
PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM, BUDAYA ORGANISASI DAN TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMPETENSI SDM DI KOTA MEDAN

Oleh :

Fatimah Pohan,

Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara

Email : fatimahpohan1976@gmail.com

Joan Berlin Damanik,

Universitas Sisingamangaraja Xii Tapanuli

Email : consuljoan3@gmail.com

Corinna Wongsosudono,

Universitas Ibbi Medan

Email : corinna.congsosudono@gmail.com

Nirwana Br Bangun

Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Email : nirwanabangunupmi@gmail.com

Arasy Ayu Setiamy,

Universitas Harapan Medan

Email : arasy.setiamy01@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 16 Nov - 2022

Accepted 25 Nov - 2022

Available Online

30 Nov - 2022

Abstract

The number of human resources absorbed in the world of work is increasing, but the quality or quality of our human resources is low, because the training and development of human resources to improve competence has not been carried out optimally, so that some existing human resources do not have good competence, so they have not been looked at in well-known companies. in addition, organizational culture affects the ability of human resources. Some of the existing human resources have not been able to adapt well to the company's organizational culture, so that their competencies do not appear well, because there are some existing companies that still apply a work culture that is not liked by some workers, so that their competencies are not maximized and have not convinced management. The type of leadership also affects competence, where there are few companies that have this type of leadership that tends to distrust subordinates, where this type of leadership tends to affect the abilities and competencies of subordinates, where the competence of subordinates is not appreciated and affects the performance of subordinates and the company's overall performance. The research method used is descriptive quantitative using multiple linear regression analysis using SPSS 25. The population of this study is human resources who have worked in several companies throughout the city of Medan, amounting to 100 people/person, where the sampling technique in this study uses technique of the census method, with a sample of 100 HR people who have worked in several companies throughout the city of Medan through the distribution of questionnaires conducted using an online method. The results of the study which were based on the hypothesis partially and simultaneously stated that the variables of HR training and development, organizational culture and leadership type had an effect on the HR competency variables working in companies throughout the city of Medan.

Keyword :

*Training, HR Development,
Organizational Culture,
Leadership Type, HR
Competence*

PENDAHULUAN

Kota Medan dianugerahi oleh jumlah penduduk yang besar dan merupakan Negara dengan jumlah penduduk terpadat di dunia, dimana dengan keberkahan ini, seharusnya menjadi modal yang kuat dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi, karena Negara yang memiliki banyak SDM sudah seharusnya memiliki potensi untuk menjadi salah satu Negara dengan pertumbuhan ekonomi tertinggi di Dunia. Dengan banyaknya SDM yang ada, sudah seharusnya bisa terserap ke dunia kerja, dimana potensi SDM yang banyak sudah sepantasnya SDM tersebut memiliki kemampuan yang baik, dan memiliki jiwa profesionalisme yang baik, yang pada akhirnya bisadiakui oleh banyak Negara, dan bidsa dipakai oleh perusahaan yang terkenal di Mancanegara. Akan tetapi, pada tahun 2021 jumlah tenaga kerja bertambah sebesar 1 120 160 orang/jiwa di Kota Medan (BPS Kota Medan, 2022), akan tetapi kualitas atau mutu SDM kita rendah, dikarenakan pelatihan dan pengembangan SDM untuk memperbaiki kompetensi belum dilakukan secara maksimal, sehingga beberapa SDM yang ada belum memiliki kompetensi yang baik, sehingga belum dilirik di perusahaan yang ternama. selain itu, budaya organisasi berpengaruh terhadap kemampuan SDM. Beberapa SDM yang ada belum mampu beradaptasi dnengan 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, dimana tda beberapa perusahaan yang memiliki tipe kepemimpinan yang cenderung tidak mempercayai bawahan, dimana tipe kepemimpinan semacam ini cenderung mempengaruhi kemampuan dan kompetensi bawahan, dimana kompetensi bawahan tidak dihargai dan mempengaruhi kinerja bawahan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan dan Pengembangan SDM

Nadeak (2019) pelatihan dan pengembangan SDM merupakan salah satu prose syang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kemampuan SDM yang berkaitan erat dengan penyelesaian pekerjaan sesyuai dengan arahan dan prosedur yang ada. Irianto (2007) 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.

Budaya Organisasi

Sutrisno (2018) budaya organisasi merupakan suatu hal yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam gerak laju organisasi, dimana gerak laju organisasi berkaitan dengan nilai prilaku dan aturan yang melingkupinya, yang merupakan suatu kebiasaan di dalam organisasi tersebut. Sulaksono (2019) budaya organisasi dalam perusahaan diartikan sebagai suatu sistem yang dianut oleh suatu organisasi di dalam perusahaan, dimana sistem yang dianut tersebut didasarkan pada perilaku individu yang mengendalikan organisasi tersebut, dimana sistem tersebut terdapat batasan yang berupa aturan atau norma yang mengikat erat di dalam organisasi.

Tipe Kepemimpinan

Adair (2008) tipe kepemimpinan merupakan ciri dari kepemimpinan di dalam perusahaan, dimana ciri tersebut ada di dalam bagaimana dia memimpin dan mengelola suatu perusahaan atau organisasi, sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Timotius (2016) tipe kepemimpinan menggambarkan ke arah mana pengeolaan usaha atau organisasi ini di bawa guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan ketika mau mendirikan dan bergabung di perusahaan atau organisasi tersebut.

Kompetensi

Wijono (2018) kompetensi karyawan banyak dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan, serta budaya perusahaan yang akan membuat SDM senantiasa harus memiliki kemampuan yang profesional, serta mumpuni, sehingga mampu mendorong terciptanya produktivitas kerja. Abdullah (2014) perusahaan senantiasa harus memiliki SDM yang kompeten, dimana SDM yang berkompeten dapat menciptakan kinerja yang cepat dan efektif untuk perusahaan atau organisasi.

METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif, Hardani (2022) 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 SDM yang sudah bekerja di beberapa perusahaan yang ada di seluruh

Kota Medan yang berjumlah 100 orang/jiwa, dimana teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik atau metode sensus, Arikunto (2011) teknik atau metode sensus adalah teknik pengambilan sampel, dimana sampel diambil adalah bagian yang tidak terpisahkan dari anggota populasi. Dalam hal ini sampel yang diambil mewakili SDM yang sudah bekerja di beberapa perusahaan yang ada di seluruh Kota Medan yang jumlah sampelnya berjumlah 100 orang yang sudah bekerja di beberapa perusahaan yang ada di seluruh Kota Medan melalui penyebaran kuesioner secara daring.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM, Budaya Organisasi, dan Tipe Kepemimpinan Terhadap Kompetensi SDM Yang Ada di Kota Medan

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,640	7.471		2.720	.003		
X1 (Pelatihan dan Pengembangan SDM _i)	.259	.215	.351	4.510	.000	.915	1.745
X2 (Budaya Organisasi)	.223	.205	.322	2.412	.001	.944	1.759
X3 (Tipe Kepemimpinan)	.065	.530	.370	2.160	.000	.879	1.723

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data (SPSS), 2022

Tabel 1 di atas, menjelaskan hasil yang berkaitan dengan persamaan regresi liniernya adalah sebagai berikut :

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

1. Mengenai nilai koefisien regresi X_1 untuk variabel pelatihan dan pengembangan SDM sebesar 0,259, artinya pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi SDM

yang ada di perusahaan seluruh Kota Medan, dimana semakin baik pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan, maka akan akan memperbaiki kompetensi SDM yang ada di perusahaan seluruh Kota Medan sebesar 0,259%

2. Untuk nilai koefisien regresi X_2 untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,223, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi SDM yang ada di perusahaan seluruh Kota Medan, dimana semakin baik budaya organisasi perusahaan, maka akan akan memperbaiki kompetensi SDM yang ada di perusahaan seluruh Kota Medan sebesar 0,223%

3. Untuk nilai koefisien regresi X_3 untuk variabel tipe kepemimpinan sebesar 0,065, artinya variabel tipe kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi SDM yang ada di perusahaan seluruh Kota Medan, dimana semakin bagus tipe kepemimpinan yang diterapkan pihak manajemen perusahaan, maka akan meningkatkan kompetensi SDM yang ada di perusahaan seluruh Kota Medan sebesar 0,065%.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.780 ^a	.782	.835	4.5605	.790	6.725	4	96	.001	2.073

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data (SPSS), 2022

Sesuai Tabel 2 di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,835 berarti bahwa 83,5% variabel pelatihan dan pengembangan SDM, budaya organisasi dan tipe kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel kompetensi SDM yang ada di

perusahaan seluruh Kota Medan, dimana sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Uji Hipotesis Secara Simultan

Tabel 3 Hasil Uji Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360.100	3	10.215	6.725	.001 ^b
	Residual	2855.39	96	6.740		
	Total	2444.00	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

Sumber : Pengolahan Data (SPSS), 2022

Tabel 3 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 SDM, budaya organisasi dan

tipe kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi SDM yang ada di perusahaan seluruh Kota Medan.

Uji Hipotesis Secara Parsial

Tabel 4 Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,640	7.471		2.720	.003		
X1 (Pelatihan dan Pengembangan SDM)	.259	.215	.351	4.510	.000	.915	1.745
X2 (Budaya Organisasi)	.223	.205	.322	2.412	.001	.944	1.759
X3 (Tipe Kepemimpinan)	.065	.530	.370	2.160	.000	.879	1.723

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data (SPSS), 2022

Sesuai Tabel 4 diatas, variabel pelatihan dan pengembangan SDM, budaya organisasi dan tipe kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi SDM yang ada di perusahaan seluruh Kota Medan, hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung untuk masing-masing variabel lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,661.

KESIMPULAN

Berpijak dari hasil analisis penelitian, maka secara komprehensif peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut: pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi SDM yang ada di perusahaan seluruh Kota Medan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi SDM yang ada di perusahaan seluruh Kota Medan. Tipe kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi SDM yang ada di perusahaan

seluruh Kota Medan. Pelatihan dan pengembangan SDM, Budaya organisasi dan Tipe kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi SDM yang ada di perusahaan seluruh Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf, 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : Aswaja Pressindo
- Adair, John, 2008, *Kepemimpinan Yang Memotivasi*, Jakarta : Penerbit PT SUN
- Arikunto, Suharsimi, 2011, *Metode Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta
- Fuad, Yant Akhlis, 2019, Pengaruh Pelatihan SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Kusuma Kencana Wedding Organizer Yogyakarta), *Jurnal Penelitian Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kota Medan*, p. 1-37

- Hardani, dkk, 2022, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta : CV Pustaka Ilmu Group
- Irianto, Jusuf, 2007, *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan*, Bandung : UPI Press
- Nadeak, Bernadetha, 2019, *Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan dan Pengembangan SDM*, Jakarta : UKI Press
- Nugroho, Yohannes Arianto Budi, 2019, *Pelatihan dan Pengembangan SDM*, Jakarta : Penerbit Universitas Katolik Kota Medan Atmajaya
- Sulaksono, Hari, 2019, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, Yogyakarta : penerbit Deepulish
- Sutrisno, Edy, 2018, *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Jakarta : Prenamedia
- Timotius, K.H., 2016, *Kepemimpinan dan Kepengikutan : Teori dan Perkembangannya*, Yogyakarta : Andi Offset
- Utaminingsih, Alifulahtin, 2014, *Perilaku Organisasi : Kajian Teoritik dan Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*, Malang, UB Press
- Wijono, Sutarto, 2018, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*, Jakarta : Prenamedia