

## PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TABTA SUKSES ABADI

Satriodimas Lantip Trengginas<sup>1</sup>, Ahmad Aswan Waruwu<sup>2</sup>, Eli Delvi Yanti<sup>3</sup>  
<sup>1, 2, 3</sup>Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Jl. Jendral Gatot Subtoro, Sumatera Utara, Indonesia  
Email: [satriodimas41@gmail.com](mailto:satriodimas41@gmail.com)

---

### Article History

Received: 07-07-2025

Revision: 18-06-2025

Accepted: 20-07-2025

Published: 22-07-2025

**Abstract.** The research aims to analyze the influence of human resource development, leadership style, and work motivation on employee performance at PT Tabta Sukses Abadi. The data analysis technique used is associative research methods with the help of SPSS version 25. This study uses multiple linear regression analysis. The sample for this study consisted of 76 respondents. Primary data was collected using a questionnaire. The data analysis technique employed multiple linear regression analysis. The research results show that testing for the human resource development variable indicates that human resource development positively and significantly affects the performance of employees at PT Tabta Sukses Abadi. Leadership style has a positive and significant partial effect on employee performance at PT Tabta Sukses Abadi. Work motivation also has a positive and significant partial effect on employee performance at PT Tabta Sukses Abadi. The calculated F value is 110.479, which is greater than 2.71 and the significance value is 0.000, which is smaller than 0.05, thus it can be concluded that hypothesis 4 is accepted and hypothesis 0 is rejected, thereby concluding that human resource development, leadership style, and work motivation have a significant simultaneous effect on the performance of employees at PT Tabta Sukses Abadi.

**Keywords:** Human Resource Development, Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

**Abstrak.** Penelitian bertujuan untuk menganalisis Pengaruh pengembangan SDM, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tabta Sukses Abadi. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 25. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian untuk variabel pengembangan SDM menunjukkan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Tabta Sukses Abadi. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Tabta Sukses Abadi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial kinerja karyawan PT Tabta Sukses Abadi. Hasil dari F hitung sebesar 110,479 yang lebih besar dari 2,71 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Tabta Sukses Abadi.

**Kata Kunci:** Pengembangan SDM, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

---

**How to Cite:** Trengginas, S. L., Waruwu, A. A., & Yanti, E. D. (2025). Pengaruh Pengembangan SDM, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tabta Sukses Abadi. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (4), 6082-6093. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i4.3721>

---

## PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal (Notoadmodjo, 2021). Dengan memberikan pelatihan, pendidikan, dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan serta pengetahuan, karyawan akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengembangan SDM yang efektif dipandang sebagai investasi yang berharga bagi organisasi dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran strategisnya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Rivai (2021) kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi 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. Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2019). Pemimpin yang mampu mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi, budaya organisasi, dan karakteristik karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional atau partisipatif, dapat menginspirasi karyawan, membangun kepercayaan, dan memfasilitasi komunikasi yang baik, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kualitas hasil kerja, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Motivasi kerja menjadi salah satu determinan penting bagi pencapaian prestasi individu di suatu organisasi.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor untuk mendorong seseorang baik dari dalam maupun dari luar diri, untuk melakukan suatu pekerjaan (Gunawan et al, 2020). Motivasi kerja sangat penting karena dapat membentuk perilaku kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2019) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan individu atau karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dampak dari motivasi kerja adalah terciptanya gairah kerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan lebih antusias, bersemangat, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti pengakuan atas pencapaian, peluang untuk berkembang, imbalan yang sesuai, atau lingkungan kerja yang mendukung. Dengan motivasi yang kuat, karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai target, meningkatkan produktivitas, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini dilakukan di PT Tabta Sukses Abadi adalah salah satu perusahaan ritel yang bergerak dalam bidang penjualan barang kebutuhan sehari-hari seperti makanan, minuman, dan barang-barang rumah tangga di Indonesia. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan peneliti dengan mewawancarai pimpinan Berastagi Supermarket bahwa kinerja karyawan mereka kurang maksimal bahkan mengalami fluktuasi dan cenderung menurun.

**Tabel 1.** Rekapitulasi kinerja karyawan berastagi supermarket tahun 2021-2024

<b>Tahun</b>	<b>Angka</b>	<b>Predikat</b>	<b>Keterangan</b>
2020	88,59	B	Baik
2021	82,35	B	Baik
2022	81,38	B	Baik
2023	73,58	C	Cukup

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi kinerja karyawan Berastagi Supermarket mengalami fluktuasi. Kinerja karyawan pada tahun 2020 hingga tahun 2022 mendapatkan predikat baik, dan pada tahun 2023 penilaian kinerja karyawan mendapatkan predikat cukup, sedangkan perusahaan mengharapkan kestabilan kinerja dengan predikat A (sangat baik) atau B (baik) dari tahun ke tahun. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan mengembangkan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta memberikan insentif dan penghargaan yang layak bagi karyawan yang berkinerja baik.

Untuk mengetahui lebih mendalam mengenai permasalahan kinerja pegawai penulis melakukan kuesioner pra survey mengenai 3 variabel yang diduga kondisinya paling berpengaruh yaitu pengembangan SDM, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil pra survey dapat dilihat beberapa permasalahan di perusahaan yaitu kurangnya implementasi program pengembangan SDM yang baik ini adalah kinerja karyawan yang tidak

optimal. Karyawan mungkin tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik, yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Kurangnya anggaran, kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengelola program pengembangan SDM, dan kurangnya pemahaman mengenai manfaat dari program tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan SDM, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tabta Sukses Abadi.

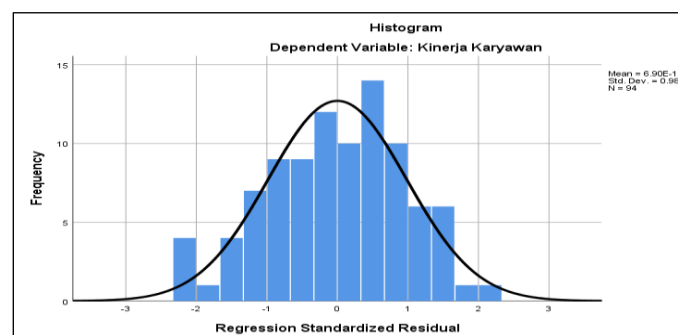
## METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2020) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, Penelitian ini dilakukan di Penelitian ini dilakukan di PT Tabta Sukses Abadi yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No.288, Sei Putih Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20113. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Berastagi Supermarket Medan yang berposisi sebagai staf dan bukan manajerial yang berjumlah 122 orang karyawan. Penetapan sampel menggunakan rumus solvin karena jumlah dari populasi yang lebih dari 100 sehingga jumlah sampel yg akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 94 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan angket. Analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yaitu analisis regresi linear berganda.

## HASIL

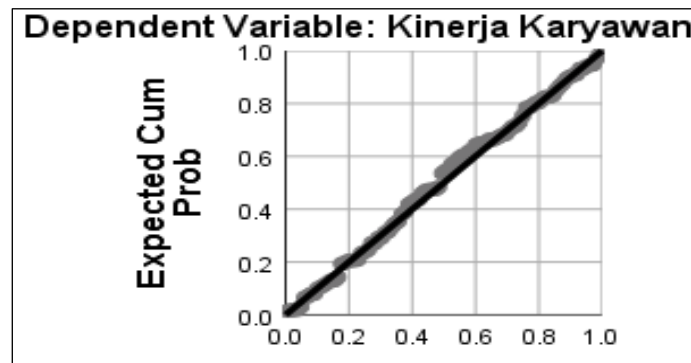
### Hasil Uji Normalitas

Merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.



**Gambar 1.** Uji Histogram

Berdasarkan Gambar di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



**Gambar 2.** Uji PP Plot

Berdasarkan Gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

**Tabel 2.** Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35772604
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.033
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan pada uji *kolmogrov Smirnov* dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,20 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,200 > 0,05$ ).

### Uji Multikolinieritas

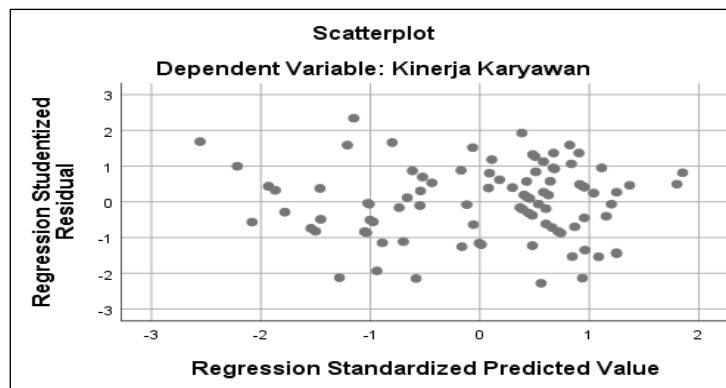
Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Rusiadi et al, 2019).

**Tabel 3.** Hasil uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengembangan SDM	0,883	1,132
Gaya Kepemimpinan	0,798	1,253
Motivasi Kerja	0,782	1,280

Berdasarkan data pada tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10 artinya tidak mengalami masalah multikolinearitas

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3.** Uji Heterokedesitas

Berdasarkan gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

### Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.** Regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,380	1,824	
Pengembangan SDM	0,122	0,051	0,123
Gaya Kepemimpinan	0,213	0,048	0,244
Motivasi Kerja	0,743	0,058	0,705

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan :

$$Y = 1,380 + 0,122 X_1 + 0,213 X_2 + 0,743 X_3$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,380 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika pengembangan SDM, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dianggap nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 1,380 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel pengembangan SDM menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,122 yang berarti bahwa jika variabel pengembangan SDM meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,122 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,213 yang berarti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,213 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk motivasi kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,743 yang berarti bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,743 satuan.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

**Tabel 5.** Hasil uji hipotesis parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,380	1,824		0,757	0,451
Pengembangan SDM	0,122	0,051	0,123	2,378	0,020
Gaya Kepemimpinan	0,213	0,048	0,244	4,483	0,000
Motivasi Kerja	0,743	0,058	0,705	12,788	0,000

- Hasil pengujian untuk variabel pengembangan SDM menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,378 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,986 dengan nilai signifikan 0,020 < 0,05, maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- Hasil pengujian untuk variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,483 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,986 dengan nilai signifikan 0,0000 < 0,05, maka hipotesis  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 12,788 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,986 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis  $H_3$  diterima dan  $H_0$

ditolak, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

**Tabel 6.** Hasil uji hipotesis simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1903.833	3	634.611	110.479	.000 <sup>b</sup>
	Residual	516.975	90	5.744		
	Total	2420.809	93			

Uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 110,479 yang lebih besar dari 2,71 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### Uji R<sup>2</sup> (Determinasi)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen menjelaskan variabel dependen sebagai berikut:

**Tabel 7.** Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 <sup>a</sup>	0,786	0,779	2,396

Hasil menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* 0,779 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,9% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengembangan SDM, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan selebihnya 22,1% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian

## DISKUSI

### Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,378 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,986 dengan nilai signifikan 0,020 < 0,05, maka hipotesis

H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, artinya pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Arah Positif Menunjukkan Bahwa Jika Pengembangan SDM Meningkat Maka Menyebabkan Meningkatnya Kinerja Karyawan, Dengan Kata Lain Ketika Ada Peningkatan Pengembangan SDM Dengan Dengan Indikator Pendidikan Dan Pelatihan, Kegiatan Non-Diklat, Promosi Dan Motivasi Maka Kinerja Karyawan Akan Meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian dari (Zuwely, 2023) dan (Rintjap et al, 2021) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan proses pengembangan SDM yang kurang efektif di perusahaan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,483 > t_{tabel}$  sebesar  $1,986$  dengan nilai signifikan  $0,0000 < 0,05$ , maka hipotesis H<sub>2</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Arah positif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan gaya kepemimpinan dengan indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan kemampuan mengendalikan emosi maka berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Sinaga et al, 2023) dan (Saputra, 2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait masih kurang efektifnya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $12,788 > t_{tabel}$  sebesar  $1,986$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis H<sub>3</sub>

diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial kinerja karyawan.

Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi meningkat maka menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan motivasi dengan dengan indikator kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan dan Kebutuhan perwujudan diri maka berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian dari (Malikhah et al, 2023), (Waruwu dan Simanullang, 2022), (Yanti dan Sanny, 2019) dan (Rahayu, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan motivasi kerja karyawan yang masih rendah dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan perusahaan memberikan target kerja yang melebihi kemampuan karyawan sehingga karyawan menjadi merasa terbebani oleh target kerja tersebut.

### **Pengaruh Pengembangan SDM, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai dari F hitung sebesar 110,479 yang lebih besar dari 2,71 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pengembangan SDM, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan secara bersamaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan terkait dengan tingkat kinerja karyawan yang belum optimal. Tingkat kinerja karyawan yang masih rendah dapat terlihat dari pencapaian target kerja yang masih rendah

## KESIMPULAN

Hasil pengujian untuk variabel pengembangan SDM menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,378 > t_{tabel}$  sebesar  $1,986$  dengan nilai signifikan  $0,020 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Tabta Sukses Abadi. Hasil pengujian untuk variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,483 > t_{tabel}$  sebesar  $1,986$  dengan nilai signifikan  $0,0000 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Tabta Sukses Abadi.

Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $12,788 > t_{tabel}$  sebesar  $1,986$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial kinerja karyawan PT Tabta Sukses Abadi. Hasil dari  $F$  hitung sebesar  $110,479$  yang lebih besar dari  $2,71$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Tabta Sukses Abadi

## REKOMENDASI

- Berdasarkan pada nilai mean terendah pada variabel pengembangan SDM karyawan merasa bahwa pengembangan SDM dalam bentuk promosi masih kurang efektif maka disarankan kepada perusahaan untuk menjelaskan proses promosi dan kriteria yang digunakan. Dorong karyawan untuk mengikuti pelatihan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan sesuai jabatan.
- Berdasarkan nilai mean terendah pada variabel gaya kepemimpinan bahwa kepemimpinan kurang dapat mengendalikan emosi sehingga disarankan kepada pimpinan untuk memberikan perhatian penuh saat berkomunikasi dengan tim. Pimpinan harus mampu menyampaikan pesan dengan positif dan konstruktif kepada karyawannya.
- Berdasarkan nilai mean terendah pada variabel motivasi bahwa karyawan merasa kurang termotivasi karena tidak dipenuhinya kebutuhan perwujudan diri maka disarankan perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan kemampuan dan potensi diri dalam mengasah kemampuan kerjanya.

- Berdasarkan pada nilai mean terendah pada variabel kinerja karyawan bahwa kinerja karyawan rendah karena kurangnya kerja sama maka disarankan untuk meningkatkan kekompakan atau kerja sama tim di perusahaan melalui komunikasi yang baik.

## REFERENSI

- Ahmad, R., Morizar, A., & Fikri, M. El. (2022). Economic Valuation of Human Resources in Achieving Company Performance. *Qe Journal*, 11(01), 35–48.
- Gunawan, A., Sucipto, I dan Suryadi (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*. 3(1), 1- 12.
- Hasibuan (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Banacipta, Bandung.
- Kartono. (2019). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Grafindo Parsada.
- Kasmir (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*.: PT. Raja Grafindo Persada : Bandung
- Malikhah, I., Wulandari, D, Y dan Nasution, J, Y (2023). Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai). *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*.
- Mangkunegara, A. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Notoadmodjo, S (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta: Rineka Cipta,
- Rahayu, Sri (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*.
- Rintjap, I., Areros, W dan Sambul, S (2021) Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. *Productivity*, Vol. 2 No. 7,
- Rivai, Veithzal. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, (2014). *Metode Penelitian*, Medan : Penerbit USU press.
- Saputra, W, A (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir. *Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Universitas Sriwijaya Fakultas Eonomi*.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Tatsito
- Waruwu, A.A dan Simanullang, L (2022). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Accounting*
- Yanti, E, D dan Sanny, A (2019). The influence of motivation, organizational commitment, and organizational culture to the performance of employee universitas Pembangunan Panca Budi. *International Journal of Research and Review*
- Zuwely, F (2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Operasi Daop Bandung)*. Masters thesis, Universitas Lampung