

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA, BUDAYA ORGANISASI DAN TIPE KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KOMPETENSI SDM PADA PERUSAHAAN JASA  
KONSTRUKSI DI SUMATERA UTARA**

Oleh:

**Siti Normi**

*Fakultas Management  
Universitas Methodist Indonesia*

**Email:**

*sitinormiumi@gmail.com*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, budaya organisasi dan tipe kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan terhadap peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia. Metode penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif. Dengan menggunakan metode accidental sampling terhadap 400 orang melalui media sosial Whatsapp, dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut: Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan seluruh Sumatera Utara. Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya organisasi dan Tipe kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan jasa konstruksi di Sumatera Utara. Adapun implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan yang dapat menerapkan pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, budaya organisasi yang memberikan kenyamanan bagi pekerja, serta tipe kepemimpinan yang mengayomi dapat meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia secara langsung.

Kata Kunci: *budaya organisasi, kepemimpinan, kompetensi, pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*

## **A. PENDAHULUAN**

Sumatera Utara dianugerahi dengan jumlah penduduk yang besar dan merupakan negara dengan jumlah penduduk terpadat di dunia, dengan keberkahan ini, seharusnya menjadi modal yang kuat dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi, karena negara yang memiliki banyak Sumber Daya Manusia sudah seharusnya memiliki potensi untuk menjadi salah satu negara dengan pertumbuhan ekonomi tertinggi di dunia.

Dengan banyaknya Sumber Daya Manusia yang ada, sudah seharusnya bisa terserap ke dunia kerja, potensi Sumber Daya Manusia yang banyak sudah sepantasnya Sumber Daya Manusia tersebut memiliki kemampuan yang baik, dan memiliki jiwa profesionalisme yang baik, yang pada akhirnya bisa diakui oleh banyak negara, dan bisa dipakai oleh perusahaan yang terkenal di mancanegara. Terserapnya tenaga kerja dipengaruhi oleh kemampuan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan pekerjaannya, Sumber Daya Manusia membutuhkan keterampilan, sehingga nantinya Sumber Daya Manusia yang ada mampu bersaing dan bisa mengembangkan dirinya sendiri, melalui program pelatihan dan pengembangan diri yang dilakukan perusahaan.

Penjelasan (Alerasoul et al., 2021) menekankan bahwa pengembangan dan pelatihan tenaga kerja untuk meningkatkan kemampuan harus melihat kondisi budaya organisasi yang ada, budaya organisasi ini akan mempengaruhi program pelatihan yang akan dilakukan oleh perusahaan harus disesuaikan dengan perkembangan budaya organisasi dan dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan, sehingga dengan adanya kondisi semacam ini akan mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia secara keseluruhan, apabila budaya organisasi baik dan gaya kepemimpinannya demokratis, maka akan meningkatkan kinerjanya, karena adanya motivasi karyawan untuk meningkatkan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga Sumber Daya Manusia dapat dikatakan mampu meningkatkan kinerjanya karena suasana kerja yang demokratis yang membuat Sumber Daya Manusia nyaman dalam bekerja. Sumatera Utara adalah negara dengan penduduk terbesar, Sumber Daya Manusia yang ada harus dilatih terlebih dahulu dan dikembangkan kemampuannya dengan baik, tetapi berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja RI Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tahun 2020 meskipun jumlah tenaga kerja bertambah sebesar 131.064.305 orang/jiwa, dan jumlah tenaga kerja konstruksi di Provinsi Sumatera Utara sebesar 676,419 orang (4,26% dari tenaga kerja konstruksi nasional) (BPJS Ketenagakerjaan, 2020) hanya sekitar 3,32% yang bersertifikat atau hanya sekitar 68.178 orang (LPJK RI, 2020) akan tetapi kualitas atau mutu Sumber Daya Manusia di bidang jasa konstruksi masih rendah dikarenakan pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang jasa konstruksi untuk memperbaiki kompetensi belum dilakukan secara maksimal, sehingga beberapa Sumber Daya Manusia di bidang jasa konstruksi yang ada belum memiliki kompetensi yang baik, sehingga belum dilirik di perusahaan yang ternama. selain itu, budaya organisasi berpengaruh terhadap kemampuan Sumber Daya Manusia di bidang jasa konstruksi.

Beberapa Sumber Daya Manusia di bidang jasa konstruksi yang ada belum mampu beradaptasi dengan baik terhadap budaya organisasi perusahaan, sehingga

kompetensi yang dimiliki tidak muncul dengan baik, karena ada beberapa perusahaan yang ada masih menerapkan budaya kerja yang tidak disukai beberapa pekerja, sehingga kompetensi yang dimiliki belum maksimal dan belum meyakinkan manajemen.

Tipe kepemimpinan juga mempengaruhi kompetensi. Di beberapa perusahaan ada yang memiliki tipe kepemimpinan yang cenderung tidak mempercayai bawahan, tipe kepemimpinan semacam ini cenderung mempengaruhi usaha bawahan dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensi, meskipun bawahan sudah bekerja dengan benar, tetapi atasan belum bisa menghargai kompetensi bawahan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja bawahan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Sesuai dengan penelitian (Furi & Winarno, 2020) “Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Kantor Dana Pensiun Telkom)”, hasil penelitiannya adalah sebagai berikut secara parsial dan simultan variabel pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian (Kuswinton, 2020) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utama, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian yaitu secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utama.

Secara simultan variabel Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi di bidang jasa konstruksi berpengaruh tidak langsung terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel disiplin kerja. Penelitian ini hanya menjelaskan pengaruh pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, budaya organisasi dan tipe kepemimpinan terhadap peningkatan kompetensi, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier, analisis ini masih dilakukan secara sederhana dan tidak memunculkan variabel lainnya yang mendukung pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang jasa konstruksi, budaya organisasi dan tipe kepemimpinan terhadap peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia di bidang jasa konstruksi.

Selanjutnya terdapat perbedaan penelitian dari penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian yang akan kita diteliti selanjutnya. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah apakah ada hubungan yang saling mempengaruhi antara pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, budaya organisasi dan tipe kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan terhadap peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, budaya organisasi dan tipe kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan terhadap peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pelatihan dan Pengembangan SDM**

Menurut (Aldulaimi, 2018) pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kemampuan Sumber Daya Manusia yang berkaitan erat dengan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan arahan dan prosedur yang ada. Menurut (Alerasoul et al., 2021) pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, baik soft skill maupun hard skill dalam rangka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas untuk pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Church et al., 2021) pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan proses yang dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian yang ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

### **Budaya Organisasi**

Menurut (Cohen, 2015) budaya organisasi merupakan suatu hal yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam gerak laju organisasi, gerak laju organisasi berkaitan dengan nilai perilaku dan aturan yang melingkupinya, yang merupakan suatu kebiasaan di dalam organisasi tersebut. Menurut (Jimmieson et al., 2021) budaya organisasi dalam perusahaan diartikan sebagai suatu sistem yang dianut oleh suatu organisasi di dalam perusahaan, sistem yang dianut tersebut didasarkan pada perilaku individu yang mengendalikan organisasi tersebut, sistem tersebut terdapat batasan yang berupa aturan atau norma yang mengikat erat di dalam organisasi. Menurut (Maree et al., 2017) budaya organisasi merupakan hal yang menjadi norma yang tidak tertulis yang dimiliki organisasi yang dikendalikan oleh orang-orang dengan budaya dan sikap yang berbeda. Sedangkan menurut (Martínez et al., 2021) budaya organisasi merupakan cara yang dilakukan oleh manajemen dalam mengatur tata cara dan tingkah laku manajerial dalam rangka meningkatkan kenyamanan kerja karyawan.

### **Tipe Kepemimpinan**

Menurut (Mousa et al., 2021) tipe kepemimpinan merupakan ciri dari kepemimpinan di dalam perusahaan, ciri tersebut ada di dalam bagaimana dia memimpin dan mengelola suatu perusahaan atau organisasi, sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Nagpal & Mishra, 2021) tipe kepemimpinan menggambarkan ke arah mana pengelolaan usaha atau organisasi ini di bawa guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan ketika mau mendirikan dan bergabung di perusahaan atau organisasi tersebut, sedangkan menurut (Niswaty et al., 2021) tipe kepemimpinan merupakan suatu ciri khas yang dimiliki oleh suatu pimpinan di organisasi yang dapat mengarahkan dan membawa organisasi tergantung dari visi yang dimilikinya dan menurut (Piwowar-Sulej, 2021) tipe kepemimpinan merupakan suatu sifat dan karakter pemimpin yang membawa organisasi atau perusahaan sesuai dengan karakternya

## Peningkatan Kompetensi

Menurut (Ruiz-Palomino et al., 2021) Peningkatan kompetensi karyawan banyak dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan, serta budaya perusahaan yang akan membuat Sumber Daya Manusia senantiasa harus memiliki kemampuan yang profesional, serta mumpuni, sehingga mampu mendorong terciptanya produktivitas kerja. Menurut (Shah et al., 2017) perusahaan senantiasa harus memiliki Sumber Daya Manusia yang kompeten, Sumber Daya Manusia yang berkompoten dapat menciptakan kinerja yang cepat dan efektif untuk perusahaan atau organisasi. Menurut (Subramony et al., 2018) peningkatan kompetensi adalah suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan permasalahan di perusahaan. Sedangkan menurut (Wallace et al., 2021) peningkatan kompetensi adalah merupakan suatu upaya sistematis yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan yang nyata dan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dimiliki karyawan.

### C. METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif, menurut (Suárez et al., 2017) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menjelaskan secara terperinci permasalahan yang akan dibuat, lalu dibuat sebuah hipotesa dan dinyatakan melalui kesimpulan dari hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti. Adapun populasi dari penelitian ini adalah Sumber Daya Manusia yang sudah bekerja di beberapa perusahaan yang ada di seluruh Sumatera Utara yang berjumlah 131.064.305 orang/jiwa, metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *accidental sampling*, menurut (Yang et al., 2021) metode *accidental sampling* adalah teknik pengambilan sampel, sampel diambil secara dadakan melalui objek yang ada di tempat penelitian. Dalam hal ini pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin. Maka yang diambil mewakili Sumber Daya Manusia di bidang jasa konstruksi yang sudah bekerja pada perusahaan jasa konstruksi yang ada di seluruh Sumatera Utara yang jumlah sampelnya berjumlah 400 orang tenaga kerja di bidang jasa konstruksi yang telah bekerja di beberapa perusahaan jasa konstruksi yang ada di Sumatera Utara melalui penyebaran kuesioner melalui media *whatsapp*.

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Data Variabel Pelatihan dan Pengembangan SDM**

No	BUTIR PERNYATAAN	$r_{hitung}$	KETERANGAN
1	Sumber Daya Manusia di tempat Anda bekerja selalu meningkatkan pelatihan kerjanya	0,484	Valid
2	Sumber Daya Manusia di tempat Kerja Anda selalu dapat beradaptasi untuk dapat mengembangkan kemampuannya	0,552	Valid
3	Sumber Daya Manusia di tempat Anda bekerja memiliki keahlian yang cukup untuk dilatih	0,460	Valid

4	Perusahaan tempat Anda bekerja selalu meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia dengan memberikan pekerjaan yang berbeda dengan keahlian yang dimiliki	0,531	Valid
---	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------	-------

Sumber: Hasil Penelitian Diolah Dengan SPSS, 2020 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan mengenai variabel pelatihan dan pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA adalah valid, nilai  $r_{hitung}$  di setiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,3, sehingga jawaban yang ada di setiap butir pertanyaan adalah valid.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Data Variabel Budaya Organisasi**

NO	BUTIR PERNYATAAN	$r_{hitung}$	KETERANGAN
1	Perusahaan tempat Anda bekerja memberikan kenyamanan kerja kepada Sumber Daya Manusia	0,582	Valid
2	Perusahaan tempat Anda bekerja menerapkan aturan yang ketat untuk menyelesaikan pekerjaan	0,562	Valid
3	Perusahaan tempat Anda bekerja selalu menerapkan disiplin kerja kepada karyawannya	0,464	Valid
4	Perusahaan tempat Anda bekerja selalu menerapkan komunikasi yang okurang bai kantar karyawan	0,541	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Diolah Dengan SPSS, 2020 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan mengenai variabel budaya organisasi adalah valid, nilai  $r_{hitung}$  di setiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,3, sehingga jawaban yang ada di setiap butir pertanyaan adalah valid.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Data Variabel Tipe Kepemimpinan**

NO	BUTIR PERNYATAAN	$r_{hitung}$	KETERANGAN
1	Pimpinan di perusahaan Anda bekerja selalu menerapkan aturan ketat dalam bekerja	0,622	Valid
2	Pimpinan di perusahaan Anda bekerja selalu berkoordinasi dengan Anda ketika menyampaikan prosedur kerja	0,662	Valid
3	Pimpinan di perusahaan tempat Anda bekerja selalu meluapkan emosi jika Anda mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan	0,564	Valid
4	Pimpinan di perusahaan tempat Anda bekerja selalu membebaskan Anda untuk menyampaikan pendapat tentang pekerjaan	0,537	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Diolah Dengan SPSS, 2020 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan mengenai variabel tipe kepemimpinan adalah valid, nilai  $r_{hitung}$  di setiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,3, sehingga jawaban yang ada di setiap butir pertanyaan adalah valid.

**Tabel 4**

### Hasil Uji Validitas Data Variabel Peningkatan Kompetensi SDM

NO	BUTIR PERNYATAAN	r <sub>hitung</sub>	KETERANGAN
1	Pimpinan di perusahaan Anda bekerja telah mampu meningkatkan kemampuan dalam berkoordinasi	0,621	Valid
2	Pimpinan di perusahaan Anda bekerja telah mampu meningkatkan kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP	0,672	Valid
3	Pimpinan di perusahaan tempat Anda bekerja telah mampu meningkatkan keahlian sesuai dengan bidangnya	0,469	Valid
4	Saya merasakan kenyamanan dalam bekerja di perusahaan tersebut dan mengetahui seluk-beluk dan tata cara bekerja sesuai dengan keahlian yang saya miliki	0,527	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Diolah Dengan SPSS, 2020 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan mengenai variabel peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia adalah valid, nilai  $r_{hitung}$  di setiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,3, sehingga jawaban yang ada di setiap butir pertanyaan adalah valid.

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 5**  
**Uji Multikolinearitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,640	7.471		2.720	.003		
X <sub>1</sub> (Pelatihan dan Pengembangan SDM <sub>i</sub> )	.259	.215	.351	4.510	.000	.715	1.745
X <sub>2</sub> (Budaya Organisasi)	.223	.205	.322	2.412	.001	.744	1.759
X <sub>3</sub> (Tipe Kepemimpinan)	.065	.530	.370	2.160	.000	.879	1.723

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data (SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel lebih besar dari 10 dan nilai tolerance lebih kecil dari 0,1, hal ini dapat membuktikan bahwa antara masing-masing variabel independen, yaitu variabel pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, budaya organisasi dan tipe kepemimpinan tidak saling mempengaruhi, sehingga dapat dikatakan masing-masing variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

## Uji Autokorelasi

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Outokorelasi**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson	
				R Square Change	F Change	df <sub>1</sub>	df <sub>2</sub>	Sig. F Change		
1	.780 <sup>a</sup>	.782	.835	4.5605	.790	6.725	4	396	.001	1.073

a. Predictors: (Constant), X<sub>4</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data (SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa nilai dw = 1,073, sedangkan nilai 4-dw = 2,927, dan nilai du = 1,809, sehingga dapat ditentukan nilai du > dw < 4-dw, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi antar variabel independennya.

## Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

**Tabel 7**  
**Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,640	7.471		2.720	.003		
1 X <sub>1</sub> (Pelatihan dan Pengembangan SDM)	.259	.215	.351	4.510	.000	.715	1.745
X <sub>2</sub> (Budaya Organisasi)	.223	.205	.322	2.412	.001	.744	1.759
X <sub>3</sub> (Tipe Kepemimpinan)	.065	.530	.370	2.160	.000	.879	1.723

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data (SPSS), 2020

Tabel 7 di atas, menjelaskan hasil yang berkaitan dengan persamaan regresi liniernya adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,640 + 0,259X_1 + 0,223X_2 + 0,065X_3$$

Mengenai nilai koefisien regresi X<sub>1</sub> untuk variabel pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 0,259, artinya pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan seluruh Sumatera Utara, semakin baik pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan, maka akan memperbaiki kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan seluruh Sumatera Utara sebesar 0,259%. Untuk nilai koefisien regresi X<sub>2</sub> untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,223, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan seluruh Sumatera Utara, semakin



baik budaya organisasi perusahaan, maka akan akan memperbaiki kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan seluruh Sumatera Utara sebesar 0,223%. Untuk nilai koefisien regresi  $X_3$  untuk variabel tipe kepemimpinan sebesar 0,065, artinya variabel tipe kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan seluruh Sumatera Utara, semakin bagus tipe kepemimpinan yang diterapkan pihak manajemen perusahaan, maka akan meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan seluruh Sumatera Utara sebesar 0,065%.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df <sub>1</sub>	df <sub>2</sub>	Sig. F Change	
1	.780 <sup>a</sup>	.782	.835	4.5605	.790	6.725	4	396	.001	1.073

a. Predictors: (Constant), X<sub>4</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data (SPSS), 2020

Sesuai Tabel 8 di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,835 berarti bahwa 83,5% variabel pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, budaya organisasi dan tipe kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan seluruh Sumatera Utara, sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

### Uji Hipotesis Secara Simultan

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	360.100	3	10.215	6.725	.001 <sup>b</sup>
1 Residual	2855.39	396	6.740		
Total	2444.00	400			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>4</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>1</sub>

Sumber : Pengolahan Data (SPSS), 2020

Tabel 9 di atas, dapat dijelaskan tentang nilai uji  $F_{tabel}$  sebesar 6,725 lebih besar dari nilai uji  $F_{hitung}$  sebesar 2,70, sehingga bisa disimpulkan bahwa bahwa secara simultan variabel pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, budaya organisasi dan tipe kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan seluruh Sumatera Utara.

### Uji Hipotesis Secara Parsial

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,640	7.471		2.720	.003		
1 X <sub>1</sub> (Pelatihan dan Pengembangan SDM)	.259	.215	.351	4.510	.000	.915	1.745
X <sub>2</sub> (Budaya Organisasi)	.223	.205	.322	2.412	.001	.944	1.759
X <sub>3</sub> (Tipe Kepemimpinan)	.065	.530	.370	2.160	.000	.879	1.723

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data (SPSS), 2020

Sesuai Tabel 10 diatas, variabel pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, budaya organisasi dan tipe kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan seluruh Sumatera Utara, hal ini dapat diketahui dari nilai  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,661.

### E. SIMPULAN

Berpijak dari hasil analisis penelitian, maka secara komprehensif peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut: Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan Jasa Konstruksi seluruh Sumatera Utara. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Jasa Konstruksi yang ada di perusahaan Jasa Konstruksi di Sumatera Utara. Tipe kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan seluruh Sumatera Utara. Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya organisasi dan Tipe kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan Jasa Konstruksi seluruh Sumatera Utara. Melaksanakan pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia didasarkan kepada budaya kerja yang ada di perusahaan atau organisasi, apabila Sumber Daya Manusia mampu beradaptasi kepada budaya kerja yang ada di perusahaan dan organisasi, maka dia akan mudah beradaptasi dengan tipe kepemimpinan yang ada, sehingga dengan dia mampu mengembangkan diri dari pelatihan, dan mengembangkan diri dengan budaya organisasi, maka ia akan mampu meningkatkan produktivitas kerja, sehingga nantinya Sumber Daya Manusia tersebut akan mampu meningkatkan kinerjanya. Perusahaan yang dapat menerapkan pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, budaya organisasi yang

memberikan kenyamanan bagi pekerja, serta tipe kepemimpinan yang mengayomi dapat meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia secara langsung. Kompetensi Sumber Daya Manusia akan meningkat jika penerapan pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan sudah tertarah dengan baik ke diri pekerja, serta dapat menciptakan budaya organisasi yang tidak kaku, serta memiliki kepemimpinan yang dapat memahami keahlian pekerja, selalu berkomunikasi, selalu mendengarkan keluhan bawahan, serta berani mengambil keputusan dengan tepat, maka karyawan atau pekerja akan merasakan dia memiliki pemimpin yang dapat memberikan kesempatan kepadanya untuk dapat meningkatkan kompetensi dan pengetahuan yang tidak dimiliki sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aldulaimi, S. H. (2018). Leadership development program and leaders performance for mid-level managers in Saudi Petroleum Company, ARAMCO. *Arab Economic and Business Journal*, 13(1), 15–24. <https://doi.org/10.1016/j.aebj.2018.02.001>
- Alerasoul, S. A., Afeltra, G., Hakala, H., Minelli, E., & Strozzi, F. (2021). Organisational learning, learning organisation, and learning orientation: An integrative review and framework. *Human Resource Management Review*, xxx, 100854. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100854>
- Church, A. H., Guidry, B. W., Dickey, J. A., & Scrivani, J. A. (2021). Is there potential in assessing for high-potential? Evaluating the relationships between performance ratings, leadership assessment data, designated high-potential status and promotion outcomes in a global organization. *Leadership Quarterly*, 32(5), 101516. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101516>
- Cohen, D. J. (2015). HR past, present and future: A call for consistent practices and a focus on competencies. *Human Resource Management Review*, 25(2), 205–215. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.006>
- Furi, P. I. T., & Winarno, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Kantor Dana Pensiun Telkom). *EProceedings ...*, 7(2), 3987–3995.
- Jimmieson, N. L., Bergin, A. J., Bordia, P., & Tucker, M. K. (2021). Supervisor strategies and resources needed for managing employee stress: A qualitative analysis. *Safety Science*, 136(December 2020), 105149. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105149>
- Kuswinton. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makasar Utara. *Jurnal Economix*, 8(1), 223–234.
- Maree, J. E., Herbert, V., & Huiskamp, A. A. (2017). Cancer nursing research output in Africa 2005 to 2014: An integrative review. *Cancer Nursing*, 40(1), E36–E44. <https://doi.org/10.1097/NCC.0000000000000334>
- Martínez, C., Skeet, A. G., & Sasia, P. M. (2021). Managing organizational ethics: How ethics becomes pervasive within organizations. *Business Horizons*, 64(1), 83–92. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.09.008>
- Mousa, M., Boyle, J., Skouteris, H., Mullins, A. K., Currie, G., Riach, K., & Teede, H. J. (2021). Advancing women in healthcare leadership: A systematic review and meta-synthesis of multi-sector evidence on organisational interventions. *EClinicalMedicine*, 39, 101084. <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2021.101084>
- Nagpal, T., & Mishra, M. (2021). Analyzing Human Resource Practices For Decision Making in Banking Sector using HR analytics. *Materials Today: Proceedings*, xxx. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2020.12.460>

- Niswaty, R., Wirawan, H., Akib, H., Saggaf, M. S., & Daraba, D. (2021). Investigating the effect of authentic leadership and employees' psychological capital on work engagement: evidence from Sumatera Utara. *Heliyon*, 7(5), e06992. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06992>
- Piwowar-Sulej, K. (2021). Human resources development as an element of sustainable HRM – with the focus on production engineers. *Journal of Cleaner Production*, 278, 124008. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124008>
- Ruiz-Palomino, P., Gutiérrez-Broncano, S., Jiménez-Estévez, P., & Hernandez-Perlines, F. (2021). CEO servant leadership and strategic service differentiation: The role of high-performance work systems and innovativeness. *Tourism Management Perspectives*, 40. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2021.100891>
- Shah, N., Irani, Z., & Sharif, A. M. (2017). Big data in an HR context: Exploring organizational change readiness, employee attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*, 70, 366–378. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.010>
- Suárez, E., Calvo-Mora, A., Roldán, J. L., & Periañez-Cristóbal, R. (2017). Quantitative research on the EFQM excellence model: A systematic literature review (1991–2015). *European Research on Management and Business Economics*, 23(3), 147–156. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2017.05.002>
- Subramony, M., Segers, J., Chadwick, C., & Shyamsunder, A. (2018). Leadership development practice bundles and organizational performance: The mediating role of human capital and social capital. *Journal of Business Research*, 83(December 2016), 120–129. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.09.044>
- Wallace, D. M., Torres, E. M., & Zaccaro, S. J. (2021). Just what do we think we are doing? Learning outcomes of leader and leadership development. *Leadership Quarterly*, 32(5), 101494. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101494>
- Yang, M., Luu, T. T., & Qian, D. (2021). Dual-focused transformational leadership and service innovation in hospitality organisations: A multilevel investigation. *International Journal of Hospitality Management*, 98(February), 103035. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103035>