

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(PT. Festival Kuliner Indonesia)**

SKRIPSI



**Nama : Anif Lutfiah
Nim : 43119110362**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2024

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anif Lutfiah
NIM : 43119110362
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya saya sendiri. Apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya Anif Lutfiah bersedia dikenakan sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan). Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 24 Januari 2024



Anif Lutfiah

NIM : 43119110362

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Anif Lutfiah
NIM : 43119110362
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (PT. Festival Kuliner Indonesia)
Tanggal Sidang : 18 Maret 2024

Disahkan oleh :

Pembimbing



Dudi Permana, Ph.D

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak., CA



Dudi Permana, Ph.D

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

LPTA 03243765



Please Scan QRCode to Verify

ABSTRACT

The research aims to identify the influence human resource development and leadership style on employee performance with employee competence as an intervening variable (PT. Festival Kuliner Indonesia). The respondents of this research are PT Festival Kuliner Indonesia employee. This research was conducted with 80 respondents by using quantitative approach SEM-PLS have employed in data analysis. The data collection method uses a survey method, with the research instrument being a questionnaire. The research aims to identify the influence human resource development and leadership style on employee performance with employee competence as an intervening variable (PT. Festival Kuliner Indonesia). The respondents of this research are PT Festival Kuliner Indonesia employee. This research was conducted with 80 respondents by using quantitative approach SEM-PLS have employed in data analysis. The data collection method uses a survey method, with the research instrument being a questionnaire. Based on the results of hypothesis testing, HR development and competency have a positive and significant effect on employee performance and HR development has a positive and significant effect on employee competency. However, leadership style has a positive and insignificant effect on employee performance and leadership style has a negative and insignificant effect on employee competence. Based on the mediation test, employee competency can mediate HR development on employee performance. However, employee competency cannot mediate leadership style on employee performance. And has an Adjusted R-Square of 0.760 for employee competency and 0.773 for employee performance.

Keyword: Human Resource Development, Leadership Style, Employee Performance, Emoployee Competence

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi karyawan sebagai variable mediasi. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Festival Kuliner Indonesia. Penelitian ini dilakukan terhadap 80 responden dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk SEM-PLS. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrumen penelitian adalah kuesioner. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi karyawan sebagai variable mediasi. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Festival Kuliner Indonesia. Penelitian ini dilakukan terhadap 80 responden dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk SEM-PLS. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrumen penelitian adalah kuesioner. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengembangan SDM dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Namun, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kompetensi karyawan. Berdasarkan uji mediasi, Kompetensi karyawan dapat memediasi pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Namun, kompetensi karyawan tidak dapat memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Serta memiliki R-Square Adjusted sebesar 0.760 terhadap kompetensi karyawan dan 0.773 terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Kompetensi Karyawan.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (PT. Festival Kuliner Indonesia)”**. Penelitian ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa dalam penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Penyusunan penelitian ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak, khususnya Bapak Dudi Permana, MM, Ph.D selaku dosen pembimbing penelitian yang telah memberikan saran, waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat bagi penulis. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng. selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Dudi Permana, MM, Ph.D selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Mercu Buana.
4. Seluruh dosen dan staff Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana yang telah banyak memberikan segenap ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat.
5. Keluarga tercinta, yaitu ayah, mamah dan adik yang telah memberikan semangat, doa serta dukungan moral maupun material yang tiada hentihentinya kepada penulis serta memberi semangat dan memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan penelitian ini.

6. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dan tidak dapat disebutkan satu persatu namanya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan penelitian ini tidak terlepas dari kekurangan dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang dapat membangun pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca. Akhir kata dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila ada kesalahan dan kelemahan dalam penelitian ini.



Jakarta, 24 Januari 2024

Anif Lutfiah
NIM: 43119110362

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Kontribusi Penelitian	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka.....	16
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	16
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	16
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
c. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
d. Prinsip-Prinsip Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia..	20
2. Kinerja Karyawan	22
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	22
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	23
c. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	25
d. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	26
3. Kompetensi Karyawan.....	28
a. Pengertian Kompetensi Karyawan	28

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Karyawan.....	29
c. Manfaat Kompetensi Karyawan	31
d. Dimensi dan Indikator Kompetensi Karyawan	33
4. Pengembangan SDM.....	35
a. Pengertian Pengembangan SDM.....	35
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan SDM	36
c. Tujuan Pengembangan SDM.....	37
d. Dimensi dan Indikator Pengembangan SDM.....	39
5. Gaya Kepemimpinan	40
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	40
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	41
c. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan.....	42
d. Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	43
6. Penelitian Terdahulu	43
7. Pengembangan Hipotesis	47
a. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kompetensi Karyawan .	47
b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kompetensi Karyawan .	48
c. Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	49
d. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan	50
e. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	51
f. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi	52
g. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi	53
B. Kerangka Pemikiran	54

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	56
B. Desain Penelitian	56
C. Definisi dan Operasional Variabel	57
1. Definisi Variabel.....	57
2. Operasional Variabel	59

D. Pengukuran Variabel	62
E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	63
1. Populasi Penelitian.....	63
2. Sample penelitian.....	63
F. Jenis dan Sumber Data Penelitian	64
G. Teknik Pengumpulan Data	65
H. Metode Analisis Data	66
1. IBM SPSS <i>Statistic 23</i>	66
2. Analisis Partial Least Square (PLS).....	66
a. Pengertian Partial Least Square (PLS)	66
b. Menguji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	67
c. Menguji Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	69
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Analisi Deskriptif.....	71
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	71
2. Deskripsi Responden	71
3. Deskriptif Variabel.....	74
B. Analisis <i>Partial Least Square (PLS)</i>	79
1. Hasil Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	79
2. Hasil Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	86
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	93
1. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kompetensi Karyawan.....	93
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kompetensi Karyawan.....	94
3. Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	95
4. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan	95
5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	96
6. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi Karyawan.....	97
7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi Karyawan.....	99

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	100
B. Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA.....	104
LAMPIRAN.....	109



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kuantitas dan Kualitas Kinerja Karyawan PT. Festival Kuliner Indonesia	4
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan/bln PT. Festival Kuliner Indonesia	5
Tabel 1.3 Hasil Pra Survey PT. Festival Kuliner Indonesia	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1 Operasional Variabel Kinerja Karyawan	59
Tabel 3.2 Operasional Variabel Kompetensi Karyawan	60
Tabel 3.3 Operasional Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia	61
Tabel 3.4 Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan	62
Tabel 3.5 Instrumen Skala Likert	63
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	74
Tabel 4.5 Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan	75
Tabel 4.6 Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Kompetensi Karyawan	76
Tabel 4.7 Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Pengembangan SDM	77
Tabel 4.8 Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Gaya Kepemimpinan	78
Tabel 4.9 Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i>	81
Tabel 4.10 Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> (modifikasi)	83

Tabel 4.11 Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity (Fornell Larcker)</i>	84
Tabel 4.12 Hasil Pengujian AVE	85
Tabel 4.13 Hasil Pengujian <i>Composite Reliability & Cronbach's Alpha</i>	86
Tabel 4.14 Nilai Variabel Endogen.....	87
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Hipotesis	89



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	38
Gambar 2.2 Kerangka Penelitian	54
Gambar 4.1 Hasil Algoritma PLS	80
Gambar 4.2 Hasil Algoritma PLS (modifikasi)	82
Gambar 4.3 Hasil Uji Bootstrapping	90



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pra-Survey Penelitian	109
Lampiran 2 Kuesioner.....	110
Lampiran 3 Identitas Responden.....	115
Lampiran 4 Jawaban Kuesioner	117
Lampiran 5 Hasil Karakteristik Responden	128
Lampiran 6 Hasil Analisis Deskriptif	129
Lampiran 7 Hasil Pengujian <i>Measurement (Outer Model)</i>	131
Lampiran 8 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	135

