

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PREMIERE WOOD MANUFACTURING DI SIDOARJO

Oleh:
Diny Azka Sabila
Sumartik, SE. MM

Program Studi S1 Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Pendahuluan

Perusahaan didirikan untuk mendapatkan manfaat yang maksimal untuk memperluas kekayaan investor maka diperlukan untuk menyelesaikan efisiensi tinggi dengan kualitas yang baik. Agar perusahaan berjalan dengan baik maka diperlukan dengan adanya kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, kualitas sdm dan motivasi kerja untuk mencapai keberhasilan dalam perusahaan tersebut.

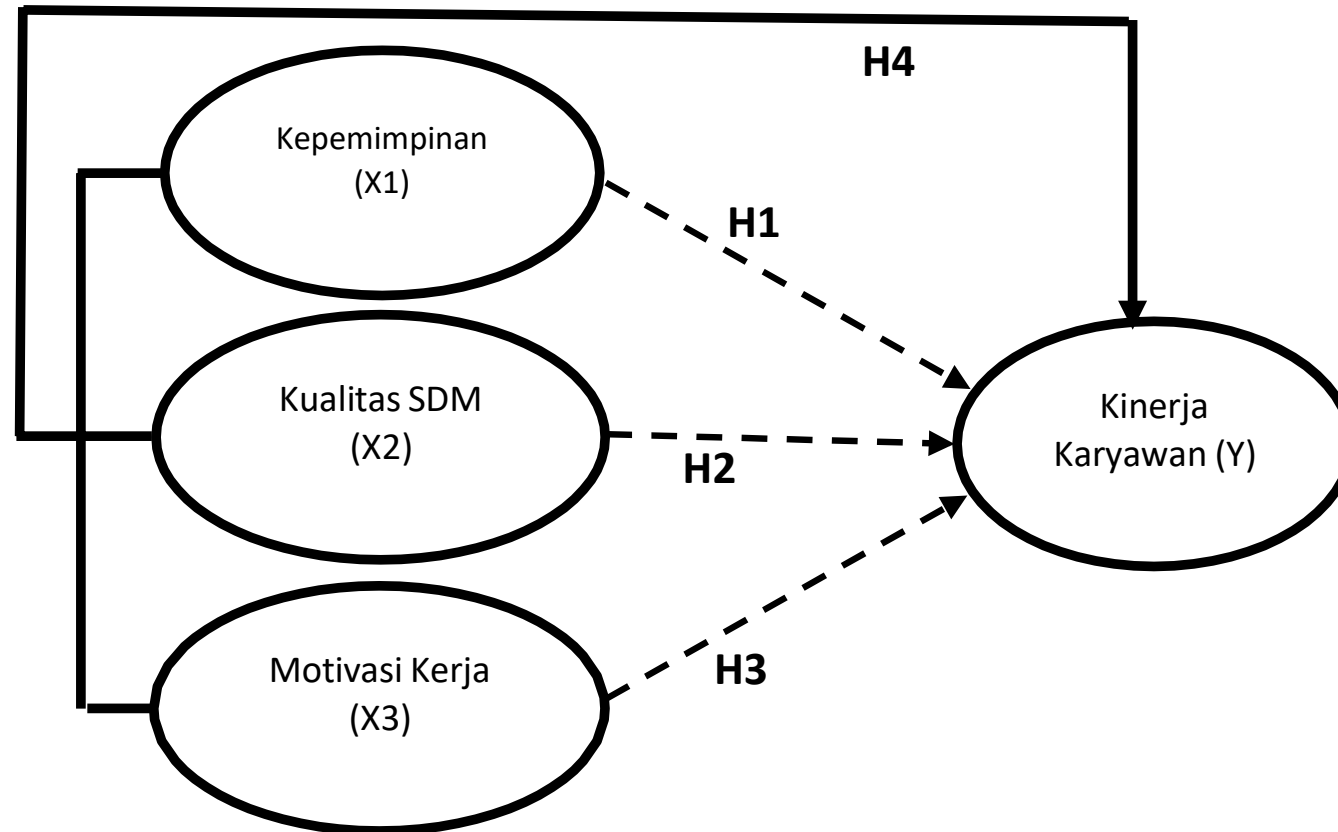
Research GAP

- Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Research gap pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agus Jamaludin (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho indah Citra Garment.
- Penelitian yang dilakukan oleh Sonang Sitohang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pengrajin sentra industri kecil tenun ikat.
- Penelitian yang dilakukan oleh Olivia Theodora (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Motor Gemilang.

Rumusan Masalah

- a. Apakah pengaruh kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan?

Kerangka Konseptual



Hasil

Uji validitas

Variable	Item	Nilai R _{tabel}	Nilai R _{hitung}	Nilai Sig.	Ket
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,2377	0,843	0,000	Valid
	X1.2	0,2377	0,814	0,000	Valid
	X1.3	0,2377	0,836	0,000	Valid
	X1.4	0,2377	0,852	0,000	Valid
	X1.5	0,2377	0,913	0,000	Valid
Kualitas SDM (X2)	X2.1	0,2377	0,902	0,000	Valid
	X2.2	0,2377	0,899	0,000	Valid
	X2.3	0,2377	0,909	0,000	Valid
	X2.4	0,2377	0,924	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,2377	0,955	0,000	Valid
	X3.2	0,2377	0,930	0,000	Valid
	X3.3	0,2377	0,946	0,000	Valid
	X3.4	0,2377	0,929	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,2377	0,902	0,000	Valid
	Y1.2	0,2377	0,957	0,000	Valid
	Y1.3	0,2377	0,838	0,000	Valid
	Y1.4	0,2377	0,879	0,000	Valid

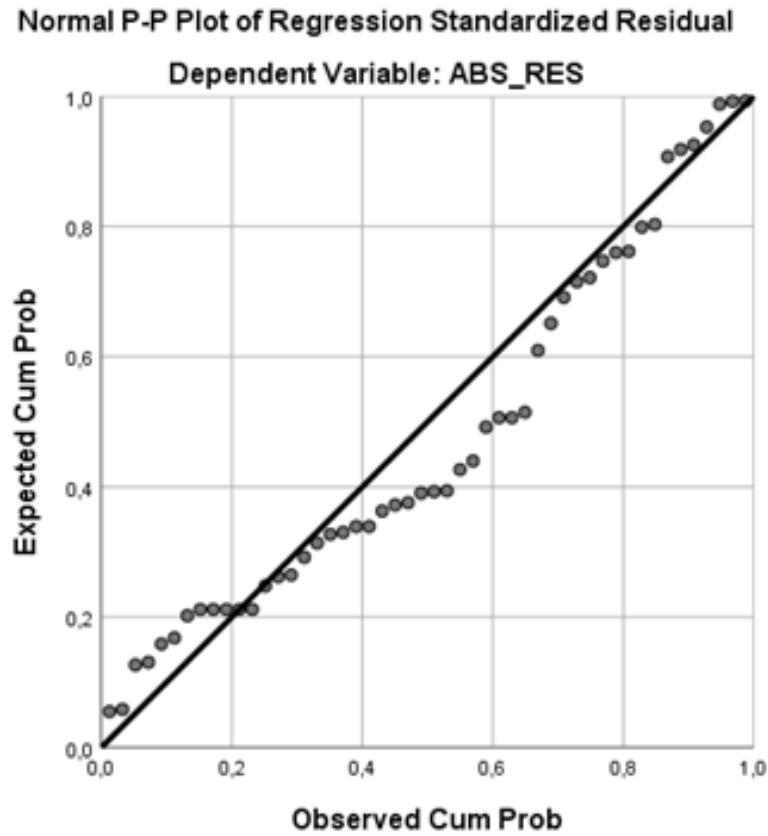
Hasil

Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's alpha	Ket.
Kepemimpinan	0,813	Reliabel
Kualitas SDM	0,842	Reliabel
Motivasi Kerja	0,848	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,840	Reliabel

Hasil

Uji Normalitas



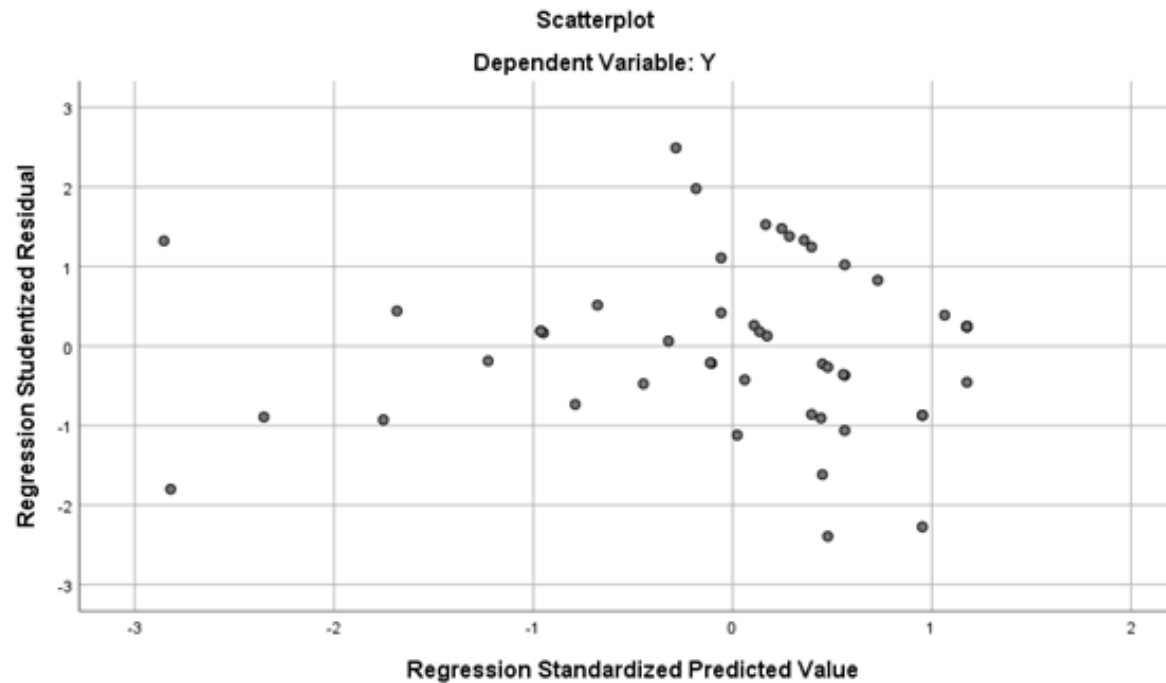
Hasil

Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0,523	1,917
Kualitas SDM	0,680	1,479
Motivasi Kerja	0,516	1,939

Hasil

Uji Heteroskedastisitas



Hasil

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0,219	2,285
Gaya Kepemimpinan	0,217	0,107
Kualitas SDM	0,205	0,071
Motivasi Kerja	0,496	0,170

Sumber: Output data SPSS diolah penulis, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dijelaskan melalui rumus berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,219 + 0,217X_1 + 0,205X_2 + 0,496X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, nilai konstanta sebesar 0,219 menyatakan bahwa jika nilai gaya kepemimpinan, kualitas SDM, dan motivasi kerja nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 0,219. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,217 berarti positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor kepemimpinan akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,217. Nilai koefisien regresi kualitas SDM adalah sebesar 0,205 berarti positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor kepemimpinan akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,205. Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar 0,496 berarti positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor kepemimpinan akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,496. Hasil regresi berganda didapatkan positif. artinya jika ada peningkatan terhadap gaya kepemimpinan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai dan motivasi tetap. Artinya kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan kemampuan instansi.

Hasil

Uji F

Tabel 4. 14 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,905	3	54,635	25,490	,000 ^b
	Residual	98,595	46	2,143		
	Total	262,500	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber: Output data SPSS diolah penulis, 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Fhitung adalah sebesar 25,490. Untuk hasil dari Ftabel distribusi diketahui dengan tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 2,80. Hal ini berarti Fhitung \times Ftabel (25,490 \times 2,80), maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak. Diperkuat dengan nilai signifikan (0.000 \times 0.05), maka ada alasan untuk H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga perhitungan tersebut menyimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kualitas SDM (X2), Motivasi (X3), secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y)

Hasil

Uji T

Tabel 4. 15 Hasil Uji t

Model	t	Sig.
	(Constant)	0,096
Gaya Kepemimpinan	2,032	0,048
Kualitas SDM	2,875	0,006
Motivasi Kerja	2,910	0,006

Sumber: Output data SPSS diolah penulis, 2022

Hasil

Koefisien Determinasi

Tabel 4. 16 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 ^a	,624	,600	1,464
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Output data SPSS diolah penulis, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dapat dilihat pada tabel diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa koefisien determinan (R^2) pada penelitian ini adalah sebesar 0,624 atau 62,4% yang berarti variabel-variabel independen pada penelitian ini dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 62,4%, yang mana hasil tersebut sudah baik dan luas.

Pembahasan

Berdasarkan hasil yang diperoleh penulis melalui serangkaian olah data dan analisis hasil olah data menggunakan SPSS, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel 50 independen yaitu gaya kepemimpinan, kualitas SDM, dan motivasi kerja mempunyai hubungan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan secara signifikan baik secara simultan maupun parsial.

Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kualitas SDM terhadap kinerja karyawan di CV Premiere Wood Manufacturing, Sidoarjo.

Adapun hasil dari penelitian yang sudah dilakukan adalah:

1. Kepemimpinan, motivasi kerja, kualitas SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Variabel kualitas SDM (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
4. Variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

