

## **PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA PRIMA KONTRINDO**

**Nopri Ariansyah<sup>1</sup>, Mukran Roni<sup>2</sup>**  
**Universitas Binadarma Palembang**

[bangetznopri@gmail.com](mailto:bangetznopri@gmail.com)<sup>1</sup>, [mukranroni@gmail.com](mailto:mukranroni@gmail.com)<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar berpengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi dan kuesioner dengan sampel penelitian berjumlah 100 sampel atau orang yang terdiri dari karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan hasil nilai Fhitung sebesar 11,902 lebih besar dari Ftabel 3.09 dengan signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat dinyatakan berpengaruh positif. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, R square sebesar 0,197 atau sama dengan 19,7%. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya variabel pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 80,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti misalnya disiplin, lingkungan dan sarana prasarana.

Kata kunci: **Kualitas SDM, Motivasi, Kinerja**

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine how much influence the quality of human resources and work motivation has on employee performance at PT. Cipta Prima Kontrindo. The method used in this research is a quantitative method. Data collection techniques in this study were observation and questionnaires with a total of 100 samples or people consisting of employees of PT. Cipta Prima Kontrindo. The results showed that the quality of human resources and work motivation simultaneously have a positive effect on employee performance. Evidenced by the results of the Fcount value of 11.902 greater than Ftable 3.09 with a significance of 0.000 less than 0.05 so that it can be stated to have a positive effect. Based on the test results of the coefficient of determination, R square is 0.197 or equal to 19.7%. This figure can be used to see the magnitude of the influence of the quality of human resources and work motivation on employee performance, while the remaining 80.3% is influenced by other variables outside the regression equation or variables not examined, for example discipline, environment and infrastructure.*

**Keywords: HR Quality, Motivation, Performance**

---

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan membutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan proses produksi sesuai dengan target dan tujuan perusahaan (Handoyo & Setiawan, 2018). Hingga saat

ini, kinerja dari karyawan suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai sektor usaha. Dalam perusahaan sendiri, kinerja pegawai atau karyawan memegang peranan sangat penting disamping sumber daya manusia pada perusahaan mengakibatkan sebuah perusahaan harus menganggarkan sejumlah dana yang cukup besar untuk peningkatan sumber daya tersebut dalam berbagai macam cara. Kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan perusahaan agar dapat memenuhi kebutuhan produksi perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu kualitas sumber daya manusia, disiplin dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Kualitas kerja karyawan yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Akhyadi, 2015). Keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya karena sumber daya manusia berkaitan secara langsung dengan proses produksi, sumber daya manusia yang bagus akan menghasilkan proses produksi yang baik. Proses produksi biasanya dikaitkan dengan produktivitas, dimana apabila produktivitas meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja dari perusahaan dan hal tersebut dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan (Busro, 2018). Peran sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu perusahaan tergantung pada pegawainya.

Kualitas sumber daya manusia atau karyawan menentukan keberhasilan perusahaan. Kualitas SDM yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan yaitu sumber daya manusia yang memiliki kemampuan menciptakan dan menghasilkan gagasan, memiliki kreativitas, berinisiatif, berkemampuan memecahkan masalah, memiliki wawasan ke depan, keterampilan dan keahlian merupakan wujud dari manusia yang potensial dan berkualitas, yang harus dimiliki oleh organisasi agar dapat mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Tindige et al., 2018)

Kemudian faktor berikutnya yaitu motivasi kerja, (Nur et al., 2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi dalam sebuah organisasi bertujuan untuk memacu pegawai agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Pelaksanaan motivasi mengacu pada faktor manusia di dalam melaksanakan aktivitasnya yaitu kerja. Keberadaan motivasi sangat penting peranannya, dalam usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Motivasi akan memberikan dorongan semangat bagi karyawan dan pimpinan. Adanya kepuasan kerja diharapkan akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara ke dua belah pihak yaitu

karyawan dan pimpinan, sehingga tujuan instansi atau perusahaan dapat tercapai dan berhasil secara optimal. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian Disiplin kerja karyawan dapat tercipta seiring dengan motivasi yang diberikan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan di PT. Cipta Prima Kontrindo, ditemukan suatu fenomena atau permasalahan yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Diketahui bahwa kinerja karyawan masih tergolong rendah. Hal tersebut dibuktikan dengan pemenuhan target produksi perusahaan yang belum dapat terpenuhi. Ketidakhadiran karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jumlah karyawan tidak hadir dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan dan akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal tersebut dapat berdampak pada kinerja perusahaan.

Kemudian, mengenai kualitas sumber daya manusia PT. Cipta Prima Kontrindo yang belum baik ditandai dengan karyawan di PT. Cipta Prima Kontrindo belum memiliki kemampuan menciptakan dan menghasilkan gagasan, tidak memiliki kreativitas, tidak memiliki inisiatif dan kemampuan penyelesaian masalah dengan baik dalam pekerjaan, serta tidak memiliki wawasan atau pandangan kedepan mengenai jenjang karirnya serta pandangan dalam pekerjaan yang dikerjakan. Keadaan ini tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, tidak terkecuali di PT. Cipta Prima Kontrindo. Kemungkinan yang menjadi penyebab adalah motivasi kerja mereka yang tidak mendukung kearah pencapaian tingkat kualitas sumber daya manusia yang optimal. Motivasi kerja harus diciptakan dengan baik agar moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat sebagaimana yang diharapkan.

Hal tersebut membuktikan bahwa tingkat kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja karyawan di PT. Cipta Prima Kontrindo yang masih sangat rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kurang baik dan sebagainya. Karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja meliputi kualitas kerja dan kuantitas kerja output serta keandalan dalam bekerja. Rumuskan masalah penelitian ini, yaitu: 1) Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Prima Kontrindo?, 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Prima Kontrindo?. Adapun tujuan dari penelitian: 1) untuk mengetahui seberapa besar berpengaruh Kualitas Sumber Daya

Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo. 2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian kuantitatif, data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi, dan teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji instrument dengan melakukan uji validitas data dan uji reliabilitas data. Kemudian uji analisis data dilakukan dengan analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi. Kemudian, uji hipotesis yang terdiri dari uji T dan uji F. Tempat penelitian dalam penelitian ini yaitu PT. Cipta Prima Kontrindo dan waktu penelitian 22 November 2022.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan hasil item pernyataan pada kuesioner variabel kualitas sumber daya manusia (X1) yang memiliki nilai rata-rata terbesar pada item pernyataan no 3 yaitu “Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup sebelum bekerja di PT Sekarang” dengan nilai rata-rata sebesar 4 yang berada pada interval antara 4-4.60 dalam kategori baik, hal ini dapat disimpulkan bahwa pentingnya pengalaman dalam berkerja di PT.

Sedangkan item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu “Saya mampu bersaing dengan karyawan lainnya “ dengan nilai rata-rata 3.58 dan terletak pada interval antara 3.41- 4. Hal tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan berada dalam kategori baik. hal ini dapat disimpulkan bahwa persaingan dalam dunia kerja untuk meningkatkan kinerja itu sangat penting.

##### **Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil item pernyataan pada kuesioner variabel motivasi kerja (X2) yang memiliki nilai rata-rata terbesar pada item pernyataan no 5 yaitu “Saya mendapat jaminan keselamatan di perusahaan ini” yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4.08 yang berada pada interval antara 4 - 4.40 dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju adanya jaminan keselamatan dalam berkerja.

Sedangkan item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu “Fasilitas untuk menunjang pekerjaan dalam kondisi baik “dengan nilai rata-rata 3,84 dan terletak pada interval 3.61- 4.10. Hal tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan berada dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan sebagian besar kurang dalam memanfaatkan fasilitas yang ada dalam bekerja.

### Hasil Validitas dan Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2018) instrument yang valid artinya instrument ini dapat dipakai untuk bisa mengukur apa yang seharusnya diukur. Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan melihat output pearson correlation. Dengan kriteria jika nilai rhitung > tabel maka pernyataan dalam kuesioner berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item atau pernyataan dinyatakan valid). Nilai r tabel didapatkan dari  $df = n - 2$  jadi  $100 - 2 = 98$  sebesar 0,165 (dilihat dari r tabel)

Menurut (Sugiyono, 2018) Reabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Jika koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel sedangkan jika koefisien *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel

### Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono dalam (Sawaludin, 2022) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi atau meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaikkan turunkan nilainya. Analisis linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan dari variabel dependen dan variabel independen, adapun hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil dari regresi yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan persamaan regresi Kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Menurut (Sugiyono, 2017) secara umum rumus persamaan regresi Linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$Y = 31,971 + 0,146(X_1) + 0,135(X_2) + e$$

Adapun penjelasan dari persamaan Regresi Linier Berganda diatas adalah sebagai berikut:

Y	= Kinerja Karyawan	a= Konstanta
X <sub>1</sub>	= Kualitas Sumber Daya Manusia	b= Koefisien R
X <sub>2</sub>	= Motivasi Kerja	

Persamaan Regresi Linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 32,971 yang merupakan konstanta yang artinya apabila Sumber Daya Manusia (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) adalah 0 maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 31,971
2. b<sub>1</sub> (nilai koefisien regresi X<sub>1</sub>) sebesar 0,146 Apabila variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan 1 satuan atau 1% maka akan mempengaruhi

Kinerja Karyawan dan akan mengalami peningkatan sebesar 0,146. (dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini)

3. b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,135. Apabila Motivasi Kerja (X2) mengalami kenaikan 1 satuan atau 1% maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dan akan mengalami peningkatan sebesar 0,135 (dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini)

#### **Analisis Koefisien Kolerasi**

Ghozali (2016) mengemukakan bahwa analisis korelasi (R) adalah untuk mengukur kekuatan asosiasi linier antar dua variabel atau lebih untuk menguji hipotesis asosiatif. Adapun hasil analisis koefisien kolerasi adalah sebagai berikut:

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai kolerasi R sebesar 0,444 menunjukkan bahwa antara variabel independen yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja mempunyai hubungan cukup dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan

#### **Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Ghozali dalam (Lotu et al., 2022) mengemukakan bahwa analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui hasil seberapa jauh variabel dependen itu dijelaskan variabel independen, koefisien ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar persentase variasi dependen R<sup>2</sup> sama dengan 0 maka tidak ada sedikit persentase sumbang pengaruh yang diberikan variabel dependen, sebaliknya jika R sama dengan 1 maka persentase sumbang pengaruh yang diberikan variabel dependen adalah sempurna. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R<sup>2</sup>

Berdasarkan hasil, terlihat bahwa angka R square sebesar 0,197 atau sama dengan 19,7%. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya variabel pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 80,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti misalnya disiplin, lingkungan dan sarana prasarana.

#### **Uji Hipotesis**

##### **Uji T**

Ghozali dalam (Saputra, 2017) menjelaskan bahwa uji T adalah untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Uji T bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja) secara parsial menerangkan pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen dengan cara membandingkan nilai signifikansi 0,05 dan membandingkan Thitung dengan Ttabel, apabila tingkat signifikansi < (0,05) dan Thitung > Ttabel maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan apabila tingkat

signifikansi  $> (0,05)$  dan  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji T adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji T)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31,971	1,366		23,406	,000
Kualitas Sumber Daya Manusia	,146	,058	,254	2,534	,013
Motivasi Kerja	,135	,049	,273	2,719	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: Data diolah dari SPSS 22**

Diketahui jumlah sampel ( $n$ ) 100 dan jumlah variabel bebas ( $k$ ) 2 maka diperoleh taraf  $\alpha = 5\% (0,05)$   $df-k$  yang menunjukkan bahwa nilai  $T_{tabel}$  1,661 dapat diketahui masing masing berpengaruh sebagai berikut:

Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

Dari table di atas bahwa coefficients diperoleh nilai  $T_{hitung}$  2,534 dan  $T$  table 1.661 artinya  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,534 > 1.661$ ). Nilai  $0.013 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menyatakan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan antara harga terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dari table di atas bahwa coefficients diperoleh nilai  $T_{hitung}$  2,719 dan  $T$  table 1.661 artinya  $T_{hitung} < T_{tabel}$  ( $2,719 < 1.661$ ). Nilai  $0.111 > 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak menyatakan bahwa secara parsial tidak berpengaruh signifikan antara kualitas produk terhadap kinerja karyawan

**Uji F**

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji F adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model penelitian ini mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika taraf signifikansi  $< 0,05$  dan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Adapun hasil uji F adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji F (Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	213,326	2	106,663	11,902	,000 <sup>b</sup>
Residual	869,314	97	8,962		
Total	1082,640	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia

**Sumber: Data diolah dari SPSS 22**

Berdasarkan tabel diatas dengan hasil penelitian secara simultan pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan cara menggunakan SPSS diperoleh nilai Fhitung 11,902 > Ftabel 3.09 dengan sig 0.000 < 0.05 dapat disimpulkan bahwa hasil uji F secara simultan berpengaruh signifikan positif sesuai dengan kriteria dapat disebutkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima atau variabel independen (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y)

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawann

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, di buktikan dari nilai Thitung sebesar 2,534 dengan taraf signifikansi sebesar 0.013 dan koefisien regresi memiliki nilai sebesar 0.146. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “kualitas sumber daya manusia diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawann,”

Hal ini memperkuat teori dari Matutina dalam Sawaludin (2022) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan abilities dimana hal ini merupakan dasar yang diperlukan bagi suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja itu sendiri merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Robbins dalam Sawaludin (2022).

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Konsumen di buktikan dari nilai Thitung sebesar 2,719 dengan taraf



signifikansi sebesar 0.008 dan koefisien regresi memiliki nilai sebesar 0.135. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “motivasi kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”

### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dari nilai Fhitung sebesar 11.902 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja diduga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan”.

### **SIMPULAN**

Pada bagian bab sebelumnya telah dijelaskan tentang Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo. Berdasarkan uraian dan pembahasan tersebut maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu: (1) Terdapat adanya pengaruh secara signifikan antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan nilai Thitung sebesar 2,534 dengan taraf signifikansi sebesar  $0.013 < 0.05$ , hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dikarenakan nilai Thitung lebih besar dari nilai Ttabel dan taraf signifikansi  $< (0.05)$  sehingga dapat dinyatakan berpengaruh positif; (2) Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dari nilai Thitung sebesar 2,719 dengan nilai signifikansi sebesar 0.008 atau nilai Thitung lebih kecil dari nilai Ttabel dan taraf signifikansi  $> (0.05)$  sehingga dapat dinyatakan tidak berpengaruh positif; (3) Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan hasil nilai Fhitung sebesar 11,902 lebih besar dari Ftabel 3.09 dengan signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat dinyatakan berpengaruh positif; (4) Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, R square sebesar 0,197 atau sama dengan 19,7%. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya variabel pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 80,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti misalnya disiplin, lingkungan dan sarana prasarana.

Untuk itu, disarankan sebagai berikut: (1) Disarankan bagi perusahaan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan; (2) Disarankan perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan selalu meningkat setiap tahun; (3) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan sampel yang

lebih luas lagi dan menambahkan variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti “Pengaruh disiplin, lingkungan dan sarana prasarana terhadap kinerja karyawan”.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akhyadi, K. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Handoyo, & Setiawan. (2018). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. *E-Proceeding of Management*.
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplinkerjaterhadapkinerja Pegawaidikantorkelurahansudiroprajan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4).
- Nur, A. R., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1).
- Saputra, R. D. (2017). Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Negara*, 5(3), 6342–6355.
- Sawaludin. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. CV. Alfabeta.
- Tindige, P. F., Sepang, J., & Roring, F. (2018). Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi & Keterlibatan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Di PT. Wahana Nismo Manado. *Jurnal EMBA*, 6(2), 620–628.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Akhyadi, K. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Azhad, M., Naely, A., & Qomariah, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Cahaya Ilmu.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Hamalik. (2015). *Metode Belajar dan Kesulitan-kesulitan Belajar*. Bandung: Remaja Karya.

- Handoyo, & Setiawan. (2018). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. *e-Proceeding of Management*, 5.
- Hanifah, D. (2016). *Analisis budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap keputusan kepuasan kerja karyawan*. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah .
- Herzberg, F. (2018). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction*. Sunway Univesity : Malaysia.
- Hidayat, & Novita, C. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *AGORA*, 3(2).
- Kirana, K. C., & Ratnasari, R. T. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Lotu1, N. A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, IX(4).
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja.
- Noor, I. M. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Karya (Persero) Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 20(2).
- Orocomna, C. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Rosmaini, & Hasrudy, T. (2019). Pengaruh Kompetensi Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Saputra, R. D., & Saputra, R. D. (2017). Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Negara*, 5(3), 6342–6355.
- Sawaludin. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, IX(4).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bandung: Mandar Maju.
- Sidanti, H. (2015, Februari 1). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44-53.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., & Sari, M. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulton, M. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jember: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah .
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Tindige, P. F., Sepang, J., & Roring, F. (2018, April). Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi & Keterlibatan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Di PT. Wahana Nismo Manado. *Jurnal EMBA*, 6(2), 620-628.