



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 2568-2576

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tamtama Mulia Abadi Medan

Tasya Putri Regina Nadeak¹, Toman Panggabean², Jon Henri Purba³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

syandk03@gmail.com, tomanpanggabean2205@gmail.com, jonpurba24@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan adaptif, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tamtama Mulia Abadi Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 44 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 44 karyawan sesuai dengan jumlah populasi yang ada. Teknik analisis yang digunakan adalah uji statistic dan uji regresi berganda, uji t_{test} , uji F_{test} , dan koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan hasil uji simultan dengan uji F, nilai F_{hitung} sebesar $21,474 > F_{tabel}$ sebesar 2,84 dan nilai signifikansi F $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, dan iklim kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai koefisien dari pengembangan sumber daya manusia adalah 0,067 disiplin kerja 0,194 iklim kerja 0,105 yakni semua nilai koefisien bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji $R-square$ determinasi (*Adjusted R square*) adalah 0,588. Berdasarkan nilai tersebut pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, dan iklim kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 58,8% sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Iklim Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam kesuksesan suatu organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu fokus pada pengembangan SDM, penerapan disiplin kerja dan menciptakan iklim kerja yang mendukung. Ketiga aspek ini saling berkaitan dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta motivasi karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus berinvestasi dalam peningkatan kualitas kerja guna mencapai tujuan bersama.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena berperan langsung dalam meningkatkan kompetensi, produktivitas dan motivasi kerja. Melalui program pengembangan seperti pelatihan, pendidikan dan pemberian peluang karir, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini membantu karyawan untuk bekerja lebih efisien dan memberikan hasil yang berkualitas. Selain itu, pengembangan SDM juga berdampak pada peningkatan motivasi kerja. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi berinvestasi dalam pengembangan kemampuan mereka, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Komitmen ini sering kali berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun tim.

Pengembangan SDM juga mendorong inovasi dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Dengan pembaruan pengetahuan dan keterampilan, karyawan lebih siap menghadapi tantangan baru dan menemukan solusi kreatif untuk masalah yang muncul. Akibatnya, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif yang lebih baik. Secara keseluruhan, pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan kualitas kerja individu, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan kolaboratif, sehingga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena mencerminkan kepatuhan, tanggung jawab dan komitmen individu terhadap aturan dan kebijakan organisasi. Karyawan yang

disiplin cenderung memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, tepat waktu, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini secara langsung meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas individu maupun tim. Kedisiplinan juga menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan kondusif. Ketika setiap karyawan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, proses operasional organisasi berjalan lancar, sehingga mencapai target lebih mudah. Selain itu, disiplin kerja meningkatkan konsistensi dalam kinerja, yang merupakan elemen penting dalam menciptakan kualitas kerja yang tinggi.

Selain dampak langsung terhadap hasil kerja, disiplin kerja juga berkontribusi pada pembentukan budaya kerja yang positif. Karyawan yang disiplin sering kali menjadi contoh bagi rekan kerja lainnya, mendorong terciptanya sinergi tim yang lebih baik. Disiplin juga mencerminkan rasa hormat terhadap atasan dan rekan kerja, yang dapat meningkatkan hubungan interpersonal di tempat kerja. Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang mendukung pencapaian tujuan organisasi dan memastikan kinerja karyawan berada pada tingkat optimal. Tanpa disiplin, produktivitas dan kualitas kerja cenderung menurun.

Iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena mencerminkan suasana dan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung atau menghambat produktivitas. Iklim kerja yang positif ditandai dengan hubungan baik antar karyawan, komunikasi yang terbuka, penghargaan atas pencapaian dan dukungan dari atasan. Lingkungan semacam ini mendorong karyawan untuk merasa nyaman, termotivasi, dan fokus pada tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Iklim kerja yang kondusif juga menciptakan rasa kepuasan dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dan didukung oleh organisasi, mereka cenderung lebih loyal dan berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik. Selain itu, suasana kerja yang nyaman meminimalkan stres dan konflik, yang sering kali menjadi penyebab turunnya produktivitas.

Sebaliknya, iklim kerja yang negatif, seperti adanya tekanan berlebih, kurangnya dukungan atau konflik antar karyawan, dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat kinerja. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu menciptakan dan memelihara iklim kerja yang sehat untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara optimal. Dengan iklim kerja yang baik, karyawan lebih mampu berkolaborasi, berinovasi dan mencapai target organisasi secara konsisten, sehingga berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang.

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini berdampak langsung pada produktivitas organisasi, kualitas layanan atau produk dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Karyawan dengan kinerja tinggi membantu perusahaan bersaing di pasar melalui inovasi, efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan. Mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menghasilkan ide-ide kreatif dan memberikan layanan yang memuaskan, sehingga meningkatkan citra perusahaan di mata pelanggan dan mitra bisnis.

Di sisi lain, kinerja karyawan juga berkontribusi pada efisiensi biaya. Dengan karyawan yang produktif, perusahaan dapat mengurangi pemborosan waktu dan sumber daya. Selain itu, kinerja yang baik menciptakan budaya kerja yang positif, di mana tim dapat bekerja sama lebih harmonis dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama. Namun, jika kinerja karyawan rendah, hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya biaya operasional dan bahkan kehilangan pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memantau dan meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, pengembangan karir dan lingkungan kerja yang kondusif untuk memastikan keberlanjutan dan kesuksesan bisnis.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berkaitan dengan angka yang dianalisis menggunakan statistik. Metode pengumpulan data menggunakan populasi dan sampel. Populasi yakni kumpulan subjek penelitian, sedangkan sampel yaitu objek riset yang akan dilakukan kajian.

Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2.2 Populasi Dan Sampel

2.2.1 Populasi

Populasi Menurut Sugiyono (2020:126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek

yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam menentukan populasi penelitian, seorang penulis harus lebih berhati-hati untuk menghindari kesalahan dalam penentuan populasi yang berdampak terhadap kesalahan dalam menentukan sampel penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tamtama Mulia Abadi Medan, Dimana seluruh populasi berjumlah 44 Karyawan.

2.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang di ambil dari populasi tersebut harus *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan di ambil dari suatu populasi. Menurut Sugiyono (2019:124) “sampling jenuh merupakan sebuah teknik pengambilan atau pengumpulan sampel pada suatu populasi, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian”. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota populasi yang berjumlah 44 responden. Menurut Sugiyono (2019: 124) Accidental Sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data, informasi, keterangan-keterangan serta fakta-fakta yang dibutuhkan untuk metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

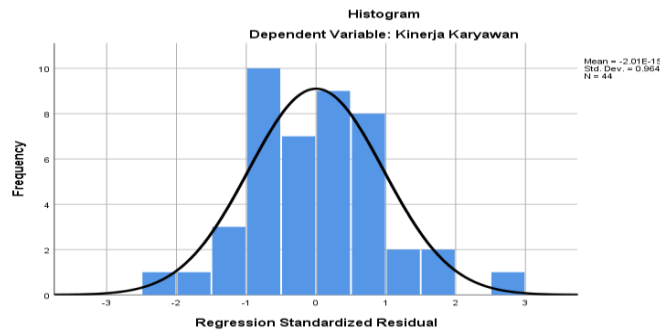
1. Pengumpulan Data Primer (*Primary Data*) yang merupakan data yang diperoleh oleh seorang responden pada PT. Tamtama Mulia Abadi Medan. Data primer juga diperoleh dengan memberikan kuesioner dan melakukan wawancara singkat terhadap responden.
 - a. Pengamatan (*observation*)
Observasi dilakukan dengan melakukan penelitian dan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan dan keadaan di perusahaan. Peneliti melakukan observasi langsung ke Perusahaan PT. Tamtama Mulia Abadi Medan. Observasi tersebut merupakan metode pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.
 - b. Wawancara (*Interview*)
Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, yang dimana hal tersebut digunakan untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab.
 - c. Kuesioner (*questionnaire*)
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
2. Data Sekunder (*Secondary Data*) merupakan sebuah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. data sekunder tersebut dapat diperoleh dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi dan berbagai data lain yang dibutuhkan dan berkaitan dengan permasalahan penelitian.
 - a. Studi dokumentasi
Hal ini menggunakan dokumen atau catatan yang ada di Lokasi penelitian atau sumber-sumber lain yang terkait dengan penelitian tersebut.
 - b. Studi kepustakaan
Menggunakan karya ilmiah, buku dan pendapat para ahli yang berkompetensi serta memiliki relevansi dengan masalah yang akan diteliti.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Normalitas

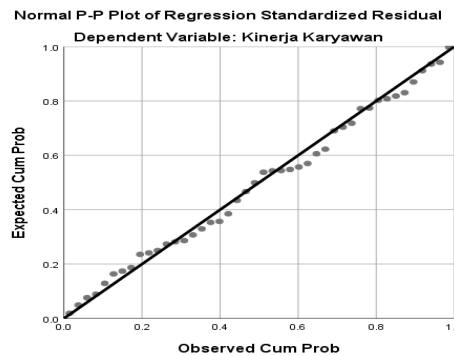
Pengujian normalitas pada penelitian ini berdasarkan analisis grafik dapat dilihat pada gambar berikut.



Sumber : Diolah Penulis, 2025

Gambar 3.1
Normalitas dengan Kurva Histogram

Dari hasil tampilan kurva histogram pada gambar 3.1 dapat terlihat bahwa kurva berbentuk lonceng, hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini terdistribusi dengan normal.



Sumber : Diolah Penulis, 2025

Gambar 3.2
Normalitas dengan Normal Probability Plot

Berdasarkan hasil Gambar 3.2 menunjukkan bahwa terlihat data menyebar cukup dekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal. Uji normalitas berdasarkan analisis statistik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.13185878
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.046
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Diolah peneliti dengan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini

Tabel 3.2
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.544	.160		
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.067	.025	.916	1.091
	Disiplin Kerja	.194	.033	.997	1.003
	Iklim Kerja	.105	.032	.915	1.093

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah peneliti dengan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 3.2 nilai VIF masing-masing variabel bebas adalah 1,091, 1,003 dan 1,093, seluruh nilai VIF < 10 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

3.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 3.3
Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.216	.094		2.284	.028
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.009	.015	.093	.586	.561
	Disiplin Kerja	-.035	.019	-.275	-1.813	.077
	Iklim Kerja	-.008	.019	-.064	-.406	.687

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Diolah peneliti dengan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 3.3 diperoleh nilai sig masing-masing variabel bebas adalah 0,561, 0,077 dan 0,687, seluruh nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signya lebih besar dari 0,05.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk memprediksi atau menjelaskan nilai dari variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen yang terkait. Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda.

Tabel 3.4
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.544	.160		15.887	.000
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.067	.025	.273	2.668	.011
	Disiplin Kerja	.194	.033	.582	5.940	.000
	Iklim Kerja	.105	.032	.341	3.336	.002

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.879>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah peneliti dengan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,544 + 0,067X_1 + 0,194X_2 + 0,105X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 2,544 menunjukkan apabila pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, dan iklim kerja dalam penelitian ini bernilai 0 maka nilai kinerja karyawan sebesar 2,544.
2. Koefisien regresi pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,067 yang berarti jika pengembangan sumber daya manusia meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,067 satuan.
3. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,194 yang berarti jika disiplin kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,194 satuan.
4. Koefisien regresi iklim kerja sebesar 0,105 yang berarti jika iklim kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,105 satuan.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel, t tabel dalam penelitian ini dihitung rumus $df = n - k - 1$.

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel Bebas

$\alpha = 5\%$

n = jumlah sampel, n = 44 ; k = jumlah variabel yang digunakan, k = 4

Derajat kebebasan / *degree of freedom* (df) = (n-k) = 44 - 4 = 40 (2,021)

Tabel 3.5
Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.544	.160		15.887	.000
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.067	.025	.273	2.668	.011
	Disiplin Kerja	.194	.033	.582	5.940	.000
	Iklim Kerja	.105	.032	.341	3.336	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah peneliti dengan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 3.5 diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Diperoleh nilai t hitung pengembangan sumber daya manusia sebesar 2,668 > t tabel 2,021 dan nilai sig sebesar 0,011 < 0,05, maka dapat disimpulkan pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diperoleh nilai t hitung disiplin kerja sebesar 5,940 > t tabel 2,021 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diperoleh nilai t hitung iklim kerja sebesar 3,366 > t tabel 2,021 dan nilai sig sebesar 0,002 < 0,05, maka dapat disimpulkan iklim kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen. Rumus mencari F tabel adalah:

1. Derajat kebebasan / *degree of freedom* 1 (df1) = (k-1) = 4 - 1 = 3

2. Derajat kebebasan / *degree of freedom* 2 (df2) = (n-k) = 44 - 4 = 40 (2,84)

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.879>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel Bebas

$\alpha = 5\%$

n = jumlah sampel, n = 44 ; k = jumlah variabel yang digunakan, k = 4

Tabel 3.6
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.204	3	.401	21.474	.000 ^b
	Residual	.748	40	.019		
	Total	1.952	43			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja , Disiplin Kerja , Pengembangan Sumber Daya Manusia						

Sumber : Diolah peneliti dengan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 3.6 diperoleh nilai F hitung sebesar 21,474 > F tabel sebesar 2,84 dan nilai signifikansi F 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan iklim kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (adjusted R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$)

Tabel 3.7
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.617	.588	.136714
a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja , Disiplin Kerja , Pengembangan Sumber Daya Manusia				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Diolah peneliti dengan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 3.7 diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar 0,588 atau 58,8%, yang berarti sebesar 58,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan iklim kerja, sedangkan sisanya 100% - 58,8% adalah 41,2% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.4 Diskusi

3.4.1 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung pengembangan sumber daya manusia sebesar 2,668 > t tabel 2,021 dan nilai sig sebesar 0,011 < 0,05, maka dapat disimpulkan pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi individu akan berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas kerja. Pelatihan dan pengembangan yang tepat dapat meningkatkan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga menghasilkan output yang lebih baik. Selain itu, pengembangan SDM juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan, mentoring atau pendidikan lanjutan, mereka lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan dan beradaptasi dengan perubahan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan inovatif. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi faktor penting dalam strategi peningkatan kinerja karyawan.

3.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung disiplin kerja sebesar $5,940 > t$ tabel 2,021 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih produktif, tepat waktu dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur dan etika kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan efisien. Ketika karyawan memiliki tingkat disiplin yang baik, mereka lebih konsisten dalam mencapai target pekerjaan, mengurangi tingkat kesalahan dan meningkatkan kualitas kerja. Selain itu, disiplin juga berkontribusi pada budaya kerja yang lebih profesional, di mana setiap individu memahami perannya dan berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasi. Dengan demikian, perusahaan yang menanamkan budaya disiplin akan memperoleh manfaat berupa peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan yang lebih optimal, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

3.4.3 Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung iklim kerja sebesar $3,366 > t$ tabel 2,021 dan nilai sig sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan iklim kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, kenyamanan dan produktivitas karyawan. Iklim kerja yang baik ditandai dengan hubungan yang harmonis antar karyawan, komunikasi yang efektif, serta adanya dukungan dari atasan dan rekan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan bekerja dalam suasana yang nyaman, mereka lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya dengan optimal. Selain itu, iklim kerja yang positif juga dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan adanya kejelasan dalam tugas dan tanggung jawab, serta lingkungan yang mendukung kolaborasi dan inovasi, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, organisasi yang membangun iklim kerja yang positif akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

3.4.4 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai yang diperoleh F hitung sebesar $21,474 > F$ tabel sebesar 2,84 dan nilai signifikansi F $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan iklim kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat diukur dari jumlah (kuantitas) dan mutu (kualitas) pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Pelatihan dan pengembangan yang tepat dapat meningkatkan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga menghasilkan output yang lebih baik. Selain itu, pengembangan SDM juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan inovatif. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur dan etika kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan efisien. Ketika karyawan memiliki tingkat disiplin yang baik, mereka lebih konsisten dalam mencapai target pekerjaan, mengurangi tingkat kesalahan dan meningkatkan kualitas kerja. Selain itu, disiplin juga berkontribusi pada budaya kerja yang lebih profesional, di mana setiap individu memahami perannya dan berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasi. Iklim kerja yang baik ditandai dengan hubungan yang harmonis antar karyawan, komunikasi yang efektif, serta adanya dukungan dari atasan dan rekan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan bekerja dalam suasana yang nyaman, mereka lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya dengan optimal. Selain itu, iklim kerja yang positif juga dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar 0,588 atau 58,8%, yang berarti sebesar 58,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan iklim kerja, sedangkan sisanya $100\% - 58,8\%$ adalah 41,2% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan begitu seluruh variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 58,8%. Berdasarkan nilai F hitung sebesar $21,474 > F$ tabel

sebesar 2,84 dan nilai signifikansi $F 0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan iklim kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai t hitung pengembangan sumber daya manusia sebesar $2,668 > t$ tabel 2,021 dan nilai sig sebesar $0,011 < 0,05$, maka dapat disimpulkan pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai t hitung disiplin kerja sebesar $5,940 > t$ tabel 2,021 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai t hitung iklim kerja sebesar $3,366 > t$ tabel 2,021 dan nilai sig sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan iklim kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Referensi

1. Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
2. Haqi, J., & Hidayati, R. (n.d.). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. XYZ Gresik. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3 (6), 2553-2567.
3. Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
4. Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
5. Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Kesepuluh ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
6. Mathis, L. R., & Jackson, J. H. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Buku 1 (S. Bayu. P. H. Jimmy) ed.). Salemba Empat.
7. Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
8. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
9. Sunyoto. (2016). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
10. Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja*. Jakarta: Kencana.