

## **Pengaruh Pengembangan SDM Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pada PT. Tanihub Indonesia Jakarta**

**Stanley Wijaya<sup>1</sup>, Kurniati W. Andani<sup>2\*</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

*Email: stanley.115190269@stu.untar.ac.id*

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta\*

*Email: kurniatia@fe.untar.ac.id*

\*Penulis Korespondensi

*Masuk : 20-01-2023, revisi: 17-07-2023, diterima untuk diterbitkan : 20-09-2023*

---

### **ABSTRAK**

Kurangnya kualitas kinerja pekerja yang sesuai dengan SOP dalam perusahaan akan membuat banyak para pemilik perusahaan atau manager mengadakan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang ada di perusahaan mereka seperti pelatihan dan pendidikan tambahan di luar jam kerja. Dan gaya kepemimpinan ini akan berpengaruh kepada keberhasilan suatu perusahaan contohnya pada perusahaan PT. TaniHub Indonesia di Jakarta. Dan kinerja pekerja adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal perusahaan, dan faktor lingkungan eksternal perusahaan. Penelitian ini berangkat dari rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan ? 2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ? pada PT.Tanihub Indonesia di Jakarta. Penelitian ini dilatar belakangi oleh kondisi pengembangan tenaga kerja yang dirasakan semakin penting dalam suatu perusahaan karena tuntutan dari pekerjaan itu sendiri. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey dan pengumpulan data. Dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini akan menggunakan kuesioner (angket) yang akan saya berikan kepada responden yang akan dibagikan kepada 50 responden yang di ambil secara random. Dan dalam menganalisis data dalam penelitian ini penulis akan menggunakan Uji Validasi dan Reliabilitas dengan menggunakan bantuan SmartPLS versi 3.2.9.

**Kata Kunci:** pengembangan SDM, gaya kepemimpinan, kinerja

### **ABSTRACT**

*The lack of quality worker performance in accordance with SOPs in the company will make many company owners or managers improve the human resources (HR) in their companies such as additional training and education outside working hours. And this leadership style will affect the success of a company for example in the company PT. TaniHub Indonesia in Jakarta. And worker performance is a result of work both in quality and quantity achieved by someone to achieve certain goals. Factors that affect employee performance include employee internal factors, company internal environmental factors, and company external environmental factors. This study departs from the formulation of the problem in this study: 1) Does improving the quality of human resources affect employee performance ? 2) Does leadership style affect employee performance ? at PT. Tanihub Indonesia in Jakarta. This research is motivated by the condition of workforce development which is felt to be increasingly important in a company because of the demands of the work itself. This type of research is a type of quantitative research using survey research methods and data collection. In collecting data in this study will use a questionnaire (questionnaire) that I will give to respondents which will be distributed to 50 respondents who are taken randomly. And in analyzing the data in this study the author will use the Validation and Reliability Test using SmartPLS version 3.2.9.*

**Keywords:** human resources quality improvement, leadership style, performance

## 1. PENDAHULUAN

### Latar belakang

Indonesia merupakan negara yang dikenal dengan negara agraris karena Sebagian besar penduduk Indonesia memiliki mata pencaharian sebagai petani. Dan didukung oleh subur nya tanah yang ada di Indonesia, banyak mendapatkan sinar matahari, dan curah hujan yang cukup tinggi menyebabkan mayoritas penduduk yang ada di Indonesia memilih bertani sebagai mata pencaharian mereka. Melansir dari buku “Wahana IPS” tahun 2011 wilayah-wilayah yang ada di Indonesia yang memiliki hasil pertanian yang kaya diantara lain adalah Karawang dan Cianjur (Jawa Barat), Madura, Jombang (Jawa Timur), Banjarnegara dan Kebumen (Jawa Tengah), Provinsi Bali, dan beberapa daerah di Pulau Sumatera.

Dalam melihat peluang ini Bapak Pamitra Wineka selaku pendiri PT. Tanihub Indonesia pada tahun 2016 tidak menyia-nyiakan peluang yang ada dan mendirikan perusahaan Tanihub. Tanihub sendiri juga terbagi ke beberapa bagian perusahaan antara lain TaniFund, TaniHub Food Solution, Dan TaniSupply. Dan masing-masing divisi memiliki perannya masing-masing. TaniFund merupakan salah satu bagian dari perusahaan TaniHub Indonesia yang bergerak di bidang keuangan dan pendanaan.

TaniFund sendiri bertugas sebagai pemberi pinjaman dana kepada para petani yang ada di Indonesia. Sehingga dapat membantu para petani yang ingin memulai usaha bertani namun tidak memiliki modal yang cukup. Dan TaniFund sendiri menggunakan system peer to peer untuk menjalankan bisnis dalam divisi ini. Selanjutnya Tanihub memiliki divisi TaniHub Food Solution divisi ini memiliki peran yang cukup penting dalam perkembangan bisnis TaniHub sampai sekarang karena divisi ini membantu pekerjaan para pengusaha kuliner menjadi lebih efektif dan efisien dengan adanya TaniHub Food Solutin para mitra yang bekerjasama dengan TaniHub dapat memberikan catatan khusus terhadap barang-barang yang mereka pesan.

Seperti contohnya mitra memesan bawang merah dan bawang putih, dan minta ingin untuk TaniHub dapat membantu dalam mengupas kulit dari bawang tersebut. TaniHub Food Solution dapat memenuhi keinginan para mitra tersebut sehingga para mitra dapat membuat pekerjaan mereka menjadi lebih cepat dan lebih efisien dalam menjalankan produksi produk mereka. Dan yang terakhir terdapat divisi TaniSupply, divisi ini membantu TaniHub untuk dapat menyediakan bahan-bahan makanan dalam jumlah besar ke beberapa mitra dari TaniHub. Biasanya yang menggunakan divisi ini seperti perhotelan karena membutuhkan supply bahan-bahan pokok dalam jumlah yang besar sehingga TaniSupply memiliki peran penting untuk dapat memenuhi kebutuhan dari mitranya tersebut. Dan TaniSupply sampai sekarang masih memegang peran yang cukup penting dan dapat membawa TaniHub Indonesia sampai sekarang.

Dalam sebuah perusahaan kinerja pekerja di perusahaan juga sangat memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja pekerja dalam sebuah perusahaan juga perlu di evaluasi setiap waktu agar pekerjaan yang mereka lakukan dapat sesuai dengan standart perusahaan. Dan tentunya para pekerja juga perlu bantuan dalam mengembangkan dirinya sehingga peran manager dan pemilik perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam mengembangkan kemampuan yang para pekerjanya miliki ke tingkat yang lebih baik. Namun sayangnya banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kinerja pekerja perusahaannya seperti tidak mengevaluasi proses pekerjaan yang mereka kerjakan, tidak memiliki waktu dalam berdiskusi dengan para pekerjanya sehingga tidak memahami masalah yang mereka hadapi dan tidak dapat memberikan solusi kepada mereka, dan tidak mempunyai jadwal khusus untuk meningkatkan kemampuan yang para pekerja miliki seperti seminar agar

dapat mengembangkan kemampuan mereka terus menerus, dan gaya kepemimpinan seorang pemilik perusahaan atau atasan juga sangat penting dalam kinerja pekerjanya. Karena gaya kepemimpinan yang buruk otomatis akan diikuti oleh para pekerja yang ada di perusahaan sehingga berdampak pada kinerja pekerja yang buruk juga. Sehingga perusahaan atau organisasi yang ingin memiliki kinerja pekerja yang konsisten dan terus berkembang perlu memperhatikan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaannya, dan gaya kepemimpinan yang di duplikasi dengan baik dari ketua perusahaan sehingga dapat mempertahankan bahkan mengembangkan kinerja pekerja dalam perusahaannya.

Menurut Malayu, pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Dimana pendidikan adalah suatu usaha untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan (Malayu, 2001). Sehingga dengan pengertian ini pekerja dalam sebuah organisasi memberikan peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan atau organisasi dengan aspek keterampilan yang di tentukan seperti tingkat Pendidikan, pengalaman, dan kejujuran. Sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja para pekerja dalam suatu organisasi sehingga dapat mengembangkan organisasi atau perusahaan tersebut.

Dan faktor selain pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki pengaruh dan peran cukup penting terhadap kinerja pekerja adalah gaya kepemimpinan dari pemimpin sebuah perusahaan atau organisasi. Rivai (2005), Kepemimpinan (Leadership) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Sehingga dengan gaya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja pekerja yang baik juga dan sebaliknya.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. TaniHub Indonesia di Jakarta. Berdasarkan latar belakang yang ada sebelumnya, maka judul penelitian yang penulis teliti adalah “Pengaruh Pengembangan SDM dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pekerja Pada Perusahaan PT. TaniHub Indonesia di Jakarta”.

### **Rumusan masalah**

Berdasarkan Batasan masalah yang sudah penulis tentukan, sehingga rumusan masalah pada penelitian ini akan menjadi sebagai berikut :

- a. Apakah pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pekerja di PT. TaniHub Indonesia di Jakarta ?
- b. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pekerja di PT. TaniHub Indonesia di Jakarta ?

### **Kajian teori**

#### **Pengembangan SDM**

Menurut Singodimedjo, (2002;2) pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam

organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Hasibuan, (2009), jenis pengembangan terbagi menjadi 2, antara lain adalah pengembangan informal dan formal.

### Gaya kepemimpinan

Menurut Miftah Thoha, (2010;76) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain Ketika kita berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Terdapat faktor-faktor gaya kepemimpinan menurut H. Jodeph Reitz dalam Widya Ratnaningrum, (2016, p23) : (1) Kepribadian (2) Karakteristik (3) Kebutuhan Tugas (4) Iklim dan Kebijakan Organisasi.

### Kinerja pekerja

Menurut Mangkunegara, (Kusriyanto, 2005:9) menjelaskan definisi kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai para pekerja persatuan waktu. Menurut Mangkunegara, (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain : (1) Faktor Kemampuan (2) Faktor Motivasi.

### Kaitan antar variabel pengembangan SDM dengan kinerja pekerja

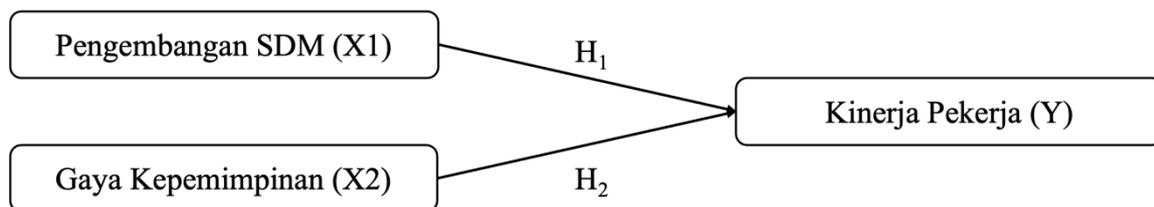
Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syamsuriadi Pratama (2015), dan Desi Handayani Pospos (2014). Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa variable pengembangan SDM dengan Kinerja Pekerja memiliki hubungan yang positif, sehingga semakin tinggi pengembangan SDM dalam sebuah perusahaan akan meningkatkan kinerja pekerja yang ada di perusahaan tersebut.

### Kaitan antar variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja pekerja

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sufiyanti (2022) dan Kurniati W. Andani (2021) penelitian terdahulu menyatakan bahwa variable Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pekerja memiliki hubungan yang positif, sehingga semakin tinggi Gaya Kepemimpinan dalam sebuah perusahaan akan meningkatkan kinerja pekerja yang ada di perusahaan tersebut.

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat dibuat model penelitian yang ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model penelitian

Berdasarkan kajian teori peneliti yang relevan dan kerangka berpikir maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut

H1: Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja pada perusahaan PT. TaniHub Indonesia di Jakarta.

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja pada perusahaan PT. TaniHub Indonesia di Jakarta.

## 2. METODE PENELITIAN

Menurut John de Roche dari Maxwell, Joseph A. (1996), desain penelitian adalah Merencanakan semua komponen dan langkah penelitian sambil mempertimbangkan etika, sumber daya, dan kontinjensi sehingga Anda akan menghasilkan klaim pengetahuan yang bermakna, penting, dan kredibel tentang dunia empiris. Dalam penelitian ini peneliti berharap dapat menemukan pengaruh positif antara Pengembangan SDM (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pekerja di PT. TaniHub Indonesia di Jakarta (Y) dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.2.9. Dan terdapat beberapa Teknik dalam pengambilan sampel, Pertama *Probability Sampling*, Menurut Sugiyono (2014), Probability sampling ialah sebagai teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel. Kedua *Non Probability Sampling*, Menurut Sugiyono (2016) *Non probability sampling* adalah teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap anggota populasi atau setiap unsur untuk dipilih menjadi sebuah sampel. Dan dalam *Non probability sampling* juga terdapat *Purposive Sampling* yang akan penulis pakai dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2015) Teknik Purposive sampling adalah suatu Teknik penentuan dan pengambilan sampel yang ditentukan oleh peneliti dengan pertimbangan tertentu. Sehingga dalam penelitian ini peneliti akan membagikan kuesioner kepada anggota dalam penelitian ini yaitu para pekerja yang bekerja di PT. TaniHub Indonesia di Jakarta. Menurut Nurdin dan Hartati, (2019:122), Operasional adalah variable secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi terhadap suatu objek. Skala pengukuran yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial yang selanjutnya akan disebut sebagai variable dari suatu penelitian. Dan berikut penulis lampirkan bobot nilai yang ada pada skala likert. Pada penelitian ini akan menggunakan Partial least square structural equation modeling (PLS -SEM) dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.2.9 dan Outer model akan berisi tentang validitas dan realibilitas suatu data yang penulis teliti apakah data tersebut dapat dikatakan valid atau tidak. Dan juga inner model yang terdiri di antara lain uji koefisien determinan ( $R^2$ ), uji *effect size* ( $f^2$ ), uji pengukuran *Q-Square* ( $Q^2$ ), uji kecocokan model (GoF), dan uji *path coefficient* (pengujian hipotesis).

Menurut Ghazali & Latan (2015:74) salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menguji validitas suatu penelitian melalui *discriminant validity* dan *average variance Extraced (AVE)*  $> 0,5$ , dan nilai *loading factor* di setiap variable harus  $> 0,70$ . Dan *discriminant validity* dapat dinilai *cross loading* untuk setiap variable  $> 0,70$ . Dengan terpenuhi syarat ini maka dapat dipastikan bahwa suatu penelitian sudah valid. Menurut Ghazali (2006: 45) uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) dan *composite reliability* lebih besar daripada 0,6. Nilai R Square yang mendekati 0,67 menunjukkan bahwa model kuat, jika mendekati 0,33 maka model moderat, dan jika mendekati nilai 0,19 maka model lemah.

Menurut Ghazali dan Latan (2014:81) Q-square predictive relevance merupakan uji untuk mengevaluasi model PLS, Ketentuan pengujiannya yaitu apabila  $Q^2 > 0$  menunjukkan model memiliki predictive relevance. Nilai  $Q^2$  0,02, 0,15 dan 0,35 menunjukkan bahwa model lemah, moderat dan kuat. Uji F dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk

memprediksi pengaruh variabel independen bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012:120). Menurut See Hu and Bentler (1999) model penelitian akan dianggap cocok dan baik jika Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) < 0,10. Ghozali (2018) berpendapat bahwa uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial Suatu pengujian hipotesa adalah prosedur yang memungkinkan keputusan dibuat, yaitu keputusan untuk menolak atau tidak menolak hipotesa yang sedang dipersoalkan. Untuk menguji hipotesis menggunakan data yang dikumpulkan, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang berarti antara variabel x dan variabel y. Hipotesis penelitian akan diterima jika *t-statistik* lebih besar dari 1,96 dan *p-values* lebih kecil dari 0,05 dan sebaliknya hipotesis akan ditolak jika *t-statistik* lebih kecil dari 1,96 dan *p-values* lebih besar dari 0,05. Sehingga pada bab berikutnya peneliti akan menjabarkan hasil uji hipotesis dari penelitian ini.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil uji validitas dan reliabilitas (*outer model*)

Tabel 1. Hasil analisis *Average Variance Extracted*

Variabel	Rata-Rata Varians Diekstrak (AVE)
Pengembangan SDM	0,654
Gaya Kepemimpinan	0,731
Kinerja Pekerja	0,675

Tabel 2. Hasil analisis reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Pengembangan SDM	0,893	0,919
Gaya Kepemimpinan	0,938	0,950
Kinerja Pekerja	0,879	0,912

#### Hasil uji *inner model*

Tabel 3. Hasil analisis koefisien determinan (R<sup>2</sup>)

Variabel	R-Square
Kinerja Pekerja	0,640

Tabel 4. Hasil analisis *predictive relevance* (Q<sup>2</sup>)

Variabel	Predictive Relevance (Q <sup>2</sup> )
Kinerja Pekerja	0,415

Tabel 5. Hasil analisis *effect size* (f<sup>2</sup>)

Variabel	Kinerja Pekerja
Pengembangan SDM	0,154
Gaya Kepemimpinan	0,486

Tabel 6. Hasil analisis *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR)

	Saturated Model
SRMR	0,092

Tabel 7. Hasil pengujian *bootstrapping*

Hipotesis	Variable	t-statistics	p-values
H1	Pengembangan SDM → Kinerja Pekerja	2,791	0,000
H2	Gaya Kepemimpinan → Kinerja Pekerja	5,581	0,005

## Pembahasan

Pada tahap pertama penelitian penulis yang berjudul “Pengaruh Pengembangan SDM dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pekerja Pada PT. Tanihub di Indonesia” penulis melakukan pengujian mengenai uji validitas dan realibilitas. Dan dalam pengujian ini variable berhasil dikatakan valid karena *average variance Extraced (AVE)* > 0,5, dan angka pada *Outter Loading* > 0,70. Sehingga dengan pengujian ini, penelitian dapat dikatakan valid. Dan pengujian realibilitas pada penelitian ini juga dapat dikatakan berhasil karena *cronbach alpha ( $\alpha$ )* dan *composite reliability* >0,6 sehingga dengan pengujian ini, penelitian dapat dikatakan reliabel.

Pada tahap kedua penulis mulai meneliti dengan penelitian *inner model analysis*. Pengujian pertama penulis mencari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variable pengembangan SDM, dan gaya kepemimpinan dapat menjelaskan variable kinerja pekerja. Dan hasil penelitian menunjukkan angka 0,640 yang berarti variable pengembangan SDM, dan gaya kepemimpinan dapat menjelaskan variable kinerja pekerja sebanyak 64% dan sisanya sebanyak 37% merupakan penjelasan dari variable lainnya diluar penelitian penulis.

Selanjutnya penulis meneliti mengenai *predictive relevance* ( $Q^2$ ) yang bertujuan untuk mengetahui apakah model penelitian ini lemah, moderat atau kuat. dan angka yang didapatkan melalui pengujian ini sebesar 0,415 sehingga penelitian *predictive relevance* ( $Q^2$ ) dapat dikatakan kuat karena >0,35. Dan selanjutnya penulis melakukan pengujian terhadap Effect Size ( $f^2$ ) yang bertujuan untuk mengetahui apakah variable pengembangan SDM, dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi variable kinerja pekerja dan angka yang didapatkan melalui pengujian ini untuk variable pengembangan SDM 0,154, dan gaya kepemimpinan sebesar 0,486, sehingga variable- variabel ini memiliki pengaruh terhadap kinerja pekerja. Selanjutnya penulis melakukan pengujian terhadap *Goodness of Fit* (GoF) yang bertujuan untuk mengetahui apakah model penelitian ini memiliki ketepatan yang baik. Dan angka yang didapatkan melalui pengujian ini sebesar 0,092 yang berarti memiliki ketepatan yang baik karena < 0,10.

Dan pada tahap yang terakhir penulis melakukan pengujian data menggunakan boot *boothstraping* untuk mengetahui apakah hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja pada PT. Tanihub Indonesia di Jakarta. Dan pada pengujian hipotesis pertama pada variable pengembangan SDM penulis berhasil mendapatkan angka t-statistics sebesar 2,791 yang lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat kita simpulkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja pada PT. Tanihub Indonesia di Jakarta. Dan pada pengujian hipotesis kedua pada variable gaya kepemimpinan penulis berhasil mendapatkan angka t-statistics sebesar 5,581 yang lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Maka dapat kita simpulkan dari pengelolaan data ini bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pekerja pada PT. Tanihub Indonesia di Jakart.

Hasil ini sejalan dan menerima penelitian yang dilakukan oleh Alpin (2021) dan Misra (2021) yang menyatakan bahwa jam kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. mereka menyimpulkan bahwa dengan adanya disiplin dan patuh jam kerja antara kedua belah pihak dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan dan menghindari adanya overwork yang membuat karyawan kelelahan dan berbeda dengan penelitian Nonik dan Muhammad (2019) berkesimpulan bahwa jam kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Pengembangan SDM memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pekerja pada PT. Tanihub Indonesia di Jakarta. Dan Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pekerja pada PT. Tanihub Indonesia di Jakarta.

##### Saran

Bagi Perusahaan dalam meningkatkan kinerja pekerja pada perusahaan. Pemimpin perusahaan dapat berfokus pada salah satu nya yaitu gaya kepemimpinan dalam perusahaan tersebut karena gaya kepemimpinan dalam perusahaan sangat memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap para kinerja pekerja di perusahaan. Bagi Peneliti selanjutnya untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variable-variabel yang lebih relevan dan spesifik situasi yang terjadi secara langsung di lapangan.

##### Ucapan terima kasih

Ucapan terimakasih penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan Ibu Kurniati W. Andani S.E., M.M yang telah membantu penulis sejak awal pembuatan skripsi ini sampai mencapai akhir dari skripsi ini. Dan saya ucapkan juga kepada seluruh pihak Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah membantu penulis, dan khususnya kepada keluarga yang selalu mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, Dan kepada seluruh pekerja di Perusahaan Tanihub yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data yang di perlukan.

#### REFERENSI

- Akhyadi, Kaswan 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Indonesia:Alfabeta
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga.Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Bog dan dan Taylor. 1975. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remadja Karya.
- Duwi Priyatno. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media.
- Findarti, F. R. (2016). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 4, Nomor 4, 2016, 4, 937-946*.
- Gay, L. R. dan Diehl, P. L. (1992), *Research Methods for Business and Management*, MacMillan Publishing Company, New York.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi 4*. BP-UNDIP. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

- Ghozali, Imam., & Hengky Latan. 2014. *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS3.0 edisi kedua*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Harnanto. 2017. *Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hu, L.-t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Husein Umar. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kristanto, H. (2015). *Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan*. JMK, 17(1), 86-98.
- Kurnia, A., Widianoro, S., & Sofianty, N. (2007). *Wahana IPS Ilmu Pengetahuan Sosial*. Bogor: Quadra.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2009*, hlm. 69.
- Mangkunegara, A. P. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta ,CV.
- Maxwell, J. A. (1996). *Qualitative Research Design An Interactive Approach*.
- Moh. Pabundu Tika. 2005. *Metode Penelitian Geografi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati.2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methinomi* Vol. 3 No. 3, 11.
- Patton. 1980. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ratnaningrum, W., 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Gudang Pakan.
- Riski Dwi Untari, B. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Desa Tamansari Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember. *E-Journal Ilmu Administrasi Negara Universitas Jember* 2015. 1(1). 1-15.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Roflin, E. (2021). *Populasi, Sampel, Variable Dalam Penelitian Kedokteran*. Jawa Tengah: NEM.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioural sciences. (2nd ed.)* New York: Holt Rinehart & Winston.