

SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEKERJA
PADA PT. TANIHUB INDONESIA DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH : NAMA :

STANLEY WIJAYA NIM :

115190269

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2023

SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEKERJA
PADA PT. TANIHUB INDONESIA DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH : NAMA :

STANLEY WIJAYA NIM :

115190269

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2023

SURAT PERNYATAAN



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Stanley Wijaya
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190269
Program Studi : Manajemen
Alamat :
Telp:
HP:

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 11 Desember 2022



STANLEY WIJAYA

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Stanley Wijaya
NIM : 115190269
PROGRAM / Jurusan : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEKERJA PADA
PT. TANIHUB INDONESIA DI JAKARTA

Jakarta, 8 Desember 2022

Pembimbing,



Kurniati W. Andani S.E, M.M.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Stanley Wijaya
NIM : 115190269
PROGRAM/JURUSAN : S1 Manajemen
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEKERJA
DI PT.TANIHUB INDONESIA DI JAKARTA.

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 12 Januari 2023 dan dinyatakan lulus,
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : MEI IE, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : - KURNIATI W. ANDANI, S.E., M.M.
- IDA PUSPITOWATI, S.E., M.E.

Jakarta, 16 Januari 2023

Pembimbing,



(KURNIATI W. ANDANI, S.E., M.M.)

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

(A) STANLEY WIJAYA (115190269)

(B) PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEKERJA DI PT. TANIHUB INDONESIA DI JAKARTA.

(C) XVI

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak :Kurangnya kualitas kinerja pekerja yang sesuai dengan SOP dalam perusahaan akan membuat banyak para pemilik perusahaan atau manager mengadakan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang ada di perusahaan mereka seperti pelatihan dan pendidikan tambahan di luar jam kerja. Dan terdapat beberapa manager juga yang rutin mengadakan sesi tanya jawab untuk mengetahui masalah yang sedang dihadapi oleh pekerjanya dan para manager dapat membantu mereka untuk meningkatkan kualitas mereka dari masalah yang ada. Dan peran para manager atau pemilik perusahaan memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mencapai kinerja yang baik. Sehingga gaya kepemimpinan seseorang di suatu perusahaan juga memiliki peran yang cukup penting, dengan gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan hasil yang efektif juga karena selain berhubungan sangat kuat dengan kualitas pekerjanya juga sangat berkaitan dengan kinerja pekerja yang dihasilkan. Dan gaya kepemimpinan ini akan berpengaruh kepada keberhasilan suatu perusahaan contohnya pada perusahaan PT. TaniHub Indonesia di Jakarta. Dan kinerja pekerja adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal perusahaan, dan faktor lingkungan eksternal perusahaan. Penelitian ini berangkat dari rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan ? 2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ? pada PT.Tanihub Indonesia di Jakarta. Penelitian ini dilatar belakangi oleh kondisi pengembangan tenaga kerja yang dirasakan semakin penting dalam suatu perusahaan karena tuntutan dari pekerjaan itu sendiri.

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey dan pengumpulan data. Dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini akan menggunakan kuesioner (angket) yang akan saya berikan kepada responden yang akan dibagikan kepada 50 responden yang di ambil secara *random*. Dan dalam menganalisis data dalam penelitian ini penulis akan menggunakan Uji Validasi dan Reliabilitas dengan menggunakan bantuan SmartPLS versi 3.2.9.

(F) Kata kunci : Pengembangan SDM, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Pekerja.

(G) Daftar acuan

(H) Kurniati W. Andani S.E., M.M.

ABSTRACT

UNIVERSITY OF TARUMANAGARA

FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS

JAKARTA

(A) STANLEY WIJAYA (115190269)

(B) THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AND LEADERSHIP
STYLE ON WORKERS PERFORMANCE AT PT. INDONESIAN TANIHUB

(C) XVI

(D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(E) Abstract :The lack of quality worker performance in accordance with SOPs in the company will make many company owners or managers improve the human resources (HR) in their companies such as additional training and education outside working hours. And there are some managers who regularly hold question and answer sessions to find out the problems that are being faced by their workers and managers can help them to improve their quality of existing problems. And the role of managers or company owners has an important influence in improving the quality of human resources in order to achieve good performance. So that a person's leadership style in a company also has a fairly important role, with an effective leadership style can provide effective results as well because in addition to being very strongly related to the quality of its workers, it is also closely related to the performance of the workers produced. And this leadership style will affect the success of a company for example in the company PT. TaniHub Indonesia in Jakarta. And worker performance is a result of work both in quality and quantity achieved by someone to achieve certain goals. Factors that affect employee performance include employee internal factors, company internal environmental factors, and company external environmental factors. This study departs from the formulation of the problem in this study: 1) Does improving the quality of human resources affect employee performance ? 2) Does leadership style affect employee performance ? at PT. Tanihub Indonesia in Jakarta. This research is motivated by the condition of workforce development which is felt to be increasingly important in a company because of the demands of the work itself. This type of research is a type of quantitative research using survey research methods and data collection. In

collecting data in this study will use a questionnaire (questionnaire) that I will give to respondents which will be distributed to 50 respondents who are taken randomly. And in analyzing the data in this study the author will use the Validation and Reliability Test using SmartPLS version 3.2.9.

(F) Keywords: Human Resources Quality Improvement, Leadership Style, and Worker Performance.

(G) Reference

(H) Kurniati W. Andani S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

"Tak pernah ada kata terlambat untuk menjadi apa yang kamu impikan." -George Eliot

"Bersabarlah dengan dirimu sendiri. Butuh investasi waktu untuk melihat diri semakin berkembang" -Stephen Covey

"Jika kamu tak dapat melakukan hal yang besar, lakukan dari hal kecil namun dengan cara yang hebat" -Napolean Hill.

"Cara terbaik untuk memprediksi masa depan adalah dengan mempersiapkannya" -Alan Kay.

"Tidak ada formula untuk menjadi sukses, tetapi ada formula untuk gagal yaitu cobalah untuk menyenangkan hati semua orang" -Herbert Sapu.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk keluarga, teman-teman, dosen-dosen, dan guru-guru yang saya kasihi.

Kata Pengantar

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa , karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Pengembangan SDM dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pekerja pada PT. Tani Hub Indonesia” ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktu yang sudah di tentukan. Dengan tujuan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Program Ilmu Bisnis dan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

Dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu saya dalam proses pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, di antaranya :

1. Ibu Kurniati W. Andani selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini. Dan juga telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing penulis dengan penuh kesabaran.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M, MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
3. Bapak Franky Slamet S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tarumanagara. yang juga telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menyusun skripsi ini
4. Para dosen, staf, dan asisten dosen yang mengajar di Universitas Tarumanagara, yang telah memberikan waktu dan tenaga untuk dapat mendidik penulis selama penulis berkuliah di Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Pamitra Wineka selaku CEO PT. TaniHub Indonesia yang telah memberikan penulis izin untuk dapat meneliti perusahaan TaniHub.
6. Bapak Isral selaku Manager Horeca PT. Tanihub Indonesia yang telah membantu memperlancar penelitian ini.

7. Bapak Jan Muhammad Altair selaku Commercial Specialist PT. Tanihub Indonesia yang telah membantu memperlancar penelitian ini.
8. Untuk keluarga penulis yang telah memberikan dukungan, semangat, bimbingan, dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Untuk teman-teman dan para sahabat penulis di kampus yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu namun telah sangat membantu penulis dalam proses pembelajaran di Universitas Tarumanagara Fakultas Ekonomi.
10. Untuk semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu, namun telah membantu penulis dalam menyusun skripsi ini

Dan dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi susunan serta cara penulisan skripsi ini. Sehingga penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan laporan ini ke depannya. Dan akhirnya semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya dan juga bermanfaat bagi penyusun pada khususnya.

Jakarta, 8 Desember 2022



(Stanley Wijaya)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRAK</i>	v
ABSTRACT	vi
HALAMAN MOTO.....	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah.....	4
4. Rumusan Masalah	4
B. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
1. Tujuan penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II.....	7
LANDASAN TEORI.....	7
A. Gambaran Umum Teori.....	7
B. Definisi Konseptual Variabel	14
1. Pengembangan SDM	14
2. Gaya Kepemimpinan	15

3. Kinerja Karyawan.....	16
C. Kaitan Antara Variabel-Variabel.....	16
D. Penelitian yang relevan.....	18
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian	21
BAB III.....	22
METODE PENELITIAN.....	22
A. Desain Penelitian.....	22
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	23
C. Operasional Variabel Penelitian	24
D. Analisis Validitas dan Reabilitas.....	27
1. Uji Validitas	27
2. Uji Reabilitas.....	31
E. Analisis Data	32
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	32
2. <i>Predictive Relevance (Q2)</i>	33
3. <i>Effect Size (f2)</i>	33
4. Uji <i>Goodness Of Fit (GoF)</i>	34
5. Uji Hipotesis Penelitian	34
BAB IV.....	35
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Deskripsi Subjek Penelitian	35
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	36
C. Hasil Analisis Data	41
1. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)	42
2. Hasil Uji <i>Predictive Relevance (Q2)</i>	42
3. Hasil Uji Effect Size (f^2).....	43
4. Hasil Uji Goodness of Fit (GoF)	44
5. Hasil Uji Hipotesis.....	44
D. Pembahasan.....	46
BAB V.....	49
KESIMPULAN DAN SARAN	49
A. Kesimpulan	49

B. Keterbatasan dan Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN	57
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	71

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	18
Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1	25
Operasional Variabel Penelitian	25
Tabel 3.2.....	25
Operasional Variabel Penelitian	25
Tabel 3.3.....	26
Operasional Variabel Penelitian	26
Tabel 3.4.....	27
Skala Likert.....	27
Tabel 3.5.....	28
Hasil Analisis Average Variance Extracted	28
Tabel 3.6.....	29
Outer Loading.....	29
Tabel 3.7.....	30
Cross Loading.....	30
Tabel 3.8.....	31
Hasil Analisis Realibilitas	31
Tabel 4.1	35
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.2.....	35
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	35

Tabel 4.3.....	36
Hasil Kuesioner Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	36
Tabel 4.4.....	38
Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan.....	38
Tabel 4.5.....	40
Hasil Kuesioner Kinerja Pekerja.....	40
Tabel 4.6.....	42
Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2).....	42
Tabel 4.7.....	43
Hasil Analisis Predictive Relevance (Q^2).....	43
Tabel 4.8.....	43
Hasil Analisis Effect Size (F^2).....	43
Tabel 4.9.....	44
Hasil Analisis Standardized Root Mean Square Residual (SRMR).....	44
Tabel 5.0.....	45
Hasil Pengujian Bootstrapping.....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	21
Model Penelitian	21
Gambar 3.1	31
Average Variance Extracted	31
Gambar 4.1	45
Hasil Uji Boothstrapping.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner.....	57
Lampiran 2 : Hasil Pengisian Kuesioner.....	60
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas & Reabilitas	66
Lampiran 4 : Hasil Uji Model Struktural (Inner Model).....	67
Lampiran 5 : Hasil Analisis Bootstrapping	68
Lampiran 6 : Profil Objek Penelitian.....	70

Bab I

Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

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

Dalam melihat peluang ini Bapak Pamitra Wineka selaku pendiri PT. Tanihub Indonesia pada tahun 2016 tidak menyia-nyiakan peluang yang ada dan mendirikan perusahaan Tanihub. Tanihub sendiri juga terbagi ke beberapa bagian perusahaan antara lain TaniFund, TaniHub Food Solution, Dan TaniSupply. Dan masing-masing divisi memiliki perannya masing-masing. TaniFund merupakan salah satu bagian dari perusahaan TaniHub Indonesia yang bergerak di bidang keuangan dan pendanaan. TaniFund sendiri bertugas sebagai pemberi pinjaman dana kepada para petani yang ada di Indonesia. Sehingga dapat membantu para petani yang ingin memulai usaha bertani namun tidak memiliki modal yang cukup. Dan TaniFund sendiri menggunakan system *peer to peer* untuk menjalankan bisnis dalam divisi ini. Selanjutnya Tanihub memiliki divisi TaniHub Food Solution divisi ini memiliki peran yang cukup penting dalam perkembangan bisnis TaniHub sampai sekarang karena divisi ini membantu pekerjaan para pengusaha kuliner menjadi lebih efektif dan efisien dengan adanya TaniHub Food Solutin para mitra yang bekerjasama dengan TaniHub dapat

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

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

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

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

Dan faktor selain pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki pengaruh dan peran cukup penting terhadap kinerja pekerja adalah gaya kepemimpinan dari pemimpin sebuah perusahaan atau organisasi. Rivai (2005), Kepemimpinan (Leadership) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan

mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Sehingga dengan gaya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja pekerja yang baik juga dan sebaliknya.

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

B. Identifikasi Masalah.

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis jelaskan, maka indentifikasi masalah pada penelitian ini akan sebagai berikut :

- A. Masalah yang berkaitan dengan Pengembangan SDM, yaitu pengembangan yang kurang inovasi dalam pengembangan sdm di perusahaan ini.
- B. Masalah yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, yaitu kurangnya dukungan atau dorongan dari pemimpin kepada bawahan sehingga membuat seseorang tidak merasa gaya kepemimpinan yang baik.

C. Batasan Masalah.

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis tuliskan diatas, akan banyak masalah yang sebetulnya dapat di angkat dalam penelitian ini namun agar penelitian ini lebih jelas dan detail penulis akan membataskan masalah yang ada menjadi sebagai berikut **Pengaruh Pengembangan SDM dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pekerja Pada Perusahaan PT. TaniHub Indonesia di Jakarta**. Sehingga penelitian ini dapat berfokus pada tiga variable ini.

D. Rumusan Masalah

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

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

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui secara empiris bagaimana pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pekerja di PT. Tanihub Indonesia di Jakarta.
2. Untuk mengetahui secara empiris bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja di PT. Tanihub Indonesia di Jakarta.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

A. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja pekerja perusahaan.

B. Bagi Perusahaan PT. TaniHub Indonesia di Jakarta

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan PT. TaniHub Indonesia di Jakarta dalam meningkatkan kinerja pekerja dan menentukan kebijakan yang tepat agar produktivitas dan kemajuan perusahaan.

C. Bagi Mahasiswa

Memberikan penjelasan dan gambaran ke depan bagaimana dunia kerja yang sesungguhnya, agar mahasiswa mengetahui dan bisa mempersiapkan diri untuk ke depannya.

2. Manfaat Teoritis

A. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan bahan referensi untuk pihak lain yang akan melakukan penelitian berikutnya dan mengembangkan penelitian selanjutnya

B. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengalaman, khususnya di bidang ilmu Manajer Sumber Daya Manusia tentang pemberian peningkatan kualitas SDM, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja serta untuk menambah kontribusi akademik.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ,2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.

Akhyadi, Kaswan 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Indonesia:Alfabeta

Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE UGM, Yogyakarta.

Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga.Bandung.

Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda

Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya.

Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.

Bog dan dan Taylor. 1975. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remadja Karya

Duwi Priyatno. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media.

Findarti, F. R. (2016). *PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR*. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 4, Nomor 4, 2016, 4, 937-946

Gay, L.R. dan Diehl, P.L. (1992), *Research Methods for Business and Management*, MacMillan Publishing Company, New York

- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang Harnanto. 2017. *Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis*. Yogyakarta: BPFE (Uji Validitas)
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi 4*.BP-UNDIP. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, Imam., & Hengky Latan. 2014. *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS3.0 edisi kedua*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT.Bumi Aksara*
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan KeTigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hu, L.-t., & Bentler, P. M. (1999). *Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. Structural Equation Modeling, 6(1), 1-55. (GoF)*
- Husein Umar. 2007, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kristanto, H. (2015). *Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan*. JMK, VOL. 17, NO.1, MARET 2015, 86-98,17.

Kurnia, A., Widiatoro, S., & Sofianty, N. (2007). *Wahana IPS Ilmu Pengetahuan Sosial*. Bogor: Quadra.

Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 69

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda Karya : Bandung

Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta, CV

Maxwell, J. A. (1996). *Qualitative Research Design An Interactive Approach*.

Moh. Pabundu Tika. 2005. *Metode Penelitian Geografi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
Noe, R. (2017). Employee training and development

Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.

Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojaya Agrinusa*. Jurnal Ilmiah Methinomi Vo.3 No.2 (Juli - Desember 2017), 3, 11.

Patton. 1980. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya

Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.

Ratnaningrum, Widya, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Gudang*, Pakan.

Riski Dwi Untari, B. (2015). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KINERJA APARATUR DESA DI DESA TAMANSARI KECAMATAN WULUHAN KABUPATEN JEMBER*. *e-journal ILMU ADMINISTRASI NEGARA UNIVERSITAS JEMBER 2015*. 1(1). 1-15.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Roflin, E. (2021). *Populasi, Sampel, Variable Dalam Penelitian Kedokteran*. Jawa Tengah : NEM.

Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioural sciences*. (2nd ed.) New York: Holt Rinehart & Winston

Sarwono, dan Suhayati. (2010). *Riset Akuntansi menggunakan SPSS*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: RefikaAditama.

Silaen, Sofar., 2018., *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, In Media, Bandung

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : IKAPI

Syamsuriadi Pratama, 2015, “*Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk Kantor Cabang Takalar*” skripsi manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis, makassar : universitas hasanuddin.

Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi kedua*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Veithzal, Rivai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta*.

Webster’s *Encyclopedic Unabridged Dictionary of the English Language*, 1989, N.Y.

Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*.Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.

Wulansari, D. (2017). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA DALAM MANAJEMEN BENCANA*. Vol. 4 No. 3 October 2017, 4 408-421

AtSAIIIUI