

The Influence Of Human Resource Development And Leadership Style On Employee Performance At PT. Uniskai Petualangan Selangit

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Uniskai Petualangan Selangit

Catherine Aretha Sitanggang¹, Mairiszka Angelina Tarigan², Roy Dedi Ansarika^{3*}, Fajri Hamdani⁴

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}

Universitas Negeri Jakarta⁴

roydediansarikaginting@unprimdn.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study was conducted for PT Uniskai Selangit Adventure workers. The purpose of this study is to observe, understand and explore the magnitude of the contribution of human resource development and leadership style to employee performance at PT. Uniskai Selangit Adventure. This study is quantitative, from a saturated sample or population of 91 PT Uniskai Selangit Adventure workers. This study produces if (1) For variable (X1) it contributes significantly to (Y). resulting from t count 2.675 > t table 2.035 with sig 0.008 < 0.05. (2) then variable (X2) contributes significantly to (Y). resulting from t count 2.566 > t table 2.035 with sig 0.025 < 0.05. (4) Then for variables X1 and X2 contribute simultaneously to (Y). Resulting from F count (4.889) > F table and sig 0.009 < 0.05.

Keywords: *Effect of Human Resource Development, Leadership Style and Employee Performance*

ABSTRAK

Studi ini dilaksanakan pada Karyawan Pada PT. Uniskai Petualangan Selangit. Studi ini ingin mengamati, menganalisa serta mengujikan besaran Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Uniskai Petualangan Selangit. Studi ini bermetode Kuantitatif, dengan Populasi serta Sampel jenuh sejumlah 91 pekerja PT. Uniskai Petualangan Selangit. Studi ini menghasilkan bila (1) variabel (X1) berkontribusi secara signifikan pada (Y). Bisa diamati dari hasil t hitung 2.675 > t tabel 2.035 dengan hasil sig 0.008 < 0.05. (2) lalu variabel (X2) berkontribusi secara signifikan pada (Y). Bisa diamati dari hasil t hitung sejumlah 2.566 > t tabel 2,035 dengan hasil sig 0.025 < 0.05. (4) lalu untuk variabel X1 dan X2 dengan simultan berkontribusi secara signifikan pada (Y). Bisa diamati dari hasil F hitung (4.889) > F tabel serta sig sejumlah 0.009 < 0.05.

Kata Kunci: Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Start-up merupakan perusahaan atau bisnis baru yang sedang dalam tahap pengembangan atau riset untuk menciptakan jasa atau produk yang inovatif. Umumnya perusahaan ini berupaya mempromosikan hal baru atau menawarkan solusi untuk suatu permasalahan dari pendekatan yang berbagai macam. Start-up berfokus untuk meluaskan pasar secara meningkatkan model bisnis yang disruptif. Disruptif bersumber dari Bahasa Inggris "*Disruptive*" dimaknai merusak atau mengganggu tatanan yang sudah ada. Dalam dunia start-up, istilah "*disruptive innovation*" (inovasi disruptif) sering digunakan untuk menggambarkan perusahaan yang menciptakan solusi baru dan menggantikan model bisnis lama. Contohnya Gojek dan Grab mengubah industri transportasi di Indonesia. Sebelum adanya layanan transportasi online, masyarakat mengandalkan ojek pangkalan atau taksi konvensional yang memiliki tarif tidak standar dan sering kali sulit di temukan di lokasi tertentu. Namun, dengan hadirnya Gojek dan Grab, sistem transportasi jadi lebih mudah di akses melalui aplikasi. Akibatnya, model bisnis ojek pangkalan dan taksi konvensional banyak

mengalami penurunan. Start-up bermunculan diberbagai bidang, misalnya *e-commerce*, teknologi informasi, *bioteknologi* serta *fintech*, dimana bidang ini akan terus melaksanakan inovasi dalam periode yang cepat. Untuk melaksanakan bisnisnya, start-up akan berhadapan dengan rintangan yang besar, misalnya dari mendapati target pasar, pengembangan produk serta pendanaan. Sehingga berbagai perusahaan start-up yang sangat bergantung pada anggaran eksternal misalnya investor atau modal ventura untuk membiayai ekspansi serta operasionalnya.

Di Indonesia, terdapat perusahaan start-up yang sedang berkembang, yaitu PT. Uniskai Petualangan Selangit, yang beroperasi disektor Tour and Travel di kota Medan. Perusahaan ini menyajikan konsep inovatif secara mengkolaborasikan teknologi dalam layanannya. Visi dari perusahaan ini yaitu menjadi pimpinan pasar disektor petualangan wisata di Indonesia. Perusahaan ini juga sering berhadapan dengan rintangan besar untuk mengelola SDM-nya, ini berupa asset utama dalam meraih target perusahaan. Ketatnya kompetisi membuat setiap perusahaan mesti mempunyai himpunan yang ahli, handal serta sanggup beradaptasi dengan inovasi yang terus berkembang. Perusahaan start-up selalu kesulitan mempertahankan atau mendapati pekerja yang sesuai, meningkatkan kinerja pegawainya juga membentuk budaya yang produktif serta inklusif.

Kinerja dalam organisasi merupakan unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, kinerja (*performance*) yaitu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (*job requirement*) standar pekerjaan dapat ditentukan melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, katepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama (Wilson Bangun, 2018). Program pengembangan yang diadakan oleh perusahaan khususnya pada PT. Uniskai Petualangan Selangit akan berkaitan dengan kesanggupan, keahlian serta wawasannya yang selaras dengan tugas kerja yang akan dilaksanakannya.

Dari tersedianya rencana operasional pengembangan SDM yang berkaitan dengan pengembangan keahlian intelektual yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang lebih optimal, juga SDM perlu diperhatikan dengan serius supaya perusahaannya mempunyai pekerja yang sanggup bekerja dengan optimal dan kompetitif. Sehingga pengembangan keahlian kerja serta SDM dianggap sebagai alternative untuk setiap Perusahaan. Setiap perusahaan perlu mengelola SDM didalamnya secara optimal supaya hasilnya akan bisa memperbaiki citra perusahaan. Tetapi kunci kesuksesan dari pengelolaan ini khususnya untuk setiap pekerja yaitu bagaimana model kepemimpinan yang diterapkan pimpinannya. Sehingga setiap organisasi akan membutuhkan pimpinan yang sanggup mendorong suatu perubahan.

Fungsi kepemimpinan terbilang penting serta startegis disetiap perusahaan, sebab dianggap menjadi kunci kesuksesannya dalam meraih target, visi serta misi. Sehingga, rintangan untuk mengembangkannya ada di organisasi serta pada model kepemimpinannya. Setiap pimpinan perlu bisa membagikan ilmu, mengembangkan sikap hormat serta keoptimisan bagi bawahnya. Kepemimpinan dianggap sebagai pimpinan yang sanggup membandingkan setiap cirikhas suatu organisasi. Setiap orang akan mempunyai keinginan serta keperluan yang berbeda.

Gaya Kepemimpinan dianggap sebagai strategi pimpinan untuk mempengaruhi bawahnya supaya mau berkolaborasi serta bekerja dengan giat dalam meraih suatu target. Efektifnya suatu Kepemimpinan yaitu pimpinan yang mengakui keunggulan dalam diri seseorang, namun untuk kepemimpinan yang tidak efektif akan membuat setiap bawahnya merasa tidak senang serta tidak antusias untuk melaksanakan suatu tugas kerja. Dari informasi prasurvey yang didapati masih rendah karyawan yang antusias ketika bekerja.

Dari uraian tersebut, sehingga penulis ingin melaksanakan studi berjudul **“PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNISKAI PETUALANGAN SELANGIT”**.

2. Tinjauan Pustaka

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dari asumsi (Syukron et al., 2022) Pengembangan SDM dianggap sebagai upaya dalam mengembangkan ketrampilan teoritis, teknis, moral serta konseptual seseorang dari suatu pendidikan serta pelatihan. Namun dari asumsi (Panjaitan, 2017) Pengembangan SDM hanya berfokus pada pengembangan untuk menyediakan sumber daya aparatur pemerintah yang berkualitas. Dari asumsi Rumawas, w. 2018: Pengembangan SDM berperan utama untuk menangani berbagai rintangan kecanggihan teknologi secara global, dari adanya suatu pendidikan atau pelatihan, setiap pegawai akan disiapkan untuk bisa mengembangkan ketrampilan serta kinerjanya.

Mathis and Jakson (2016) menguraikan bila pengembangan SDM dianggap sebagai upaya untuk mengembangkan ketrampilan setiap pekerja dalam mengatasi beragam tugas kerja serta untuk mengembangkan kapabilitas kerjanya. Setiap manajer atau karyawan yang mempunyai ketrampilan atau pengalaman yang relevan bisa mengembangkan persaingan organisasional serta sanggup beradaptasi dengan lingkungan yang berubah dengan cepat. Untuk fase pengembangannya, karir setiap orang akan bisa mendapati focus yang berbeda.

Dari asumsi sebagian ahli tersebut, bisa diasumsikan bila pengembangan SDM dianggap sebagai upaya mengembangkan ketrampilan pekerja untuk menguasai suatu ketrampilan, keahlian serta wawasan yang diperlukannya untuk menuntaskan tugas kerja, baik didapati dari pelatihan atau pendidikan karir yang bisa berkontribusi maksimal untuk perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dianggap sebagai pimpinan yang sanggup membandingkan setiap cirrikhas suatu organisasi. Setiap orang akan mempunyai keinginan serta keperluan yang berbeda. Lalu untuk defenisi pemimpin yaitu seseorang yang dipercayai untuk menjadi ketua disuatu perusahaan. Rumawas W 2018: Baiknya seorang pimpinan akan sanggup mewujudkan lingkup pekerjaan yang diperlukan dalam memotivasikan setiap anggotanya untuk terus belajar. Lalu untuk gaya kepemimpinan dianggap sebagai segala ciri yang diterapkan pimpinan dalam mengarahkan bawahannya supaya target yang sudah dibuat bisa diraih dengan maksimal. Dari asumsi Nawawi dalam (Fahtras, 2017) Gaya kepemimpinan bisa dimaknai menjadi suatu cara atau strategi yang sudah dirancang serta diterapkan seorang pimpinan untuk mempengaruhi tindakan, perasaan, pikiran, serta sikap setiap bawahannya.

Dari asumsi sebagian ahli tersebut, bisa diambil simpulanya bila Kepemimpinan dianggap sebagai pimpinan yang sanggup membandingkan setiap cirrikhas suatu organisasi. Setiap orang akan mempunyai keinginan serta keperluan yang berbeda. Lalu untuk defenisi pemimpin yaitu seseorang yang dipercayai untuk menjadi ketua disuatu Perusahaan.

Kinerja Karyawan

Rumawas, w. 2018: Kinerja dianggap sebagai hasil yang didapati setiap individu ketika sudah melaksanakan atau menuntaskan tugas kerjanya. Setiap manajer atau atasan tidak selalu memperhatikan terkecuali sudah terbilang fatal atau buruk. Keseringan setiap atasan tidak memahami seberapa buruknya kinerja, maka akan membuat perusahaan berhadapan dengan krisis yang serius. Dari asumsi Prabu Anwar Mangkunegara (2016: 87) "Kinerja dianggap sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang sudah tuntas dikerjakan, dinilai baik dari segi kuantitas atau kualitas yang diraih setiap pekerjaannya ketika sudah menuntaskan tugas yang dibebankan padanya"

Berikutnya dari asumsi Ambar Teguh Sulistiyani (2017: 323) "Kinerja dianggap sebagai gabungan dari peluang, upaya serta kerampilan yang bisa dinilai dari hasil kerja yang sudah dilaksanakannya ". Dari sebagian asumsi ahli tersebut, dibuat simpulanya bila Kinerja Karyawan dianggap sebagai hasil yang didapati setiap individu ketika sudah melaksanakan atau menuntaskan tugas kerjanya, atau hasil dari suatu pekerjaan yang sudah tuntas dikerjakan, dinilai baik dari segi kuantitas atau kualitas yang diraih setiap pekerjaanya ketika sudah menuntaskan tugas yang dibebankan padanya.

3. Metode Penelitian

Jenis dan Sifat Penelitian

Studi ini menerapkan teknik analisa deskriptif secara berpendekatan kuantitatif. Studi kuantitatif akan menghasilkan data berupa angka. Dari jenis ini akan dihasilkan data angka dengan disediakan tabel, diagram atau grafi. Studi deskriptif bermaksud untuk mengamati hasil variabel bebas tanpa bermaksud untuk membuat perbandingan (Machali, 2021).

Pendekatan Penelitian

Studi ini berpendekatan kuantitatif secara bermetode survey kuesioner. Dari asumsi Sugiyono metode survey berguna untuk mendapati informasi yang ada dimasa lalu serta sekarang ini mengenai ciri, sudut pandang serta perspektif, juga berguna untuk memvalidasikan sebagian hipotesis mengenai variabel psikologi serta sosiologi, untuk mendapati datanya akan dipakai teknik kuesioner serta wawancara yang mendalam serta tidak detil, lalu hasil studi ini berpotensi untuk diteruskan (Haomasan & Nofharina, 2018).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Studi ini diselenggarakan di PT. Uniskai Petualangan Selangit, yang ada di Komplek CBD, Jl. Padang Golf Blok. AA No. 3, Suka Damai, Kec. Medan Polonia, Kota Medan Sumatera Utara. Studi ini diselenggarakan sejak November 2024 s/d Maret 2025.

Populasi dan Sampel

Dari asumsi Handayani populasi berupa cakupan semua dari bagian entitas yang ingin dicermati dengan ciri dan sifat yang revelan, bisa berwujud seseorang dalam sebuah kategori, peristiwa atau fenomena (Ristiyana & Mulyadi, 2023). Dalam studi ini, populasinya yaitu pekerja PT. Uniskai Petualangan Selangit, dengan total 91 pekerja.

Dalam studi ini, sampelnya yaitu pekerja PT. Uniskai Petualangan Selangit, dengan total 91 pekerja. Sampel dalam studi ini ditentukan dari sampling jenuh (sensus), maka semua populasinya dijadikan sampel untuk mendapati hasil yang representatif serta akurat.

Jenis dan Sumber Data

Dalam studi ini akan dipakai data sekunder serta primer. Untuk data primer didapati dengan langsung. Dari asumsi (Fuadah, 2021) data primer akan didapati langsung ketika melaksanakan observasi. Dalam studi ini, penulis mendapati informasinya secara melaksanakan wawancara bersama sebagian partisipan yang sudah dipilih yang diselenggarakan dengan pengambilan foto untuk dijadikan bukti bila sudah melaksanakan suatu penelitian.

Dari asumsi Sugiyono (2018:456) data sekunder tidak bisa didapati langsung, namun sudah tersedia. Dalam studi ini datanya didapati dari jurnal, buku, artikel serta UU ketenagakerjaan dengan topik atau pembahasan yang relevan.

Model Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam studi ini untuk menganalisa datanya akan menerapkan regresi linier berganda. Sehingga dibuat persamaanya seperti berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

Y = Kinerja Karyawan

b = Koefisien regresi

X1 = Perencanaan Sumber Daya Manusia

X2 = Gaya Kepemimpinan

e = Estimasi Kesalahan

Teknik Analisis Data

Analisa deskriptif statistik dianggap sebagai pengamatan yang sederhana pada sebaran sebuah data yang di ilustrasikan dari suatu gambar atau grafik. Maksud dari analisa jenis ini untuk mendapati ilustrasi mengenai data yang dipakai dalam studi ini, yang bisa diamati dari nilai rerata standar varian tertinggi serta terendah.

Dari asumsi Sugiyono (2020:131) analisa data dianggap sebagai proses merancang atau mencari dengan sistematis setiap informasi yang dihasilkan dari observasi, dokumentasi atau wawancara secara mengelompoknya kesetiap bagian, menguraikanya kesebagian unit, melaksanakan sintesa, merancang kesuatu pola, memilah mana yang penting serta membentuk simpulan untuk nantinya mudah dicermati setiap pihak.

4. Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Dalam studi ini, (N) atau sampelnya didapati sejumlah 91 pekerja. Hasil ujinya tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maxim um	Mean	Std. Deviation
Pengembangan Sumber Daya Manusia X1	91	1.10	1.80	1.3817	.19860
Gaya Kepemimpinan X2	91	1.01	1.40	1.1382	.12975
Kinerja Karyawan Y	91	7.90	10.00	8.7453	.53553
Valid N (listwise)	91				

Sumber SPSS Versi 22, 2024

Dari tabel bisa diuraikan hasilnya seperti berikut:

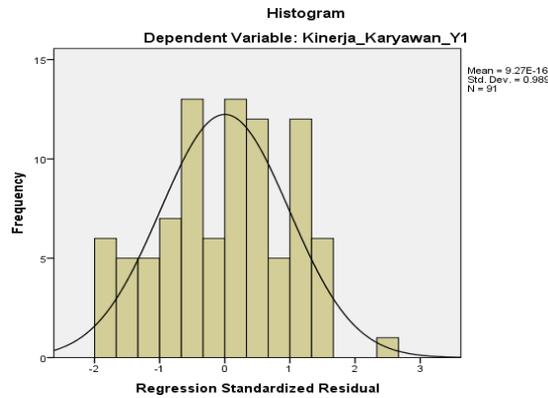
1. **Untuk variabel (X1)** menghasilkan nilai maksimal sejumlah 1.80, minimum sejumlah 1.10, standar deviasi sejumlah 0.19860 serta mean sejumlah 1.3817.
2. **Untuk variabel (X2)** menghasilkan nilai maksimal sejumlah 1.40, minimum sejumlah 1.01, standar deviasi sejumlah 0.12975 serta mean sejumlah 1.1382.
3. **Untuk variabel (Y)** menghasilkan nilai maksimal sejumlah 10.00, minimum sejumlah 7.90, standar deviasi sejumlah 0.53553 serta mean sejumlah 8.7453.
4. **Valid N (listwise)** Jumlah data valid yang dipakai dalam analisa ini sejumlah **91 sampel**, dari setiap variabel studi ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji ini mencakup sebagian uji lainnya yang mesti dilaksanakan sebagai prasyarat, ujinya seperti berikut:

Uji Normalitas

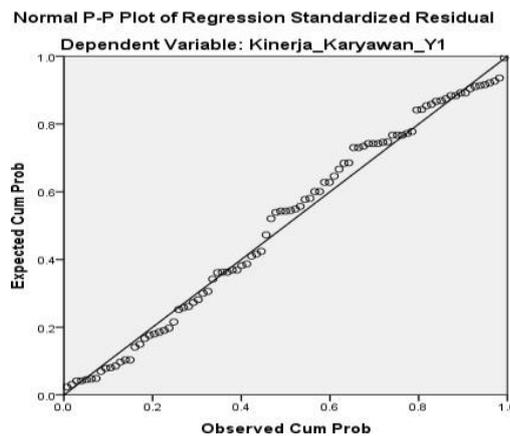
Uji ini berguna untuk mengamati apakah dimodel regresi, residualnya mempunyai sebaran normal atau tidak. Data yang tersebar normal akan dianggap valid. Uji ini akan memakai bantuan media SPSS versi 26.



Gambar 1. Uji Normalitas Histogram

Sumber: SPSS Versi 22, 2024

Dari gambar tersebut, dihasilkan garis kurvanya cenderung simetris (U) atau diasumsikan datanya tersebar normal.



Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: SPSS Versi 22, 2024

Dari gambar, dihasilkan sebaran titiknya searah garis diagonal atau diasumsikan datanya menyebar dengan wajar.

**Tabel 2. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.39914718
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.061
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^c

Test distribution is Normal.

Calculated from data.
 Lilliefors Significance Correction.
 Sumber: SPSS Versi 22, 2024

Dari tabel mengindikasikan bila dihdapati sig > 0,05 diasumsikan datanya menyebar normal serta dihasilkan sig < 0,05 diasumsikan datanya tidak menyebar normal.

Multikolinearitas

Uji ini berguna untuk mengamati apakah dimodel regresi terjadi korelasi antar variabel bebas atau tidak. Uji ini bisa diamati dari hasil VIF serta tolerance antar setiap variabel bebas.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

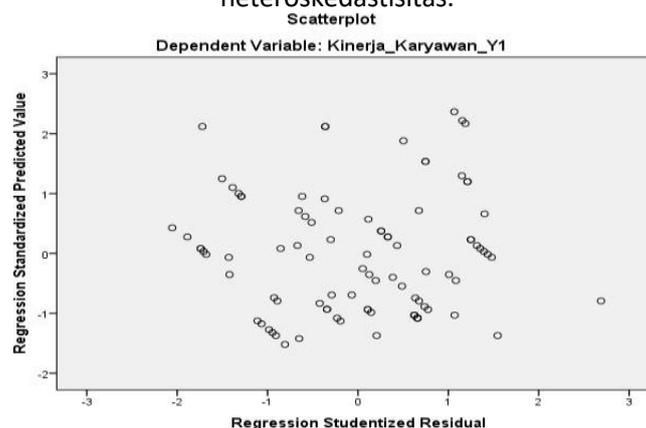
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	5.392	.409		13.172	.000	.988	1.012
Pengembangan Sumber Daya Manusia X1	.408	.142	.178	2.872	.005	.988	1.012
GayaKepemimpinan X2	1.678	.168	.619	9.997	.000	.988	1.012

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y
 Sumber: SPSS 22, 2024

Dari Tabel 3 dihasilkan *Tolerance* untuk setiap variabel bebas **0,988** atau diatas 0,10. Lalu dihasilkan **VIF** sejumlah **1,012**, atau dibawah 10. Sehingga, bisa diasumsikan bila model regresinya terbebas multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini berguna untuk mengamati apakah dimodel regresi terjadi ketidakselarasan residual antar setiap observasi. Model yang bagus yaitu homoskedastisitas atau terbebas heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: SPSS Versi 22, 2024

Dari gambar 3 dihasilkan sebaran titiknya dari Y serta X, atau dimaknai datanya menyebar normal dan modelnya terbebas heterokedastisitas.

Uji Gletser

Uji ini berguna menduga terdapat tidaknya problem **heteroskedastisitas**. Uji ini diamati dari hasil sig setiap variabel bebas, jika dihasilkan sig melebihi 0,05 akan diasumsikan modelnya terbebas heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Gletser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.372	.215		1.727	.086
Pengembangan Sumber Daya Manusia X1	.236	.088	.215	2.675	.008
Gaya Kepemimpinan X2	.025	.044	.045	2.566	.025

Dependent Variable: ABS_RES
 Sumber: SPSS Versi 22, 2024

Tabel tersebut, menghasilkan sig untuk X1 sejumlah 0,008 < 0,05, serta X2 sejumlah 0,025 < 0,05. Atau bisa diasumsikan setiap variabel bebasnya bergejala **heteroskedastisitas** sebab mendapati sig dibawah 0,05.

Tabel 5. Uji Autokorelasi. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.975	.975	.08514

Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan X2
 Pengembangan Sumber Daya Manusia X1
 Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y
 Sumber: SPSS Versi 22, 2024

Tabel di atas, menghasilkan R sejumlah 0,988 serta R2 sejumlah 0,975, atau terdapat kaitan yang kuat antar setiap variabel bebas dengan terikatnya. Tetapi dalam pengujianya secara spesifik dibutuhkan hasil Durbin-Watson, yang tidak tercantum ditabel ini.

Metode Penelitian

Untuk melaksanakan analisa regresi linear berganda. Akan dipakai model regresi seperti berikut:

Tabel 6. Regresi linear berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.372	.216		1.723	.087
Pengembangan Sumber Daya Manusia X1	.236	.088	.215	2.675	.008
Gaya Kepemimpinan X2	.025	.044	.045	2.566	.025

Dependent Variable: abs_RES

Sumber: SPSS Versi 22, 2024

$$\text{Constant} = 0,372 - 0,236 X1 + 0,025 X2$$

Dari persamaanya ini, bisa diuraikan seperti berikut:

1. Variabel (X1) Dihasilkan Thitung sejumlah 2,675, lalu Ttabel dengan $n-k = 91-3 = 88$ sejumlah 2,035. atau $(2,675 > 2,035)$, bisa dimaknai jika variabel X1 berkontribusi signifikan pada Y. Lalu dihasilkan sig $0,008 < 0,05$, yang dimaknai variabel X1 berkontribusi signifikan pada Y.
2. Variabel (X2) Dihasilkan Thitung sejumlah 2.566, lalu Ttabel dengan $n-k = 91-3 = 88$ adalah 2,035. atau $(2.566 > 2,035)$, bisa dimaknai jika variabel X2 berkontribusi signifikan pada Y. lalu dihasilkan sig $0,025 < 0,05$, yang dimaknai variabel X2 berkontribusi signifikan pada Y.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Uji ini berguna mengukur jangkauan kesanggupan model untuk menguraikan variasi dari variabel terikat. Nilai yang hampir 1 dimaknai setiap variabel bebas sanggup menguraikan variasi dari variabel terikatnya.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.250 ^a	.777	.050	.21284

Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan_X2, Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia_X1
 Dependent Variable: abs_RES
 Sumber: SPSS Versi 22, 2024

Dari Tabel, dihasilkan R2 sejumlah 0,777, atau 7,77 % variasi variabel terikat bisa diuraikan variabel bebas. Didapati selisih 22,3% yang didampaki dari faktor diluar studi ini

Uji F

Uji ini berguna untuk mengamati besaran kontribusi dari variabel bebas dengan bersamaan pada variabel terikatnya. Kriteria ujinya jika $\alpha = 0,05$ serta bila $p\text{ value} < \alpha$.

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.443	2	.221	4.889	.009 ^b
	Residual	6.659	147	.045		
	Total	7.102	149			

Dependent Variable: ABS_RES
 Predictors: (Constant), X2, X1
 Sumber: SPSS 22, 2024

Dari Tabel, dihasilkan Fhitung sejumlah 4,889 dengan sig sejumlah 0,009 dengan df 147. Atau Fhitung melebihi Ftabel, yang bisa diasumsikan jika setiap variabel bebas berkontribusi dengan simultan pada Kinerja Karyawan PT. Uniskai Petualangan Selangit.

Uji t

Uji ini berguna untuk mengamati besaran kontribusi dari variabel bebas dengan parsial pada variabel terikatnya. Kriteria jika Thitung diatas Ttabel dan mendapati sig $< 0,05$ dimaknai setiap variabel bebas berkontribusi signifikan.

Tabel 9. Uji Parsial (uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.372	.215		1.727	.086
Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia_X1	.236	.088	.215	2.675	.008
Gaya_Kepemimpinan_X2	.025	.044	.045	2.566	.025

Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: SPSS Versi 22, 2024

Hasil uji dari tabel tersebut, bisa diuraikan seperti berikut:

1. Dengan uji t parsial, variabel X1 berkontribusi signifikan pada variabel (Y). Dihasilkan Thitung sejumlah 2.675 melebihi Ttabel 1.976 serta didapati sig sejumlah $0.008 < 0.05$. Dimaknai, H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Dengan uji t parsial, variabel X2 berkontribusi signifikan pada variabel (Y). Dihasilkan Thitung sejumlah 2.566 melebihi Ttabel 1.976 dan serta didapati sig sejumlah $0.025 < 0.05$. Dimaknai, H_a diterima dan H_0 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Uniskai Petualangan Selangit.

Dari pelaksanaan uji t, Dihasilkan Thitung sejumlah 2.675 melebihi Ttabel 1.976 serta didapati sig sejumlah $0.008 < 0.05$. Bisa diasumsikan bila variabel X1 berkontribusi signifikan pada variabel Y atau dimaknai (H_a) diterima & (H_0) ditolak. Dengan simpulan rendah atau tingginya pengembangan SDM akan berkontribusi pada skala kinerja karyawan. Hasil ini selaras dengan studi Ruky (2017) menguraikan bila pengembangan SDM umumnya dianggap sebagai usaha dalam mengembangkan kompetensi serta mutu SDM disuatu perusahaan, usaha ini bermaksud menciptakan visi dalam meraih suatu target yang sudah dibuat. Lalu untuk setiap pekerja, program ini dianggap sebagai pelatihan serta pendidikan yang sistematis. Karna mereka bisa meningkatkan potensi serta kinerjanya untuk menyiapkan diri dimasa depan.

Lalu selaras juga dengan studi Sodik & Yusran (2019) menguraikan bila pengembangan SDM berisikan suatu pelatihan atau pendidikan yang berkontribusi pada kinerjanya. Lalu dari hasil studi Rumawas, W (2015) berjudul "*The Effect of Human Resource Improvement on Performance (Study of Bank Sulut, North Sulawesi)*" dimana perkembangan SDM berkontribusi optimal pada suatu kinerja.

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Uniskai Petualangan Selangit.

Dari pelaksanaan uji t, Dihasilkan Thitung sejumlah 2.566 melebihi Ttabel 1.976 dan serta didapati sig sejumlah $0.025 < 0.05$. Bisa diasumsikan bila variabel X2 berkontribusi signifikan pada variabel Y atau dimaknai (H_a) diterima & (H_0) ditolak. Hasilnya selaras dengan studi Andi & Ardian (2021), Wulandari et al (2021) serta Junaedi (2019), yang menghasilkan bila gaya pimpinan berkontribusi pada kinerja setiap bawahannya. Thoha Miftah (2017) Kepemimpinan dianggap sebagai pimpinan yang sanggup membandingkan setiap cirikhas suatu organisasi. Setiap orang akan mempunyai keinginan serta keperluan yang berbeda. Lalu untuk defenisi pemimpin yaitu seseorang yang dipercayai untuk menjadi ketua disuatu perusahaan. Dan baiknya seorang pimpinan akan sanggup mewujudkan lingkup pekerjaan yang diperlukan dalam memotivasi setiap anggotanya untuk terus

belajar. Lalu hasil ini selaras juga dengan studi Djambur Hamid & Dio Rendyka Siswanto 2017: "Dampak Gaya Kepemimpinan Pada Kinerja Pegawai" kunci untuk membuat lingkup pekerjaan kondusif yaitu dari gaya yang pimpinan terapkan. Pimpinan yang sering memotivasi bawahnya akan membuat kinerja serta produktifitas pekerjanya meningkat juga bisa meraih target yang di inginkan. Efektifnya suatu kepemimpinan yaitu pimpinan yang bisa menelaraskan gaya pimpinannya dengan tingkatan kematangan karyawan.

5. Penutup Kesimpulan

Dari hasil analisa serta pembahasan yang sudah dilaksanakan dalam studi ini, sehingga bisa dibuat simpulanya seperti berikut :

1. Dengan parsial, variabel X1 berkontribusi signifikan pada variabel (Y). Dihasilkan Thitung sejumlah 2.675 melebihi Ttabel 1.976 serta didapati sig sejumlah $0.008 < 0.05$. dimaknai, H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Dengan parsial, variabel X2 berkontribusi signifikan pada variabel (Y). Dihasilkan Thitung sejumlah 2.566 melebihi Ttabel 1.976 dan serta didapati sig sejumlah $0.025 < 0.05$. dimaknai, H_a diterima dan H_0 ditolak.
3. Dengan Simultan, dihasilkan untuk setiap variabel bebasnya berkontribusi dengan signifikan pada Kinerja Karyawan. Karna dihasilkan Fhitung (4.889) > Ftabel serta sig sejumlah $0.009 < 0.05$, atau dimaknai H_a Diterima dan H_0 Ditolak.

Saran

Lalu peneliti akan membagikan sebagian saran seperti berikut:

Untuk Peneliti Berikutnya

Di usulkan mencantumkan variabel lainnya yang bisa dijadikan prediktor dalam mendampaki kinerja karyawan misalnya kepribadian atau interaksi serta budaya. Lalu objeknya bisa diujikan dengan perusahaan lainnya, misalnya jasa *financial*.

Untuk Perusahaan

Diusulkan supaya perusahaan selalu mengadakan suatu pelatihan kepemimpinan serta teknis. Memaksimalkan Tim *Server Excellent Monitoring (SEM)* menjadi pendamping untuk mendorong pengembangan pegawai serta penyelesaian tantangan di tempat kerja. Menyelaraskan strategi rekrutmen dengan karakteristik pasar tenaga kerja untuk mendapati kandidat yang relevan dengan kepentingan Perusahaan.

Daftar Pustaka

- Anwar, P. M. (2016). MSDM. PT. Rosdakarya Remaja. Bandung Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). MSDM Perusahaan. Remaja.
- Ambar, T. S. 2017. MSDM, Yogyakarta: Cetakan Awal. Penerbit Ilmu Graha.
- Ardian, I., & Andi, E. (2021). Kontribusi Disiplin, Motivasi serta Gaya Kepemimpinan Pada Kinerja Juga Pengembangan SDM Kab Kerinci. Jurnal Nusantara Administrasi.
- Fuadah, Laily. (2021). Varian Metode Kajian. Media Prenada: Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). Sistem Analisa Multivariate Bermedia SPSS 23. Semarang: Penerbit Badan UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2021). Sistem Analisa Multivariate Bermedia SPSS 26. Semarang: Penerbit Badan UNDIP.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2017). MSDM. Bumi Aksara; Jakarta.
- Haomasan, M. & Nofharina. (2018). Teknik Kajian Kuantitatif: Praktik & Teori. Deepublish : Yogyakarta.

- Junaedi, J. (2019). Kontribusi Disiplin, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Pada Kinerja Pegawai Pt. Indosterling Capital Surabaya. *Agora*, 8(2), 32-36. <http://petra.ublication.ac.id.com/index.php/bisnismanajemen/articel/view/9231>
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2016. *HR: Human Resources. Interpretation by AngeliaDian*. Salemba IV: Jakarta.
- Machali, Rochmat Wahab. (2021). *Teknik Kajian Pendidikan*. Deepublish; Yogyakarta.
- Nawawi, H., & Martini, H. (2017). *Efektivitas Kepemimpinan*. UGM Yogyakarta.
- Panjaitan, M. (2017). Kontribusi Pengembangan SDM Pada Kinerja Karyawan Pt. Agrinusa Indojava. *Jurnal METHONOMI Ilmiah*, 3(2), 7-15. <http://net.methonomi.id/index.php/jimetho/article/view/50>.
- Rendyka Dio Siswanto, Djambur Hamid Januari 2017: Kontribusi Gaya Kepemimpinan Pada Kinerja. *JAB Bisnis.administras.journal.student.ub.ac.id Rumawas, W. 2018 MSDM*. Unsrat Press; Manado.
- Rumawas, W, 2015. Dampak Kepemimpinan Pada Kepuasan Kerja. *JAP*. Vol. 4 No. 35.
- Rumawas, W. 2015. The Effect of Human Resource Improvement, Compensation and Commitment on Performance (Study of Bank Sulut in North Sulawesi). *International Journal of Social Invention Humanities*. Vol. 4(8), No. 24-30.
- Ruky, A. 2017. *Desain Kinerja Manajemen*. Publikasi PT. Gramedia Utama Pustaka, Jakarta.
- Rumawas, W. 2018 *MSDM*. Unsrat Press; Manado.
- Sutrisno, Edy. (2016). *MSDM*. Kencana; Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Kajian Kualitatif, R&D serta Kuantitatif*. Alfabeta; Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Karakteristik Organisasi*. Kencana; Jakarta.
- Sugiyono. (2020). *Strategi Kajian Gabungan (Mix Methods)*. Alfabeta; Bandung.
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Kontribusi Dari Disiplin Kerja serta Pengembangan SDM pada Kinerja Dari Motivasi Dijadikan Intervening Pada Dinas *Jurnal Daya Saing*. <https://kompetif.ejournal.id /index.php/dayasaing/article/view/869>
- Thoha, M. 2017, *Proses Diagnosa, Pembimbingan Himpunan & Investasi, Pimpinan Manajemen*. Yogyakarta: Andi.
- Wilson Bangun. (2017). *MSDM*. Erlangga; Jakarta.
- Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Kontribusi Disiplin, Motivasi serta Gaya Kepemimpinan Pada Kinerja. *Jurnal Sosial & Studi Islam; Lisyabab*, 2(1). <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i1.6>
- Yusran, A., & Sodik, S. (2019). Analisa Dampak Perkembangan SDM Pada Kinerja Pegawai PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 4(3),1-11.