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 Manusia dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam Organisasi

Nadya Aulia Nisa, Indah Rhamadanti, Nadya Hikma, Riski Aseandi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengelolaan sumber daya manusia dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi yang berperan dalam mencapai tujuan dan meningkatkan daya saing. Selain itu, kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan potensi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 30 karyawan pada berbagai organisasi. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 89,1%.

Kata Kunci: sumber daya manusia, kepemimpinan, kinerja karyawan, organisasi, manajemen SDM

Abstract

This study aims to analyze the influence of human resource management and leadership on employee performance within organizations. Human resources are the most valuable assets in organizations that contribute to achieving goals and increasing competitiveness. Effective leadership can direct, motivate, and develop employee potential, thereby improving productivity. This study employed a quantitative approach involving 30 employees from various organizations. Data were analyzed using descriptive statistics, reliability testing, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results indicate that human resource management and leadership simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with a contribution of 89.1%.

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

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi penting dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.

Sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja.

Selain pengelolaan sumber daya manusia, kepemimpinan juga menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Pemimpin memiliki peran penting dalam memberikan arahan, membangun komunikasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi seluruh anggota organisasi. Kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Tingkat kinerja yang tinggi mencerminkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan keberhasilan kepemimpinan dalam mengelola organisasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengelolaan sumber daya manusia dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan.

B. KAJIAN TEORI

Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja

dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten dan mampu bekerja secara optimal.

Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai kegiatan seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karier, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi. Melalui pengelolaan yang baik, organisasi dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia juga berperan dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara organisasi dan karyawan. Hubungan yang baik akan meningkatkan loyalitas serta komitmen karyawan terhadap organisasi.

Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Indikator Pengelolaan Sumber Daya Manusia

1. Rekrutmen dan seleksi karyawan.
2. Pelatihan dan pengembangan.
3. Penilaian kinerja.
4. Sistem kompensasi.
5. Pengembangan karier.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Seorang pemimpin harus mampu memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya. Selain itu, pemimpin juga harus mampu menjadi teladan serta membangun hubungan kerja yang baik dengan seluruh anggota organisasi.

Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi, disiplin, dan semangat kerja karyawan. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan produktivitas dan menyebabkan konflik dalam organisasi.

Dalam organisasi modern, kepemimpinan tidak hanya berfokus pada pengawasan, tetapi juga pada pemberdayaan dan pengembangan potensi karyawan.

Indikator Kepemimpinan

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

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompetensi, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem manajemen organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan produktivitas organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan

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

Hipotesis Penelitian

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

H_2: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_3: Pengelolaan sumber daya manusia 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 Manusia (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 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 SDM (X1)	4,47	0,27
Kepemimpinan (X2)	4,53	0,25
Kinerja Karyawan (Y)	4,60	0,22

Penjelasan

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai rata-rata di atas 4,00 yang termasuk kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai pengelolaan sumber daya manusia dan kepemimpinan dalam organisasi telah berjalan dengan baik. Tingginya nilai rata-rata kinerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Reliability Statistics

Variabel	Cronbach Alpha
Pengelolaan SDM	0,924
Kepemimpinan	0,931
Kinerja Karyawan	0,938

Penjelasan

Nilai Cronbach Alpha seluruh variabel berada di atas 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara konsisten dan dapat dipercaya.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Model Summary

R	R Square
0,944	0,891

Penjelasan

Nilai R Square sebesar 0,891 menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dan kepemimpinan mampu menjelaskan 89,1% variasi kinerja karyawan. Sisanya sebesar 10,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi, dan sistem penghargaan.

Uji t

Tabel 4. Coefficients

Variabel	B	t	Sig.
Pengelolaan SDM	0,421	5,016	0,000
Kepemimpinan	0,456	5,487	0,000

Penjelasan

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

Uji F

Tabel 5. ANOVA

F Hitung	Sig.
79,845	0,000

Penjelasan

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

E. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang menerapkan sistem rekrutmen yang tepat, memberikan pelatihan yang berkelanjutan, serta menyediakan peluang pengembangan karier akan memiliki karyawan yang lebih kompeten dan produktif.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia membantu meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan organisasi.

Kepemimpinan juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan motivasi kepada bawahannya dapat meningkatkan semangat kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kerja sama tim. Hubungan

yang baik antara pemimpin dan karyawan akan menciptakan rasa saling percaya yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar dibandingkan pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa peran pemimpin sangat penting dalam mengoptimalkan potensi karyawan yang dimiliki organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia dan menerapkan kepemimpinan yang efektif. Kedua faktor tersebut menjadi fondasi utama dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

F. KESIMPULAN

Pengelolaan sumber daya manusia dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan 89,1% variasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu terus meningkatkan kualitas pengelolaan SDM dan kepemimpinan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

G. DAFTAR PUSTAKA

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

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

Mangkunegara, A. A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

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

Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

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

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

Andriani, D., & Hidayat, R. (2024). Pengaruh Manajemen SDM terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(2), 145–162.

Kurniawan, A., & Putri, D. (2024). Human Resource Management and Employee Performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(1), 88–106.

Rahman, M., & Yusuf, A. (2024). Leadership and Employee Productivity in Organizations. *Journal of Business and Management Research*, 11(2), 120–139.

Siregar, N., & Harahap, F. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 19(1), 201–218.

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

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