



Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa

Sela Fidia Ningsih¹, Yahya Tanjung²

^{1,2} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama

Jl. Kl. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Tanjung Mulia, Tj. Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241

Email: sellafidia@gmail.com

Abstrak

Kinerja adalah gambaran mengenai sasaran ataupun hasil yang tercapai, program yang dijalankan, upaya, dan aturan yang dilaksanakan dalam menciptakan target, visi, dan misi untuk kelompok organisasi. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi pada kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Penggunaan data pada penelitian ini adalah data primer sehingga mengumpulkan data memanfaatkan cara menyebarkan kuesioner penelitian kepada 52 sampel penelitian di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa dengan total populasi sebanyak 109 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kualitas sumber daya manusia dengan parsial memberi pengaruh nyata dan positif pada kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa, motivasi dengan parsial memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa, dan kualitas sumber daya manusia dan motivasi dengan simultan memberi pengaruh nyata dan positif pada kinerja karyawan di perusahaan terkait. Menurut hasil pengujian koefisien determinasi (R^2), ditemukan nilai koefisien determinasi pada kolom Adjust R Square sebanyak 0,495 atau setara dengan 49,5%. Hal tersebut menjelaskan bahwa nilai varians yang dimiliki variabel dependen kinerja karyawan (Y) mampu menjelaskan variabel independen kualitas sumber daya manusia (X_1) dan motivasi (X_2) yaitu sebesar 49,5% dengan sisa sebanyak 50,5% ditentukan dari pengaruh berbagai variabel atau faktor lainnya yang tidak diamati dan tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Terjadi daya saing yang sangat ketat pada bidang perekonomian yang semakin berkembang sehingga menuntut perusahaan meningkatkan seluruh peluang yang dimiliki pada perusahaan tersebut dengan menghasilkan inovasi, khususnya pada sektor sumber daya manusia. Mulai dari perusahaan swasta maupun perusahaan publik sekalipun pastinya memiliki tujuan masa yang akan datang secara berkepanjangan yang harus terpenuhi. Maka dari pada itu, perlunya memaksimalkan sumber daya manusia agar perusahaan mampu beroperasi sesuai dengan tujuan organisasi. Perusahaan akan dikatakan dinamis apabila mampu meningkatkan produktivitasnya secara konsisten

dalam memperoleh hasil kerja terbaik dan menjaga lingkup sebagai kelebihan daya saing tersebut. Dalam melakukan aktivitas perusahaan berdasarkan pada perencanaan sangat dibutuhkan kinerja karyawan yang baik.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan dengan kuantitas dan mutu yang tercapai dari seseorang petugas untuk melakukan tugas berdasarkan pada komitmen dan pekerjaan yang diberi padanya. Pencapaian hasil kerja setiap orang dijalankan untuk beberapa tugas yang diberikan menurut kuantitas tugas, mutu kerja, kerja sama, komitmen dan ide. Dari hal tersebut kinerja karyawan harus diperhitungkan dari apakah dikategorikan sebagai kinerja yang baik atau justru kinerja dengan kriteria yang buruk.

Kinerja dinilai sebagai hasil yang diperoleh pekerja untuk aspek tanggung jawab darinya (Rivai, 2019). Kinerja tersebut tidak dapat maksimal jika sebatas memanfaatkan alat produksi dengan tidak mempertimbangkan segi manusia. Maka dari itu untuk mendukung persaingan dan menambah tingkat hasil kerja tersebut, perusahaan butuh memusatkan indikator yang diketahui mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu mutu dan motivasi sumber daya manusia tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah standar murni guna memperoleh hasil kerja yang terbaik. Tiap orang diminta mengembangkan mutu diri untuk mendorong tercapainya target perusahaan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yaitu investasi/modal berjangka panjang bagi perusahaan atau organisasi, karena untuk mencapai hal tersebut harus menempuh jalur pendidikan yang tidak serta merta melatih mereka menjadi pribadi yang berkualitas. Maka dari pada itu, masih diperlukan proses-proses dalam dunia kerja atau pelaksanaan untuk mencapai tingkat keahlian atau keterampilan yang lebih tinggi (Faizi, dkk., 2022).

Selain kualitas sumber daya manusia, penting agar selalu memajukan hasil kerja karyawannya melalui motivasi yang merupakan dorongan yang didapatkan karena diri individu dan juga lingkungan agar menjalankan sesuatu tugas atas dasar segenap keinginannya dalam memberi kapasitas dan kemampuan yang ada guna memperoleh segala yang dicita-citakan oleh perusahaan di tempatnya bekerja. Namun perlu diketahui oleh pihak manajemen perusahaan lebih intens dalam memberikan motivasi kepada setiap karyawannya. Motivasi memegang peran sangat pokok dalam memperoleh target yang pada intinya karyawan menjalankan pekerjaan sesuai dengan preferensi pribadinya, sehingga kecil kemungkinannya mereka akan melanggar prosedur operasi standar Perusahaan (Bangun dan Winata, 2019).

Adapun salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan tingkat kinerja karyawannya yaitu PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Perusahaan tersebut bergerak dibidang minuman kemasan dan penggagas minuman teh siap minum yang dikemas sebagai produk pertama secara domestic dan global. Tahun 1974 merupakan awal pendirian perusahaan yang telah menjadi dominasi pangsa pasar bagi industry tersebut dengan kelompok teh/ kebersahaan perusahaan tidak lepas oleh kesuksesan kantor marketing yang tersebar di semua daerah untuk melakukan distribusi berbagai produk yang diciptakan seperti kantor penjualan Tanjung Morawa sebagai pusat jalur distribusi produk PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa bagi kawasan Sumatera Utara dan Aceh.

Dari data kinerja tahunan karyawan pada tahun 2019-2022, diketahui bahwa kinerja karyawan terus mengalami peningkatan. Yang mana pada tahun 2019, memiliki rata rata penilaian sebesar 81,29% dan meningkat 0,13% pada tahun 2020 menjadi 81,42%. Dan peningkatan tersebut terus terjadi pada tahun berikutnya yaitu pada tahun 2021 dan tahun 2022. Yang mana di tahun 2021 meningkat senilai 0,39% dan tahun 2022 meningkat senilai 1,13%. Walaupun peningkatan terus terjadi pada tingkat kinerja karyawan, peningkatan tersebut masih jauh dari tingkat target atau harapan perusahaan. Maka dari itu, perlunya dilakukan tindak lanjut dari atasan untuk lebih mengawasi kinerja karyawannya ataupun memperhatikan karyawannya untuk mencari tahu faktor penyebab tidak terpenuhinya target kinerja yang diharapkan perusahaan terhadap tiap-tiap karyawannya.

Setelah dilakukannya prasurvey, penulis menemuka hal yang menjadi pemicu karyawan belum mampu meningkatkan kinerja kerjanya, yang mana kurang optimalnya kinerja karyawan sendiri diindikasikan dari berbagai faktor seperti yang mendominasi dalam memberikan pengaruh hasil kerja karyawan berdasarkan hasil prasurvey tersebut yaitu kurangnya keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan bidangnya, sehingga masih ditemukan adanya karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas yang maksimal. Kurangnya keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan menunjukkan bahwa kualitas SDM yang dimiliki perusahaan masih rendah sehingga mengakibatkan kinerja karyawan rendah dan berdampak kepada perusahaan mendapatkan hasil kerja yang kurang maksimal. Selain itu, ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan adanya ketidaksesuaian jam datang dan pulang karyawan dengan jam operasional mengindikasikan bahwa karyawan belum termotivasi secara optimal untuk bekerja secara maksimal.

Selain itu, penulis menemukan perlu adanya kegiatan pembenahan terhadap kualitas SDM di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa, ternyata sama halnya dengan motivasi kerja pada karyawan. Yang mana minimnya motivasi yang ada dari dalam diri karyawan dan kurang maksimalnya dorongan motivasi dari pimpinan juga sangat mempengaruhi karyawan dalam kinerjanya. Faktor utama yang menjadi permasalahan pada motivasi karyawan sehingga mempengaruhi kinerjanya yaitu terdapat pada kesalahan atasan yang kurang aktif dalam berkomunikasi dan memberikan saran kepada tiap-tiap karyawannya. Adanya perasaan kurang mendapat apresiasi dari atasan, menjadikan karyawan enggan untuk menunjukkan bakat dan kemampuannya karena merasa bahwa tidak ada perubahan yang signifikan apabila ia melakukan hal tersebut. Padahal diketahui bahwa di sebuah perusahaan, selain kewajiban karyawan untuk memunculkan motivasi kerja pada dirinya, pimpinan juga berkewajiban untuk memberikan dorongan agar karyawan mampu menciptakan, mempertahankan, dan meningkatkan motivasi kerjanya agar senantiasa mampu meningkatkan kinerjanya sehingga target kerja dan cita-cita perusahaan mampu terwujud satu demi satu.

Maka dari pada itu, berdasarkan fenomena yang ditemukan di lapangan, penulis merasa butuh dilaksanakan penelitian lanjutan dan peneliti tertarik menjalankan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa".

Kualitas SDM yaitu kombinasi dari kompetensi kesehatan (fisik) dan juga pola pikir, psikis, bekerja, dan berbagai kemampuan lain (non-fisik) yang ada pada setiap orang atau diri hingga merasa dapat bertugas, menghasilkan kreasi dan potensi pada organisasi (Tobamba, dkk., 2020).

Ada 5 (lima) indikator kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), yakni (Zuhri, dkk., 2022):

- 1) Kemampuan teoritis
 - a. Wawasan luas mengenai sektor tugasnya
 - b. Mempunyai kemampuan untuk menjalankan berbagai tugas kerja
- 2) Kemampuan teknis
 - a. Memiliki teknik ataupun menjalankan tugas kerja
 - b. Keterampilan mengembangkan diri
- 3) Kemampuan konseptual
 - a. Dapat memperkirakan seluruh suatu hal yang berhubungan pada target

- b. Dapat mewujudkan berbagai konsep terbaru untuk bidang tugas kerja
- 4) Moral
 - a. Keterampilan bekerja sama dengan rekan kerjanya
 - b. Berupaya mencegah tindakan tidak terpuji
- 5) Keterampilan teknis
 - a. Keterampilan memanfaatkan alat-alat
 - b. Prosedur terhadap pekerjaan

Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi dapat diterangkan motivasi dengan keinginan yang muncul secara sadar dari diri sendiri ketika melakukan aktivitas dalam pekerjaan, baik secara pribadi maupun tim, untuk mencapai tujuan. Selain itu, motivasi dideskripsikan sebagai kemauan dalam berupaya dengan maksimal memperoleh target perusahaan yang ditentukan dari pengaruh kapasitas perusahaan dalam memberikan kepuasan keperluan seseorang tertentu (Hasibuan, 2020). Ada 5 (lima) indikator pada motivasi, yang meliputi:

- 1) Upah (salary)
- 2) Pengawasan
- 3) Ikatan pekerjaan
- 4) Pengakuan terhadap penghargaan
- 5) Kesuksesan

Kinerja adalah gambaran mengenai sasaran ataupun hasil yang tercapai, program yang dijalankan, upaya, dan aturan yang dilaksanakan dalam menciptakan target, visi, dan misi untuk kelompok organisasi (Galib dan Hidayat, 2018). Kinerja karyawan dijelaskan dengan kapasitas pegawai untuk menjalankan suatu hal keterampilan tertentu dan sangat dibutuhkan karena hasil kerja tersebut dapat dilihat telah optimal ataupun tidak untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya. Berikutnya berbagai indikator dari kinerja yaitu (Bangun, 2019):

- 1) Total tugas
- 2) Mutu tugas
- 3) Keakuratan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kompetensi kerjasama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini disusun menerapkan jenis penelitian kuantitatif, data yang dikumpulkan berbentuk angka dan dianalisis secara statistic guna menelusuri jawaban melalui rumusan permasalahan riset dengan menggunakan teknik kuantitatif asosiatif untuk mendapatkan pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Penelitian dilaksanakan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Tanjung Morawa, yang berlokasi di Jl. Medan - Pematang Siantar, Limau Manis, Kec. Tj. Morawa, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara, 20362 dengan waktu penelitian yang dimulai pada bulai Mei 2023 dan selesai pada Mei 2024.

Populasi pada penelitian ini menggunakan pegawai di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa memiliki jumlah 109 karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan persamaan slovin, ditentukan total sampel penelitian ini yaitu 52 responden dengan mengambil sampel yang dilaksanakan menerapkan teknik *Purposive Sampling*, yaitu metode mengambil sampel dilaksanakan menurut pertimbangan perorang atau peneliti. Adapun salah satu standart calon responden pada penelitian ini yakni karyawan dengan lama bekerja di atas 1 tahun.

Adapun penggunaan 2 jenis variabel pada penelitian ini yaitu:

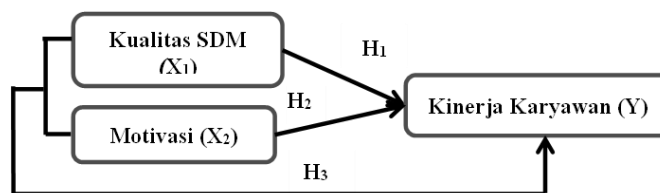
1) Variabel Independen

Yang diterapkan pad penelitian ini yaitu Kualitas SDM (X_1) dan Motivasi (X_2).

2) Variabel Dependen

Yang diterapkan diterapkan dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Maka dari pada itu, adapun hipotesis yang diajukan sebagai jawaban sementara pada permasalahan yang tidak terbukti kevalidannya yaitu:

H1: Kualitas SDM memberi pengaruh nyata dan positif pada hasil kerja karyawan di perusahaan terkait.

H2: Motivasi memberi pengaruh nyata dan positif pada hasil kerja karyawan di perusahaan terkait.

H3: Kualitas SDM dan motivasi dengan simultan memberi pengaruh nyata dan positif pada hasil kerja karyawan di perusahaan terkait.

Penggunaan metode analisa data dalam penelitian ini yaitu teknik analisa regresi linear berganda yang bertujuan dituji guna mendapatkan korelasi antara variabel independen (bebas) yaitu Kualitas SDM (X1) dan Motivasi (X2) pada variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja (Y) dengan persamaan regresi linier berganda dengan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

X1 = Kualitas SDM

X2 = Motivasi

β_1 = Koefisien Kualitas SDM

β_2 = Koefisien Motivasi

ϵ = Variabel Error

Selain itu terdapat beberapa pengujian yang diterapkan pada penelitian ini yang mencakup:

1) Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu uji yang diterapkan guna mencukupi nilai kesesuaian dan ketepatan instrument pengukuran untuk memberikan penilaian obyek penelitian. Item pernyataan akan dinyatakan valid jika dapat melakukan pengukuran sesuatu yang ingin dihitung dan diharapkan dengan hasil yang akurat, sehingga item pernyataan tersebut layak dijadikan sebagai instrument penelitian. Uji validitas diterapkan dari r-hitung dan r-tabel yang diperbandingkan. Bila r-hitung di atas r-tabel pengujian dua sisi dengan sign. 0.5 akan mampu dikatakan instrument valid [9].

b. Uji Reliabilitas

pengujian ini diterapkan bertujuan dalam melihat sejauh mana hasil ukuran akan terus tetap jika dilakukan pengujian terus-menerus menggunakan alat ukur serupa pada gejala yang sama juga. Pada uji reliabilitas, peneliti menerapkan teknik *Cronbach's Alpha* dari penggunaan SPSS 25.00 dengan kriteria pengujian yaitu bila taraf *Cronbach's Alpha* > 60% ataupun 0,6, sehingga dinyatakan item pernyataan telah reliabel sehingga dapat dipergunakan sebagai instrument penelitian (Sugiyono. 2019).

2) Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini diterapkan bertujuan memperoleh nilai yang baik sehingga untuk mengujinya digunakan beberapa pengujian yakni pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

3) Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini diterapkan dalam melakukan uji pengaruh setiap variabel independen yang dimanfaatkan pada variabel dependen dengan parsial (Ghozali, 2021). Pengujian-t merupakan jawaban rumusan permasalahan yakni yang mempertanyakan korelasi dari dua bahkan lebih variabel (Sugiyono, 2020). Adapun kriteria penilaian yang menunjukkan Hipotesa diterima yakni jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan nilai $\text{sign.} < 0,05$, jadi dikatakan H_a diterima dan H_0 ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F diterapkan guna mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) dengan bersamaan memberi pengaruh pada variabel dependen (Ghozali, 2021). Uji signifikan simultan mampu dilaksanakan dari observasi nilai $\text{sign. } F$ terhadap tingkatan α yang dimanfaatkan dengan tingkatan α senilai 5% dengan standar penilaian yaitu apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan nilai $\text{sign.} < 0,05$, dan dikatakan H_a diterima dan H_0 ditolak.

4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian R^2 berguna dalam melakukan pengukuran kapasitas berbagai variabel independen pada suatu pendekatan menjelaskan varians variabel dependen. Kecilnya nilai diperoleh yang mengarah nilai 0 bisa dinyatakan kapasitas berbagai variabel independennya untuk menerangkan variabel dependen memiliki batasan tertentu. Besarnya nilai yang diperoleh yang mengarah nilai 1 akan dinyatakan sebagai variabel

independen yang memberi sejumlah informasi besar yang diperlukan dalam melakukan perkiraan varians variabel dependen (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Peneliti menyebarkan kuesioner pada 30 responden di luar sampel sebagai penentu apakah pernyataan pada kuesioner ini dapat dipergunakan dengan instrumen dalam penelitian ini.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Butir Pernyataan | Pearson Correlation (r_{hitung}) | r_{tabel} | Keterangan |
|--|------------------|---|-------------|------------|
| Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) | X1.1 | 0,702 | 0,361 | Valid |
| | X1.2 | 0,783 | | Valid |
| | X1.3 | 0,579 | | Valid |
| | X1.4 | 0,480 | | Valid |
| | X1.5 | 0,633 | | Valid |
| | X1.6 | 0,396 | | Valid |
| | X1.7 | 0,645 | | Valid |
| | X1.8 | 0,803 | | Valid |
| | X1.9 | 0,786 | | Valid |
| | X1.10 | 0,691 | | Valid |
| Motivasi (X_2) | X2.1 | 0,724 | 0,361 | Valid |
| | X2.2 | 0,772 | | Valid |
| | X2.3 | 0,699 | | Valid |
| | X2.4 | 0,623 | | Valid |
| | X2.5 | 0,628 | | Valid |
| | X2.6 | 0,641 | | Valid |
| | X2.7 | 0,819 | | Valid |
| | X2.8 | 0,674 | | Valid |
| | X2.9 | 0,743 | | Valid |
| | X2.10 | 0,613 | | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,602 | 0,361 | Valid |
| | Y.2 | 0,704 | | Valid |
| | Y.3 | 0,482 | | Valid |
| | Y.4 | 0,630 | | Valid |
| | Y.5 | 0,800 | | Valid |
| | Y.6 | 0,544 | | Valid |
| | Y.7 | 0,780 | | Valid |
| | Y.8 | 0,735 | | Valid |

| Variabel | Butir Pernyataan | Pearson Correlation (r_{hitung}) | r_{tabel} | Keterangan |
|----------|------------------|---|-------------|------------|
| | Y.9 | 0,517 | | Valid |
| | Y.10 | 0,637 | | Valid |

Dari hasil pengujian validitas pada variabel Kualitas SDM (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja (Y) yang diuraikan dalam Tabel 2 di atas, terlihat semua item pernyataan yang terbagi atas 10 item bernilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361. Artinya keseluruhan item pada variabel Kualitas SDM (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja (Y) dikatakan “Valid” serta layak diterapkan pada instrumen penelitian ini.

2) Uji Reliabilitas

Dari hasil pengujian reliabilitas yang dilaksanakan kepada 3 (tiga) variabel penelitian yakni Kualitas SDM (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), bernilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ (60%). Artinya semua item pernyataan dinyatakan reliabel maka andal dan dipercaya jika dimanfaatkan untuk instrumen penelitian.

B. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pada pengujian normalitas diterapkan beberapa teknik uji yang bertujuan mendapatkan hasil data pada model regresi didistribusi normal ataupun tidak. Beberapa teknik uji tersebut meliputi pengujian kolmogorov smirnov, grafik histogram, dan grafik probability plot.

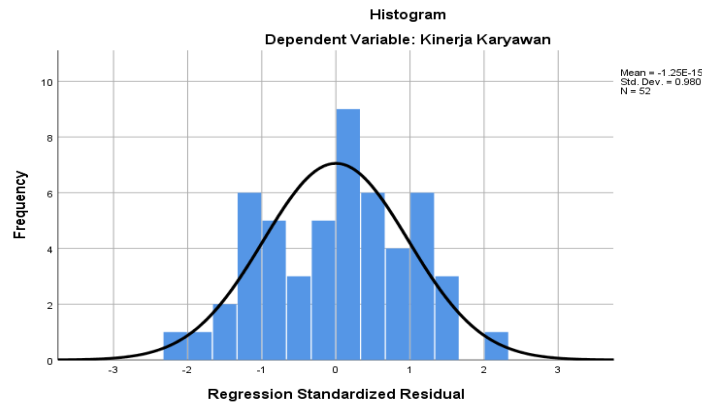
a. Uji Kolmogorov Smirnov

Pengujian kolmogorov smirnov ini, memiliki kriteria penilaian yang berpedomankan yaitu apabila nilai sign dalam kolom Asymp Sign. (2-tailed) $> 0,05$ jadi data penelitian didistribusi dengan normal. Tetapi bila nilai sign. $< 0,05$ data penelitian tidak didistribusi dengan normal.

Dari hasil uji yang ditampilkan dalam tabel 4 diatas, didapatkan nilai sign. senilai $0,200 > 0,05$, maka data penelitian ini didistribusi secara normal.

b. Grafik Histogram

Pada pengujian grafik histogram ini, memiliki kriteria penilaian yaitu apabila histogram menunjukkan bentuk lonceng (*Bell Shaped*) sehingga data penelitian terdistribusi dengan normal. Tetapi bila histogram justru menunjukkan kemiringan yang mendominasi ke kanan ataupun kiri maka dipastikan data penelitian ini tidak didistribusi normal.

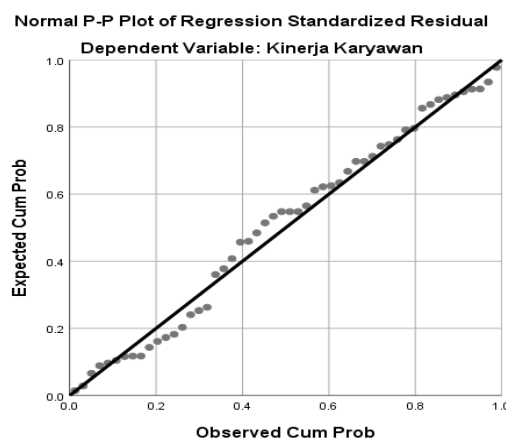


Gambar 1 Hasil Uji Normalitas-Grafik Histogram

Dari hasil pengujian yang ditampilkan dalam gambar 2 di atas, terlihat bahwa grafik histogram dengan tegas menunjukkan bentuk lonceng (Bell Shaped) dan tidak terlihat adanya kemiringan yang mendominasi ke kiri maupun ke kanan. Hal tersebut mendeskripsikan data penelitian ini didistribusi secara normal.

c. Grafik Probability Plot

Pada pengujian grafik probability plot ini, memiliki kriteria penilaian yaitu apabila kurva probability plot tersebar pada sekitarnya dan mengarah ke garis diagonal sehingga dikatakan data terdistribusi dengan normal, namun bila kurva probability plot justru melenceng dari garis diagonal maka dipastikan data penelitian tidak terdistribusi dengan normal.



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas-Grafik Probability Plot

Dari hasil uji yang ditampilkan dalam gambar 3 di atas, diperoleh kurva probability plot tersebar pada sekitaran dan mengarah ke garis diagonal sehingga dikatakan data terdistribusi dengan normal namun bila kurva probability plot melenceng akan dipastikan data tersebut tidak didistribusi dengan normal.

2) Uji Multikolinearitas

Pengujian ini diterapkan dengan tujuan guna mendapatkan apakah adanya hubungan antara masing-masing variabel dalam penelitian. Kriteria penilaian multikolinearitas pada penelitian ini yaitu bila nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1 sehingga model regresi tidak menghasilkan gejala multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | | | | | Collinearity Statistics | |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | B | Std. Error | Beta | | | | | |
| 1 (Constant) | 5.205 | 5.901 | | | .882 | .382 | | |
| Kualitas Sumber Daya Manusia | .562 | .143 | .442 | | 3.932 | .000 | .785 | 1.274 |
| Motivasi | .327 | .093 | .397 | | 3.531 | .001 | .785 | 1.274 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji yang ditampilkan pada tabel 5 di atas mendeskripsikan nilai VIF pada variabel kualitas SDM (X1) dan motivasi (X2) senilai 1,274 di atas 10 dan tolerance variable SDM (X1) dan motivasi (X2) senilai 0,784 juga tidak mendekati 1. Maka variabel kualitas SDM (X1) dan motivasi (X2) tidak adanya multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Dalam melakukan deteksi heterokedastisitas menerapkan pengujian glejser sebagai uji yang bertujuan untuk menentukan apakah suatu model regresi menunjukkan bukti heteroskedastisitas dengan meregresikan residu absolut. Adapun kriteria penilaian heterokedastisitas terhadap pengujian glejser yakni bila nilai sign > 0,05 maka non-heteroskedastisitas terpenuhi, tapi bila nilai sig justru < 0,05 bisa dipastikan data menunjukkan adanya heterokedastisitas.

Tabel 4 Hasil Uji Glejser

| Model | Coefficients ^a | | | | | |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 10.270 | 3.040 | | | 3.378 | .001 |
| Kualitas Sumber Daya Manusia | -.103 | .074 | -.209 | | -1.397 | .169 |
| Motivasi | -.074 | .048 | -.231 | | -1.548 | .128 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

Dari hasil pengujian yang ditampilkan dalam tabel 4.14 di atas terlihat nilai sign pada variabel Kualitas SDM (X1) senilai 0,169 > 0,05 dan nilai sig pada variabel kualitas

Motivasi (X2) senilai 0,128 > 0,05, dengan hal itu maka non heteroskedastisitas terpenuhi pada penelitian ini.

C. Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian ini bertujuan dalam memprediksikan pengaruh variabel independent yang terbagi atas Kualitas SDM (X1) dan Motivasi (X2) pada variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y) memanfaatkan SPSS for Windows (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25.00.

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 5.205 | 5.901 | | .882 | .382 |
| Kualitas Sumber Daya Manusia | .562 | .143 | .442 | 3.932 | .000 |
| Motivasi | .327 | .093 | .397 | 3.531 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Adapun *coefficients* regresi yang diperoleh dan penjelasannya yaitu:

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \epsilon$$

$$Y = 5,205 + 0,562(X1) + 0,327(X2) + \epsilon$$

Maka dari pada persamaan regresi berganda tersebut, yaitu:

- Persamaan regresi menunjukkan bahwa besarnya nilai konstanta $\alpha = 5,205$ berarti apabila kualitas SDM (X1) dan motivasi (X2) sama dengan 0, maka nilai intensi kinerja karyawan (Y) senilai 5,205.
- Koefisien regresi menunjukkan bahwa nilai kualitas SDM (X1) senilai 0,562, maka jika kualitas tersebut ditingkatkan maka nilai intensi kinerja karyawan (Y) dapat naik senilai 56,2%.
- Koefisien regresi menunjukkan bahwa nilai motivasi (X2) senilai 0,327, maka apabila motivasi ditingkatkan maka nilai intensi kinerja karyawan (Y) dapat naik senilai 32,7%.

D. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial pada penelitian ini diterapkan guna mendapatkan apakah secara parsial variabel independen yang terbagi atas kualitas SDM (X1) dan motivasi (X2) mempunyai pengaruh pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Kriteria penilaian pada uji t ini yakni jika nilai thitung > ttabel

dan nilai sig < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak (adanya pengaruh dengan parsial dari variabel independen pada variabel dependen).

Berdasarkan pedoman tabel t statistic ditemukan bahwa nilai ttabel untuk taraf sig (a) = 5% dengan derajat kesalahan (df) = (n-k) yaitu df = 52 -2 = 50 yaitu sebesar 2,00856.

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.205 | 5.901 | | .882 | .382 |
| | Kualitas Sumber Daya Manusia | .562 | .143 | .442 | 3.932 | .000 |
| | Motivasi | .327 | .093 | .397 | 3.531 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji parsial (uji t) yang ditampilkan dalam tabel 8 di atas dijelaskan bahwa:

- a. Pada uji variabel kualitas sumber daya manusia (X1) didapati nilai t hitung senilai 3,932 > t-tabel (2,00856), yang berarti memberi pengaruh signifikan dan positif senilai 0,000 < 0,05 yang artinya memberi pengaruh nyata. Hal tersebut mendeskripsikan H1 diterima dan H0 ditolak yang mana kualitas sumber daya manusia memberi pengaruh nyata dan positif pada hasil kerja karyawan.
- b. Pada uji variabel motivasi (X2) didapati nilai t-hitung senilai 3,531 > ttabel (2,00856), yang berarti memberi pengaruh signifikan senilai 0,001 < 0,05 yang artinya memberi pengaruh nyata. Hal tersebut mendeskripsikan H2 diterima dan H0 ditolak yang mana motivasi memberi pengaruh nyata dan positif pada hasil kerja karyawan.

2) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini diterapkan guna mendapatkan secara serentak variabel independen yang terbagi atas kualitas SDM (X1) dan motivasi (X2) mempunyai pengaruh pada variabel dependen yaitu hasil kerja karyawan (Y) di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Kriteria penilaian pada uji F ini yaitu apabila nilai F-hitung > F-tabel dan nilai sign < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak (adanya pengaruh dengan simultan dari variabel independen pada variabel dependen).

Dari pedoman tabel F statistic ditemukan bahwa nilai Ftabel untuk taraf sig (a) = 5% dengan derajat kesalahan $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$, yang mana $df = 3-1 = 2$ sedangkan $df = 52-3=49$ yaitu sebesar 3,19.

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 416.273 | 2 | 208.136 | 25.980 | .000 ^b |
| | Residual | 392.554 | 49 | 8.011 | | |
| | Total | 808.827 | 51 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kualitas Sumber Daya Manusia

Dari hasil uji simultan yang dipaparkan dalam tabel 9 diatas, ditemukan nilai dari Fhitung sebesar 25,980. Dengan demikian, diperoleh nilai Fhitung $25,980 > Ftabel 3,19$ yang berarti berpengaruh positif dan p-value pada kolom sign. yakni $0,000 < 0,05$ yang berarti memberi pengaruh secara nyata. Jadi disimpulkan H3 diterima dan H0 ditolak, artinya kualitas SDM dan motivasi memberi pengaruh nyata dan positif pada hasil kerja karyawan.

E. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .717 ^a | .515 | .495 | 2.830 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kualitas Sumber Daya Manusia
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji yang dipaparkan dalam tabel 4.18 di atas, ditemukan nilai koefisien determinasi dalam kolom Adjust R Square senilai 0,495 atau setara dengan 49,5%. Hal tersebut menjelaskan bahwa nilai varians yang dimiliki variabel dependen hasil kerja karyawan (Y) mampu menjelaskan variabel independen kualitas SDM (X1) dan motivasi (X2) yaitu 49,5% dengan sisa senilai 50,5% ditentukan dai pengaruh berbagai variabel dan juga faktor lainnya yang tidak dikaji dan tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Pembahasan

1) Pengaruh Kualitas SDM Pada Kinerja Karyawan

Dari hasil riset yang sudah diperoleh menampilkan H3 diterima dan H0 ditolak yakni kualitas SDM dan motivasi memberi pengaruh nyata dan positif pada kinerja karyawan. Yang mana berdasarkan hasil temuan didapatkan nilai Fhitung $25,980 > Ftabel 3,19$ dan p-value pada kolom sign. yakni $0,000 < 0,05$. Jadi kualitas SDM dan

motivasi keduanya memiliki kontribusi yang kuat pada hasil kerja pegawai di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

Kinerja pegawai diartikan dengan pencapaian karyawan mencukupi standar pekerjaan sehingga umumnya pemberian nilai hasil kerja meliputi karakter dan ciri kualitatif dan kuantitatif melalui kompetensi setiap orang dalam bertugas (Simamora, 2019). Untuk menciptakan tingginya tingkat kinerja karyawan di sebuah perusahaan, dipastikan kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang mendukung, konsisten, serta meningkat tersedia dan terpenuhi. Dan hal yang perlu dipenuhi dan ada di dalam diri karyawan untuk mendapatkan peningkatan atas kinerja yakni kualitas sumber daya manusia dan motivasi.

Berdasarkan pemaparan pada tabulasi frekuensi sebelumnya, ditemukan bahwa kinerja di perusahaan tersebut dikategorikan baik. Hal tersebut mampu mendeskripsikan bahwa adanya kualitas SDM dan motivasi yang baik pada diri karyawan mampu berkontribusi signifikan pada hasil kerja. Artinya makin baik kualitas SDM dan tingginya motivasi pada diri karyawan maka dapat menghasilkan besarnya hasil kerja yang mampu diberikan karyawan yang juga pastinya akan berdampak kepada meningkatnya kinerja dan tercapainya cita-cita perusahaan.

2) Pengaruh Motivasi Pada Kinerja Karyawan

Dari hasil riset yang sudah diperoleh menampilkan H2 diterima dan H0 ditolak yakni motivasi memberi pengaruh nyata dan positif pada hasil kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Yang mana berdasarkan hasil temuan didapatkan nilai thitung senilai $3,531 > t_{tabel} (2,00856)$ dan p-value pada kolom sign. yakni $0,001 < 0,05$. Artinya motivasi memiliki kontribusi yang kuat pada kinerja karyawan.

Hasil analisis tersebut menampilkan motivasi mampu memberi pengaruh pada kinerja karyawan dengan positif dan signifikan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan data tabulasi frekuensi sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi di perusahaan tersebut dikategorikan baik. Sehingga mampu mencerminkan semakin baik motivasi menghasilkan tingginya tingkatan hasil kerja pegawai di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Dan buruknya motivasi menghasilkan rendahnya tingkat hasil kerja karyawan di perusahaan tersebut.

3) Pengaruh Kualitas SDM Dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan

Dari hasil riset yang sudah diperoleh menampilkan H3 diterima dan H0 ditolak yakni kualitas SDM dan motivasi memberi pengaruh nyata dan positif pada karyawan di

PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Yang mana berdasarkan hasil temuan diperoleh nilai $F_{hitung} 25,980 > F_{tabel} 3,19$ dan nilai $p\text{-value}$ pada kolom sign. yakni $0,000 < 0,05$. Jadi kualitas SDM dan motivasi keduanya mempunyai kontribusi yang kuat pada hasil kerja karyawan.

Kinerja pegawai diartikan dengan pencapaian karyawan mencukupi standar pekerjaan sehingga umumnya pemberian nilai hasil kerja meliputi karakter dan ciri kualitatif dan kuantitatif melalui kompetensi setiap orang dalam bertugas [12]. Untuk menciptakan tingginya tingkat kinerja karyawan di sebuah perusahaan, dipastikan kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang mendukung, konsisten, serta meningkat tersedia dan terpenuhi. Dan hal yang perlu dipenuhi dan ada di dalam diri karyawan untuk mendapatkan peningkatan atas hasil kerja yakni kualitas sumber daya manusia dan motivasi.

Berdasarkan pemaparan pada tabulasi frekuensi sebelumnya, ditemukan bahwa kinerja di perusahaan tersebut dikategorikan baik. Hal tersebut mampu mendeskripsikan bahwa adanya kualitas SDM dan motivasi yang baik pada diri karyawan mampu memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan. Artinya makin baik kualitas SDM dan tingginya motivasi pada diri karyawan maka besarnya kinerja yang mampu diberikan karyawan yang juga pastinya akan berdampak kepada meningkatnya kinerja dan tercapainya cita-cita perusahaan.

KESIMPULAN

Dari hasil yang dipaparkan sebelumnya, peneliti menyimpulkan penelitian ini menjadi beberapa poin yaitu dengan berikut:

- 1) Dari hasil analisa pada uji parsial menampilkan adanya pengaruh nyata dan positif kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Yang dibuktikan berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar $3,932 > t_{tabel} (2,00856)$ dan nilai $p\text{-value}$ pada kolom sig yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dari pada itu, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dapat dideskripsikan baiknya sumber daya manusia akan meningkatkan hasil kerja pegawai dan buruknya kualitas tersebut dapat semakin rendah pula hasil kerja pegawai di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
- 2) Dari hasil analisa pada uji parsial menampilkan adanya pengaruh nyata dan positif motivasi pada kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Yang

dibuktikan berdasarkan nilai thitung senilai 3,531 > ttabel (2,00856) dan nilai p-value pada kolom sig yaitu 0,001 < 0,05. Maka dari pada itu, H2 diterima dan H0 ditolak. Dapat dideskripsikan baiknya motivasi dapat meningkatkan hasil kerja pegawai dan juga buruknya motivasi dapat makin rendah hasil kerja para pegawai di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

- 3) Dari hasil analisa pada uji simultan menampilkan adanya pengaruh nyata dan positif kualitas SDM dan motivasi pada hasil kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Yang dibuktikan berdasarkan nilai Fhitung 25,980 > Ftabel 3,19 dan nilai p-value pada kolom sign yakni 0,000 < 0,05. Maka dari pada itu, H2 diterima dan H0 ditolak. Dapat dideskripsikan bahwa semakin baik kualitas SDM dan motivasi dengan bersamaan akan semakin meningkat kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin buruk kualitas SDM dan motivasi secara bersama-sama maka makin rendah pula hasil kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterimakasih kepada Universitas Potensi Utama yang sudah memberi bantuan bagi akademik maupun saran selama masa penyelesaian penelitian ini berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Faizi, T. Josiah, dan E. Parela, "Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung," *Dikombis J. Din. Ekon. Manajemen, dan Bisnis*, vol. 1, no. 3, hal. 415–424, 2022, doi: 10.24967/dikombis.v1i3.1823.
- H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2019.
- I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 26, Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2021.
- M. A. F. Zuhri, M. Hubeis, dan Nurhasanah, "Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai," *JIMFE (Jurnal Ilm. Manaj. Fak. Ekon., vol. 8, no. 2, hal. 233–242, 2022, doi: 10.34203/jimfe.v8i2.6166*.
- M. Galib dan M. Hidayat, "Analysis of Company Performance Using the Balanced Scorecard Approach in Bosowa Propertindo.," *Seiko J. Manag. Bus., vol. 2, no. 1,*

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa
Sela Fidia Ningsih, Yahya Tanjung

hal. 92–112, 2018, [Daring]. Tersedia pada:
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko>.

M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2020.

R. S. Bangun dan E. Winata, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Medan Ville Hotel Medan Sumatera Utara,” *J. Stud. Manaj.*, vol. 1, no. 1, hal. 38–44, 2019.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabet, 2019.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2020.

V. L. Tobamba, H. V. Alam, dan V. Monoarfa, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo,” *J. Ilm. Manaj. Dan Bisnis*, vol. 6, no. 1, 2020.

V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Kedua. Jakarta: Rajawali Pers, 2019.

W. Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2019.