

Jejak Artikel:

Unggah: 20 Maret 2022;

Revisi: 08 September 2022;

Diterima: 25 September 2022;

Tersedia Online: 10 April 2023

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam

Selima Peryuda¹, M. Khoiri²

¹²Universitas Putera Batam

Pb180910237@upbatam.ac.id, M.Khoiri@puterabatam.ac.id

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kinerja karyawan dengan kualitas SDM dan motivasi pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah 127 pekerja PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam. Penelitian ini menggunakan strategi sampling jenuh, mengambil seluruh populasi sebagai sampel, dan menggunakan metode non-probability sampling untuk menentukan ukuran sampel. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 dalam penelitian ini. Penelitian ini menghasilkan motivasi kerja yang cukup besar sebesar 0,000 dari 0,05 dan tingkat kualitas sumber daya manusia yang signifikan sebesar 0,000 dari 0,05 yang menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian memiliki pengaruh simultan dan parsial terhadap uji F dan uji T, dan menurut hasil uji koefisien determinasi, motivasi kerja karyawan dan pandangannya terhadap kualitas sumber daya manusia. sumber daya menyumbang 55,2% kinerja karyawan. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini menyumbang 44,8% dari variabel yang tersisa.

Kata Kunci : Manajemen Jasa, Kinerja Karyawan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, Kepemimpinan

Pendahuluan

Setiap perusahaan yang memiliki SDM, tujuannya adalah untuk menerima bahwa SDM akan bekerja sesuai dengan tujuan organisasi atau asosiasi. Salah satunya untuk memenuhi tujuan tersebut, SDM yang dominan harus diatur dan diciptakan (Simamora et al., 2022). Organisasi akan berusaha untuk menambah SDM yang membantu organisasi untuk bersaing di dunia bisnis. SDM (SDM) merupakan bagian penting dari setiap asosiasi, termasuk organisasi bisnis dan pemerintahan. Selain itu, SDM merupakan komponen yang menentukan perkembangan organisasi (Pratama, 2019). Selanjutnya suatu usaha dapat berkembang jika memiliki sumber daya manusia yang mumpuni di bidangnya, namun jika sumber daya manusia yang digunakan oleh suatu organisasi tidak berkualitas maka kemajuan suatu organisasi juga dapat terhambat. (Adha et al., 2019:48)

Kualitas SDM merupakan salah satu bagian yang dapat membantu pelaksanaan pengembangan lebih lanjut. Hakikat SDM menurut (Ananda Lubis et al., 2019:104) adalah perpaduan kesejahteraan dan kemampuan untuk bekerja, berpikir, mental, dan karunia yang

¹Coressponden: Selima Peryuda. Universitas Putera Batam. Jalan R. Soeprapto Muka Kuning, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29434. pb160910237@upbatam.ac.id

berbeda yang harus dimiliki oleh seorang individu. pilihan untuk bekerja, inovatif, potensi di organisasi. Sifat SDM tidak ditentukan oleh kapasitas atau kekuatan mereka yang sebenarnya, tetapi juga oleh sekolah, tingkat informasi, pengembangan, dan disposisi (Azizah & Widyawati, 2020). Dengan demikian, seberapa banyak informasi dalam menyelesaikan pekerjaan, perspektif dalam melakukan pekerjaan, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara umum dapat digunakan untuk menentukan sifat SDM. Komponen motivasi kerja merupakan bagian berikut yang perlu diperhatikan untuk pengembangan eksekusi lebih lanjut. Motivasi merupakan dorongan utama dalam diri yang mendorong individu untuk bekerja secara efektif (Fuad & Trang, 2017). Direncanakan dengan pemberian motivasi, individu dapat menjadi lebih dinamis dan imajinatif dalam bekerja. Motivasi kerja juga dapat meningkatkan penentuan repetisi yang berbeda untuk menyelesaikan tugas, sehingga menghasilkan suasana kerja yang lebih baik. (Kilvin, 2020).

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua hal: unsur yaitu faktor dalam diri pegawai karyawan dan faktor di tempat kerja. Kecerdasan (IQ), bakat tersendiri pribadi, usia, gender jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, metode cara berpikir, persepsi kognisi, dan sikap kerja, dll adalah semua elemen yang dari ada keberadaan pada seorang pekerja. Kinerja merupakan hal yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas atau kuantitas tugas yang diberikan sebagai tanggung jawab yang dipikul (Adha *et al.*, 2019:49). PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam merupakan perusahaan yang menjual *smartphone* merek branded Samsung di Kota Batam dan mengutamakan kualitas produk. Akibatnya Oleh karena itu, wajar jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan motivasi kerja yang positif. merupakan Oleh hal karena yang wajar. Akibatnya itu, PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam sangat mengkhawatirkan memperhatikan kualitas dan motivasi sumber daya manusia dan motivasi kerja, yang merupakan komponen bagian penting dari kemampuan perusahaan untuk menciptakan menghasilkan penjualan yang menguntungkan bagi perusahaan dan bersaing dengan bisnis lain.

Berdasarkan pantauan langsung PT Karya Sukses Kreasi, Kota Batam membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengelola perusahaan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Sumber daya harus kreatif dan inovatif untuk mengembangkan dan memodifikasi produk. Masalah motivasi pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam berdasarkan pengamatan subyek dan informasi dari pimpinan dan dokumen PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam, terdapat gejala tingkat kehadiran pegawai dari April 2021 sampai Maret 2022 belum maksimal dalam kondisi baik.

Karyawan di PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam memiliki tingkat kinerja yang buruk, sehingga perusahaan harus mengevaluasi kinerja orang-orang ini dan mencari tahu apa yang menghalangi mereka untuk melakukan yang terbaik. Kinerja karyawan yang buruk dapat berdampak buruk bagi organisasi, yang mengakibatkan kerugian finansial. Karyawan yang tercatat pada bulan April dan Mei 2021 tidak dapat memenuhi target yang ditentukan, namun penjualan yang tercatat pada bulan Juni dan Juli 2021 berhasil. Namun antara Agustus 2021 dan Maret 2022, mereka tidak dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa penurunan kinerja karyawan dapat berdampak negatif terhadap pendapatan perusahaan. Setiap organisasi secara positif percaya bahwa pelaksanaan pekerja harus tetap ideal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Execution dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah execution yang artinya pekerjaan atau pelaksanaan pekerjaan. Isu-isu yang berkaitan dengan eksekusi merupakan isu-isu yang akan terus diperhatikan oleh administrasi organisasi, oleh karena itu pengurus harus mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi pelaksanaan representatif.

Kajian Literatur Kualitas Sumber Daya Manusia

Peningkatan kualitas SDM sumber daya manusia adalah meningkatkan tentang peningkatan kemampuan pekerja dengan melengkapi memberikan mereka dengan informasi, kemampuan, kompetensi dan mentalitas pola pikir yang diharapkan untuk dapat memenuhi menjalankan tanggung tugasnya jawab mereka sekarang dan nanti di masa depan (Tirtayasa, 2020). Kemajuan Peningkatan aset manusia membantu pekerja karyawan dengan untuk bekerja lebih pada siap kapasitas, dalam kemampuan, menyelesaikan perspektif proyek dan kewajiban tujuan mereka organisasi untuk dengan lebih meningkatkan siap kompetensi, menyelesaikan kompetensi, proyek perspektif, dan tujuan kewajiban organisasi mereka (Budiyanto, 2018). Peningkatan Meningkatkan aset manusia dikenal berjalan dengan beberapa nama. Metode Melibatkan yang metode terlibat untuk dengan memperluas informasi dan kemampuan perwakilan representasi. Persiapan dan kemajuan adalah cara untuk lebih mengembangkan representasi eksekusi representatif dan pencapaian perusahaan. (Monalis, 2020:281). Meneurut (Atika *et al.*, 2020:358) indikator kualitas sdm sumber daya manusia adalah Kualitas kualitas intelektual, Kapasitas dan kemampuan untuk melakukan beragam berbagai tugas seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah termasuk dalam kategori kualitas intelektual. Untuk Individu berbagai alasan yang sah, individu di sebagian besar peradaban menempatkan nilai tinggi pada kecerdasan karena berbagai alasan yang sah. Pendidikan, Kebutuhan tuntutan pekerjaan adalah peningkatan untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan, keahlian, dan pengetahuan berdasarkan atas dasar kegiatan kerja yang nyata sebenarnya dan teratur agar dalam dapat rangka melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Pendidikan adalah bagian penting dari proses ini. Memahami Mengetahui bidangnya, Setiap setiap pekerja memiliki kapasitas kemampuan dan keterampilan kerja, serta integritas, untuk unggul dalam suatu pekerjaan profesi tertentu; dengan bakat dan keterampilan tersebut ini, ia dapat berkomitmen mengabdikan dirinya pada tugas tertentu dan mencapai hasil terbaik. Kemampuan Kompetensi, Kemampuan kemampuan adalah kemampuan untuk melakukan aktivitas yang membutuhkan daya tahan stamina, keterampilan, kekuatan, dan atribut lain yang sebanding. Mengikuti Setelah penelitian ekstensif ke dalam berbagai kriteria yang dibutuhkan diperlukan dalam untuk ratusan panggilan pekerjaan, sembilan bakat dasar penting yang terlibat dalam pelaksanaan menyelesaikan tugas ini telah ditentukan diidentifikasi. Semangat kerja , Semangat semangat untuk bekerja lebih aktif positif dan produktif dengan menghilangkan kesalahan di dalam tempat kerja bekerja, memperkuat meningkatkan rasa tanggung jawab, dan menyelesaikan tugas dalam waktu yang dialokasikan ditentukan adalah yang memotivasi orang untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Kemampuan perencanaan pengorganisasian, adanya usaha yang diberikan untuk tampak hasil dalam mengorganisasikan sebuah pekerjaan dalam sebuah kemampuan.

Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang menciptakan suatu hal yang dapat meningkatkan individu dalam berperilaku sehingga ia bekerja dengan energi dan tekad untuk mencapai hasil terbesar. Menurut Siswanto (Nurmala, 2021:68) motivasi ialah adalah keadaan mental dan cara pandang, pola keadaan pikir pikiran manusia yang memberi energi memberdayakan, memberdayakan (gerakan bergerak) menuju untuk pemenuhan memenuhi suatu kebutuhan yang memberikan berdampak efek pada terhadap kinerja. Hal ini tidak terlepas dari bagaimana para pimpinan pemimpin dapat memotivasi karyawan sejauh untuk melakukan kegiatan aktivitas sesuai dengan yang diharapkan dan selanjutnya lebih mengembangkan kinerja sesuai yang diharapkan (Atijah & Bahri, 2021). Adapun tujuan motivasi (Ma'ruf & Chair, 2020:101) ialah:

1. Mendorong antusiasme dan moral pekerja melalui penguatan positif.
2. Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan mereka lebih banyak kesempatan.
3. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan.
4. Menjaga loyalitas dan stabilitas staf sangat penting.
5. Meningkatkan disiplin staf sekaligus menurunkan tingkat ketidakhadiran.
6. Membuat proses perekrutan personel lebih efisien.
7. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan hubungan interpersonal.
8. Meningkatkan keterlibatan karyawan dan tingkat daya cipta.
9. Meningkatkan derajat kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.
10. Meningkatkan kesadaran pekerja akan akuntabilitas mereka sendiri untuk tugas-tugas mereka.

Kinerja Karyawan

Kinerja secara luas dapat digambarkan sebagai hubungan antara pengeluaran dan pendapatan. "Kinerja" berasal dari kata "kinerja". Sedangkan kinerja diartikan sebagai hasil atau kontribusi tenaga kerja. Kinerja karyawan berhubungan langsung dengan seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi. Fokusnya adalah pada peningkatan kinerja individu dan kelompok untuk meningkatkan kinerja organisasi. "Kinerja" berasal dari frasa "kinerja pekerjaan" dan "kinerja aktual". Dengan demikian, kinerja dapat didefinisikan sebagai apa yang diberikan karyawan atas hasil yang didapat perusahaan dalam bentuk nyata dan dipertanggung jawabkan. (Deviana *et al.*, 2022:146). Seperti yang dijelaskan dalam (Winedar *et al.*, 2019), alat penilaian kinerja adalah alat yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan dan terdiri dari komponen-komponen berikut:

1. Prestasi kerja, yang mencakup kualitas dan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan dalam menjalankan kewajibannya.
2. Keahlian, yaitu jumlah keterampilan teknis yang dimiliki personel untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Keterampilan kolaboratif, keterampilan komunikasi, keterampilan inisiatif, dan keterampilan lainnya adalah contoh dari kemampuan ini.
3. Perilaku, yaitu sikap dan perilaku pekerja yang berkaitan dengan dirinya dan dibawa ke dalam proses pelaksanaan tanggung jawabnya. Kejujuran, akuntabilitas, dan disiplin semuanya tercakup dalam deskripsi perilaku yang pantas ini.
4. Kepemimpinan, selain kompetensi manajemen dan seni membujuk orang untuk mengatur pekerjaan secara efektif dan cepat, termasuk membuat keputusan dan memprioritaskan, ada konsep kepemimpinan.

Menurut (Ma'ruf & Chair, 2020:103) indikator kinerja adalah kualitas pekerjaan, yang mengacu pada seberapa berhasil seorang karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Kualitas merupakan evaluasi kerja dan akan berdampak pada hasil kerja seorang karyawan. Seberapa baik kualitas kerja seorang pegawai juga menghasilkan kinerja yang baik. Jumlah pekerjaan, durasi yang diberikan karyawan dalam hal pekerjaan disebut jumlah pekerjaan. Banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan dapat ditentukan oleh kecepatan mereka bekerja. Hal ini mempengaruhi hasil yang Anda dapatkan dari karyawan yang menempatkan diri di perusahaan. Tanggung jawab, mengetahui tugas seorang karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan oleh organisasi disebut tugas pekerjaan. Akuntabilitas merupakan tolak ukur bagi karyawan untuk melihat seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Tanggung jawab ini memiliki implikasi penting untuk melihat hasil untuk kinerja tertentu. Kerjasama, termasuk penghargaan internal seperti harga diri, otonomi, dan kesuksesan, dan penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. Sebagai tolak ukur untuk memberikan manfaat kepada karyawan lain agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Inisiatif, karyawan kreatif, memberikan kemampuan dan

inisiatif kepada perusahaan untuk bekerja. Sebagai pengembangan diri, setiap orang harus memiliki inovasi, yang akan membentuk ide-ide baru dalam pekerjaannya, sehingga kinerja dapat lebih luas dan terpecahkan.

Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

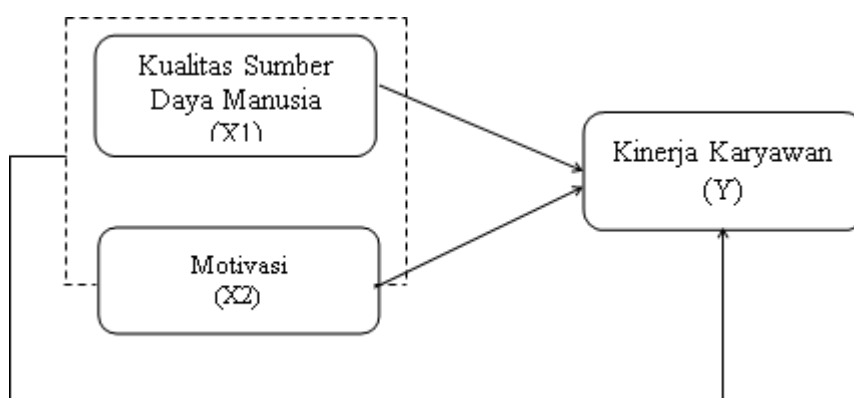
Kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan kompeten sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan akhir dari peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah untuk mengembangkan kinerja tinggi dengan meningkatkan kemampuan mereka untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi. Jika mantan karyawan berkinerja baik, sifat tertentu berusaha untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan seiring kemajuan karyawan melalui pangkat. Pada saat yang sama, jika kinerja sebelumnya buruk, tujuan peningkatan kualitas SDM adalah untuk mengubahnya menjadi sesuatu yang lebih baik dan positif. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Atika *et al.*, 2020).

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pekerja tidak dapat diperlakukan sebagai sumber daya manusia seolah-olah mereka hanya bagian integral dari proses manufaktur. Sumber daya manusia merupakan bagian integral dari sebuah perusahaan dan membutuhkan perhatian terus-menerus untuk ditangani dengan sukses. Faktanya, motivasi departemen SDM organisasi tetap menjadi variabel utama yang berkontribusi pada efektivitas organisasi. Mengapa penting: Karena motivasi adalah faktor dalam menghasilkan, mendistribusikan, dan mempertahankan perilaku manusia, penting bagi orang untuk bekerja keras dan bersemangat untuk mendapatkan hasil terbaik. (Ardiansyah *et al.*, 2021).

Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian usaha, yang menyatakan bahwa kegiatan di tempat kerja harus mengikuti rencana kerja asosiasi untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi, menunjukkan hierarki pelaksanaan. Hasil yang diinginkan pelaku adalah tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan tersebut. Menurut Simamora, kinerja karyawan didefinisikan sebagai seberapa baik seorang karyawan memenuhi standar pekerjaannya. Secara keseluruhan, evaluasi kinerja mencakup karakteristik kualitatif dan kuantitatif dari kemampuan seseorang untuk melaksanakan selama masa kerjanya. (Oktaviani *et al.*, 2020).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 :Terdapat pengaruh secara parsial antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3 :Terdapat pengaruh secara simultan antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ialah ini pendekatan adalah deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2019:64) Penelitian studi deskriptif adalah penelitian studi yang diarahkan bertujuan untuk memutuskan menetapkan adanya faktor-faktor bebas independen, baik hanya pada untuk setidaknya satu faktor tanpa membuat korelasi, atau berinteraksi dengan faktor-faktor yang berbeda. Ide eksplorasi yang terarah adalah studi untuk mereplikasi penelitian, yang merupakan pengulangan dari penelitian komparatif, namun tetapi menggunakan berbagai contoh, faktor, dan periode waktu. Penelitian tentang Motivasi Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam yang beralamat berlokasi di Kara modern park blok Blok C no 4, Baloi Permai, Kota Batam, Kepulauan Riau Masa eksplorasi penajakan ini telah selesai selama 5 bulan, dimulai dari bulan Maret 2022 sampai dengan Juli 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian pemasaran PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam, berjumlah 127 pekerja orang. Pada penelitian menggunakan sampel Non-probability atau sampel jenuh, yang digunakan dimana dalam penelitian, mengambil semua anggota populasi dijadikan sebagai responden objek dalam penelitian, sehingga sampel pada penelitian berjumlah menjadi 127 responden orang.

Teknik pengumpulan data

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian, yang akan disusun secara sistematis sesuai prosedur. Berikut adalah metode pengumpulan datanya: **Observasi**, dalam hal ini peneliti mengumpulkan data dengan cara observasi atau observasi langsung di kantor pusat PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam. Selama wawancara, peneliti berkomunikasi dengan pihak-pihak terkait dari PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam, HRD. **Kuesioner**, untuk memperoleh data, kuesioner dibagikan kepada responden. Teknologi tersebut digunakan untuk mengumpulkan data tentang kualitas dan motivasi sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Tabel 1. Pertanyaan Kuesioner Variabel

Variabel	Pertanyaan
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA	Memberikan ide dan mampu memecahkan permasalahan pada problem masalah perusahaan
	Keseuaian kemampuan akademik antara pendidikan dan pekerjaan
	Kapasitas tugas sesuai dengan bagian pekerjaan karyawan
	Memiliki kemampuan dalam menggunakan teknologi ditempat kerja untuk melaksanakan tugas
	Pemberian penghargaan bagi perwakilan yang berhasil akan memberikan inspirasi bagi pekerja
	Tugas - tugas yang diberikan mampu terkoordinir dengan baik
MOTIVASI	Pendapatan yang diberikan perusahaan memenuhi kebutuhan hidup saya
	perusahaan memberikan jaminan kecelakaan dan keselamatan kerja sesuai SOP
	Hubungan atasan dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan harmonis
	kinerja anda dihargai oleh atasan secara kualitas dan kemampuan
	perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan informasi terupate ke saya
KINERJA KARYAWAN	Saya mempunyai pemahaman dan keterampilan kerja dalam pelaksanaan kerja saya
	saya dapat menyelesaikan tugas dan mencapai target yang dtetapkan perusahaan
	saya melakukan absen kehadiran dan pulang tepat waktu sesuai absensi
	saya melakukan pekerjaan dengan rekan kerja secara bersamaan dengan kompak dalam menyelesaikan tugas
	saya mengerjakan tugas dengan baik dan berinisiatif mengerjakan tepat waktu

Data diolah dengan SPSS 25. Dalam pengujian instrument maka digunakan uji validitas, uji reliabilitas. Kemudian digunakan analisis deskriptifnya dan uji asumsi klasik ialah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Yang dilanjutkan dengan uji regresi linier berganda dan koefisien determinasi dan uji hipotesis ialah menggunakan uji t dan uji F.

Hasil

Uji Deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	Kualitas_SDM	Motivasi	Kinerja_Karyawan
Valid	127	127	127
Missing	0	0	0
Mean	25,39	20,57	20,92
Median	25,00	21,00	21,00
Mode	24	21 ^a	21
Sum	3225	2612	2657

Dari tabel diatas menunjukkan adanya rata-rata, nilai tengah dan total dari hasil kuesioner. diketahui bahwa terdapat rata-rata yang dihasilkan dari hasil responden dari rentang 20,92 hingga

25,39. Didapati juga sampel yang digunakan dalam penelitian ialah 127 responden yang memberikan pernyataan dengan masing masing total hasil variabel.

**Uji Kualitas Data
Uji Validitas**

Tabel 3. Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,843	0,1743	Valid
X1.2	0,851	0,1743	Valid
X1.3	0,784	0,1743	Valid
X1.4	0,827	0,1743	Valid
X1.5	0,703	0,1743	Valid
X1.6	0,616	0,1743	Valid

Berdasarkan pengujian tabel validitas sifat SDM di atas, hasil pengujian validitas sifat variabel SDM memiliki nilai rhitung > rtabel, dan sesuai dengan setting yang telah ditetapkan maka pada saat itu berarti bahwa semua tentang variabel HR Pernyataan properti masing-masing substantif dan tersedia untuk penelitian. Uji validitas untuk variabel motivasi ditunjukkan pada tabel di bawah ini, yang berarti bahwa semua pernyataan tentang sifat masing-masing variabel SDM adalah substantif dan dapat digunakan untuk penelitian. Uji validitas variabel motivasi ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Uji Validitas Motivasi (X2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,538	0,1743	Valid
X2.2	0,748	0,1743	Valid
X2.3	0,716	0,1743	Valid
X2.4	0,649	0,1743	Valid
X2.5	0,677	0,1743	Valid

Pengujian berdasarkan tabel validitas motivasional di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas variabel persuasif adalah rhitung > rtabel dan sesuai dengan setting yang telah ditentukan, maka itu berarti semua pernyataan variabel motivasi adalah benar dan dapat digunakan untuk penelitian. Keefektifan tes untuk mewakili kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0,670	0,1743	Valid
X3.2	0,632	0,1743	Valid
X3.3	0,594	0,1743	Valid
X3.4	0,675	0,1743	Valid
X3.5	0,601	0,1743	Valid

Pada penelitian menunjukkan variabel kinerja mengandung pernyataan yang valid pada uji validitas karena rhitung > dari rtabel yang dihasilkan.

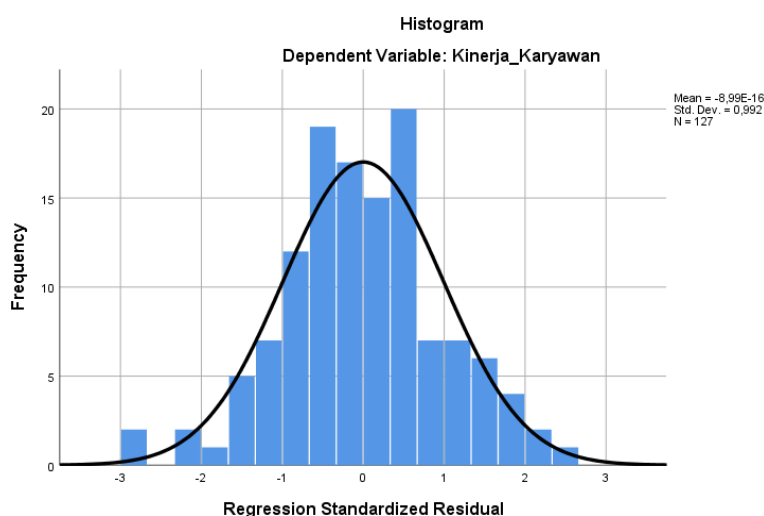
Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Kualitas SDM (X1)	0,864	6	Reliable
Motivasi (X2)	0,687	5	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,625	5	Reliable

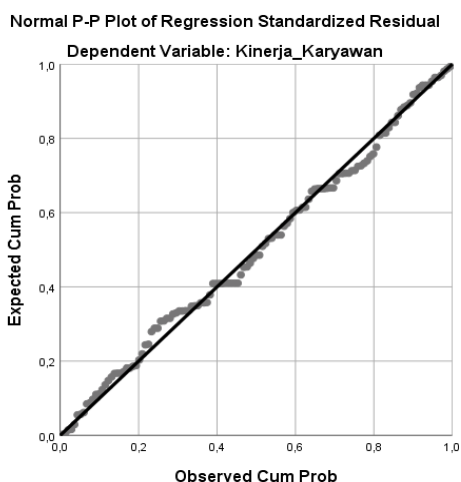
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa sifat variabel kualitas SDM memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,864, motivasi memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,687 dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,625 sehingga cenderung disimpulkan bahwa penjelasan dari di atas diucapkan padat, dan itu menyiratkan bahwa survei itu layak untuk digunakan sebagai instrumen. memperkirakan.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas Dengan Histogram

Berdasarkan Gambar 2. di atas, desain sirkulasi dianggap biasa karena desain garis membentuk lonceng. Demikian juga dapat diduga bahwa informasi variabel dalam penelitian ini beredar secara teratur.



Gambar 3. Uji Normalitas Dengan Diagram Normal P-P Plot

Dari Gambar 3. Plot Biasa P harus terlihat bahwa fokus menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis miring, kemudian, pada titik itu, nilai yang tersisa biasanya beredar.

Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,50814136
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,054
	Positive	,047
	Negative	-,054
Test Statistic		,054
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Dilihat dari tabel hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov cenderung terlihat bahwa signifikan adalah 0,200. Berdasarkan hasil tersebut, cenderung beralasan bahwa informasi eksplorasi biasanya tersebar karena memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Multikolinearitas

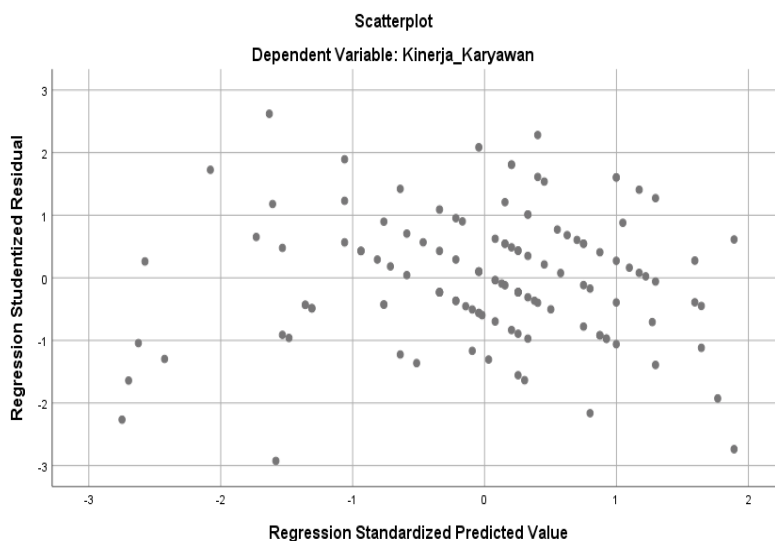
Tabel 8. Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kualitas SDM	,685	1,461
	Motivasi	,685	1,461

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF semua faktor otonom dalam tinjauan ini di bawah 10, dan nilai Toleransi semua faktor bebas lebih dari 0,10. Dari informasi tersebut, cenderung dinyatakan bahwa tidak ada efek samping dari multikolinearitas dalam ulasan ini.

Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan diagram *scatterplot*, diketahui bahwa bintik-bintik menyebar sembarangan di atas dan di bawah apa pun dan tidak membentuk contoh yang luar biasa. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas yang dimaksudkan agar tidak terjadi disparitas perbedaan dari berlama-lamanya satu persepsi ke satu persepsi lagi dalam tinjauan ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,407	1,266		4,270	,000
	Kualitas SDM	,208	,051	,298	4,098	,000
	Motivasi	,498	,068	,533	7,341	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,407 + 0,208 X_1 + 0,498 X_2$$

Berdasarkan persamaan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dijelaskan sebagai berikut ini: Nilai konstanta (a) adalah 5,407, hal ini dapat diuraikan jika kualitas SDM dan motivasi adalah 0, pameran pekerja adalah 5,407. Nilai koefisien regresi dari variabel kualitas SD manusia (b1) adalah positif, misalnya 0,208, hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan dalam kualitas SDM sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan regresi linier sebesar 0,208 unit dengan harapan faktor bebas lainnya memiliki nilai yang layak.

Uji t

Hasil uji t pada tabel 9. Terlihat bahwa t_{hitung} variabel SDM $4,098 > t_{tabel}$ $1,979$ yang berarti positif dan signifikan dan variabel motivasi t_{hitung} $7,341 > t_{tabel}$ $1,979$. Menunjukkan keduanya memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 10. Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352,627	2	176,313	76,287	,000 ^b
	Residual	286,586	124	2,311		
	Total	639,213	126			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kualitas SDM						

Hasil tabel diatas, menunjukkan nilai F_{hitung} sebanyak 76,287 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} 3,07. Hasil dari kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($76,287 > 3,07$) maka hipotesis dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersamaan memiliki dampak positif dan signifikansi terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Kesimpulan

Dalam tinjauan tersebut dilacak bahwa akhir kesimpulan setiap variabel, bahwa kualitas SDM (X1) berpengaruh signifikan terhadap presentasi pekerja PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam. Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap pameran perwakilan PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam. Spekulasi uji F tersebut berakhir dengan bahwa sifat SDM dan motivasi sekaligus mempengaruhi presentasi perwakilan PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam. Dari hasil tinjauan, sangat mungkin terlihat bahwa sifat aset dan motivasi dalam mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan perwakilan telah memiliki opsi untuk diselesaikan oleh perusahaan. Kapasitas ini menunjukkan bahwa sifat SDM dan motivasi berperan penting dalam mencapai tujuan, mengingat sifat SDM dan motivasi memberikan pedoman untuk kegiatan dan bagaimana kegiatan tersebut harus diselesaikan sehingga tujuan yang ideal tercapai. Melalui sifat SDM dan motivasi yang hebat dan tepat, mengembangkan lebih lanjut eksekusi representatif sesuai tujuan organisasi adalah normal.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., 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), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ananda Lubis, F. R., Junaidi, J., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (Persero). *Jurnal Agrica*, 12(2), 103. <https://doi.org/10.31289/agrica.v12i2.2866>
- Ardiansyah, I., Fitriyani, E. &, & Ahmad, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramugraha Di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(11), 2453–2462.
- Atijah, & Bahri, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 29–38. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/51>
- Atika, K., Nisa, & Mafra, U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim PENDAHULUAN Tujuan PT . PLN (Persero) yang A . pelayanan listrik untuk menyediakan serta mel. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(14), 355–366.
- Azizah, A. N., & Widyawati, D. (2020). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja. In *Jurnal Ilmu dan Riset* jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/download/2810/2820>
- Budiyanto, E. (2018). Pengaruh Persepsi Harga, Diskon Harga, Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Giant Supermaret Rungkut Surabaya. *Ekonomi*, 03(01), 36–46.
- Deviana, Realize, & Wangdra, R. (2022). *Analisa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart)*. 142–150.
- Fuad, N., & Trang, I. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Daya Saing Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16369>
- Kilvin, M. S. (2020). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA SINTERA DI KOTA BATAM*. 7(1),

- 206–219.
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108. <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
- Monalis, E. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(3), 1080–1088.
- Nurmala, S. (2021). *Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara*. 10(September), 65–70.
- Oktaviani, D. N., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 101. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3838>
- Pratama, S. (2019). Analisa pengaruh sumberdaya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/516>
- Simamora, F. N., Lubis, R. H., & Ambarita, R. (2022). HUBUNGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA *KOLONI*. <https://koloni.or.id/index.php/koloni/article/view/75>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Tirtayasa, S. F. H. & S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>