

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN  
SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
IKAPHARMINDO PUTRAMAS MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**AMANDA ALIFAH ZAFITRI  
218320075**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 4/6/25

Access From (repository.uma.ac.id)4/6/25

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN  
SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
IKAPHARMINDO PUTRAMAS MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area

**Amanda Alifah Zafitri**  
**218320075**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

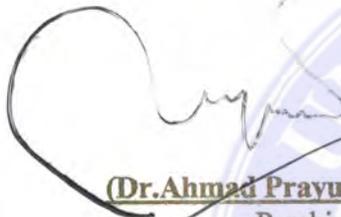
Document Accepted 4/6/25

Access From (repository.uma.ac.id)4/6/25

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan  
Nama : Amanda Alifah Zafitri  
NPM : 218320075  
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh

  
**(Dr. Ahmad Prayudi S.E, M.M)**  
Pembimbing

  
**(Teddi Prihadi S.E, M.M)**  
Pembanding

Mengetahui :

  
**(Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA)**  
Dekan

  
**(Fitriani Tobing, SE, M. Si)**  
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 10 Maret 2025

### **HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 10 Maret 2025



**Amanda Alifah Zafitri**  
**218320075**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amanda Alifah Zafitri

NPM : 208320075

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan .

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal : 10 Maret 2025

Yang menyatakan,



**Amanda Alifah Zafitri**

## RIWAYAT HIDUP

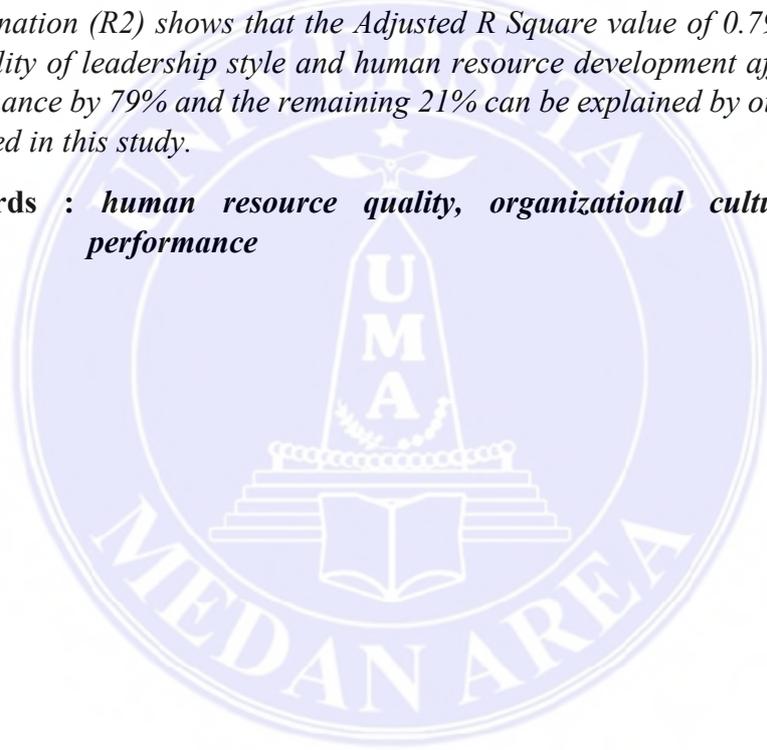


Nama	AMANDA ALIFAH ZAFITRI
NPM	218320075
Tempat, Tanggal Lahir	MEDAN, 26 NOVEMBER 2003
Nama Orang Tua	
Ayah	HERY SUBAGIO
Ibu	SITI FATIMAH
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMP NEGERI 18 MEDAN
SMA/SMK	SMA PANCA BUDI MEDAN
Riwayat Studi Di UMA	-
Pengalaman Kerja	-
NO. HP/WA	082163954773
Email	amandazafitri@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine and the effect of leadership style and human resource development on the performance of employees of pt.ikapharmindo putramas medan which amounted to 69 respondents, the calculation of the number of saturated sampling samples where the entire population was sampled The method of data collection in this study is a questionnaire, interview and literature study. The data analysis method uses descriptive methods and multiple linear regression analysis with a significant level of 0.05. The results of the F test show that leadership style and human resource development together have a positive and significant influence on the dependent variable, namely employee performance. Based on the test of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) shows that the Adjusted R Square value of 0.79% Means that the quality of leadership style and human resource development affects employee performance by 79% and the remaining 21% can be explained by other factors not examined in this study.*

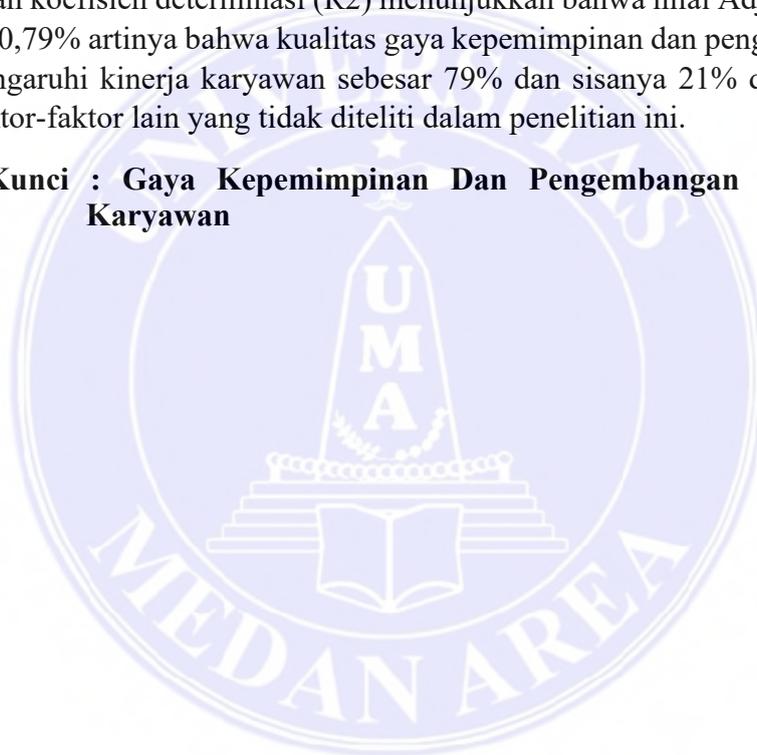
**Keywords :** *human resource quality, organizational culture, employee performance*



## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan sdm terhadap kinerja karyawan pt.ikapharmindo putramas medan yang berjumlah 69 responden, perhitungan jumlah sampel sampling jenuh yang dimana seluruh populasi di jadikan sampel Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikan 0,05. Hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pengembangan sdm secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan pada pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,79% artinya bahwa kualitas gaya kepemimpinan dan pengembangan sdm mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 79% dan sisanya 21% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Sdm, Kinerja Karyawan**



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bismillahirrahmanirrahim, Alhamdulillahirabbil'alamin Segala Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat, karunia, dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa juga shalawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi besar Muhammad Shallalahualaihi Wassalam dan terimakasih kepada Ibunda Tercinta, seluruh keluarga dan para sahabat tercinta.

Penulisan skripsi ini ditulis dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Medan Area dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan"

Dalam proses skripsi ini penulis kerjakan dengan dukungan dari yang sangat Teristimewa orang tua penulis yaitu Ibunda Siti Fatimah dan Ayah yang bernama Hery Subagio yang telah mengusahakan segalanya agar penulis dapat menyelesaikan studi S1, setiap tetes keringat dalam setiap pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik, mengusahakan segala kebutuhan penulis, mendidik, membimbing, dan selalu memberikan kasih sayang yang tulus, motivasi serta dengan dukungan dan mendoakan penulis dalam keadaan apapun agar penulis mampu bertahan untuk melangkah setapak demi setapak dalam meraih mimpi di masa depan. Terima kasih untuk selalu berada di sisi penulis dan menjadi alasan bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi hingga memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan ini .

Penulis menyadari bahwa proses penyelesaian skripsi dapat direalisasikan dikarenakan adanya bantuan, bimbingan, kritik dan motivasi dari sebagai pihak skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, S.E. Ak, M.Acc., Selaku Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Fitriaini Tobing, SE, M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
5. Bapak Dr. Ahmad Prayudi, S.E, M.M Selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah bersedia membimbing, mengarahkan, memberikan semangat dan meluangkan waktunya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik . Terima kasih pak atas kesabaran selama bimbingan dan ilmu yang luar biasa setiap kritik dan saran dari bapak membantu saya menjadi pribadi yang lebih baik.
6. Bapak Drs.Patar Marbun S.E,M.Si Selaku Dosen Ketua Penulis yang telah memberikan saran ,masukan dan arahan kepada penulis.
7. Bapak Teddi Pribadi, S.E,M.M Selaku Dosen pembeding yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis .

8. Ibu Khairunnisak, S.M, M.M Selaku Dosen sekretaris yang telah memberikan saran dan masukan dalam skripsi ini.
9. Seluruh Dosen dan Staff Biro Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
10. Untuk teman terdekat penulis yang bernama Dewi Arimbi dan Apreliani Rahma Fatona terima kasih telah menemani selama masa-masa kuliah sampai dalam menyelesaikan skripsi ini yang telah senantiasa mendukung dan memberikan motivasi kepada penulis .
11. Dan yang terakhir , kepada diri sendiri Amanda Alifah Zafitri.Terima kasih sudah bertahan sejauh ini,walau sering kali merasa putus asa atas apa yang di usahakan dan belum berhasil , namun terima kasih tetap menjadi seorang yang selalu berusaha dan tidak pernah lelah mencoba.Terima Kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa penelitian skripsi ini memiliki banyak kekurangan karena keterbatasan ilmu pengetahuan peneliti, oleh karena itu kritik dan saran peneliti harapkan dapat membangun peningkatan yang baik untuk kesempurnaan penelitian skripsi ini. Peneliti juga berharap bahwa skripsi ini bermanfaat untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat, Akhir kata peneliti ucapkan terimakasih.

Medan, 10 Maret 2025

Penulis



**Amanda Alifah Zafitri**

**218320075**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Pertanyaan penelitian .....	9
1.4 Tujuan Penelitian .....	9
1.5 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Kinerja karyawan .....	11
2.1.1 Pengertian kinerja karyawan .....	11
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .....	11
2.1.3 Indikator kinerja karyawan .....	13
2.2 Gaya Kepemimpinan .....	14
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan .....	14
2.2.2 Macam gaya kepemimpinan .....	15
2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan .....	15
2.3 Pengembangan Sdm.....	16
2.3.1 Pengertian Pengembangan Sdm.....	16
2.3.2 Prinsip pengembangan sumber daya manusia .....	18
2.3.3 Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	18
2.3.4 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	19
2.4 Penelitian Terdahulu .....	20
2.5 Kerangka Konseptual.....	21
2.6 Hipotesis Penelitian .....	22
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>23</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	23
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	23
3.3 Populasi Dan Sampel .....	24
3.3.1 Populasi .....	24
3.3.2 Sampel.....	24
3.4 Defenisi Operasional.....	25
3.5 Skala pengukuran data .....	25

3.6 Metode pengumpulan data.....	26
3.7 Jenis Dan Sumber Data.....	27
3.7.1 Jenis Data.....	27
3.7.2 Sumber Data.....	27
3.8 Uji Instrumen Penelitian.....	28
3.8.1 Uji Validitas.....	28
3.8.2 Uji reliabilitas.....	29
3.9 Teknik Dan Analisa Data.....	29
3.9.1. Uji Statistik Deskriptif.....	29
3.9.2. Uji Asumsi Klasik.....	29
3.9.3. Analisis regresi linier berganda.....	31
3.9.4. Uji Hipotesis.....	31
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
4.1 Hasil Gambaran Perusahaan.....	34
4.2 Analisis Deskriptif Responden.....	36
4.2.1 Analisis Karakteristik Responden.....	36
4.2.2 Frekuensi Jawaban Responden.....	39
4.2.3 Hasil pengujian asumsi Klasik.....	48
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	53
4.3 Pembahasan.....	56
4.3.1 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan..	56
4.3.2 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.....	58
4.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.....	60
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>62</b>
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>65</b>

## DAFTAR TABEL

No.tabel	judul	halaman
tabel 1.1	hasil pra-survey.....	5
tabel 2.1	penelitian terdahulu .....	20
tabel 3.1	rincian penelitian .....	24
tabel 3.2	definisi operasional.....	25
tabel 3.3	bobot nilai angket.....	26
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas .....	29
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	31
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	38
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
Tabel 4.3	Distribusi Jawaban Variabel X1 .....	39
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Variabel X2 .....	45
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Variabel Y .....	47
Tabel 4.6	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	54
Tabel 4.7	Uji Nilai Multikolinearitas .....	54
Tabel 4.8	Hasil Regresi Linier Berganda .....	56
Tabel 4.9	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	58
Tabel 4.10	Hasil Uji F Signifikansi Simultan (Uji-F).....	59
Tabel 4.11	Hasil Uji F Signifikansi Simultan (Uji-F).....	59

## DAFTAR GAMBAR

No.gambar	judul	halaman
Gambar 2.1	kerangka konseptual .....	32
Gambar 4.1	hasil Uji Normalitas (Histrogram).....	52
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas (P-P.Plot) .....	53
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastitas(Grafik Scatterplot).....	55



## DAFTAR LAMPIRAN

No.Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Tabulasi Data .....	70
Lampiran 2	Hasil Output Spss.....	73
Lampiran 3	Surat ijin riset .....	79
Lampiran 4	surat selesai riset.....	80



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di dunia yang semakin kompetitif ini, kesuksesan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Tanpa manajemen personalia yang efektif, bahkan organisasi dengan dana besar dan fasilitas memadai akan mengalami kesulitan. Ini karena setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai, dan pencapaiannya bergantung pada kinerja karyawannya. Organisasi perlu memanfaatkan kemampuan karyawan seperti pemikiran, tenaga, keterampilan, dan emosi

Untuk mencapai tujuan tersebut. Gaya kepemimpinan diperlukan untuk menjalankan berbagai kegiatan dalam organisasi. Agar dapat bersaing dan mencapai target, perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten. Oleh karena itu, manajemen gaya kepemimpinan berperan penting dalam membantu perusahaan memperoleh dan mengelola karyawan yang tepat. Dengan pengelolaan gaya kepemimpinan yang baik, organisasi dapat lebih mudah mencapai tujuannya dan berhasil dalam persaingan global. (siswanto & hamid, 2017) salah satu nya adalah perusahaan pt. Ikaparmindo putramas

PT. Ikaparmindo putramas adalah contoh nyata perusahaan yang menghadapi tantangan dalam mengelola gaya kepemimpinan di era yang semakin kompetitif. Perusahaan ini, yang bergerak di bidang distribusi produk konsumen dan farmasi, telah beroperasi sejak 27 juli 1974. Meskipun telah berhasil bertahan

menghadapi persaingan ketat dan krisis ekonomi, pt. Ikaparmindo putramas masih mengalami berbagai masalah internal, terutama yang berkaitan dengan pengelolaan karyawannya.

Dalam dunia bisnis yang terus berubah, kesuksesan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Bahkan perusahaan dengan dana besar dan fasilitas lengkap bisa mengalami kesulitan jika tidak memiliki sistem pengelolaan karyawan yang baik. Ini karena setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai, dan pencapaian tujuan tersebut sangat tergantung pada kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan menurut ristiyani (2024), kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sejalan dengan itu, zaky (2021) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut, zamzam dan samsudin (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Pradhan dan jena (2023):kinerja karyawan adalah kontribusi keseluruhan karyawan terhadap organisasi dalam hal perilaku dan hasil. Ini mencakup penyelesaian tugas, efisiensi, kreativitas, dan kemampuan

beradaptasi dengan perubahan. Kinerja karyawan yang tinggi adalah kunci untuk produktivitas organisasi dan keunggulan kompetitif.

PT. Ikaparmindo putramas menyadari pentingnya meningkatkan kualitas sdm agar dapat bekerja secara produktif dan profesional, sehingga kinerja yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya gaya kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut teruna dan adiansyah (2021), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sementara itu, waedoloh et al (2021) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Lebih lanjut, hamdini (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Northouse (2021) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten yang ditampilkan pemimpin saat bekerja dengan dan melalui orang lain. Ini mencakup cara pemimpin memberikan arahan, mengimplementasikan rencana, dan memotivasi orang. Gaya

kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan engagement karyawan dan kinerja organisasi.

Pemimpin yang efektif mampu menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi karyawan, dan pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Pt. Ikaparmindo putramas perlu memastikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan karakteristik organisasi dan kebutuhan karyawannya.

Selain gaya kepemimpinan, pengembangan gaya kepemimpinan (sdm) juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut fauzi. ( gaya2020) Pengembangan Sdm adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sementara itu, monalis et al (2020) mendefinisikan Pengembangan Sdm sebagai suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Lebih lanjut, sedarmayanti (2022) menyatakan bahwa Pengembangan Sdm merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Garavan et al. (2021) Pengembangan Sdm adalah proses strategis untuk meningkatkan kapabilitas karyawan melalui pembelajaran dan pengembangan yang terstruktur. Ini mencakup pelatihan berbasis kompetensi, program pengembangan karir, dan pembelajaran experiential. Tujuannya adalah

membangun talent pool yang kuat untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi.

Pengembangan Sdm adalah upaya perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya secara terencana dan terus-menerus. Tujuannya adalah agar karyawan bisa mengikuti perkembangan kebutuhan perusahaan. Program Pengembangan Sdm yang baik bisa membuat karyawan lebih ahli, siap menghadapi tantangan baru, dan memiliki kesempatan untuk maju dalam karir mereka. Namun, di pt. Ikaparmindo putramas, terdapat beberapa masalah dalam kinerja karyawan. Produktivitas menurun karena beberapa karyawan sering terlambat, kurang inisiatif, dan tidak mencapai target penjualan. Masalah ini muncul karena dua hal utama pertama gaya kepemimpinan yang terlalu keras (otoriter), kedua kurangnya program pelatihan yang teratur dan terencana. Akibatnya, karyawan merasa tidak punya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka. Ini membuat mereka kurang puas dan ada yang berpikir untuk pindah ke perusahaan lain yang menawarkan kesempatan lebih baik untuk berkembang.

Hal ini juga didukung oleh pra-survei yang dilakukan oleh peneliti, dimana berdasarkan survey kepada 30 karyawan di pt. Ikaparmindo putramas dikarenakan 30 responden tersebut sudah mewakili untuk melakukan prasurevi, berikut ini merupakan hasil pra-survei kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan Pengembangan Sdm

**Tabel 1.1**  
**Hasil pra-survey kinerja karyawan gaya kepemimpinan dan Pengembangan Sdm pt. Ikaparmindo putramas medan**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	%
	<b>Kinerja karyawan</b>			

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	%	
1	Saya selalu memastikan hasil pekerjaan saya rapi dan akurat.	25	83%	5	17%
2	Saya berkomunikasi dengan baik dan membantu rekan kerja saat dibutuhkan.	20	67%	10	33%
<b>Gaya kepemimpinan</b>					
1	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam waktu yang sesuai.	20	67%	10	33%
2	Saya selalu memberikan dorongan positif kepada tim untuk mencapai target.	22	73%	8	27%
<b>Pengembangan sumber daya manusia</b>					
1	Saya bersemangat untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam pekerjaan saya.	18	60%	12	40%
2	Saya berusaha untuk bersikap ramah dan profesional dalam berinteraksi dengan rekan	17	57%	13	43%

Sumber: hasil presurvey tahun 2024

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari pernyataan yang disebarkan 30 responden bahwa pada pernyataan (saya selalu memastikan hasil pekerjaan saya rapi dan akurat). responden lebih dominan menjawab “ya” sebesar 25 responden. Namun ada juga yang menjawab "tidak" sebesar 5 hal ini karena kan masih ada beberapa karyawan tidak memerhatikan hasil kerja dengan baik Untuk pernyataan kedua tentang kinerja karyawan, (saya berkomunikasi dengan baik dan membantu rekan kerja saat dibutuhkan), 20 responden menjawab "ya" dan 10 menjawab "tidak". Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa mereka berkomunikasi dan berkolaborasi dengan baik, namun masih ada ruang untuk peningkatan dalam hal kerja sama tim. Dalam kategori gaya kepemimpinan, pernyataan pertama (saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam waktu yang sesuai) mendapat 20 jawaban "ya" dan 10 "tidak". Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pemimpin merasa mampu membuat keputusan dengan baik, tetapi ada ruang untuk peningkatan dalam keterampilan pengambilan keputusan. Pernyataan kedua tentang gaya

kepemimpinan, (saya selalu memberikan dorongan positif kepada tim untuk mencapai target), mendapat 22 jawaban "ya" dan 8 "tidak". Ini menunjukkan bahwa mayoritas pemimpin merasa mereka memotivasi tim mereka dengan baik, tetapi ada ruang untuk peningkatan dalam hal pemberian motivasi.

Dalam kategori pengembangan sumber daya manusia, pernyataan (saya bersemangat untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam pekerjaan saya) mendapat 18 jawaban "ya" dan 12 "tidak". Ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas karyawan bersemangat untuk berkembang, masih ada sejumlah signifikan karyawan yang mungkin memerlukan dorongan lebih dalam hal pengembangan diri. Terakhir, pernyataan (saya berusaha untuk bersikap ramah dan profesional dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan pelanggan) mendapat 17 jawaban "ya" dan 13 "tidak". Ini menunjukkan area yang memerlukan perhatian khusus, karena hampir setengah dari responden merasa mereka tidak selalu bersikap ramah dan profesional dalam interaksi mereka. Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini menunjukkan beberapa area kekuatan dalam kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan, tetapi juga mengungkapkan beberapa bidang yang memerlukan peningkatan, terutama dalam aspek pengembangan gaya kepemimpinan dan sikap profesional karyawan

Ini sejalan dengan penelitian cresna (2021) berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt. Makassar mandiri putra utama dealer mitsubishi (beta berlian) manado. Dapat hasil gaya kepemimpinan dan pengembangan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel terkait kinerja karyawan. Begitu juga penelitian

yang dilakukan oleh kurniawan (2021) dengan judul” pengaruh kepemimpinan dan pengembangan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan bank sulsebar” didapat hasil jika: kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pengembangan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja,

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan putra (2022) dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru pada sd kartika hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sd kartika 1-11 padang kemudian begitu juga penelitian yang dilakukan oleh nugroho (2022) dengan judul. “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan” didapat hasil jika gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja; artinya baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan arah positif; artinya makin tinggi motivasi maka makin tinggi pula kinerja karyawan. 3 loyalitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan arah positif; artinya makin tinggi loyalitas kerja maka makin tinggi pula kinerja karyawan cv anugerah

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ikapharmindo Putramas Medan”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Di PT. Ikaparmindo putramas, terdapat beberapa masalah dalam kinerja karyawan. Produktivitas menurun karena beberapa karyawan sering terlambat, kurang inisiatif, dan tidak mencapai target penjualan.,
2. Pemimpin kaku cenderung membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tertekan saat bekerja. Hal ini dapat menurunkan motivasi, kreativitas, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang penuh tekanan juga dapat meningkatkan stres dan menurunkan kepuasan kerja secara keseluruhan
3. Terjadi kesenjangan atau perbedaan hasil dari beberapa penelitian terdahulu (research gap terhadap variabel-variabel penelitian yang diambil dalam penelitian ini.

## 1.3 Pertanyaan penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pt. Ikapharmindo putramas medan?
2. Apakah pengembangan Sdm berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pt. Ikapharmindo putramas medan?
3. Apakah bersama gaya kepemimpinan dan pengembangan Sdm berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pt. Ikapharmindo putramas medan?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan Sdm terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan pengembangan Sdm terhadap kinerja karyawan.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis: menambah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen gaya kepemimpinan dan pengembangan Sdm
2. Manfaat praktis: memberikan rekomendasi bagi praktisi manajemen dan pemimpin organisasi dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan yang tepat dan program pengembangan SDM yang efektif.
3. Manfaat kebijakan: memberikan masukan bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung pengembangan gaya kepemimpinan dan penerapan pengembangan Sdm yang efektif di tempat kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian kinerja karyawan**

Kinerja Karyawan secara umum yakni penilaian terhadap hasil kerja individu/karyawan yang dihasilkan yang dibandingkan dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang di tetapkan sebelumnya. Samsuddin (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan perlu dilakukan oleh suatu perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam memperbaiki kinerjanya maupun memberi kemudahan manajemen dalam menyalurkan reward dari organisasi pada karyawan. Penilaian kinerja karyawan tentu saja akan membantu karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan sehingga apabila karyawan menyimpang dari target yang telah ditetapkan maka karyawan akan memperbaiki diri sehingga akan dapat mencapai target.

Kasmir (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu system yang dilakukan secara periodic untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Kinerja karyawan merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir karyawan.

##### **2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.**

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel individu, variable psikologis, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi

kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental. Latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Priansa (2018 ) menurut samsuddin (2018) yakni kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu :

1. Kualitas pekerjaan (*quality of work*) merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Pengetahuan pekerjaan (*job knowledge*) merupakan proses penempatan seorang karyawan yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
3. Kerjasama tim (*teamwork*) melihat bagaimana seorang karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertical ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan factor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
4. Kreatifitas (*creativity*) merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap

mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

5. Inovasi (*inovation*) kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
6. Inisiatif (*initiative*) melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

### 2.1.3 Indikator kinerja karyawan

Menurut kasmir (2018) menyatakan bahwa indikator kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi :

1. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*) kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas pekerjaan (*quality of work*) kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
3. Kemandirian (*dependability*) kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif (*initiative*) inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptabilitas (*adaptability*) adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
6. Kerjasama (*cooperation*) kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan, orang lain. Apakah assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

## 2.2 Gaya Kepemimpinan

### 2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut hasibuan (2014) menyatakan gaya kepemimpinan adalah merupakan norma yang digerakkan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

Menurut kartono (2017), dalam bukunya “pemimpin dan kepemimpinan”, menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Yukl dalam meysi suwuh (2015) *defined leadership as the process of influence on the subordinate, in whice the subordinate is inspired to achieve the target, the group maintains cooperation, and the established mission is accomplished, with support from external groups obtained.*

### 2.2.2 Macam gaya kepemimpinan

Menurut hasibuan (2014,). Terdapat tiga macam gaya kepemimpinan, sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan direktif. Gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan..
2. Gaya kepemimpinan suportif. Gaya kepemimpinan suportif member perhatian kepada para bawahan, memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dan menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan partisipasif. Gaya kepemimpinan yang meminta dan menggunakan saran dari bawahan dalam rangka mengambil sebuah keputusan.

### 2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut kartono (2017,) indikator gaya kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi

tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
5. Tanggung jawab seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan mengendalikan emosional kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

## 2.3 Pengembangan Sdm

### 2.3.1 Pengertian Pengembangan Sdm

Pengembangan gaya kepemimpinan menurut Kadarisman (2018) adalah merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini,

maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

Selanjutnya, menurut Sikula (2018) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Konsep pengembangan menurut Hasibuan (2018) mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Pengembangan pengetahuan dimaksudkan untuk memperbesar kemampuan para gaya kepemimpinan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Contohnya, apabila selama ini gaya kepemimpinan yang ada hanya mampu bekerja secara efektif selama 5 jam per hari, setelah pengembangan ia mampu bekerja secara efektif selama 6-7 jam per hari dengan kuantitas maupun kualitas yang semakin tinggi dan sebagainya. Kemampuan ini dapat berkembang biasanya dipacu oleh pengembangan pengetahuan, yaitu pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat, cepat, aman, nyaman, murah, dan baik. Pemahaman betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik, dan untuk apa bekerja keras, dan sebagainya. Oleh sebab itu, pengembangan kemampuan ini berkaitan erat dengan pengembangan pengetahuan. Dengan bertambahnya pengetahuan, akan menumbuhkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, maka pengembangan gaya kepemimpinan dimaknai sebagai suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan secara konseptual maupun teoritis melalui pelatihan dan berorientasi untuk investasi jangka panjang di masa depan.

### **2.3.2 Prinsip pengembangan sumber daya manusia**

Menurut hasibuan (2018) prinsip pengembangan gaya kepemimpinan adalah peningkatan kualitas dan kemampuan bekerja karyawan. Agar pengembangan ini mencapai hasil yang baik dengan biaya relative kecil hendaknya terlebih dahulu ditetapkan program pengembangan. Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, kurikulum dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya di informasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.

### **2.3.3 Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Jenis pengembangan dikelompokkan atas : pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal (hasibuan,2018) :

1. Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut

berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

2. Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa yang akan datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.

#### **2.3.4 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier. Berikut merupakan indikator pengembangan gaya kepemimpinan dalam menurut kadarisman (2018)

1. Motivasi. Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik. Motivasi yang didapatkan bisa berasal dari atasan maupun dari dalam diri, ada hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu: yang didapatkan bisa berasal dari atasan seperti motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan) maupun dari dalam diri seperti motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan).

2. Kepribadian. Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat kaitannya dengan nilai, norma, dan perilaku. Kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.
3. Keterampilan keterampilan merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Atau kecakapan yang disyaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan karyawan akan semakin membaik. Keterampilan yang baik dapat didapatkan dari dalam diri atau dengan pelatihan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini disajikan pada tabel

2.1 sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

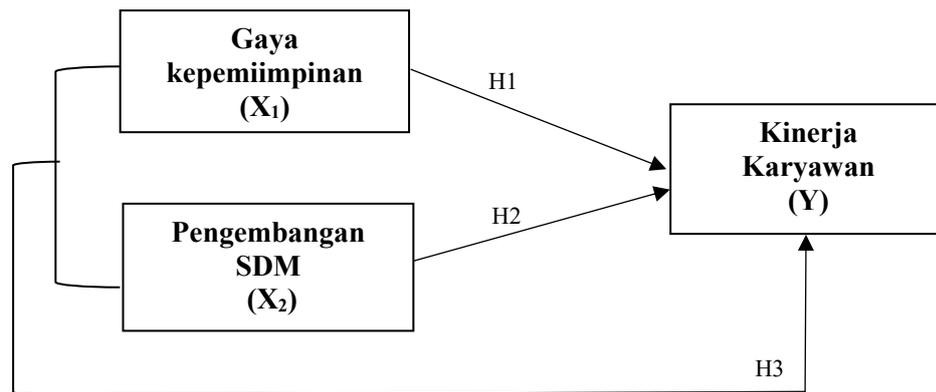
No	Peneliti dan tahun	Judul	Hasil penelitian
1.	Endang h 2019	Pengaruh gaya kepemimpinan dan Pengembangan Sdm terhadap kinerja karyawan pt kalbe farma padang	Hasil penelitian menunjukkan jika gaya kepemimpinan dan Pengembangan Sdm berpengaruh positif dan signifikan baik secara partial maupun secara simultan
2.	Imran radhe rimba putri & elsy maria rosa 2019	Pengaruh gaya kepemimpinan dan Pengembangan Sdm dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt.fif semarang	Hasil penelitian menunjukkan jika Pengembangan Sdm dan gaya kepemimpinan secara partial masing masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dari hasil uji simultan didapat hasil secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Rafikul islam dan ahmad zak 2020	Pengaruh gaya kepemimpinan dan Pengembangan Sdm dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt.tempo scan laboratories bandung	Hasil penelitian menunjukkan jika Pengembangan Sdm dan gaya kepemimpinan secara partial masing masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dari hasil uji simultan didapat hasil secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti dan tahun	Judul	Hasil penelitian
4.	Chairul amri 2018	Pengaruh gaya kepemimpinan dan Pengembangan Sdm dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt.kebayoran pharma	Hasil penelitian menunjukkan jika Pengembangan Sdm dan gaya kepemimpinan secara partial masing masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dari hasil uji simultan didapat hasil secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Muhtizan tamimi (2021)	<i>The the influence of leadership style on employee performance: a systematic literature review</i>	Leadership style is a very important factor in the organization because as a vehicle leader in achieving organizational goals. Organizational goals can be achieved when employee performance is good. From the many types of leadership styles and various types of organizations, it is necessary to classify various studies related to leadership styles and employee performance in the last 5 years starting from 2017 to 2022.
6	Juni sandi (2021)	<i>The influence of leadership style on employee performance</i>	Data collection was carried out through the use of a questionnaire, and data analysis was carried out using a simple linear regression analysis method. From the research results, it can be concluded that 1) pt. Nairindo servitama area mega kemayoran applies a democratic leadership style, and 2) there is a positive impact of leadership style on employee performance at pt. Nairindo servitama mega kemayoran area

## 2.5 Kerangka Konseptual

variabel bebas (x) terdiri gaya kepemimpinan (x1), Pengembangan Sdm (x2) sedangkan variabel terikatnya (y) adalah kinerja karyawan. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda dimana teknik tersebut menguji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh yang dominan antara variabel bebas (x) dan variabel (y)

berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2. 1**  
kerangka konseptual

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, sebagaimana pendapat sugiyono (2019) “hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Pengembangan sdm berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Gaya kepemimpinan dan pengembangan sdm secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan secara kuantitatif, dimana akan menemukan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terkait (variabel dependen). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan proses pengumpulan dan analisis data numerik secara obyektif untuk menggambarkan, memprediksi, atau mengontrol variabel yang menarik. Penelitian ini diekspresikan dalam angka dan grafik dan digunakan untuk menguji atau mengkonfirmasi teori dan asumsi (sugiyono, 2019)

#### **3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di penelitian berlokasi pt.ikapharmindo putramas medan di jl gatot subroto 242 medan kota medan, sumatera utara.

##### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan penelitian dilakukan di penelitian berlokasi pt. Ikapharmindo putramas medan di jl gatot subroto 242 medan sumatera utara yang akan dilaksanakan dari 03 Oktober 2024 sampai 02 November 2024.

**Tabel 3.1**  
**Rencana waktu penelitian**

No	Jenis kegiatan	2024								2025		
		Mei	Juni	Juli	Agus	Septe	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Pengajuan judul	■										
2	Penyelesaian proposal		■									
3	Revisi proposal			■	■							
4	Seminar proposal					■						
5	Penelitian						■	■	■	■		
6	Seminar hasil									■		
7	Revisi seminar hasil										■	
8	Sidang meja hijau											■

### 3.3 Populasi Dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Obyek populasi yang akan diteliti oleh penulis telah diketahui bahwa populasi karyawan pt. Ikapharmindo putramas medan di jl gatot subroto 242 medan yang berjumlah 69 orang

#### 3.3.2 Sampel

Menurut sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena pengambilan

sampel yang merupakan keseluruhan populasi. Yang berjumlah karyawan pt. Ikapharmindo putramas medan di jl gatot subroto 242 medan sebesar 69 orang

### 3.4 Defenisi Operasional

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi variabel**

Variabel	Defenisi	Indikator variabel	Skala
Gaya kepemimpinan (x1)	Menurut hasibuan (2014,). Menyatakan gaya kepemimpinan adalah merupakan norma yang digerakkan olehh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.	1. Kemampuan mengambil keputusan. 2. Kemampuan memotivasi . 3. Kemampuan komunikasi . 4. Kemampuan mengendalikan bawahan. 5. Tanggung jawab. 6. Kemampuan mengendalikan emosional. ( kartono 2017)	Likert
Pengembangan SDM (x2)	Menurut sikula (2018) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan	1. Motivasi 2. Kepribadian 3. Ketrampilan (kadarisman (2018)	Likert
Kinerja karyawan (y)	Menurut samsuddin (2018) kinerja karyawan adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan	1. Kuantitas pekerjaan. 2. Kualitas Pekerjaan. 3. Kemandirian. 4. Inisiatif. 5. Adaptabilitas. 6. Kerjasama (kasmir 2018)	Likert

Sumber : data diolah peneliti (2024)

### 3.5 Skala pengukuran data

Penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial. Skala ini juga sering disebut *summated rating scale*, karena digunakan untuk memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan jawaban pernyataan atau pertanyaan yang diberikan (situmorang, 2017).

Skala interval yang digunakan didalam penelitian ini adalah bersifat *favorable* dimana :

**Tabel 3.3**  
**Instrumen skala likert**

No	Skala	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang setuju	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber: situmorang (2017)

### 3.6 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

#### 1. Wawancara

Dengan cara melakukan komunikasi dengan pihak-pihak yang terkait sesuai dengan topik yang diteliti.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden tentang variabel-variabel dalam penelitian. Metode ini digunakan untuk menyingkap identitas penelitian dan untuk mengungkap variabel-variabel dalam penelitian guna mendapatkan informasi spesifik dan melibatkan pengelolaan data dimana pengumpulan data menggunakan alat berupa kuesioner. Metode pengumpulan data dengan kuesioner atau angket memiliki kelebihan yaitu mudah dikelola, data yang diperoleh dapat dipercaya,

serta penetapan kode, analisis, dan interpretasi data relatif sederhana. Sedangkan kekurangan dari teknik ini adalah responden mungkin tidak mampu atau tidak bersedia memberikan informasi yang diharapkan dan penyusunan pertanyaan agar mudah dipahami merupakan hal yang tidak mudah.

### **3.7 Jenis Dan Sumber Data**

#### **3.7.1 Jenis Data**

Menurut sugiyono (2019) berdasarkan pengelompokannya, data dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder.

#### **3.7.2 Sumber Data**

Menurut sugiyono (2019) sumber data mengacu pada informasi mentah atau pengamatan yang dikumpulkan sebagai informasi. Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder dengan penjelasan sebagai berikut

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih pada mahasiswa universitas prima indonesia. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner dan melakukan wawancara singkat kepada responden baik.
- b. Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting seperti sensus penduduk. Data sekunder yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber dari literatur buku untuk teori-teori, situs internet, dan penelitian terdahulu yang berupa skripsi, jurnal ilmiah nasional dan internasional

### 3.8 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.8.1 Uji Validitas

Menurut sugiyono (2019) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Kuesioner dapat dikatakan mempunyai kevalidan jika pertanyaan yang diajukan peneliti mampu untuk mengungkapkan jawaban dari Rumusan masalah suatu penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan awal penelitian. Apabila hasil dari kuesioner menghasilkan data yang tidak relevan maka kuesioner tersebut mempunyai validitas yang rendah.

Validnya suatu kuesioner dapat diakui apabila nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai  $r$  hitung  $\leq r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program *statistical package for social sciences* (spss). Berdasarkan survei, kuesioner diberikan kepada 30 responden pada karyawan pt.ikapharmindo putramas untuk menguji valid tidaknya seluruh pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner.

### 3.8.2 Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha ( $\alpha$ ) > 0,60 maka, dinyatakan reliable atau valid. Sebaliknya jika memberikan nilai cronbach alpha ( $\alpha$ ) < 0,60 maka, dinyatakan tidak reliable atau tidak valid.

## 3.9 Teknik Dan Analisa Data

### 3.9.1. Uji Statistik Deskriptif

Uji analisis deskriptif yaitu suatu metode analisis dimana data-data yang dikumpulkan, diklasifikasikan, dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif sehingga memberikan informasi dan gambaran mengenai topik yang akan dibahas.

### 3.9.2. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut sugiyono (2019) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (ols) untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh merupakan yang terbaik dalam hal ketetapan estimasi tidak bias serta konsisten

Analisis grafik dilakukan dengan memeriksa histogram, yang membandingkan distribusi observasi dengan distribusi normal. Jika data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti polanya, maka dapat dikatakan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu uji statistik

sederhana dapat dilakukan dengan mengecek nilai kurtosis dan skewness dari residual atau menggunakan uji statistik non-parametrik seperti kolmogorov-smirnov (k-s). Uji statistik dengan melihat nilai kurtosis mempertimbangkan jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka distribusi dianggap tidak normal. Sedangkan dalam uji k-s, hipotesis dibentuk sebagai berikut:

$H_0$ : data residual memiliki distribusi normal

$H_1$ : data residual tidak memiliki distribusi normal

Penelitian ini menghadapi keterbatasan sampel yang cukup kecil, sehingga pendekatan yang tepat untuk uji normalitas adalah dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non-parametrik kolmogorov-smirnov (k-s).

## 2. Uji Heteroskedesitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terjadi tidak seragaman varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Jika varians residual tetap konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lain, hal tersebut disebut sebagai homoskedastisitas sebaliknya, jika varians berbeda-beda, maka kondisi tersebut disebut sebagai heteroskedastisitas (ghozali 2013: 139). Model regresi yang dianggap baik adalah yang menunjukkan homoskedastisitas, atau tidak terjadi heteroskedastisitas..

## 3. Uji Multikolineritas

uji multikolineritas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam sebuah model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara variabel independen. Multikolineritas dapat diidentifikasi dengan melihat nilai

tolerance dan variance inflation factor (vif). Sebuah model dianggap mengalami multikolinieritas jika nilai tolerance kurang dari 0,10 atau vif lebih besar dari 10.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menilai apakah setiap variabel independen saling berkorelasi secara linear atau tidak.

### 3.9.3. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur intensitas pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu profitabilitas, leverage, kebijakan deviden terhadap struktur modal. Maka model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan

Y = variabel terikat (kinerja karyawan)

A = konstanta

B = koefisien regresi

X<sub>1</sub> = variabel bebas (gaya kepemimpinan)

X<sub>2</sub> = variabel bebas (pengembangan sdm)

### 3.9.4. Uji Hipotesis

#### 1. Uji-.Persial (Uji-T)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, pengujian ini dilakukan pada signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hipotesis akan diterima atau ditolak apabila:

- A. Nilai signifikan  $<0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif, maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
- B. Nilai signifikan  $>0,05$  dan koefisien regresi bernilai negatif, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial

## 2. Uji - simultan (uji-f)

Uji f digunakan untuk mengevaluasi pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Hipotesis nol yang diajukan dalam pengujian ini menyatakan bahwa semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka kesimpulan yang diambil adalah menolak hipotesis nol yang mengindikasikan bahwa koefisien tersebut signifikan secara statistik. Ghozali memberikan panduan sebagai berikut:

- a. Pandangan awal (*quick look*): jika nilai f lebih besar dari 4, maka hipotesis nol dapat ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Perbandingan dengan nilai tabel: nilai f hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai f yang tercantum dalam tabel. Jika nilai f yang dihitung lebih besar

daripada nilai  $f$  pada tabel, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Nilai probabilitas uji  $f$  dapat dilihat pada hasil output dari perangkat lunak statistik, seperti spss, pada kolom sig atau signifikan dalam tabel anova.

### 3. Koefisien determinasi ( $r^2$ )

Menurut ghozali (2018 : 97), koefisien determinasi ( $r^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji koefisien determinasi ( $r^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar adjusted  $r^2$  suatu variabel independen, maka menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai adjusted  $r^2$  yang telah di sediakan adalah antar 0 dan sampai 1. Apabila terdapat nilai adjusted  $r^2$  bernilai negatif, maka di anggap bernilai 0 (nol). Nilai  $r^2$  yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen. Jika koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan 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 positif dan 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.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran penting untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan pengembangan SDM di perusahaan. Dalam aspek kepemimpinan, para pemimpin sudah menunjukkan kemampuan yang sangat baik dalam mendengarkan dan menerima masukan dari tim, serta mampu mengelola tekanan dengan baik. Hal ini terlihat dari nilai tertinggi yang mencapai 4,32 untuk kedua aspek tersebut. Namun, masih perlu peningkatan dalam hal pengambilan keputusan yang lebih hati-hati dengan nilai 4,13. Untuk mengatasi hal ini, pemimpin sebaiknya mulai menerapkan cara pengambilan keputusan yang lebih terencana, misalnya dengan membuat daftar pertimbangan dan melibatkan anggota tim dalam diskusi sebelum mengambil keputusan penting.
2. Untuk pengembangan SDM, karyawan menunjukkan sikap yang sangat positif dalam menerima kritik dan berbagi pengetahuan dengan rekan kerja, dengan nilai 4,26. Namun, semangat untuk terus belajar masih perlu ditingkatkan karena mendapat nilai terendah 4,06. Perusahaan bisa mendorong semangat belajar dengan membuat program pengembangan yang menarik, seperti pelatihan online yang bisa diakses kapan saja, atau mengadakan sharing session rutin antar karyawan. Pemberian penghargaan untuk karyawan yang aktif belajar dan berbagi pengetahuan juga bisa menjadi cara yang efektif untuk meningkatkan motivasi belajar. Dengan menerapkan saran-saran ini,

diharapkan kualitas kepemimpinan dan pengembangan SDM akan meningkat, yang pada akhirnya akan membuat kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Bagi

3. peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Penggunaan metode penelitian campuran (mixed method) dengan sampel yang lebih besar juga akan memberikan hasil yang lebih komprehensif. Perbandingan dengan perusahaan sejenis dapat memberikan perspektif yang lebih luas tentang praktik terbaik dalam industri.

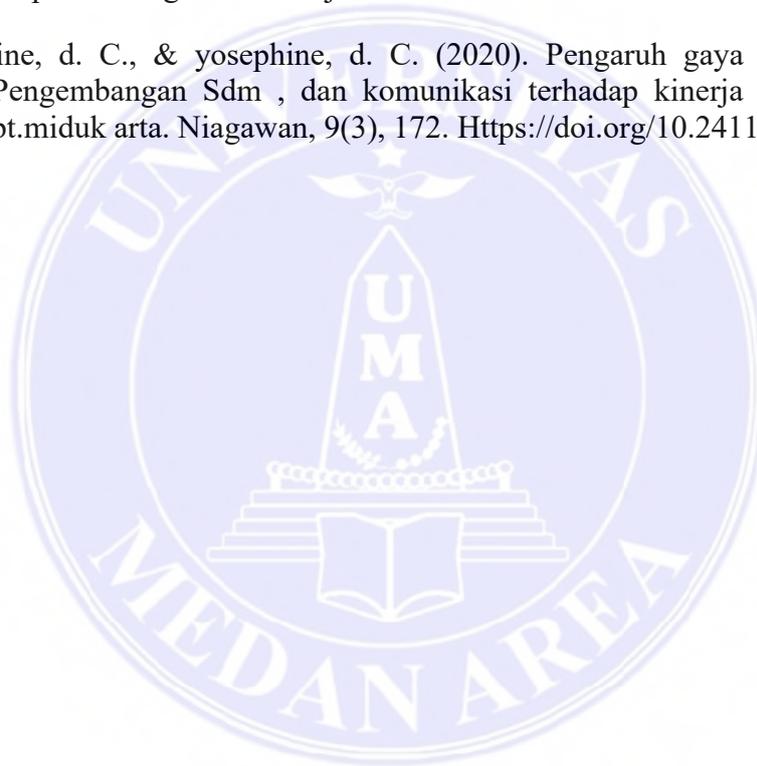


## DAFTAR PUSTAKA

- Andhi sukma hanafi, chairil almy, dan m. Tirtana siregar. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal manajemen industri dan logistik*. Vol. 02 no. 01 mei 2018, 52-61.
- Astria khairizah, irwan noor, agung suprpto. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di perpustakaan universitas brawijaya malang). *Jurnal administrasi publik*. Vol. 3, no. 7, hal. 1268-1272.
- [5] demak claudia yosephine simanjuntak, nabillah pratiwi, melva r.hutahaean. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, Pengembangan Sdm , dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Miduk arta. Niagawan. Vol 9 no 3 november 2020, 172-177.
- Dipa teruna dan tedy ardiansyah(2021) model gaya kepemimpinan pada perusahaan di indonesia. *Jurnal teknologi dan manajemen*. *Jurnalteknologi dan manajemen- vol. 19*
- Dr. Fauzi. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, *jurnal ekonomi manajemen sistem informasi*
- Dwi setyaningsih, dkk. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) unit induk distribusi jawa timur. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*. <https://jurnal.uns.ac.id/jikap/article/download/76254/pdf>
- Dirani, k. M., abadi, m., alizadeh, a., barhate, b., garza, r. C., gunasekara, n., ibrahim, g., & majzun, z. (2020). Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: a response to covid-19 pandemic. *Human resource development international*, 23(4), 380-394.
- Esti monalis, wehelmina rumawas, tinneke m. Tumbel, (2020). Pengembangan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja produktivitas. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/download/29738/28799>
- 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.
- farkhr zamzam dan harun samsuddin (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. [tidak disebutkan dalam sumber].

- Hamidi(2020) pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Dimensi*, vol. 9, no. 1 : 1-16
- Husen waedoloh, hieronymus purwanta, suryo ediyon(2021) gaya kepemimpinan dan karekteristik pemimpin yang efektif. Webinar dewan profesor universitas sebelas maret 2021 shes: conference series 5 (1)
- Imron, dan suhardi. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja dan dampaknya kepada kinerja pegawai. *Jem: jurnal ekonomi dan manajemen stie pertiba pangkalpinang*. Vol 5, no. 1, edisi juli 2019, hal 64-83.
- In, p., berlian, p. T., & pasifik, k. (1957). The tellurometer. *Australian surveyor*, 16(7), 429–447. <https://doi.org/10.1080/00050326.1957.10437402>
- Kareem, m. A., & hussein, i. J. (2019). The impact of human resource development on employee performance and organizational effectiveness. *Management dynamics in the knowledge economy*, 7(3), 307–322. <https://doi.org/10.25019/mdke/7.3.02>
- Lutfi ristiyani\*, anton subarno, tri murwaningsih(2024) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di pt djarum kudu jurnal informasi dan komunikasi administrasi perkantoran vol.8, no.1
- Maludin panjaitan. (2017). Pengaruh pengembangan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pt. Indojaya agrinusa. *Jurnal ilmiah methonomi*. Vol. 3 no. 2 (juli – desember 2017), 7-15.
- Muhammad zaky (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawanjurnalkomitmen.<https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/komitmen/article/download/25249/8879>
- Pramesrianto, a., amin, s., & ratnawati, r. (2019). Pengaruh pengembangan gaya kepemimpinan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Jambi media grafika “tribun jambi.” *Jurnal dinamika manajemen*, 7(1), 27–36. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i1.16661>
- Pradhan, r. K., & jena, l. K. (2023). Employee performance at workplace: conceptual model and empirical validation. *Business perspectives and research*, 11(1), 42-58.
- Silvia mega eliza sihombing, rian rahmat ramadhan, alum kusumah. (2023). Pengaruh pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, danPengembangan Sdm terhadap kinerja karyawan pada balai pemantapan kawasan hutan wilayah xix pekanbaru. *Prosiding sneba seminar nasional ekonomi bisnis & akuntansi*. Volume 3, 2023 hal. 982-993.

- sukmawati, e., ratnasari, s. L., & zulkifli, z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- sugiyono. 2019. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Bandung: alfabeta.
- Tamimi, m., & sopiah, s. (2022). The influence of leadership style on employee performance: a systematic literature review. *International journal of entrepreneurship and business management*, 1(2), 128–138. <https://doi.org/10.54099/ijebm.v1i2.360>
- yosephine, d. C., & yosephine, d. C. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, Pengembangan Sdm , dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pt.miduk arta. Niagawan, 9(3), 172. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i3.19>





## Kuesioner

### Lampiran 1. Angket/kuesioner penelitian

Responden yang terhormat:

Bersama ini saya amanda alifah zafitri( 218320075) memohon kesedian bapak/ibu untuk mengisi daftar kusioner yang diberikan informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program sarjana manajemen universitas medan area dengan judul: pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangansdm terhadap kinerja karyawan pt. Ikapharmindo putramas medan

Informasi ini merupakan bantuan sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian atas bantuan bapak/ibu saya ucapkan terima kasih.

#### A. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi tanda checklist pada salah satu jawaban yang paing sesuai menurut bapak/ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- |                        |         |                 |
|------------------------|---------|-----------------|
| a. Sangat setuju       | : (ss)  | : dengan skor 5 |
| b. Setuju              | : (s)   | : dengan skor 4 |
| c. Kurang setuju       | : (ks)  | : dengan skor 3 |
| d. Tidak setuju        | : (ts)  | : dengan skor 2 |
| e. Sangat tidak setuju | : (sts) | : dengan skor 1 |

#### B identitas responden

1. Nama :
2. Umur :
  - a) 19 -22 tahun
  - b) 23-25 tahun
  - c)26-30 tahun
3. Jenis kelamin :
  - a) laki-laki
  - b) perempuan

### Kinerja karyawan

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
	<b>Kualitas pekerjaan (quality of work)</b>					
1.	Saya selalu memastikan hasil pekerjaan saya rapi dan akurat.					
2.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan					
	<b>Pengetahuan pekerjaan (job knowledge)</b>					
3.	Saya memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan saya.					
4.	Saya terus belajar untuk meningkatkan pengetahuan terkait pekerjaan saya.					
	<b>Kerjasama tim (teamwork)</b>					
5.	Saya berkomunikasi dengan baik dan membantu rekan kerja saat dibutuhkan.					
6.	Saya berkontribusi aktif dalam diskusi tim dan menghargai pendapat orang lain.					
	<b>Kreativitas (creativity)</b>					
7.	Saya mencari cara baru untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.					
8.	Saya tidak ragu mengusulkan ide-ide segar untuk meningkatkan proses kerja.					
	<b>Inovasi (innovation)</b>					
9.	Saya berusaha menemukan metode baru yang lebih efisien dalam melakukan pekerjaan.					
10.	Saya terbuka terhadap perubahan dan aktif mencari peluang perbaikan dalam sistem kerja.					
	<b>Inisiatif (initiative)</b>					
11.	Saya mengambil tindakan proaktif tanpa harus selalu diperintah.					
12.	Saya berani mengambil tanggung jawab tambahan untuk membantu tim mencapai tujuan					

### Gaya kepemimpinan

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
	<b>Kemampuan mengambil keputusan</b>					
1.	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam waktu yang sesuai.					
2.	Saya mempertimbangkan berbagai aspek dan dampak sebelum membuat keputusan penting.					

	<b>Kemampuan memotivasi</b>					
3	Saya selalu memberikan dorongan positif kepada tim untuk mencapai target.					
4.	Saya mengenali dan menghargai kontribusi setiap anggota tim.					
	<b>Kemampuan komunikasi</b>					
5.	Saya menyampaikan instruksi dan informasi dengan jelas kepada tim.					
6.	Saya mendengarkan dengan baik dan terbuka terhadap masukan dari anggota tim					
	<b>Kemampuan komunikasi</b>					
7.	Saya menyampaikan instruksi dan informasi dengan jelas kepada tim.					
8	Saya mendengarkan dengan baik dan terbuka terhadap masukan dari anggota tim					
	<b>Tanggung jawab</b>					
9	Saya bertanggung jawab penuh atas keputusan dan tindakan yang saya ambil.					
10	Saya memastikan semua tugas dan kewajiban tim terpenuhi dengan baik.					
	<b>Kemampuan mengendalikan emosional</b>					
11	Saya tetap tenang dan berpikir jernih saat menghadapi situasi yang menekan.					
12	Saya mampu mengelola emosi diri dan membantu meredakan ketegangan dalam tim					

### Pengembangan Sdm

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
	<b>Motivasi</b>					
1.	Saya bersemangat untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam pekerjaan saya.					
2.	Saya aktif mencari peluang untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian tim.					
	<b>Kepribadian</b>					
3	Saya berusaha untuk bersikap ramah dan profesional dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan pelanggan.					
4.	Saya terbuka terhadap kritik dan saran untuk perbaikan diri					
	<b>. Keterampilan</b>					

5.	Saya berusaha untuk meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan saya secara berkala.					
6.	Saya bersedia untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki dengan rekan kerja.					

## Lampiran Tabulasi Data

## Gaya Kepemimpinan

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12
5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	3	1	4	5	5	2	4	4	3	3
2	5	1	5	1	3	1	1	2	1	1	5
3	2	4	1	1	2	3	4	3	2	4	3
3	3	3	5	2	5	3	1	3	1	4	2
4	3	2	2	5	3	5	2	4	3	1	5
4	4	4	1	5	5	5	5	2	4	3	2
2	4	5	3	2	5	5	1	5	1	2	1
1	1	1	5	2	1	5	1	3	1	2	3
5	2	4	4	4	4	4	5	5	1	5	2
5	4	3	3	4	1	2	2	2	2	2	3
3	2	3	3	1	2	2	2	1	3	1	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3
2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2
3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2
3	1	3	3	3	1	1	3	2	2	3	3
2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2
2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2
3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3
2	3	3	1	3	3	2	1	3	2	2	3
3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	1
1	1	3	3	3	1	1	2	1	2	2	3
3	1	3	1	3	3	1	3	3	2	2	3
1	3	2	1	1	1	3	2	1	3	3	1

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12
1	3	3	2	3	2	2	1	1	3	1	2
2	3	2	1	3	2	1	1	2	3	2	2
3	3	1	3	3	3	3	1	1	3	1	1
1	2	2	3	3	3	3	2	1	3	1	2
1	1	2	1	2	3	3	1	3	2	2	3
3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1
2	1	1	2	1	2	1	3	2	3	1	2
2	1	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2
3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3
2	3	2	1	2	2	3	1	1	2	3	1
3	2	3	3	3	1	1	2	1	1	2	1
3	1	2	3	3	2	1	1	1	2	1	1
1	3	3	1	1	3	3	2	1	2	1	3
2	3	3	2	3	1	2	2	1	1	3	2
1	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1
2	3	2	3	1	3	1	2	3	3	2	2
1	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2
3	1	3	1	1	3	1	3	2	2	1	2
3	2	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2
2	3	1	2	1	1	1	1	2	3	3	1
1	1	3	4	1	5	4	1	3	4	1	4
1	4	2	2	1	4	2	4	2	2	2	3
1	2	2	2	1	4	1	3	5	1	5	5
5	4	4	4	1	5	5	2	2	4	5	5
3	1	4	2	5	2	1	2	3	3	5	1
2	1	4	3	1	4	1	4	5	2	5	5
1	1	5	4	5	5	2	2	5	2	3	3
4	2	3	4	3	1	1	1	2	5	5	2
5	4	4	5	2	1	5	2	5	4	4	5
2	1	1	1	3	4	3	4	3	4	1	1
2	5	3	4	1	5	3	4	2	5	2	4
4	2	5	1	3	3	2	4	3	3	4	4
4	4	1	2	4	4	2	5	5	5	5	4
1	1	4	4	1	4	2	1	4	4	2	1
2	2	4	4	5	1	1	1	3	3	4	3
3	4	1	2	4	5	2	5	1	3	1	2
3	5	1	3	4	2	1	4	1	2	5	2

## Pengembangan Sdm

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6
4	5	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	5
5	4	5	4	4	5
5	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	5
4	4	5	5	5	4
4	2	5	2	2	2
1	3	2	5	2	5
4	4	1	1	3	1
3	2	2	4	4	1
5	1	4	5	3	3
4	2	2	2	1	5
1	2	4	2	2	2
1	2	3	2	2	5
2	3	4	3	2	4
4	5	3	1	1	1
3	2	3	3	3	1
3	2	1	2	2	1
2	3	1	1	3	3
2	3	1	3	1	2
3	3	3	1	1	2
3	2	3	3	3	3
3	3	1	2	1	2
3	1	2	1	1	3
1	3	1	2	2	3
2	2	2	1	2	2
1	1	1	3	2	3
3	3	1	3	2	1
3	3	2	1	2	2
3	3	2	2	2	2
1	3	1	3	2	2
1	2	3	3	1	1
3	3	1	2	1	2
2	3	2	1	1	1
1	1	3	2	1	3
1	3	1	1	1	3
3	2	3	2	3	2

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6
2	3	1	3	3	2
1	3	1	2	3	3
3	1	3	3	3	1
1	3	1	2	2	3
3	3	2	2	3	2
3	3	2	1	1	3
3	2	1	2	1	2
2	3	3	1	2	1
2	1	1	3	2	3
3	2	3	1	3	2
3	2	1	1	1	3
3	2	2	1	3	2
4	4	3	3	4	4
2	1	3	5	5	1
4	2	3	1	5	1
1	3	1	1	5	2
3	4	5	5	2	3
1	3	4	3	3	3
2	1	3	1	1	3
1	4	1	3	3	4
4	3	4	1	2	4
3	3	4	1	2	2
5	4	5	2	2	2
2	3	4	5	1	4
2	4	2	5	1	2
3	3	3	2	1	1
5	3	4	5	4	1
5	4	4	5	2	3
5	5	2	4	4	1

### Kinerja Karyawan

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	y1.11	y1.12
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5

2	1	2	3	3	1	5	2	5	5	5	4
3	4	3	2	1	3	3	4	2	4	4	1
3	5	4	3	5	5	4	3	4	2	3	3
3	5	1	5	4	4	1	5	3	2	4	1
3	1	2	1	3	5	2	1	5	1	5	3
3	1	4	5	1	5	4	2	3	4	4	2
2	1	2	1	5	2	5	4	1	5	3	3
4	5	1	5	4	2	4	5	1	4	3	3
3	4	2	4	3	1	5	3	1	2	3	5
4	4	4	3	4	3	3	2	4	2	4	4
1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	2	3
2	2	1	1	3	1	2	2	1	3	2	3
3	2	2	3	1	1	3	2	1	2	3	2
2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	3	1
1	3	1	2	3	3	1	2	3	1	3	1
1	1	1	2	3	3	2	3	3	2	1	3
3	3	3	1	1	1	1	3	1	2	1	3
2	2	1	2	1	3	3	1	3	3	1	2
3	1	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2
1	2	3	1	1	1	2	3	3	2	2	1
1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	3
2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2
2	3	1	1	2	2	3	3	3	3	1	3
3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	1	2
2	3	1	3	3	3	2	1	2	2	3	2
2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3
3	3	3	2	1	1	3	3	1	3	2	1
3	1	1	3	2	3	2	2	3	1	3	3
2	3	2	1	2	1	1	3	2	2	2	1
3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	1	3
3	1	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2
2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3
1	3	2	3	2	3	1	3	1	3	3	3
3	1	3	1	1	2	1	3	3	2	1	1
2	1	2	3	1	1	1	3	1	1	3	2
3	3	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1
3	3	3	2	2	1	1	2	3	1	3	1
3	3	3	3	2	2	1	2	1	1	3	3
3	3	2	2	1	3	3	3	1	2	2	3
1	1	3	1	1	2	2	2	3	1	2	3
2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	3	2
1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3
2	3	3	1	3	2	3	1	1	1	1	1

5	5	4	1	5	1	1	1	2	4	4	2
2	4	3	1	2	3	2	2	3	4	3	4
5	2	2	4	2	4	4	5	5	5	2	4
1	1	4	5	1	3	5	5	4	2	5	1
4	4	3	1	5	5	5	3	5	3	1	5
4	4	3	3	1	2	1	1	4	4	1	2
3	1	2	3	2	1	4	5	3	4	5	3
2	4	5	4	4	3	5	4	2	2	1	1
1	1	5	2	4	5	3	3	1	3	1	3
2	3	2	1	4	3	4	4	1	5	3	3
3	1	3	3	5	3	3	4	2	2	5	1
2	4	4	1	5	4	2	5	1	5	5	3
1	5	4	1	2	2	5	2	1	5	4	3
3	3	4	5	2	1	2	2	1	5	5	3
5	3	3	1	4	4	5	1	5	1	2	5
2	1	1	3	5	4	4	2	5	4	4	4
2	1	4	2	5	1	5	4	1	2	3	5

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419

15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601

47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabulasi data hasil Spss

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	34.9667	128.447	.721	.915
x1.2	35.1667	122.282	.745	.913
x1.3	34.9333	129.651	.690	.916
x1.4	35.1000	134.852	.389	.928
x1.5	35.0333	125.482	.733	.914
x1.6	35.0000	127.655	.668	.917
x1.7	34.9667	123.137	.697	.915
x1.8	35.3333	124.506	.688	.916
x1.9	35.0667	125.237	.763	.913
x1.10	35.4333	125.151	.718	.914
x1.11	35.2333	122.185	.773	.912
x1.12	35.0667	131.857	.568	.920

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	14.9333	30.202	.535	.841
x2.2	15.0667	30.754	.535	.841
x2.3	15.0333	26.033	.725	.804
x2.4	15.1000	26.990	.696	.811
x2.5	15.3333	27.402	.762	.800

x2.6	14.8667	28.533	.552	.840
------	---------	--------	------	------

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	34.1000	141.817	.842	.920
y1.2	34.0667	141.237	.677	.926
y1.3	34.3000	144.217	.701	.925
y1.4	34.0000	140.414	.739	.923
y1.5	34.0333	140.378	.732	.923
y1.6	34.1333	144.740	.630	.927
y1.7	33.8667	141.637	.710	.924
y1.8	33.9000	145.266	.682	.925
y1.9	34.0333	145.620	.599	.929
y1.10	34.0667	145.582	.656	.926
y1.11	33.6667	141.678	.781	.922
y1.12	33.9333	144.961	.667	.926

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan ( $X_1$ )	0,923 > 0,6	Reliabel
Pengembangan Sdm ( $X_2$ )	0,849 > 0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,9305 > 0,6	Reliabel

### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19 - 22 Tahun	29	42.0	42.0	42.0
23 - 25 Tahun	34	49.3	49.3	91.3
26 - 30 Tahun	6	8.7	8.7	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Jenis\_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	22	31.9	31.9	31.9
	Perempuan	47	68.1	68.1	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

	S	S	T	T	K	K	ε	S	S	S	S	Total of Frequency	Total of Percentage	min	max	Mean	std	mod	med
x1.1	1	1.45	3	4.35	2	2.9	3.4	9.2	2.9	2.0	2.3	69	100%	1	5	4.26	1.28	3	3
x1.2	4	5.8	3	4.35	4	5.8	2.7	9.1	3.1	4.9	3.3	69	100%	1	5	4.13	1.41	1	3
x1.3	4	5.8	2	2.9	2	2.9	3.0	3.4	3.1	4.9	4.3	69	100%	1	5	4.19	1.21	3	3
x1.4	2	2.9	4	5.8	2	2.9	3.2	6.2	2.9	2.0	2.3	69	100%	1	5	4.19	1.34	3	3
x1.5	2	2.9	3	4.35	3	4.35	2.7	9.3	3.4	9.2	3.8	69	100%	1	5	4.28	1.39	3	3
x1.6	1	1.45	4	5.8	3	4.35	3.6	2.7	2.5	6.2	6.3	69	100%	1	5	4.16	1.34	3	3
x1.7	3	4.35	3	4.35	2	2.9	2.5	6.2	3.6	2.1	2.7	69	100%	1	5	4.28	1.44	1	2
x1.8	3	4.35	2	2.9	1	1.45	2.7	9.1	3.6	2.1	2.7	69	100%	1	5	4.32	1.39	2	2
x1.9	3	4.35	4	5.8	1	1.45	3.2	6.2	2.9	2.0	2.3	69	100%	1	5	4.16	1.39	2	3
x1.10	2	2.9	3	4.35	1	1.45	3.0	3.4	3.3	7.8	3.8	69	100%	1	5	4.29			

x 1. 1 1	1	1. 45	4	5. 8	3	4. 3 5	2 5	3 6 3	5 2 3	69	100 %	1	5	4. 32	1. 4 6	2	2
x 1. 1 2	2	2. 9	1	1. 4 5	4	5. 8	3 3	7. 8 3	2 9 3	69	100 %	1	5	4. 25	1. 3 3	2	3
x 2. 1	3	4. 35	4	5. 8	4	5. 8	3 3	7. 8 3	2 5 3	69	100 %	1	5	4. 06	1. 2 8	3	3
x 2. 2	3	4. 35	2	2. 9	4	5. 8	3 3	7. 8 3	2 7 3	69	100 %	1	5	4. 14	1. 0 8	3	3
x 2. 3	3	4. 35	3	4. 3 5	3	4. 3 5	2 5 3	6. 2 3	3 5 2	69	100 %	1	5	4. 25	1. 3 9	1	3
x 2. 4	2	2. 9	4	5. 8	0	0	3 1	4. 9 3	3 2 8	69	100 %	1	5	4. 26	1. 4 3	1	2
x 2. 5	3	4. 35	4	5. 8	5	7. 2 5	2 9 3	2. 2 3	2. 0 8 5	69	100 %	1	5	4. 09	1. 2 7	2	2
x 2. 6	3	4. 35	2	2. 9	1	1. 4 5	3 1 3	4. 9 3	3 2 8	69	100 %	1	5	4. 26	1. 3	2	2
y 1. 1	0	0	5	7. 2 5	2	2. 9	3 9	6. 5 2	2 3 3	69	100 %	1	5	4. 16	1. 1 9	3	3
y 1. 2	5	7. 25	1	1. 4 5	2	2. 9	3 2	6. 3 9	2 3 0	69	100 %	1	5	4. 14	1. 4 3	1	3
y 1. 3	3	4. 35	1	1. 4 5	3	4. 3 5	3 0	3. 4 2	3 4 3	69	100 %	1	5	4. 26	1. 2 3	2	3
y 1. 4	1	1. 45	2	2. 9	0	0	2 8	0. 5 8	3 8 7	69	100 %	1	5	4. 45	1. 3 7	1	2
y 1. 5	3	4. 35	2	2. 9	3	4. 3 5	3 8	5. 0 7	2 3 3	69	100 %	1	5	4. 1	1. 4 7	1	2
y 1. 6	2	2. 9	6	8. 7	2	2. 9	2 9	4 9	3 4 0	69	100 %	1	5	4. 14	1. 3 2	1	3

y 1. 7	5	7. 25	2	2. 9	2	2. 9	3	4	2	7. 6	69	100 %	1	5	4. 07	1. 5	1	3
y 1. 8	1	1. 45	3	4. 3 5	0	0	3	5.	2	9. 1	69	100 %	1	5	4. 26	1. 2 7	2	3
y 1. 9	1	1. 45	4	5. 8	2	2. 9	3	6.	3	3. 4	69	100 %	1	5	4. 25	1. 4 4	1	3
y 1. 1 0	3	4. 35	2	2. 9	6	8. 7	3	4.	2	9. 1	69	100 %	1	5	4. 12	1. 3 4	2	3
y 1. 1 1	1	1. 45	0	0	5	7. 2 5	2	0.	3	0. 7	69	100 %	1	5	4. 39	1. 4 1	3	3
y 1. 1 2	5	7. 25	1	1. 4 5	3	4. 3 5	2	2.	3	4. 9	69	100 %	1	5	4. 16	1. 2 9	3	3

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja_Karyawan
/METHOD=ENTER Gaya_Kepemimpinan Pengembangan_Sdm
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID.
    
```

**Regression**

**Notes**

Output Created	06-NOV-2024 10:49:44
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0

	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	69
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Kinerja_Keuangan /METHOD=ENTER Gaya_Kepemimpinan Pengembangan_Sdm /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	00:00:02.86
	Elapsed Time	00:00:03.45
	Memory Required	2912 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	880 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

[DataSet0]

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/6/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)4/6/25

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan_Sdm, Gaya_Kepemimpinan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 <sup>a</sup>	.796	.790	4.46590

a. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Sdm, Gaya\_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

### ANOVA<sup>a</sup>

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

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Sdm, Gaya\_Kepemimpinan

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.072	1.846		1.123	.266		
	Gaya_Kepemimpinan	.471	.087	.518	5.392	.000	.335	2.989
	Pengembangan_Sdm	.788	.181	.418	4.358	.000	.335	2.989

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Gaya_Kepemimpinan	Pengembangan_Sd
1	1	2.925	1.000	.01	.00	.00
	2	.058	7.132	.99	.09	.08
	3	.017	13.091	.00	.90	.91

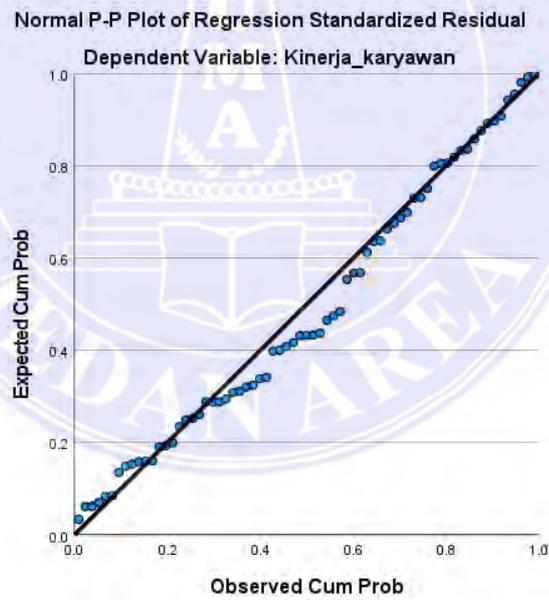
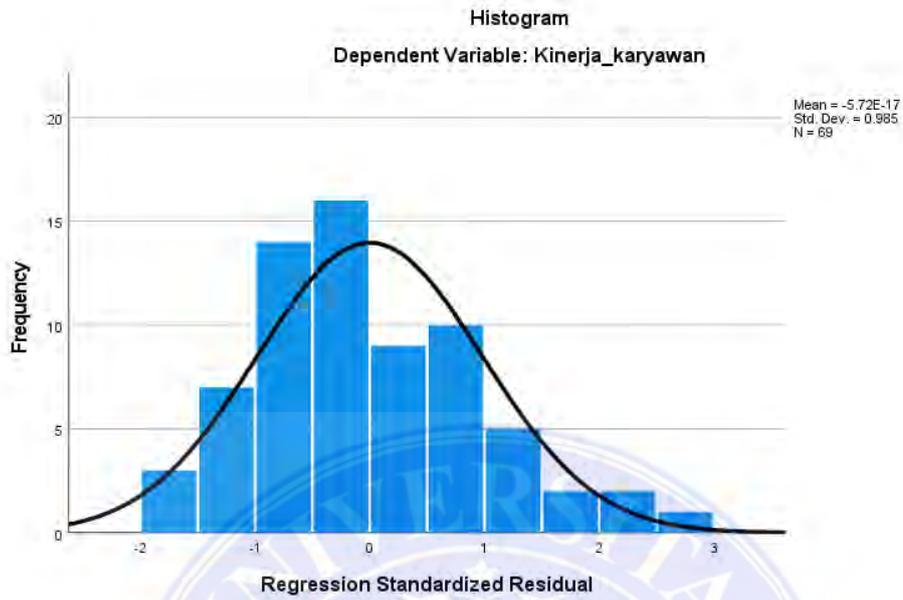
a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

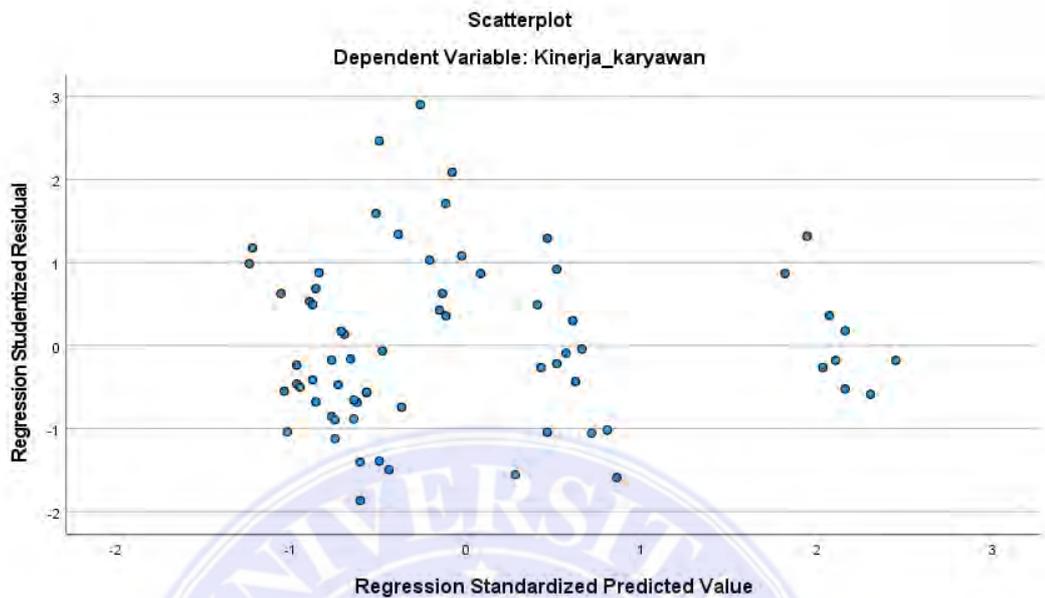
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.6826	51.7527	30.4203	8.70302	69
Std. Predicted Value	-1.234	2.451	.000	1.000	69
Standard Error of Predicted Value	.538	1.707	.892	.269	69
Adjusted Predicted Value	19.5004	51.8425	30.4220	8.70713	69
Residual	-8.18746	12.83328	.00000	4.39973	69
Std. Residual	-1.833	2.874	.000	.985	69
Stud. Residual	-1.866	2.902	.000	1.002	69
Deleted Residual	-8.48570	13.08694	-.00175	4.55024	69
Stud. Deleted Residual	-1.903	3.083	.004	1.019	69
Mahal. Distance	.001	8.947	1.971	1.868	69
Cook's Distance	.000	.055	.011	.014	69
Centered Leverage Value	.000	.132	.029	.027	69

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Charts**





```

NPAR TESTS
  /K-S (NORMAL)=RES_1
  /MISSING ANALYSIS
  /KS_SIM CIN(99) SAMPLES(10000).
    
```

**NPar Tests**

**Notes**

Output Created	06-NOV-2024 12:29:59	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	69
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used		Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS /KS_SIM CIN(99) SAMPLES(10000).
Resources	Processor Time	00:00:00.06
	Elapsed Time	00:00:00.19
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	786432

a. Based on availability of workspace memory.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		69	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.39973302	
Most Extreme Differences	Absolute	.100	
	Positive	.100	
	Negative	-.044	
Test Statistic		.100	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.083	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.085	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.077
		Upper Bound	.092

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

## Surat ijin



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

### FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kalim No. 1 Medan Utara Telp (061) 7160160, Medan 20122  
Kampus II : Jl. Sei Sekeloa No. 70A/3, Seiua Budi No. 70B Medan Telp (061) 42462994, Medan 20122  
Email : [umma@medanarea.ac.id](mailto:umma@medanarea.ac.id) / [web@umma.ac.id](mailto:web@umma.ac.id) / [ekonomi@umma.ac.id](mailto:ekonomi@umma.ac.id) / [email.fakultas.ekonomi@umma.ac.id](mailto:email.fakultas.ekonomi@umma.ac.id)

---

Nomor : 3254 / FEB / 01.1 / X / 2024 3 Oktober 2024  
 Lamp : -  
 Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,  
**PT. Ikapharmindo Putramas Medan**

Dengan hormat,  
 Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara/saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

N a m a	: Amanda Alifah Zafitri
N P M	: 218320075
Program Studi	: Manajemen
Judul	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

**A.n Kaprodi**  
 Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi  
 Program Studi Manajemen



Alifia, SE, M.Si

**Tembusan :**

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala L.PPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal

## Surat selesai

