

PERAN KEPEMIMPINAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PENGEMBANGAN PRODUK EKONOMI SYARIAH DI INDONESIA

Wira Syuhada¹; Kisanda Midisen²; Sukron Mamun³

Universitas Pelita Bangsa¹²³;

wirabindarwis@gmail.com

Abstrak

Produk dan jasa merupakan dua komoditi inti dari kegiatan ekonomi manusia. Dalam usaha pengembangannya sangat wajar jika ada target yang menjadi tujuan baik individu atau kumpulan orang yang punya maksud dan tujuan bersama, dan itu salah satu motif dari tujuan manusia membuat sebuah organisasi termasuk juga dalam hal ini produk syariah yang mana pengelolaannya membutuhkan kerja sama agar tujuan tercapai, adalah organisasi merupakan sekumpulan individu yang berkumpul karena memiliki tujuan bersama dan menyepakati distribusi hak dan kewajiban untuk mencapai hak tersebut. Agar organisasi dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien, maka organisasi perlu mengelola salah satu aset mereka, yaitu manusianya. Sebab organisasi mempelajari dan mengerti aspek tingkah laku individu/karyawan (Sumber Daya Manusia) dalam situasi organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Sumber Daya Manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Jika suatu organisasi memiliki peralatan yang andal/canggih tanpa peran aktif Sumber Daya Manusia, maka tidak berarti apa-apa. Sebaliknya, jika Sumber Daya Manusiannya sudah bagus tetapi organisasi tidak memfasilitasi dengan sumber daya alatnya, maka sia-sia. Sebab itu, Sumber Daya Alat dengan Sumber Daya Manusia harus seimbang antara keduanya. Sumber Daya Manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik.

Kata kunci : Kepemimpinan Sumber Daya Manusia; Motivasi; Kinerja Karyawan

Abstract

Products and services are the two core commodities of human economic activity. In the development effort, it is very natural if there are targets that become goals, either individuals or groups of people who have common goals and objectives, and that is one of the motives of the human goal of making an organization, including in this case sharia products, whose management requires cooperation so that goals are achieved. , is an organization is a group of individuals who come together because they have a common goal and agree on the distribution of rights and obligations to achieve these rights. In order for organizations to achieve their goals effectively and efficiently, organizations need to manage one of their assets, namely its people. Because organizations learn and understand aspects of individual / employee behavior (Human Resources) in organizational situations. Human Resources is an ability that every human being has. Human Resources are the first and foremost elements in every activity carried out. If an organization has reliable / sophisticated equipment without the active role of Human Resources, it does not mean anything. On the other hand, if the Human Resources are already good but the organization does not facilitate them with

the resource tools, then it is useless. Therefore, Equipment Resources and Human Resources must be balanced between the two. Human Resources consist of thinking and physical resources.

Keywords: *Human Resources Leadership; Motivation; Employee performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi tidak mungkin bisa sukses tanpa keberadaan orang-orang di balik organisasi tersebut. Perusahaan besar seperti microsoft, Apple, Shell, dan lainnya tidak mungkin akan jadi sebesar seperti saat ini apabila tidak didukung oleh orang-orang hebat dibaliknya. Begitu pula dengan organisasi nirlaba seperti Greenpeace, Red Cross, dan Amnesty International tidak akan berhasil dalam menjalankan misi mereka apabila tidak didukung oleh orang-orang di dalamnya. Oleh sebab itu, manusia merupakan bagian vital bagi kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. Manusia layaknya bahan bakar yang menjadi sumber energi bagi berjalannya suatu organisasi guna mencapai tujuannya. Seperti kata pepatah; di balik setiap mahakarya yang indah pasti terdapat seniman hebat . Begitu pula dengan organisasi, di balik setiap kesuksesan organisasi pasti terdapat sumber daya manusia yang hebat.

Manusia sebagai sumber daya di dalam organisasi haruslah diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung rencana pencapaian strategis organisasi. Apabila sumber daya manusia ini tidak dikelola dengan benar, maka kesuksesan organisasi dalam pencapaian rencana strategisnya akan sulit diwujudkan. Meskipun dunia kerja saat ini sudah mulai diotomatisasi, yang berarti beberapa pekerjaan yang dikerjakan oleh manusia sekarang sudah digantikan oleh mesin, namun peran manusia di dalam organisasi tidak dapat disingkirkan. Sehebat apa pun mesin tetaplah manusia lebih unggul karena manusia tidak hanya mempunyai kemampuan intelektual tetapi juga kemampuan emosional. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah aktivitas manajemen tidak akan pernah bisa diabaikan dari pengelolaan sebuah organisasi apa pun bentuk organisasinya. Organisasi laba dan nirlaba membutuhkan pengelolaan sumber daya yang baik. Organisasi swasta dan pemerintahan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Begitu juga organisasi besar dan kecil membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik (Dewi Hanggraeni 2011).

Peranan pemimpin didalamnya untuk menentukan arah kemajuan lembaga terhadap cara atau gaya seorang pemimpin dalam mengelola lembaganya sesuai dengan arah yang ditentukan. Jadi dalam upaya meningkatkan kinerja, peran manajemen sumberdaya manusia dalam perusahaan, sangat dibutuhkan, antara lain melalui dukungan pola kepemimpinan yang tepat dan motivasi kerja karyawan yang tinggi, diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (French dalam Muizu, 2019).

Sumber Daya Manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu Sumber Daya Manusia makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan Sumber Daya Manusia mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan dimana sekarang berada pada perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi dan tidak lagi berada pada lingkungan bisnis yang stabil. Perusahaan harus fleksibel tidak lagi bersikap kaku (organizational rigidity). Kegiatan bisnis tidak lagi digerakkan berdasarkan aturan saja, melainkan juga dikendalikan oleh visi dan nilai. Oleh karena itu, memerlukan kemampuan

sumber daya manusia yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan visi perusahaan.

Pengembangan kemampuan sumber daya manusia dapat disesuaikan dengan skenario strategi bisnis Perusahaan, dan rencana induk untuk kepemimpinan (Human Capital). Peningkatan kompetensi dari human capital dapat melalui sejumlah program pendidikan dan pelatihan, seperti yang fokus kepada: Pengembangan kepemimpinan; Tujuan strategis Perusahaan sesuai dengan skenario dan rencana kerja seluruh unit bisnis Perusahaan; Menutup kesenjangan kompetensi antara karyawan.

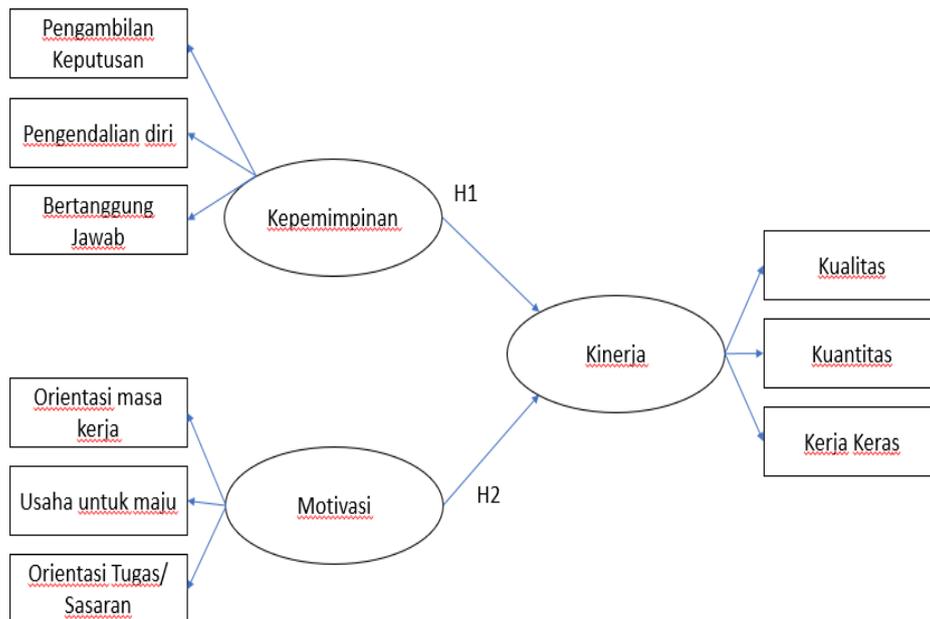
Peranan Sumber Daya Manusia perubahan-perubahan dalam dunia bisnis telah mengakibatkan perubahan dramatis pada sistem sumberdaya manusia dan menunjukkan makin pentingnya sumber daya manusia bagi bisnis. Pesatnya perkembangan teknologi, pergeseran demografi, fluktuasi ekonomi, dan kondisi dinamis menyebabkan lingkungan bisnis menjadi penuh ketidakpastian, semakin kompleks, dan cepat berubah. Menghadapi kondisi tersebut, setiap organisasi dituntut untuk segera berubah dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang makin kompetitif melalui transformasi organisasi. Pelaksanaan proses transformasi perusahaan untuk meraih keunggulan kompetitif didukung oleh sumber-sumber keunggulan kompetitif yang meliputi sumber daya fisik, sumber daya finansial, struktur dan sistem proses organisasi, dan sumber daya manusia. Namun demikian sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif yang utama karena pengelolaan sumber keunggulan lain secara otomatis memerlukan penanganan dari sumber daya manusia yang ada. Keterlibatan sumber daya manusia sangat menentukan kesuksesan proses perubahan organisasi karena sumber daya manusia merupakan subyek penting yang akan melaksanakan proses perubahan dan hasil dari proses perubahan yang direncanakan (Moran dan Brightman, 2000). Untuk menunjang kesuksesan perusahaan diperlukan pengintegrasian fungsi sumber daya manusia melalui praktek-praktek perbaikan sumber daya manusia dalam strategi bisnis perusahaan. Pemilihan dan penerapan strategi bisnis yang tepat akan sangat ditentukan oleh kualitas Sumber daya manusia yang berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan, merencanakan dan melaksanakan strategi bisnis yang ditetapkan. Pengintegrasian fungsi Sumber daya manusia dalam perencanaan strategi bisnis ini dimaksudkan untuk memberdayakan Sumber daya manusia yang dimiliki dalam pengelolaan berbagai unit kerja dalam organisasi agar proses pengelolaan sumber-sumber daya tersebut dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Untuk meningkatkan daya saing, perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia dengan meningkatkan keahlian dan ketrampilan untuk mempersiapkan Sumber Daya Manusia dalam promosi jabatan maupun pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan. Peningkatan kinerja ini dapat dilakukan melalui proses pendidikan, pelatihan, dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Pendidikan dan pelatihan menitik beratkan pada beberapa jenis ketrampilan dan keahlian yang relatif sejenis serta dilakukan dalam jangka pendek, sedangkan proses pengembangan sumber daya manusia lebih berorientasi pada peningkatan ketrampilan dan keahlian yang lebih luas dan beragam serta dapat dilakukan dalam jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono dalam Nuraina & Savitri 2017). Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik. Uji instrumen untuk mengetahui validitas dan reliabilitas sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk dianalisis lebih lanjut. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 22

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di cikarang. Responden pada penelitian ini sebanyak 124 orang. Teknik sampling menggunakan Non Probability Sampling. Metode analisis menggunakan Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik. Uji instrumen untuk mengetahui validitas dan reliabilitas sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk dianalisis lebih lanjut. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Tujuannya untuk mengetahui tingkat kepercayaan dari masing-masing butir soal. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 22. Untuk memudahkan dalam melakukan uji validitas, maka digunakan analisis faktor pada software SPSS 22.



Gambar 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden didominasi karyawan Laki-laki, dengan usia 20 s/d 30 tahun, pendidikan lulusan S1/D4 sederajat.

Tabel 1. Data Responden

Kriteria	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki – laki	66	53.2
Perempuan	58	46.8
Usia		
20 s/d 30 tahun	89	71.8
31 s/d 40 tahun	24	19.4
41 s/d 50 tahun	9	7.3
51 s/d 60 tahun	2	1.6
Pendidikan Terakhir		
D3	21	16.9
S1/D4	76	61.3
SMA/SMK	27	21.8

Sumber: SPSS 22, 2022

Berdasarkan dari tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen Kepemimpinan (X1) didapatkan nilai Cronbach’s Alpha untuk uji reliabilitas

adalah 0,729. Motivasi (X2) didapatkan nilai Cronbach's Alpha untuk uji reliabilitas adalah 0,794. Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai Cronbach's Alpha untuk uji reliabilitas adalah 0,713. Dari hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan semua variabel di atas dinyatakan reliabel, karena di uji nilainya sudah diatas 0,6.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Minimum	N of Item	Keterangan
X.1	0,729	0,6	6	Reliabel
X.2	0,794	0,6	6	Reliabel
Y	0,713	0,6	6	Reliabel

Analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang di tampilkan dalam bentuk persamaan regresi (Priyatno, 2016). Hasil perhitungan dengan SPSS 22 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 3. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.393	2.000		2.696	0.008
TX1	0.203	0.109	0.217	1.855	0.006
TX2	0.092	0.104	0.101	1.886	0.037

Dengan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

$$Y = 5,393 + 0,203X1 + 0,092X2$$

Dari hasil uji t untuk nilai variabel gaya kepemimpinan melayani (X1) menunjukkan nilai t hitung = 1,855 > nilai t table 1,657 atau nilai t hitung lebih besar dari t table dan dengan nilai signifikansi 0,006 < 0,05 atau lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan melayani berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Dari hasil uji t untuk nilai variabel motivasi (X2) menunjukkan nilai t hitung = 1.886 > nilai t table 1,657 atau nilai t hitung lebih besar dari t table dan dengan nilai signifikansi 0,037 < 0.05 atau lebih kecil dari 0.05 maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan dari hasil penelitian melalui olah data dan analisa yang telah dilakukan. Penulis mencoba meneliti mengenai Peran Kepemimpinan Sumber Daya Manusia, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Pengembangan Produk Ekonomi Syariah Di Indonesia. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan maka penulis menarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan artinya pemimpin yang bisa memotivasi karyawannya dapat meningkatkan kualitas kerja karyawannya, sehingga karyawan bisa mencapai tugas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Hanggraeni. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI
- Malayu S.P. Hasibuan. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Muizu, W., Kaltum, U., & Sule, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira*, 61-78.
- Rachmawati,Ike Kusdyah.2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi,2007.
- Ratnasari, S. L., & Rivaldo, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan . *Dimensi*, 505-515.
- Rivaldo, Y., Supardi, & Yusman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *As-Said*, 89.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 18-32.
- Safitri, D. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 240-248.