DOI: 10.34007/ebmsj.v5i1.784

Economics, Business and Management Science Journal

Available online: https://journal.mahesacenter.org/index.php/ebmsj

Diterima: 05 Februari 2025; Direview: 08 Februari 2025; Disetujui: 13 Februari 2025

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan

The Influence of Leadership Style and Human Resource Development on Employee Performance PT. Ikapharmindo Putramas Medan

Amanda Alifah Zafitri, Ahmad Prayudi* & Teddi Pribadi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan. Sampel penelitian terdiri dari 69 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan studi pustaka, sementara analisis data menggunakan metode deskriptif dan regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pengembangan SDM secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 79%, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan dan pengembangan SDM berkontribusi 79% terhadap kinerja karyawan, sementara 21% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kepemimpinan dan program pengembangan SDM sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. PT. Ikapharmindo Putramas Medan disarankan meningkatkan pelatihan kepemimpinan dan keterampilan karyawan guna mendukung pertumbuhan perusahaan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Pengembangan SDM; Kinerja Karyawan.

Abstrak

This study aims to analyze the influence of leadership style and human resource development (HR) on the performance of employees of PT. Ikapharmindo Putramas Medan. The research sample consisted of 69 respondents using a saturated sampling technique, where the entire population was used as a sample. The data collection method was carried out through questionnaires, interviews, and literature studies, while data analysis used descriptive methods and multiple linear regression methods with a significance level of 0.05. The results of the F test show that leadership style and HR development simultaneously have a positive and significant influence on employee performance. The results of the determination coefficient (R^2) test showed that the Adjusted R Square value was 79%, which means that leadership style and HR development contributed 79% to employee performance, while 21% was influenced by other factors not examined in this study. These findings confirm that leadership improvement and HR development programs are essential to optimize employee performance. PT. Ikapharmindo Putramas Medan is advised to improve leadership training and employee skills to support the company's growth.

Keywords: *Leadership Style; Human resource development; Employee Performance.*

How to Cite*:* Zafitri, A. A., Prayudi, A., & Pribadi, T. (2025), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan, *Economics, Business and Management Science Journal, 5(1) 2025: 137-146.*

**E-mail: ahmadprayudi@staff.uma.ac.id*

ISSN 2775-3794 (Online)

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0.

PENDAHULUAN

Di era digitalisasi yang semakin kompetitif, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal finansial atau teknologi yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) (Dewi Andini, 2016; Suparyadi, 2015). Manajemen SDM yang efektif memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan keterampilan, tenaga, pemikiran, dan emosi karyawan secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, tanpa strategi pengelolaan SDM yang tepat, bahkan perusahaan dengan fasilitas terbaik pun dapat mengalami kendala dalam menjalankan operasionalnya (Hutahaean, 2021; Novita & others, 2019; Tarigan, 2012).

PT. Ikapharmindo Putramas merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk konsumer dan farmasi sejak 27 Juli 1974. Selama lebih dari empat dekade, perusahaan ini telah berhasil bertahan dalam menghadapi persaingan industri yang ketat serta berbagai tantangan ekonomi. Namun, seiring dengan perkembangan bisnis dan tuntutan pasar yang semakin dinamis, perusahaan menghadapi tantangan internal yang berkaitan dengan pengelolaan SDM. Tantangan tersebut mencakup penurunan produktivitas, kurangnya inisiatif karyawan, serta gaya kepemimpinan yang masih bersifat otoriter. Oleh karena itu, PT. Ikapharmindo Putramas menyadari perlunya meningkatkan kualitas SDM agar kinerja karyawan dapat semakin produktif dan profesional sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam batas waktu tertentu (Hakim, 2018; Nurjaya, 2021). Sementara itu, (Pradhan & Jena, 2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kontribusi keseluruhan individu dalam organisasi yang mencakup aspek penyelesaian tugas, efisiensi, kreativitas, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Kinerja yang optimal dapat meningkatkan daya saing perusahaan, terutama dalam industri farmasi dan distribusi yang terus berkembang (Ferawidianti Widianti & Kenlies Era Rosalina Marsudi, 2024; Siregar, 2019).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. (Northouse & Lee, 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengimplementasikan strategi, serta memotivasi anggota timnya. Pemimpin yang efektif mampu menginspirasi dan memberikan arahan yang jelas sehingga karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan agar dapat mendorong kinerja yang lebih baik.

Selain gaya kepemimpinan, pengembangan SDM juga menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Garavan et al., 2021) mendefinisikan pengembangan SDM sebagai proses strategis untuk meningkatkan kapabilitas karyawan melalui pembelajaran dan pelatihan yang terstruktur. Pengembangan SDM dapat mencakup berbagai program seperti pelatihan berbasis kompetensi, pengembangan karier, dan metode pembelajaran experiential. Tujuannya adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten, inovatif, dan siap menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks.

Berdasarkan pra-survei terhadap 30 karyawan PT. Ikapharmindo Putramas, ditemukan bahwa mayoritas karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Sebanyak 83% karyawan memastikan hasil pekerjaan mereka rapi dan akurat, 67% mampu berkomunikasi dengan baik serta membantu rekan kerja, dan 67% lainnya dapat mengambil keputusan dengan tepat waktu. Selain itu, 73% karyawan memberikan dorongan positif kepada tim, 60% memiliki semangat untuk terus berkembang, dan 57% bersikap ramah serta profesional dalam berinteraksi dengan kolega.

Namun, meskipun temuan tersebut menunjukkan aspek positif dalam lingkungan kerja, perusahaan tetap menghadapi beberapa kendala dalam kinerja karyawan. Beberapa permasalahan yang diidentifikasi dalam pra-survei adalah penurunan produktivitas akibat keterlambatan karyawan, rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta target

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

penjualan yang tidak tercapai. Selain itu, perusahaan juga mengalami kendala dalam gaya kepemimpinan yang masih cenderung otoriter dan program pelatihan yang belum terencana dengan baik. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang berpotensi meningkatkan angka turnover atau keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain yang menawarkan kesempatan pengembangan yang lebih baik.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara gaya kepemimpinan, pengembangan SDM, dan kinerja karyawan. Penelitian (Kurniawan, 2021; Zuwely et al., 2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pengembangan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu membangun hubungan baik dengan bawahannya serta memberikan kesempatan pengembangan keterampilan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh (Nugroho, 2022; Putra, 2022) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana gaya kepemimpinan tidak selalu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain seperti budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja juga dapat memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena dan temuan-temuan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di PT. Ikapharmindo Putramas Medan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara kepemimpinan, pengembangan SDM, dan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam menyusun strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi organisasi lain dalam industri yang sama untuk mengoptimalkan strategi kepemimpinan dan pengembangan SDM guna mencapai tujuan bisnis yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan di PT. Ikapharmindo Putramas Medan. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan yang berjumlah 69 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan representatif.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengukur variabel yang diteliti, sedangkan wawancara dilakukan untuk memperoleh pemahaman lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Studi pustaka digunakan untuk mendukung analisis berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Analisis data dilakukan menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan persepsi mereka terhadap variabel yang diteliti. Selanjutnya, digunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 guna memastikan bahwa hasil penelitian dapat diandalkan dalam menentukan hubungan antara variabel independen dan dependen.

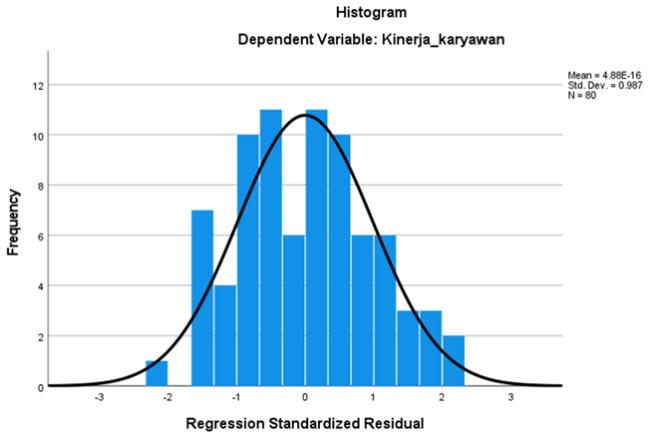
HASIL DAN PEMBAHASAN

Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a. Pendekatan Histogram

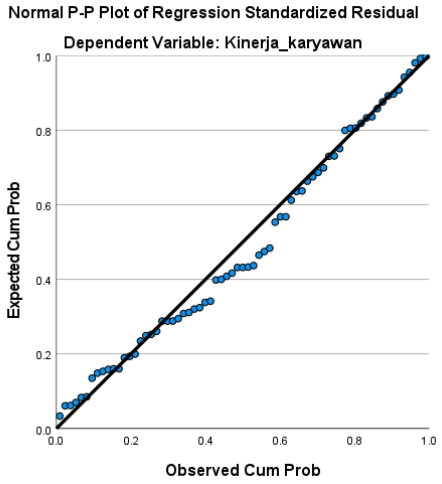
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0



Gambar 1 Histogram

Berdasarkan 1 dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan

b. Pendekatan Grafik Normal P-P Plot



Gambar 2 Grafik Normal P-P Plot

Pada Gambar 2 menunjukkan bahwa pada gambar terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual peneliti normal. Namun untuk lebih memastikan bahwa di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov.

c. Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

Tabel 1 Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parametersa,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.39973302
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.044
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)c		.095

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,095 dan. lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05 (0,095>0,05) hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian maka dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

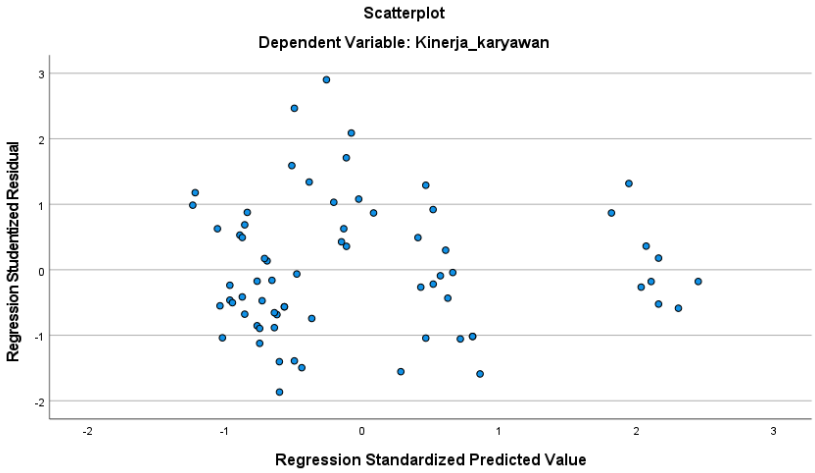
2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Multikolinearitas

	Tolerance	VIF
1		
	.335	2.989
	.335	2.989

Pada Tabel 2 diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel bebas adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 dan nilai VIF semua variabel bebas adalah lebih kecil dari nilai ketetapan 10. Oleh karna itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak dipakai.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

U Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah pengembangan sumber daya manusia (x1), dan Motivasi Kerja (x2) secara parsial atau masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan thitung dengan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut:

H0 diterima, jika thitung ≤ ttabel atau sig t ≥ α (0,05)

H1 diterima, jika thitung> ttabel atau sig t < α (0,05)

Diketahui, untuk mencari ttabel sebagai berikut:

Probability = 5% atau (0,05)

df = n-k-1

df = 69-3-1

df = 66

ttabel = probability X df

ttabel = 0.05 X 66

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Maka, didapat ttabel = 1.996

Tabel 3. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.072	1.846		1.123	.266
	Gaya_Kepemimpinan	.471	.087	.518	5.392	.000
	Pengembangan_Sdm	.788	.181	.418	4.358	.000

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) < dari 0,05 dan t-hitung (5.392) > dibandingkan t-tabel (1.996).
2. Variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) < 0,05 dan t-hitung (4.358) > dibandingkan t-tabel (1.996

Uji F (simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat secara bersama-sama atau simultan pengaruh variabel bebas pengembangan sumber daya dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan

Diketahui, untuk mencari F tabel sebagai berikut
Probability = 5% atau (0,05)
df 1= k
df 2= n-k-1
F tabel = probability X (df 1) X (df 2)
F tabel = 0.05 X 3 X 66
Maka, didapat F tabel = 3.135

Tabel 4. Uji F

ANOVAa

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5150.491	2	2575.246	129.122	.000b
	Residual	1316.320	66	19.944		
	Total	6466.812	68			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Sdm, Gaya_Kepemimpinan

Tabel 4 mengungkapkan bahwa nilai F-hitung adalah 129.122 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% (α = 0,05) adalah 3.135 Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansinya (0,000) < 0,05 menunjukan bahwa pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892a	.796	.790	4.46590
a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Sdm, Gaya_Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square 0.790 berarti 79 % kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh gaya kepemimpinan dan variabel pengembangan sumber daya manusia Sedangkan sisanya 21 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

PEMBAHASAN

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Uji t Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhdap kinerja karyawan halini terlihat dari nilai signifikan (0,000) < dari 0,05 dan t-hitung (5.392) > dibandingkan t-tabel (1.996). berarti Ho ditolak dan H1 diterima, artinya jika variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan sebersr satu satuan maka keputtusan pembelian akan meningkat Sebesar 0.471

Berdasarkan penelitian terhadap variabel Kepemimpinan yang telah disebar kepada responden, pertanyaan yang memiliki nilai Mean terbesar berada pada pertanyaan nomor 8 dan 11, yaitu responden merasa sangat mampu dalam mendengarkan dengan baik dan terbuka terhadap masukan dari anggota tim serta tetap tenang dan berpikir jernih saat menghadapi situasi yang menekan dengan Mean 4,32. Peneliti menemukan bahwa responden rata-rata menjawab sangat setuju dari pertanyaan yang diberikan, dengan mayoritas responden memberikan nilai sangat tinggi pada kedua aspek tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden memiliki kemampuan yang sangat baik dalam mengelola komunikasi dan tekanan dalam kepemimpinan.

Namun terdapat beberapa variasi dalam jawaban responden. Pada pertanyaan 2 tentang mempertimbangkan berbagai aspek dan dampak sebelum membuat keputusan penting, ditemukan nilai Mean yang relatif lebih rendah yaitu 4,13. Begitu juga pada pertanyaan 6 dan 9 tentang mendengarkan dengan baik dan bertanggung jawab penuh, keduanya memiliki Mean 4,16. Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa responden masih memiliki ruang untuk pengembangan dalam aspek pengambilan keputusan dan tanggung jawab kepemimpinan.

Secara keseluruhan peneliti menemukan bahwa responden memberikan respon sangat positif dari keseluruhan pertanyaan yang diberikan, hal ini ditunjukkan dengan nilai Mean yang berkisar antara 4,13 hingga 4,32. Nilai Mean tertinggi terdapat pada kemampuan mendengarkan dan keterbukaan terhadap masukan serta pengelolaan tekanan (4,32), diikuti dengan memastikan tugas tim terpenuhi (4,29), dan menyampaikan instruksi dengan jelas (4,28). Hal ini menunjukkan bahwa aspek komunikasi dan pengelolaan tekanan memiliki peran sangat penting dalam kepemimpinan responden.

Mayoritas responden menunjukkan kemampuan kepemimpinan yang sangat baik, terutama dalam hal komunikasi dua arah dan pengelolaan situasi yang menekan. Meskipun beberapa aspek seperti pengambilan keputusan dan tanggung jawab memiliki nilai yang sedikit lebih rendah, secara keseluruhan variabel Kepemimpinan menunjukkan hasil yang sangat positif dan mengindikasikan kualitas kepemimpinan yang tinggi di kalangan responden.

Penelitian ini sejalan dengan (Alviany, 2023) yang menyatakan gaya kepemimpinan beerpgaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini diperkuat dengan penelitian (Rafikul & Ahmad, 2020) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdsrkan Uji t Variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) < 0,05 dan t-hitung (4.358) > dibandingkan t-tabel (1.996)). berarti Ho ditolak dan H1 diterima .artinya jika variabel pengeembangnan Sdm ditingkatkan sebesar satu satuan .maka keputusan pembelian akan meningkat sebesar 0.788

Berdasarkan penelitian terhadap variabel Pengembangan SDM yang telah disebar kepada 69 responden, pertanyaan yang memiliki nilai Mean terbesar berada pada pertanyaan nomor 4 dan 6, yaitu responden merasa sangat terbuka terhadap kritik dan saran untuk perbaikan diri serta bersedia berbagi pengetahuan dan keterampilan dengan rekan kerja, dengan Mean 4,26. Peneliti

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

menemukan bahwa responden rata-rata menjawab sangat setuju dari pertanyaan yang diberikan, yang menunjukkan tingginya kesadaran responden akan pentingnya pengembangan diri dan berbagi pengetahuan dalam lingkungan kerja.

Namun terdapat beberapa variasi dalam jawaban responden. Pada pertanyaan 1 tentang semangat untuk terus belajar dan mengembangkan diri, ditemukan nilai Mean yang relatif lebih rendah yaitu 4,06. Begitu juga pada pertanyaan 5 tentang meningkatkan keterampilan secara berkala memiliki Mean 4,09. Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa responden mungkin memerlukan dorongan lebih dalam hal konsistensi pengembangan diri dan pembelajaran berkelanjutan.

Secara keseluruhan peneliti menemukan bahwa responden memberikan respon sangat positif dari keseluruhan pertanyaan yang diberikan, hal ini ditunjukkan dengan nilai Mean yang berkisar antara 4,06 hingga 4,26. Nilai Mean tertinggi terdapat pada keterbukaan terhadap kritik dan saran serta kesediaan berbagi pengetahuan (4,26), diikuti dengan sikap ramah dan profesional (4,25), dan keaktifan mencari peluang peningkatan kinerja tim (4,14). Hal ini menunjukkan bahwa aspek kolaboratif dan profesionalisme memiliki peran sangat penting dalam pengembangan SDM.

Mayoritas responden menunjukkan sikap positif terhadap pengembangan SDM, terutama dalam hal keterbukaan terhadap feedback dan berbagi pengetahuan. Meskipun aspek konsistensi dalam pengembangan diri memiliki nilai yang sedikit lebih rendah, secara keseluruhan variabel Pengembangan SDM menunjukkan hasil yang sangat positif dan mengindikasikan kesadaran yang tinggi akan pentingnya pengembangan diri di kalangan responden.

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Jannah et al., 2014) yang menyatakan bahwa pengembangan Sdm berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Yob, 2016) menujukan pengembangan Sdm berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdarskan Uji F mengungkapan bhwa nilai F-hitung adalah 129.122 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% (α = 0,05) adalah 3.135 Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansinya (0,000) < 0,05 menunjukan bahwa pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja karyawan . ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad, 2020; Edy Sutrisno, 2019; Putri & Rosa, 2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan pengembangan Sdm berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan SDM terhadap variabel dependen, dapat menggunakan koefisien regresi yang ditunjukkan pada tabel di atas. Dapat dilihat nilai koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,471 dan Pengembangan SDM (X2) sebesar 0,788. Hal ini berarti kedua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan nilai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan SDM, dapat diketahui bahwa Pengembangan SDM memiliki kontribusi yang lebih besar daripada Gaya Kepemimpinan, hal tersebut dapat dilihat dari koefisien regresinya yang lebih besar yaitu 0,788 dibandingkan dengan Gaya Kepemimpinan sebesar 0,471. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan SDM memiliki peran yang lebih dominan dalam mempengaruhi variabel dependen dibandingkan dengan Gaya Kepemimpinan.

Para responden tampaknya lebih memprioritaskan aspek pengembangan diri dan peningkatan kompetensi dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Mereka merasa pengembangan SDM memberikan dampak yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi. Meskipun demikian, Gaya Kepemimpinan tetap memiliki pengaruh yang signifikan dalam mengarahkan dan memotivasi anggota tim untuk mencapai kinerja yang optimal.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Ini berarti baik Gaya Kepemimpinan maupun Pengembangan SDM merupakan faktor-faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja tim

SIMPULAN

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang sejauh pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT. Ikapharmindo putramas medan penelitian ini disimpulkan sebagai berikut : (1) Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_hitung > t_tabel (5.392 > 1.996) dan signifikansi 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. (2) Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji parsial menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_hitung > t_tabel (4.358 > 1.996) dan signifikansi 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan SDM yang dilakukan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. (3). Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan SDM Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan uji F, nilai F_hitung > F_tabel (129.122 > 3.135) dengan signifikansi 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan pengembangan SDM, secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, R. (2020). Effect of Leadership Style and Human Resource Development on Employee Performance: A Study on Private Sector Organizations. *International Journal of Human Resource Studies*, *8*(4), 45–60.

Alviany, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Primayudha Mandirijaya. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *12*(2), 45–58.

Dewi Andini, Y. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Empat Lawang Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi KIAT*, *26*(1), 33–41.

Edy Sutrisno, 2016. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan, Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *12*(2), 101–115. https://text-id.123dok.com/document/wq26lvgez-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-pengembangan-sdm.html

Ferawidianti Widianti, & Kenlies Era Rosalina Marsudi. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PO Gunung Harta Ponorogo. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, *4*(01), 130–145. https://doi.org/10.21154/niqosiya.v4i01.3175

Garavan, t, Mccarthy, A., Lai, Y., Murphy, K., Sheehan, M., & Carbery, R. (2021). Training and organizational performance: a meta-analysis of temporal, institutional, and organizational context moderators. *Human Resource Management Journal*, *31*(1), 93–119.

Hakim, L. N. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Fave Hotel S. Parman Medan*.

Hutahaean, L. M. (2021). *Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Bagian Tata Usaha Dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan*.

Jannah, R., Ruliana, T., & Suroso, A. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Insani Baraperkasa Di Samarinda. *E-Journal Untag Samarinda*, *3*(3), 45–60.

Kurniawan, R. (2021). Analisis Peran Gaya Kepemimpinan dan Program Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *9*(1), 33–47.

Northouse, P. G., & Lee, M. (2021). *Leadership case studies in education*. SAGE Publications, Incorporated.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Novita, D., & others. (2019). *Analisis Kinerja Inspektorat Daerah Dalam Melakukan Fungsi Pengawasan (Studi Pada Inspektorat Kota Langsa)*.

Nugroho, H. (2022). Kepemimpinan dan Kinerja: Evaluasi Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(4), 75–89.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, *3*(1), 60–74.

Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, *5*(1), 69–85. https://doi.org/10.1177/2278533716671630

Putra, Y. (2022). Dampak Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan: Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(3), 112–126.

Putri, A., & Rosa, M. (2019). Leadership Style and Human Resource Development Impact on Employee Performance in Service Sector. *Journal of Business Management*, *15*(1), 89–102.

Rafikul, M., & Ahmad, R. (2020). Leadership Style and Employee Performance: A Study in the Service Industry. *International Journal of Human Resource Management*, *15*(1), 75–89.

Siregar, A. D. (2019). *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan*. Universitas Medan Area.

Suparyadi, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. *Yogyakarta: CV Andi Offset*.

Tarigan, E. D. S. (2012). *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan*.

Yob, T. (2016). The Impact of Human Resource Development on Job Performance. *International Journal of Business and Management*, *18*(3), 112–125.

Zuwely, F., Ribhan, R., & Mardiana, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah ESAI*, *14*(1), 36–47. https://doi.org/10.25181/esai.v14i1.2383

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0