penunjang untuk meningkatkan daya kerja karyawan didalam perusahaan, karyawan selalu berpartisipasi dalam diskusi kelompok di dalam divisi kerja, diskusi kelompok yang dilakukan bersifat tidak resmi/bebas dan mengambil keputusan yang mufakat, hubungan yang baik dilakukan merupakan sarana untuk mempererat tali silaturahmi antar karyawan/dengan pimpinan. Jadi semakin baik dan positif *human relation* karyawan di PT. Ungaran Indah Busana semakin baik pula kinerja yang akan ditampilkan oleh karyawan. Alasan ini diperkuat dengan teori menurut Effendy (2009) yang mengatakan *Human Relation* merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riedel dkk (2019) bahwa adanya *Human Relation* akan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana didapatkan hasil bahwa variable kompetensi

(X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,297 yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,024 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana dan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dapat diterima dan menolak (Ho). Hasil ini memberikan gambaran bahwa karyawan di PT. Ungaran Indah Busana memandang bahwa kompetensi merupakan penentu atas meningkatnya kinerja mereka. Kompetensi yang dimiliki karyawan yang meliputi integritas, kejujuran, tidak mudah tersinggung dari pernyataan atau sikap orang lain, dapat menolak godaan, bujukan atau keterlibatan yang tidak cocok dengan tujuan individu dan organisasi, tenang dalam berbagai kondisi khususnya situasi kerja yang penuh tekanan, pengembangan diri, keyakinan diri atau kepercayaan diri, mampu mengelola konflik ditempat kerja, berfikir analitis yaitu mampu menentukan prioritas tugas berdasarkan atas kepentingan dan merinci tugas secara kompleks menjadi bagian-bagian agar mudah dikerjakan, berfikir konseptual yaitu mampu mengidentifikasi masalah dengan menggunakan akal sehat, memiliki keahlian atau keterampilan dengan baik sangat berperan penting dalam menetapkan posisi pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan karena apabila perusahaan tepat dalam menempatkan posisi karyawan yang sesuai dengan kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana. Alasan ini diperkuat dengan teori menurut Priansa (2016) yang mengatakan Kompetensi merupakan kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang di embannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam menjalankan tanggungjawab pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyani (2019) bahwa adanya Kompetensi akan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana didapatkan hasil bahwa variabel etos kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 5,424 yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana dan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dapat diterima dan menolak (Ho). Hasil ini memberikan gambaran bahwa karyawan di PT. Ungaran Indah Busana memandang bahwa etos kerja merupakan penentu atas meningkatnya kinerja mereka. Etos kerja yang tinggi merupakan salah satu patokan karyawan yang berkinerja tinggi. Karyawan PT. Ungaran Indah Busana yang memiliki etos kerja yang baik dan positif yang meliputi berperilaku sopan, bersahabat, perhatian, penolong, bekerja keras, gigih, mempunyai ide yang kreatif, mudah beradaptasi, antusias dalam menerima tugas baru, mengikuti peraturan kerja, dapat dipercaya oleh atasan dan selalu berhati-hati dalam bekerja. Jadi semakin baik dan positif karyawan PT. Ungaran Indah Busana memiliki etos kerja maka semakin baik pula kinerja yang akan ditampilkan oleh karyawan. Alasan ini diperkuat dengan teori menurut Priansa (2016) yang mengatakan etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi

perilaku kerjanya di dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mogot dkk (2019) bahwa adanya etos kerja akan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Human relation, Kompetensi dan Etos kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana didapatkan hasil bahwa nilai F hitung sebesar 58,489 yang lebih besar dari F tabel yaitu 2,70 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti Human relation, kompetensi dan etos kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana dan hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini dapat diterima dan (Ho) ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi atau Adj R<sup>2</sup> sebesar 0,635 atau 63,5%, dapat diartikan bahwa 63,5% variasi variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan di PT Ungaran Indah busana pada model dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu human relation, kompetensi, dan etos kerja. Sedangkan sisanya sebesar  $(100-63,5) = 36,5\%$  dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah busana (selain variabel human relation, kompetensi, dan etos kerja).

## **G. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Human Relation*, Kompetensi dan Etos kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Indah Busana, maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

1. *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya Ha<sub>1</sub> dapat diterima.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya Ha<sub>2</sub> dapat diterima.
3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya Ha<sub>3</sub> dapat diterima.
4. *Human Relation*, Kompetensi dan Etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya H4 dapat diterima.

## **H. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pentingnya penerapan human relation dalam semua kegiatan di dalam perusahaan, karena semuanya harus berperan aktif agar komunikasi dan hubungan dapat terjalin dengan baik dan harmonis, sehingga membuat suasana kerja yang menyenangkan dan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya.
2. Kompetensi yang sudah dimiliki karyawan saat ini tetap dipertahankan dan kedepan lebih ditingkatkan lagi dengan cara menambah ilmu pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan yang berhubungan dengan posisi atau

jabatan yang dimiliki baik melalui pendidikan informal dan nonformal. Kompetensi dapat juga dipakai sebagai salah satu syarat yang harus dimiliki seorang karyawan dalam menempati satu posisi atau jabatan tertentu, karena jika tidak maka akan menambah beban perusahaan.

3. Etos kerja yang sudah dimiliki karyawan saat ini tetap dipertahankan dan kedepan lebih ditingkatkan lagi terutama yang berkaitan dengan keahlian interpersonal yaitu selalu berkoordinasi dengan rekan kerja dalam penyelesaian tugas, lebih loyal terhadap pekerjaan, lebih bekerja keras agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu, bersikap ramah dan dapat memanfaatkan waktu kerja dengan efektif.
4. Meningkatkan kinerja dengan memperhatikan kualitas sesuai standar Operasional Prosedur sehingga kerusakan hasil produksi dapat ditekan seminimal mungkin, dan sebaiknya lebih meningkatkan kinerja dengan memperhatikan kuantitas agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## **I. DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pengantar*. Jakarta : penerbit bina aksara.
- Bawelle, Mouren & Sepang, Jantje. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BRI cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*. Vol.4, No.5. Hal. 303-408. September 2016.
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Human Relation & Public Relation*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Fadillah, Annisa, Ayu. (2015). Pengaruh *Human Relation* (hubungan antar manusia), Kondisi Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang.
- Fadli, Nur. (2017). Pengaruh *Human Relation* Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *JOM Fekon*. Vol.4, No.1.
- Ghozali, imam. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang : Undip.
- Gujarati, D.N.,2012, *Dasar-dasar Ekonometrika*, Terjemahan Mangunsong, R.C.,Salemba Empat, buku 2, Edisi 5, Jakarta.
- Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husaini usman. 2011. *Manajemen, teori praktik dan riset pendidikan* . Jakarta timur: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keempatbelas. Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mogot, Y Happy, Kojo, Christoffel & Lengkong, Victor P.K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN cabang Manado. *Jurnal Emba*. Vol.7, No.1. Hal. 881-890. Januari 2019.

- Muliadi, Andriani, Suaib, Eka & Gunawan (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur. *Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik*. Vol.9, No.2.
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit In Media.
- Mulyani, Sri. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. ENIGMA. *Jurnal Semarak*. Vol.2, No.1. Hal. 130-143. Februari 2019.
- Noor, Juliansah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Grup.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Priyastama, Romie. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS Pengolahan data dan Analisis data*. Yogyakarta :PT. Anak hebat Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data*. Yogyakarta : Penerbit CV Andi Offset.
- Riedel, Anggia, G.C.R, Lengkong, Victor P.K, & Trang, Irvan. (2019). Pengaruh *Human Relation, Job Satisfaction* dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Manado *Quality Hotel*. *Junal Emba*. Vol.7, No.3. Hal. 2959-2968. Juli 2019.
- Robert dan Douglass. 1996. *Teknik Statistika Untuk Bisnins Dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Saputro, Galih, Adi & Fathoni, Azis. (2017). Analisis Pengaruh (*Human Relation/Hubungan Antar Manusia*) dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Karunia Adijaya Mandiri Semarang.
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Keempat. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kulitatif dan R&D*. Edisi Kedua. Cetakan Kesatu. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Susanti, Eka, Cahyani Putri, Al-Musadieg, Mochammad, & Ruhana, Ika. (2014). Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.17, No.2.
- Syafii, Mochammad & Ulinuha, Mohammad. (2018). Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS). *Gema Ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi*. Vol.07, No.1, Hal 61-69. Juli 2018.
- Tekege, Otolince, Lengkong, Victor P.K, & Trang, Irvan. (2018). Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) Di Kabupaten Nabire. *Jurnal Emba*. Vol.6, No.4. Hal. 2218-2227. September 2018.
- Umar, husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja* Edisi Kelima. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.