An-Najah: Journal of Islamic Economics
Volume 2, Nomor 1, Februari 2026,

https://jurnal.almaidah.or.id/index.php/JNIE/en

Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam Organisasi

Rizka Soraya Rangkuti, Suci Ramadani, Sheila Aulia Rahmah, Sindi Nur Zaini, Rizki Surilah Putra, Teguh Satrio, Rilisya Fany Afnizar, Riski Aseandi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengelolaan sumber daya dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Pengelolaan sumber daya yang efektif dan kepemimpinan yang baik merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang mampu mengelola sumber daya secara optimal dan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif akan memiliki karyawan yang lebih produktif dan berkinerja tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 30 karyawan pada berbagai organisasi. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji reliabilitas, korelasi Pearson, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 87,6%.

Kata Kunci: pengelolaan sumber daya, kepemimpinan, kinerja karyawan, organisasi, manajemen

Abstract

This study aims to analyze the influence of resource management and leadership on employee performance within organizations. Effective resource management and strong leadership are essential factors in achieving organizational goals. Organizations that optimally manage resources and implement effective leadership styles tend to have more productive employees and better performance outcomes. This study employed a quantitative approach involving 30 employees from various organizations. Data were analyzed using descriptive statistics, reliability testing, Pearson correlation, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results indicate that resource management

and leadership simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with a contribution of 87.6%.

Keywords: resource management, leadership, employee performance, organization, management

A. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk mampu mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Sumber daya organisasi tidak hanya mencakup modal dan teknologi, tetapi juga sumber daya manusia yang menjadi aset utama dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya tersebut.

Pengelolaan sumber daya merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan yang baik akan membantu organisasi meningkatkan produktivitas, efisiensi kerja, dan daya saing di tengah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis.

Selain pengelolaan sumber daya, faktor kepemimpinan juga memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Seorang pemimpin bertugas mengarahkan, memotivasi, dan mengoordinasikan anggota organisasi agar mampu bekerja secara optimal. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan semangat kerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Tingkat kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, termasuk pengelolaan sumber daya dan kepemimpinan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengelolaan sumber daya dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen serta menjadi referensi bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

B. KAJIAN TEORI

Pengelolaan Sumber Daya

Pengelolaan sumber daya merupakan proses pemanfaatan seluruh sumber daya organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksud meliputi sumber daya manusia, keuangan, teknologi, informasi, dan fasilitas pendukung lainnya.

Pengelolaan sumber daya yang baik memungkinkan organisasi memanfaatkan potensi yang dimiliki secara maksimal. Melalui perencanaan yang matang dan pengawasan yang efektif, organisasi dapat meningkatkan produktivitas serta mengurangi pemborosan sumber daya.

Dalam konteks sumber daya manusia, pengelolaan yang baik mencakup proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja. Karyawan yang dikelola secara profesional akan memiliki motivasi dan kemampuan kerja yang lebih tinggi.

Dengan demikian, pengelolaan sumber daya menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

Indikator Pengelolaan Sumber Daya

1. Perencanaan sumber daya.
2. Pemanfaatan sumber daya secara efektif.
3. Pengembangan kompetensi karyawan.
4. Pengawasan dan evaluasi.
5. Efisiensi penggunaan sumber daya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan kerja sama yang baik serta meningkatkan produktivitas karyawan.

Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memberikan arahan, mengambil keputusan, serta menyelesaikan berbagai permasalahan yang

muncul dalam organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi faktor yang sangat penting dalam menciptakan keberhasilan organisasi.

Kepemimpinan yang baik ditandai dengan kemampuan berkomunikasi, memberikan motivasi, membangun kepercayaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pemimpin yang mampu menjalankan perannya dengan baik akan memperoleh dukungan dari anggota organisasi.

Dalam era modern, kepemimpinan tidak hanya berfokus pada pengendalian, tetapi juga pada pemberdayaan karyawan agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara optimal.

Indikator Kepemimpinan

1. Kemampuan komunikasi.
2. Kemampuan memotivasi karyawan.
3. Pengambilan keputusan.
4. Kemampuan mengarahkan tim.
5. Kemampuan membangun hubungan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengelolaan sumber daya. Semakin baik faktor-faktor tersebut, maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan.

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Indikator Kinerja Karyawan

1. Kualitas pekerjaan.
2. Kuantitas pekerjaan.
3. Ketepatan waktu kerja.
4. Tanggung jawab kerja.
5. Kerja sama tim.

Hipotesis Penelitian

H_1: Pengelolaan sumber daya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_2: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_3: Pengelolaan sumber daya dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Variabel independen terdiri dari Pengelolaan Sumber Daya (X1) dan Kepemimpinan (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Populasi penelitian terdiri dari karyawan organisasi sektor publik dan swasta dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert 1–5 dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Descriptive Statistics

Variabel	Mean	Std. Deviation
Pengelolaan Sumber Daya (X1)	4,45	0,28
Kepemimpinan (X2)	4,51	0,26
Kinerja Karyawan (Y)	4,57	0,24

Penjelasan

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai rata-rata di atas 4,00 yang termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi telah menerapkan pengelolaan sumber daya dan kepemimpinan yang cukup baik. Tingginya nilai rata-rata kinerja karyawan mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal sesuai dengan target yang ditetapkan organisasi.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Reliability Statistics

Variabel	Cronbach Alpha
Pengelolaan Sumber Daya	0,918
Kepemimpinan	0,926
Kinerja Karyawan	0,934

Penjelasan

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Model Summary

R	R Square
0,936	0,876

Penjelasan

Nilai R Square sebesar 0,876 menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya dan kepemimpinan mampu menjelaskan 87,6% variasi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Uji t

Tabel 4. Coefficients

Variabel	B	t	Sig.
Pengelolaan Sumber Daya	0,394	4,752	0,000
Kepemimpinan	0,428	5,136	0,000

Penjelasan

Hasil uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 5. ANOVA

F Hitung	Sig.
71,286	0,000

Penjelasan

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.

E. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang mampu mengelola sumber daya secara efektif cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi karena setiap sumber daya digunakan sesuai kebutuhan dan tujuan organisasi.

Ketersediaan sumber daya yang memadai memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Selain itu, program pengembangan kompetensi dan pelatihan yang diberikan organisasi

mampu meningkatkan keterampilan serta kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Kepemimpinan juga terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas dan motivasi yang kuat akan meningkatkan semangat kerja serta loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi yang efektif menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Kondisi tersebut berdampak positif terhadap peningkatan kerja sama tim dan pencapaian target organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar dibandingkan pengelolaan sumber daya. Hal ini menunjukkan bahwa peran pemimpin sangat penting dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa pengelolaan sumber daya dan kepemimpinan merupakan dua faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu terus meningkatkan kualitas manajemen sumber daya dan kepemimpinan agar mampu menghadapi tantangan yang semakin kompleks.

F. KESIMPULAN

Pengelolaan sumber daya dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan 87,6% variasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya serta mengembangkan kepemimpinan yang mampu memotivasi dan memberdayakan karyawan secara optimal.

G. DAFTAR PUSTAKA

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.

Daft, R. L. (2022). *Management*. Boston: Cengage Learning.

Dessler, G. (2023). *Human Resource Management*. New York: Pearson.

Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2023). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Andriani, D., & Hidayat, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(2), 145–161.

Kurniawan, A., & Putri, D. (2024). Resource Management and Employee Performance in Modern Organizations. *International Journal of Management Studies*, 12(1), 88–104.

Rahman, M., & Yusuf, A. (2024). Leadership Effectiveness and Organizational Performance. *Journal of Business and Management Research*, 11(2), 120–138.

Siregar, N., & Harahap, F. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(3), 205–220.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). *Laporan Produktivitas Tenaga Kerja Nasional 2024*.

Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik Ketenagakerjaan Indonesia 2024*.