

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TUPAI ADYAMAS INDONESIA**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi
Manajemen

LISTIENI

C0118045

Pembimbing 1 : Drs. Laksono Sumarto, MM

Pembimbing 2 : Zandra Dwanita Widodo, S.Pd, S.E, MM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**

2022



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTAS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERYATAAN PENULISAN

**JUDUL : ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TUPAI ADYAMAS INDONESIA**

NAMA : LISTIENI

NIM : C0118045

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dosen pembimbing.

Surakarta, 04 Juli 2022



LISTIENI



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : **ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TUPAI ADYAMAS INDONESIA**

NAMA : **LISTIENI**

NIM : **C0118045**

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dan dapat diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya/ilmiah/penelitian yang telah peneliti lakukan.

Surakarta, 04 Juli 2022

Disetujui dan diterima baik

Untuk dipertahankan

Pembimbing II

Zandra Dwanita Widodo, S.Pd, S.E, MM
NIDN : 0609099301

Pembimbing I

Drs, Laksono Sumarto, MM
NIDN : 0622125906



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TUPAI ADYAMAS INDONESIA
NAMA : LISTIENI
NIM : C0118045

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada

Pada hari/tanggal : Senin, 18 Juli 2022

Ketua penguji : Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, MM

Sekretaris : Drs. Syahri Alhusin, MS

Anggota : Drs. Laksono Sumarto, MM

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

(Drs. Trio Handoko, MM)
NIDN : 0630055901

(Kurniawati Damaningrum, S.E, MM)
NIDN : 0621019302

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TUPAI ADYAMAS INDONESIA

Listieni¹, Laksono Sumarto², Zandra Dwanita Widodo³

Program Studi Manajemen Universitas Tunas Pembangunan Surakarta

listtieni@gmail.com

Abstract

Improving employee performance in corporate planning activities is very necessary related to the improvement and development of human resources in order to compete with other companies. The purpose of research is how employee performance is influenced by leadership, training and organizational culture of PT. Squirrel Adyamas Indonesia. The research sample was 100 employees and used multiple linear regression method. The results of this study are the variables of leadership, training and organizational culture together or simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Squirrel Adyamas Indonesia. Partially leadership, training and organizational culture significantly affect the performance of employees of PT. Squirrel Adyamas Indonesia. Employee performance can be explained by leadership, training and organizational culture, namely 42.4%.

Keywords: employee performance, leadership, training and organizational culture

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu aset perusahaan yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan. perusahaan berusaha memenuhi permintaan pasar sesuai yang diharapkan konsumen untuk kebutuhannya. Untuk memenuhi kebutuhan pasar yang begitu besar perusahaan dituntut bisa memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat. Permintaan yang besar akan diikuti jumlah produksi bhesar

yang ditunjang oleh alat dan mesin yang bagus untuk bisa memenuhinya (Farida et al., 2019).

Sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan dari perusahaan sangat berperan jika memiliki kualitas yang baik. Pengelolaan sumber daya harus diperhatikan setiap prosesnya agar pencapaian usaha tersebut berjalan dengan tujuan perusahaan, sumber daya manusia berperan dalam kemajuan perusahaan yang menunjang efisiensi ataupun

efektifitas dari setiap prosesnya (Khotimah et al., 2017).

Pengelolaan dari sumber daya manusia dimulai rekrutmen serta training untuk karyawan agar mampu beradaptasi ataupun bias bekerja sesuai prosedur sesuai yang direncanakan sebelumnya dan perlunya koordinasi agar semuanya tercapai dengan baik dan benar. Upaya perusahaan dalam pemanfaatan sumber daya yang maksimal untuk tercapainya tujuan yang sudah diatur sebelumnya dan direncanakan oleh sistem dari perusahaan (Mangkunegara & Agustine, 2016).

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pertanggung jawaban karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan. Pelatihan karyawan berguna untuk meningkatkan keahlian serta kemampuan dalam bidang tertentu sesuai *job desk* karyawan. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan memberi pelatihan. Tidak hanya karyawan baru, tetapi karyawan lama juga diberikan pelatihan dalam meningkatkan prestasi kerja (Kustiyah et al., 2018).

Komitmen karyawan yang tinggi akan memperlihatkan kinerjanya optimal dan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Komitmen karyawan mengandung makna akan nilai dan kepercayaan pada perencanaan yang sesuai diharapkan (Respatiningsih dan Sudirjo, 2015).

Komitmen berupa keyakinan dan *support* pada program atau tujuan tujuan perusahaan. Komitmen membuat karyawan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan akan lebih dioptimalkan dan berhati-hati (Wulandari et al., 2021)..

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah (Jasin, 2021).

Kurangnya pengalaman kerja, karyawan melakukan pekerjaan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban akan tidak berjalan dengan maksimal.

Dengan mempunyai pengalaman kerja, karyawan diharapkan cepat dan sesuai *standart operatiol procedur* dalam kinerjanya.

Meningkatkan kinerja karyawan salah satunya perlu dilaksanakan pelatihan untuk mendukung program-program perusahaan yang telah ditetapkan. Pelatihan menjadi salah satu solusi untuk membangun kemampuan sumber daya manusia yang diharapkan mampu untuk meningkatkan keterampilan karyawan, pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Cahyani et al., 2021).

Budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan budaya organisasi dengan produktivitas yang memberikan gambaran tentang sumber daya yang berkualitas tidak akan memberikan hasil kerja yang optimal tanpa adanya budaya organisasi yang baik dan terinternalisasi oleh para anggotanya. Demikian pula sebaliknya jika budaya organisasi buruk akan memberikan hasil kerja yang tidak optimal (Cahyani et al., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Rizal et al., (2021)

PT. Tupai Adyamas Indonesia berkedudukan di Jalan Merbabu KM. 1, Desa Winong, Kecamatan Boyolali, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pakaian jadi atau garmen. Karyawan di PT. Tupai Adyamas Indonesia baik pria maupun wanita yang memiliki pendidikan muali dari SLTP. Berdasarkan obsevasi dan wawancara terhadap karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia kurang harmonis antara pimpinan dengan bawahan, komunikasi yang tidak berjalan dua arah, banyaknya karyawan yang tidak suka satu sama karyawan lainnya. Karyawan baru tidak ada pelatihan khusus yang diberikan manajemen untuk menunjang kinerja karyawan dalam bekerja.

Latar belakang permasalahan seperti yang diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia..

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Kinerja yaitu hasil kerja dalam melakukan kegiatan pekerjaan secara keseluruhan sesuai dengan *job desknya*. dimana dapat diukur secara penilaian kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017: 9). Kinerja adalah hasil suatu kegiatan pekerjaan seseorang atau kelompok yang telah dilakukannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sejak awa yang terorganisir dengan baik (Sedarmayanti, 2018: 260).

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2018: 213). Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahliandalam memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian / pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif

membuat, rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama (Ansory & Indrasari, 2018: 82). Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku bisa dipengaruhi beberapa faktor seperti: nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan dan sikap yang ada dalam diri pemimpin (Sedarmayanti, 2018: 364).

3. Pelatihan

Pelatihan dimana suatu proses karyawan mencapai kemampuan dalam membantu atau menyelesaikan pekerjaan (Kasmir, 2017: 126). Pelatihan suatu proses pembelajaran keterampilan karyawan baru atau lama untuk memberdalam atau mengenal pekerjaan. Pelatihan bentuk dari proses pendidikan untuk meningkatkan keterampilan dbaru ataupun mengenal hal-hal baru berkaitan dengan pekerjaannya (Hamali, 2018: 63)..

4. Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno, (2018: 20) "budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak,

yang dapat digerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Menurut Vecchio dalam Wibowo, (2018: 17) “budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma”. Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo, (2018: 17) menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Akar setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Tempat penelitian di karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia, Boyolali, Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah

karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia, yaitu sejumlah 2400 karyawan Jumlah sampel peneliti 100 karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia dengan metode analisis regresi berganda.

ANALISI DATA

1. Uji instrument

Tabel 1

Item Pertanyaan	r hitung
Y ₁	0,746
Y ₂	0,808
Y ₃	0,726
Y ₄	0,709
X _{1.1}	0,738
X _{1.2}	0,801
X _{1.3}	0,781
X _{1.4}	0,699
X _{2.1}	0,681
X _{2.2}	0,821
X _{2.3}	0,720
X _{2.4}	0,677
X _{2.5}	0,510
X _{3.1}	0,731
X _{3.2}	0,680
X _{3.3}	0,696
X _{3.4}	0,542
X _{3.5}	0,801

Berdasarkan uji validitas semua item pertanyaan yang terdiri variabel kepemimpinan, pelatihan, budaya organisasi dan kinerja karyawan dapat disimpulkan instrumen penelitian dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,195).

nominal sign. > 0,05. Maka semua pertanyaan yang diolah berdistribusi normal.

Tabel 2

Variabel	Cornbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,736	Reliabel
Kepemimpinan	0,749	Reliabel
Pelatihan	0,718	Reliabel
Budaya Organisasi	0,723	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kepemimpinan, pelatihan, budaya organisasi dan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan seluruh variabel adalah reliabel, hal ini dikarenakan memiliki nilai *Cornbach Alpha* > 0,6.

2. Uji Hasil Normalitas

Tabel 3

Variabel	p-value
<i>Unstandardized Residual</i>	0.200

Hasil Tabel 1 nilai signifikansi dengan dengan nominal hasil 0,200. Hasil nilai KolmogorovSmirnov dengan

3. Uji multikolinearitas

Tabel 4

Variabel	Tolerance	VIF
X ₁	0,747	1,339
X ₂	0,684	1,462
X ₃	0,902	1,109

Nilai VIF < 10 dan nilai hasil dari *tolerance* mendekati 1 atau diatas 0,1. Berarti tidak terdapat masalah multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5

Variabel	P-value
X ₁	0,174
X ₂	0,075
X ₃	0,438

Nilai p-value > 0,05, variabel bebas dari masalah heteroskedastisitas.

5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6

Variabel	Koefisien Regresi (B)
(Constant)	0,125
X ₁	0,198
X ₂	0,453
X ₃	0,185

$$Y = 0,125 + 0,198X_1 + 0,453X_2 + 0,185X_3 + e$$

6. Uji F

Tabel 7

Variabel	F _{hitung}	Sig.
X ₁		
X ₂	25,256	0,000
X ₃		

Nilai F_{hitung} > F_{tabel} dengan nominal nilai 25,256 > 2,70), secara bersama yaitu dari variabel bebas telah mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.

7. Uji t

Tabel 8

Variabel	t _{hitung}	Sig.
X ₁	2,147	0,034
X ₂	5,112	0,000
X ₃	2,404	0,018

t_{hitung} semua variabel > t_{tabel} (1,985) dengan nominal nilai nominal signifikan < 0,05 (α) Secara persial kepemimpinan, pelatihan, budaya organisasi mempengaruhi signifikan pada kinerja PT. Tupai Adyamas Indonesia yang meliputi pimpinan dan karyawan dengan asumsi mempunyai pengaruh positif.

8. Uji R²/Determinasi

Tabel 9

<i>Adjusted R Square</i>
0,424

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,424 (42,4%). Kontribusi variabel kepemimpinan, pelatihan dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia sebesar 42,4%. Sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian pelatihan, komitmen, pengalaman baik dari pengaruh simultan serta kepengaruh parsial, kepemimpinan, pelatihan, budaya organisasi mempengaruhi signifikan pada kinerja PT. Tupai Adyamas Indonesia. Kepemimpinan, pelatihan, budaya organisasi

mempunyai pengaruh dengan kontribusi sebesar 42,4%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoharjo: Indomedia Pustaka.
- Cahyani, I. A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 130. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.238>
- D. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Farida, I., Sunandar, S., & Aryanto, A. (2019). FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA UMKM DI KOTA TEGAL. *Monex : Journal of Accounting Research - Politeknik Harapan Bersama Tegal*, 8(2). <https://doi.org/10.30591/MONEX.V8I2.1385>
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Jasin, H. (2021). *Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Pt Telekomunikasi Indonesia Cabang Medan*. 2(1), 375–386.
- Khotimah, R., Gagah, E., & Hashiolan, L. B. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di PT. Ungaran Sari Garment. *Journal of Management*, 1, 1–9. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/858>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi, Cetakan Ketujuh*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Rizal, A., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i1.77>
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Wibowo. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab*, 2(1), 37–48. <https://lisyabab-staimas.e-journal.id/lisyabab/article/view/73>