

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
HUBUNGAN INTERPERSONAL, LEADERSHIP, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Pada PT ScanCom Indonesia)

SKRIPSI



Nama : Muhamad Arif Pratama

NIM : 43120010157

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCUBUANA JAKARTA**

2025

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
HUBUNGAN INTERPERSONAL, LEADERSHIP DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Pada PT ScanCom Indonesia)

Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi
Manajemen
Universitas Mercu Buana
Jakarta



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Nama : Muhamad Arif Pratama

NIM : 43120010157

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCUBUANA JAKARTA**

2025

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhamad Arif Pratama

NIM : 43120010157

Program Studi : SI Manajemen SDM

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni karya sendiri apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (Penjiplakan).

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 24 April 2024



(Muhamad Arif Pratama)

	BIRO PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MERCU BUANA	
---	--	---

No. Dokumen	1-1-3.4.11.00	Distribusi					
Tgl. Efektif	25 September 2024						

SURAT KETERANGAN HASIL UJI TURNITIN

Nama : Muhamad Arif Pratama
NIM : 43120010157
Fakultas / Program Studi : FEB / Manajemen
Jenis : Skripsi
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, HUBUNGAN INTERPERSONAL, LEADERSHIP, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada PT ScanCom Indonesia)
Hasil Pengecekan Turnitin : 19%

Telah dilakukan pengecekan Similarity menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan hasil presentase kemiripan sebesar **19%** dan dinyatakan memenuhi syarat untuk mengajukan sidang tugas akhir sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Mercu Buana. Hasil uji Turnitin terlampir.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 14 October 2025

Kepala Biro Perpustakaan



Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

Ket: Surat keterangan ini sebagai salah satu syarat untuk pendaftaran sidang Skripsi.

2025/Oktober/14/0000000644/Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhamad Arif Pratama
NIM : 43120010157
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
HUBUNGAN INTERPERSONAL, LEADERSHIP, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada PT ScanCom
Indonesia)
Tanggal Sidang : 23 Agustus 2025

Disahkan oleh :

Pembimbing



Ali Hanafiah, SE., MM., DBA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi S1 Manajemen



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



Dudi Permana, Ph.D

LPTA-09255657



Scan QR or [click here](#) to
Verification

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis serta mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia, hubungan interpersonal, *leadership*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. ScanCom Indonesia dengan populasi sampel sebanyak 60 karyawan. Teknik pengambilan sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan teknik slovin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Software* Smart PLS. Berdasarkan hasil uji didapatkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian *leadership* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Hubungan Interpersonal, *Leadership*, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze and determine the influence of human resource development, interpersonal relationships, leadership, and work motivation on employee performance. This research was conducted at PT. ScanCom Indonesia with a sample population of 60 employees. The sampling technique used in this study is probability sampling, applying the Slovin formula. This research employs a quantitative method, utilizing data analysis with Structural Equation Modeling (SEM) via SmartPLS software. Based on the test results, it was found that human resource development has a positive and significant effect on employee performance. Interpersonal relationships also have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, leadership has a positive and significant influence on employee performance. Lastly, work motivation also shows a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Human Resource Development, Interpersonal Relationships, Leadership, Work Motivation, Employee Performance.*



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Hubungan Interpersonal, dan Motivasi Kerja”**. Proposal Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas MercuBuana.

Pennulis ingin berterimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Andi Ardiansyah, M.Eng., Selaku Rektor Universitas MercuBuana.
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas MercuBuana.
3. Bapak Dudi Permana, Ph.D., Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas MercuBuana.
4. Bapak Ali Hanafiah, SE., MM., DBA Selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah membantu penulis dalam menyusun penelitian ini samapai dengan selesai.
5. Ibu Dr. Mafizatun Nurhayati, SE., MM., Selaku dosen mata kuliah Metode Penelitian SDM, yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, membantu memberikan informasi terkait pendaftaran dan juga memberikan masukan untuk perbaikan dalam penulisan skripsi ini.

6. Para dosen mata kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana yang dengan dedikasinya dan keikhlasannya memberikan ilmu yang dimilikinya untuk dibekikan kepada kami.
7. Bapak dan Ibu bagian Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas MercuBuana, yang dengan penuh kesabaran dan keiklasan bersedia membantu segala administrasi selama penulis berkuliah.
8. Bapak dan Ibu pegawai di PT. Scancom Indonesia yang telah bersedia membantu untuk menjadi responden dalam penulisan skripsi ini
9. Seluruh teman-teman ku di prodi S1 Manajemen tahun angkatan 2020 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
10. Seluruh pegawai PT. Scancom Indonesia yang telah membimbing dan membantu saya dalam pengerjaan skripsi yang saya lakukan.
11. Kedua orang tua saya yang telah mensupport saya sampai saya telah berada dititik ini. Saya berterimakasih atas semua yang telah diberikan kepada saya
12. Kepada teman seperjuangan saya Sabina Azzahra yang selalu membantu dan mensupport saya dalam proses penulisan skripsi ini.
13. Kepada semua pihak yang membantu saya dalam penyusunan Skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Saya ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada kalian semua semoga kita bisa menjadi lebih baik lagi kedepannya, dan sampai bertemu di lain waktu.

Pada penulisan kali ini penulis tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan dari penulis. Oleh karena itu, disini penulis mengharapakan segala bentuk saran dan masukan yang dapat membangun penulis lebih baik lagi kedepannya. Dan juga disini penulis dengan kerendahan diri serta ketulusan hati

memohon maaf apabila terdapat kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat dan juga dapat memberikan wawasan kepada para pembaca pada umumnya.

Jakarta, 24 April 2024

Muhamad Arif Pratama



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	ii
LEMBAR HASIL PENGECEKAN PLAGIASI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kontribusi Penelitaian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	10
A. Kajian Pustaka	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2. Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia	11
B. Kinerja	12
1. Definisi Kinerja	12
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
3. Indikator Kinerja Karyawan	17
C. Pengembangan Sumber Daya Manusia	18
1. Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia	18
2. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia	19
D. Hubungan Interpersonal	20
1. Definisi Hubungan Interpersonal	20
2. Indikator Hubungan Interpersonal	21
E. Leadership	22
1. Definisi Leadership	22
2. Indikator Leadership	23

F.	Motivasi Kerja	25
1.	Motivasi Kerja	25
2.	Indikator Motivasi Kerja	26
G.	Pengembangan Hipotesis	35
1.	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.	Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja karyawan	36
3.	Pengaruh Leadership Terhadap Kinerja Karyawan	37
4.	Pengaruh Motivasi Terhadap Motivasi Kerja	38
BAB III METODE PENELITIAN		41
A.	Waktu dan Tempat Penelitian	41
1.	Waktu Penelitian	41
2.	Tempat Penelitian	41
B.	Desain Penelitian	41
C.	Definisi Oprasionalisasi Variabel Penelitian	42
1.	Definisi Variabel	42
D.	Skala Pengukuran Variabel	47
E.	Populasi dan Sampel Penelitian	48
1.	Populasi Penelitian	48
2.	Sampel penelitian	48
F.	Metode Analisis Data	48
1.	Analisis Deskriptif	49
2.	Uji Instrumen	50
G.	Analisis PLS (Partial Least Square)	51
1.	Evaluasi Measurement (Outer) Model	51
2.	Convergent Validity	51
3.	Discriminant Validity	52
4.	Average Variance Extracted (AVE)	52
5.	Cronbach Alpha	53
6.	Composite Reliability	53
7.	Model Struktural atau Uji Hipotesis (Inner Model)	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		57
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	57
1.	Profil Singkat PT Scancom Indonesia	57

2.	Visi dan Misi PT Scancom Indonesia	57
B.	Statistik Deskriptif	58
1.	Deskriptif Responden	58
2.	Deskripsi Variabel	61
C.	Analisa Partial Least Square	67
1.	Hasil Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	67
2.	Hasil Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	73
BAB V		82
KESIMPULAN DAN SARAN		82
A.	Kesimpulan	82
B.	SARAN	83
DAFTAR PUSTAKA		87
LAMPIRAN		91



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 KPI PPRODUCTION	2
Tabel 1. 2 Hasil Prasurvei	7
Table 2. 1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3. 1 Oprasional Variabel	44
Tabel 3. 2 Instrumen Skala Likert	
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	59
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	61
Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Kuesioner Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia	62
Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Kuesioner Variabel Hubungan Interpersonal	63
Tabel 4. 8 Deskripsi Jawaban Kuesioner Variabel Leadership	64
Tabel 4. 9 Deskripsi Jawaban Kuesioner Variabel Motivasi Kerja	65
Tabel 4. 10 Deskripsi Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan	66
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Convergent Validity	67
Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Discriminant Validity (Cross Loading)	69
Tabel 4. 13 Hasil Pengujian Average Variance Extracted (AVE)	70
Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Discriminan Validity (Fornell Lacker Criterion)	71
Tabel 4. 15 Pengujian Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	72
Tabel 4. 16 Hasil Pengujian Cronch's Alpha dan Composite Reliabilit.	73
Tabel 4. 17 Nilai R^2 Variabel Endogen	74
Tabel 4. 18 Effect Size	74
Tabel 4. 19 Predictive Relevance	74
Tabel 4. 20 Hasil Uji Hipotesis	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Krangka Konseptual Penelitian	39
Gambar 4. 1	Outer Model (Algoritma PLS)	68
Gambar 4. 2	Hasil Uji Bootstrapping	76



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	91
Lampiran 2 Deskripsi Responden Jenis Kelamin	97
Lampiran 3 Deskripsi Responden Usia	97
Lampiran 4 Hasil Kuesioner Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia	97
Lampiran 5 Hasil Kuesioner Variabel Hubungan Interpersonal	99
Lampiran 6 Hasil Kuesioner Variabel Leadership	100
Lampiran 7 Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Kerja	102
Lampiran 8 Hasil Kuesioner variabel Kinerja Karyawan	103
Lampiran 9 Deskripsi Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia	105
Lampiran 10 Deskripsi Variabel Hubungan Interpersonal	106
Lampiran 11 Deskripsi Variabel Leadership	106
Lampiran 12 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	107
Lampiran 13 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	107
Lampiran 14 Outer Loading	108
Lampiran 15 <i>Outer Loading</i> Pengembangan Sumber Daya Manusia	108
Lampiran 16 Outer Loading Hubungan Interpersonal	109
Lampiran 17 Outer Loading Leadership	109
Lampiran 18 Outer Loading Motivasi Kerja	109
Lampiran 19 Outer Loading Kinerja Karyawan	110
Lampiran 20 Cross Loading Pengembangan Sumber Daya Manusia	110
Lampiran 21 Cross Loading Hubungan Interpersonal	110
Lampiran 22 Cross Loading Leadership	110
Lampiran 23 Cross Loading Motivasi Kerja	111
Lampiran 24 Cross Loading Kinerja Karyawan	111
Lampiran 25 Fornell-Lacker	111
Lampiran 26 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	112
Lampiran 27 Cronbach Alpha dan AVE	112
Lampiran 28 Inner Model (Bootstrapping)	112
Lampiran 29 R-Square	113
Lampiran 30 Hasil Uji Hipotesis	113