

Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Budaya terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Pada Karyawan PT. Unico Logistik)

Zyco Ardiansyah Pratama^{1*}, Dwi Kristanto²

¹⁻²Manajemen, Universitas Budi Luhur, Indonesia

Email: zyco7316@gmail.com¹, dwi.kristanto@budiluhur.ac.id²

*Penulis Korespondensi: zyco7316@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the influence of leadership style, job training, and work culture on employee performance. A descriptive quantitative research method was employed, utilizing multiple linear regression analysis. The study population consisted of 58 employees from PT. Unico Logistik. A saturated sampling technique was used, incorporating the entire population of 58 respondents. Data were collected via Likert-scale questionnaires and processed using Microsoft Excel 2021 and SPSS Version 25 software. Secondary data were obtained through a literature review and the collection of various company documents—such as the company profile and organizational structure—as well as relevant scientific literature and references. Data analysis techniques included tests for validity, reliability, classical assumptions (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), simple correlation, multiple linear regression, the coefficient of determination, and hypothesis testing (t-test). The results indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee performance; job training has a positive but non-significant effect on employee performance; and work culture has a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *Employee Performance; Job Training; Leadership Style; PT Unico Logistik; Work Culture.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis data regresi linear berganda. Populasi karyawan PT. Unico Logistik sebanyak 58. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh dengan menggunakan seluruh jumlah 58 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala *likert* menggunakan *Software* Microsoft Excel 2021 dan *Software* SPSS Versi 25. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan (*library research*) dan pengumpulan berbagai dokumen perusahaan, seperti profil perusahaan, struktur organisasi, serta berbagai literatur dan referensi ilmiah yang relevan dengan topik penelitian Teknik analisis data digunakan untuk menguji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, alat analisis data yang digunakan meliputi uji korelasi sederhana, uji regresi linear berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji hipotesis t-test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel pelatihan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Pelatihan Kerja; PT Unico Logistik.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memiliki peranan penting sebagai penggerak utama seluruh kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar perusahaan mampu mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Menurut Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala dalam Djoko (2022), kinerja merupakan hasil dari kemampuan dan motivasi seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat sehingga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan serta mendukung pencapaian target perusahaan. Pelatihan kerja dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan agar dapat bekerja lebih efektif dan

efisien. Sementara itu, budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, disiplin, dan mendukung terciptanya kerja sama yang baik antar karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, membimbing, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya berorientasi pada hasil kerja yang dicapai, tetapi juga mencakup proses pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara dalam Dewi et al., (2024) kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai, baik dari aspek kuantitas maupun kualitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sementara itu, Hasibuan dalam Basyid, (2024) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Mengacu pada Bangun dalam Nursiti & Anggriani, (2023) ada beberapa indikator penilaian kinerja karyawan, antara lain: kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama.

Gaya kepemimpinan

Menurut Muntatsiroh dan Hendriani, (2024) gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang secara konsisten ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya untuk memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan perilaku bawahan guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Rivai dalam Nursiti dan Angriani, (2023) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku yang mencerminkan karakteristik serta strategi yang secara konsisten diterapkan oleh seorang pemimpin dalam proses memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengoordinasikan bawahan sehingga tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Mengacu pada Sudiantini & Saputra, (2022) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan Memotivasi merupakan kemampuan pemimpin dalam mendorong dan membangkitkan semangat kerja bawahan agar mampu bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

- b. Kemampuan komunikasi merupakan kemampuan pemimpin dalam menyampaikan informasi, arahan, serta kebijakan organisasi secara jelas dan efektif kepada bawahan.
- c. Kemampuan mengambil keputusan adalah kemampuan pemimpin dalam menentukan tindakan yang tepat berdasarkan berbagai alternatif yang tersedia.
- d. Kemampuan mengendalikan emosi merupakan kemampuan pemimpin dalam mengelola respons emosional secara tepat ketika menghadapi tekanan, konflik, maupun permasalahan organisasi.
- e. Tanggung jawab merupakan kesediaan pemimpin untuk melaksanakan tugas dan wewenangnya secara profesional serta mempertanggungjawabkan setiap keputusan dan tindakan yang diambil.

Pelatihan Kerja

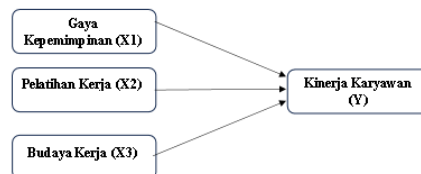
Menurut Ananto et al., (2023) pelatihan kerja merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia yang dirancang dan dilaksanakan secara sistematis guna meningkatkan kompetensi karyawan yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Lestari et al., (2023) mendefinisikan pelatihan kerja sebagai proses pengembangan kompetensi yang dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia, yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas individu dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja. Huda dan Rismawati, (2024) mendefinisikan pelatihan kerja sebagai suatu proses pengembangan sumber daya manusia yang dirancang secara sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang relevan dengan jabatan yang sedang diemban. Mengacu pada Wati & Warpindyastuti, (2024) pelatihan dibagi menjadi beberapa indikator, yaitu : Instruktur, memotivasi karyawan, metode, materi.

Budaya kerja

Menurut Herwanto dan Radiansyah, (2022) budaya kerja merupakan suatu sistem nilai, keyakinan, asumsi dasar, dan norma yang terbentuk serta terinternalisasi dalam organisasi, yang berfungsi sebagai kerangka acuan dalam membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi. Sedangkan Triguno dalam Hartawan et al., (2021) mendefinisikan budaya kerja sebagai suatu falsafah organisasi yang berlandaskan pada pandangan hidup yang kemudian diwujudkan dalam sistem nilai yang terinternalisasi dan menjadi karakteristik, kebiasaan, serta kekuatan pendorong dalam kehidupan organisasi. Definisi tersebut menegaskan bahwa budaya kerja tidak hanya mencerminkan nilai-nilai yang dianut organisasi, tetapi juga menjadi pendorong terbentuknya kebiasaan kerja yang produktif. Jubaedah et al., (2021) mendefinisikan budaya kerja sebagai suatu sistem komprehensif yang mencakup

gagasan, pola tindakan, serta hasil karya manusia dalam konteks kehidupan sosial, yang terbentuk melalui proses pembelajaran dan internalisasi nilai secara berkelanjutan. Mengacu pada Frinaldi dalam Assyhari & Bila (2024) ada beberapa indikator budaya kerja, yaitu sebagai berikut : Kepemimpinan, Penampilan, Kesadaran terhadap waktu, Komunikasi, Penghargaan dan Pengakuan, Nilai dan Kepercayaan.

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka Teoritis.

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Kerangka teoritis dalam penelitian ini di tampilkan pada gambar 2.1 diatas: Keterangan:

Y = Variabel Dependent (terikat)
(bebas)

X1 = Variabel Independent

X2 = Kinerja Karyawan

X3 = Gaya Kepemimpinan

= Pelatihan Kerja

= Budaya Kerja

Pengembangan Hipotesis

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Penelitian ini populasinya adalah karyawan yang bekerja pada PT. Unico Logistik yang memenuhi kriteria sebagai responden penelitian dan jumlah karyawannya sebanyak 58 orang. Pengambilan sampel ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh. lapangan dengan menggunakan metode survei dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Unico Logistik. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan (*library research*) dan pengumpulan berbagai dokumen perusahaan, seperti profil perusahaan, struktur organisasi, serta berbagai literatur dan referensi ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Teknik analisis data digunakan untuk menguji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji

multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, alat analisis data yang digunakan meliputi uji korelasi sederhana, uji regresi linear berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji hipotesis t-test.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistics* yang dihasilkan oleh SPSS. Penentuan validitas setiap item pernyataan dilakukan dengan membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dengan nilai *r* tabel *Pearson Product Moment*. Apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar daripada nilai *r* tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih kecil daripada nilai *r* tabel, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	43.26	4.686	0.308	0.742
X1.2	43.22	4.773	0.499	0.734
X1.3	43.29	4.456	0.507	0.721
X1.4	43.38	4.204	0.453	0.723
X1.5	43.47	4.078	0.453	0.723
X1.6	43.48	4.114	0.475	0.719
X1.7	43.43	4.250	0.300	0.754
X1.8	43.45	4.041	0.548	0.708
X1.9	43.47	4.078	0.453	0.723
X1.10	43.26	4.686	0.308	0.742

Sumber: Output SPSS v25

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada tabel 1. diatas, dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan *r* hitung masing-masing item atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 1-10, seluruh butir pernyataan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari *r* tabel yang diperoleh dari nilai $df = 56$ ($58 - 2$) adalah 0,2586.

Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2).

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	42.16	10.309	0.377	0.804
X2.2	42.16	10.274	0.352	0.806
X2.3	42.07	9.679	0.664	0.779
X2.4	41.98	9.596	0.830	0.770
X2.5	42.16	10.168	0.324	0.811
X2.6	42.34	9.247	0.340	0.825
X2.7	42.03	9.332	0.766	0.768

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.8	42.29	9.158	0.375	0.818
X2.9	42.07	9.679	0.664	0.779
X2.10	42.03	9.332	0.766	0.768

Sumber: Output SPSS v25

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada tabel 2 diatas, dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan *r* hitung masing-masing item atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 1-10, seluruh butir pernyataan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari *r* tabel yang diperoleh dari nilai $df = 56$ ($58 - 2$) adalah 0,2586.

Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X3)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X3).

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	42.22	8.914	0.218	0.839
X3.2	42.28	8.063	0.529	0.812
X3.3	42.14	7.735	0.851	0.788
X3.4	42.28	8.063	0.529	0.812
X3.5	42.14	7.735	0.851	0.788
X3.6	42.38	7.362	0.656	0.797
X3.7	42.40	8.559	0.243	0.844
X3.8	42.43	8.109	0.386	0.828
X3.9	42.29	7.649	0.438	0.827
X3.10	42.14	7.735	0.851	0

Sumber: Output SPSS v25

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada tabel 3 diatas, dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan *r* hitung masing-masing item atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 1-10, dapat diketahui bahwa butir pernyataan 1 dan 7 dinyatakan tidak valid, maka perlu dilakukan pengujian ulang karena memiliki nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih kecil dari *r* tabel yang diperoleh dari nilai $df = 56$ ($58 - 2$) adalah 0,2586.

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X3)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X3).

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.2	32.97	6.279	0.546	0.846
X3.3	32.83	6.075	0.827	0.821
X3.4	32.97	6.279	0.546	0.846
X3.5	32.83	6.075	0.827	0.821
X3.6	33.07	5.679	0.662	0.832

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.8	33.12	6.354	0.383	0.869
X3.9	32.98	5.772	0.495	0.861
X3.10	32.83	6.075	0.827	0.821

Sumber: Output SPSS v25

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4. diatas, dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan r hitung masing-masing item atau butir pernyataan. Seluruh butir pernyataan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel yang diperoleh dari nilai $df = 56$ ($58 - 2$) adalah 0,2586.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kineja Karyawan (Y).

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	42.31	7.621	0.357	0.786
Y2	42.19	7.876	0.349	0.784
Y3	41.98	7.491	0.769	0.746
Y4	42.17	7.794	0.425	0.775
Y5	42.21	7.921	0.364	0.782
Y6	42.10	7.849	0.393	0.779
Y7	41.98	7.491	0.769	0.746
Y8	42.12	7.617	0.475	0.769
Y9	42.40	6.805	0.395	0.797
Y10	41.98	7.491	0.769	0.746

Sumber: Output SPSS v25

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 5 diatas, dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan r hitung masing-masing item atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 1-10, seluruh butir pernyataan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel yang diperoleh dari nilai $df = 56$ ($58 - 2$) adalah 0,2586.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, sedangkan instrumen dinyatakan tidak reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,70. Dengan jumlah responden sebanyak 58 orang ($n = 58$), hasil pengujian reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang memadai sehingga layak digunakan dalam proses pengumpulan dan analisis data.

Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan.

Cronbach's Alpha N of Items	
0,750	10

Sumber: Output SPSS v25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,750 > 0,6$. Dengan demikian, item-item pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan (X1) dapat dikatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja.

Cronbach's Alpha N of Items	
0,810	10

Sumber: Output SPSS v25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,810 > 0,6$. Dengan demikian, item-item pernyataan dalam variabel pelatihan kerja (X2) dapat dikatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja (X3)

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Budaya Kerja.

Cronbach's Alpha N of Items	
0,857	8

Sumber: Output SPSS v25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,857 > 0,6$. Dengan demikian, item-item pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan (X3) dapat dikatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.

Cronbach's Alpha N of Items	
0,789	10

Sumber: Output SPSS v25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,789 > 0,6$. Dengan demikian, item-item pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

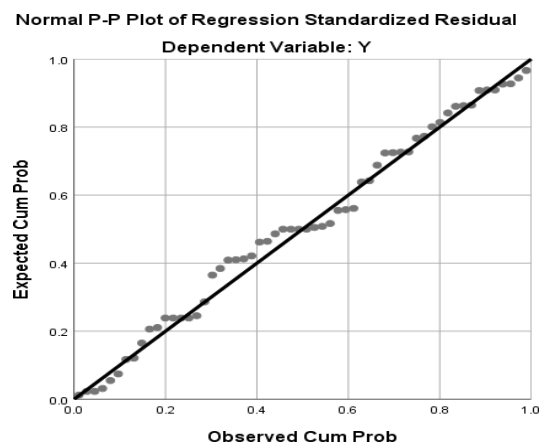
Uji Normalitas

Tabel 10. Uji Normalitas.

Parameter	Unstandardized Residual
N	58
Normal Parameters	
Mean	0,0000000
Std. Deviation	1,63652023
Most Extreme Differences	
Absolute	0,079
Positive	0,058
Negative	-0,079
Test Statistic	0,079
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Output SPSS v25

Berdasarkan tabel 10 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Dari hasil tersebut, maka dinyatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 1. Grafik Normal P-Plot Dependent Variabel Kinerja Karyawan.

Sumber: Output SPSS v25

Berdasarkan gambar 1 hasil *ouput* SPSS Nomal P-Plot, menunjukkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Sehingga variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, (2021) suatu model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 . Adapun hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini disajikan pada Tabel 11 Berikut:

Tabel 11. Hasil Uji *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*.

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Konstanta	0,171	4,423	–	0,039	0,969	–	–
X1	0,412	0,124	0,312	3,327	0,002	0,615	1,626
X2	0,210	0,109	0,237	1,920	0,060	0,355	2,816
X3	0,404	0,137	0,415	2,954	0,005	0,274	3,647

Sumber: SPSS 25

Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai *tolerance* masing-masing variabel independen sebagai berikut:

- Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai VIF $1.626 < 10$ dan nilai *tolerance* $0.615 > 0.1$
- Variabel pelatihan kerja (X2) memiliki nilai VIF $2.816 < 10$ dan nilai *tolerance* $0.355 > 0.1$
- Variabel budaya kerja (X3) memiliki nilai VIF $3.647 < 10$ dan nilai *tolerance* $0.274 > 0.1$

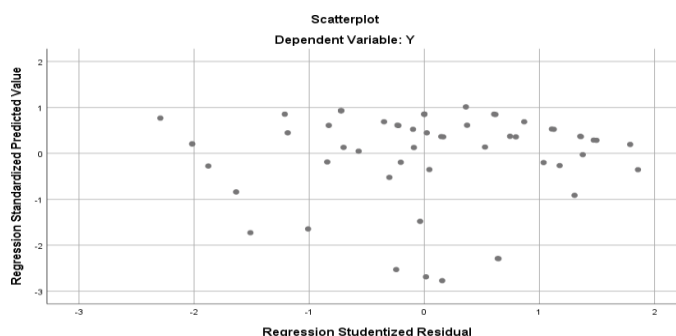
Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 11 masing-masing variabel independen menunjukkan bahwa nilai VIF < dari 10 dan nilai *tolerance* > dari 0,1 yang berarti dapat dikatakan bahwa semua variabel ini tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Apabila titik-titik pada grafik *output* membentuk suatu pola yang teratur, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila titik-titik pada grafik *output* tidak membentuk pola tertentu atau menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut adalah grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar 2 Sebagai berikut.

**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan Gambar 2 yang menampilkan grafik hasil uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa titik-titik pada *scatterplot* menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Selain itu, penyebaran titik-titik berada di atas maupun di bawah sumbu nol, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Alat Analisis Data

Analisis Korelasi Sederhana

Uji Korelasi Pearson digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1), pelatihan kerja (X2), dan budaya kerja (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Pengujian dilakukan menggunakan bantuan program SPSS versi 25 untuk memperoleh nilai koefisien korelasi. Adapun hasil pengujian tersebut disajikan pada *output* berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Korelasi Pearson.

Variabel	X1	X2	X3	Y
X1	1,000	0,441**	0,615**	0,672**
X2	0,441**	1,000	0,800**	0,707**
X3	0,615**	0,800**	1,000	0,797**
Y	0,672**	0,707**	0,797**	1,000
N	58	58	58	58

Sumber: SPSS 25

Dalam menentukan analisis koefisien korelasi terdapat klasifikasi yaitu sebagai berikut:

- Korelasi 0 : Tidak Ada Korelasi Antara Kedua Variabel
- $> 0 - 0,25$: Korelasi Sangat Lemah
- $> 0,25 - 0,5$: Korelasi Cukup
- $> 0,5 - 0,75$: Korelasi Kuat
- $> 0,75 - 0,99$: Korelasi Sangat Kuat
- 1 : Korelasi Sempurna

Berdasarkan keterangan pada *output* mengenai korelasi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel 12, hubungan antara gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) sebesar 0,672 dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hubungan antara kedua variabel dinyatakan signifikan. Nilai koefisien sebesar 0,672 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

- b. Berdasarkan tabel 12, hubungan antara pelatihan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,707 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hubungan kedua variabel dinyatakan signifikan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,707 menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pelatihan kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan tabel 12, hubungan antara Budaya Kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,797 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel signifikan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,797 menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan analisis tersebut, persamaan regresi dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (i)$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

A : Konstantan

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi masing-masing variabel independen X_1 : Gaya Kepemimpinan

X_2 : Pelatihan Kerja

X_3 : Budaya Kerja

E : Error (kesalahan pengganggu)

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Berganda.

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Konstanta	0,171	4,423	–	0,039	0,969	–	–
X1	0,412	0,124	0,312	3,327	0,002	0,615	1,626
X2	0,210	0,109	0,237	1,920	0,060	0,355	2,816
X3	0,404	0,137	0,415	2,954	0,005	0,274	3,647

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan tabel 13 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,171 + 0,0412 X_1 + 0,210 X_2 + 0,404 X_3 \quad (ii)$$

Hasil persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (α) sebesar 0,171 menunjukkan gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, budaya kerja sebesar 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 0,171.
- b. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,412 menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,412 satuan, dengan asumsi variabel pelatihan kerja dan budaya kerja tetap. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan, sehingga semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,210 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,210 satuan, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan budaya kerja tetap. Koefisien yang bernilai positif mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pelatihan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.
- d. Koefisien regresi variabel budaya kerja (X_3) sebesar 0,404 menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,404 satuan, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja tetap. Koefisien positif tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,841	0,708	0,691	1,681

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan budaya kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi 0,691 atau sebesar 70,8% dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, sedangkan 29,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji T

Tabel 15. Hasil Uji T.

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Konstanta	0,171	4,423	–	0,039	0,969	–	–
X1	0,412	0,124	0,312	3,327	0,002	0,615	1,626
X2	0,210	0,109	0,237	1,920	0,060	0,355	2,816
X3	0,404	0,137	0,415	2,954	0,005	0,274	3,647

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan tabel uji T pada tabel 15, dapat dijelaskan, yaitu sebagai berikut:

- Gaya Kepemimpinan (X1): T hitung gaya kepemimpinan (3,327) > t tabel (2,005) dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pelatihan Kerja (X2): T hitung pelatihan kerja (1,920) < t tabel (2,005) dan nilai signifikansi sebesar $0,060 < 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Budaya Kerja (X3): T hitung budaya kerja (2,954) < t tabel (2,005) dan nilai signifikansi sebesar $0,060 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Unico Logistik, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan dalam perusahaan, semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Pelatihan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan pelatihan yang diberikan belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, budaya kerja yang baik dapat mendorong terciptanya kinerja karyawan yang lebih optimal. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan dan budaya kerja merupakan faktor yang berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Unico Logistik, sedangkan pelatihan kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas kepemimpinan serta membangun budaya kerja yang positif dan

konsisten, disertai dengan evaluasi terhadap pelaksanaan program pelatihan agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan dan pekerjaan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, D., Hernita, N., Mahiri, E. A., Kurnadi, E., & Dewi, V. N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *J-Aksi: Jurnal Akuntansi dan Sistem Informasi*, 5(1), 114–126. <https://doi.org/10.31949/jaksi.v5i1.8628>
- Abim, A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Sammajiva*, 1(4). <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>
- Addurorul Muntatsiroh, S. H. (2024). Tipe-tipe kepemimpinan dan teori kepemimpinan dalam suatu organisasi. *[Nama jurnal tidak tersedia]*, 4(2), 172–178. <https://doi.org/10.36085/jee.v4i2.5917>
- Akbar, R. P., & Marginingsih, R. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(4), 268–279. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i4.3249>
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Dewi, E. J., Dirga, I. G., & Arya, S. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *[Nama jurnal tidak tersedia]*, 3(8).
- Fahmi, I. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja dan organisasi budaya (studi literatur manajemen sumber daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52–67. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.677>
- Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144–154. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.16>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*.
- Hanifah, H., Salsabillah, L., Fitri, A. T., Febriani, R. M., Hidayatullah, R., & Harmonedi. (2025). Landasan teori, penelitian relevan, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 391–404. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v3i2.989>
- Hartawan, A., Mafra, N. U., & H. (2021). Pengaruh budaya kerja dan kemampuan terhadap komitmen pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Manivestasi*, 3(2), 146–155. <https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v3i2.7376>

- Herwanto, E. R. (2022). Pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.876>
- Hidayat, I. S., & W. L. (2021). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vonex Indonesia Rancaekek. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(1), 93–106. <https://doi.org/10.34010/jemba.v1i1.5023>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/jiemb.v2i1.1407>
- Jubaedah, Suryadi, & H. S. (2021). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap prestasi. *Visipena*, 12(1), 67–83. <https://doi.org/10.46244/visipena.v12i1.1477>
- Lestari, M. D., Siska, E., & N. I. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Metropolitan Kentjana Tbk. *Gemilang: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3). <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i3.592>
- Makalew, T., Tamengkel, L. F., & Penuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428–432.
- Moron, L. M., Herdi, H., Darius, Y., & Rangga, P. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan koperasi pinjam IKAMALA. [Nama jurnal tidak tersedia], 12(1).
- Nursiti, & Angriani, Y. (2023). Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *JUMPA: Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 10, 29–44. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>
- Rismawati, M. H. (2024). Pengaruh pelatihan, tunjangan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Alfa Aluminium Jakarta Barat. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4, 6873–6887. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/10113>
- Sari, W. D. (2024). Landasan teori, kerangka berpikir, dan pengajuan hipotesis dalam penelitian kuantitatif. [Nama jurnal tidak tersedia], 2, 36–46.
- Sembiring, R., & S. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja organisasi di perusahaan. [Nama jurnal tidak tersedia], 7, 208–213. <https://doi.org/10.37403/mjm.v7i2.396>
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). The influence of leadership style: Job satisfaction, employee loyalty and commitment at PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.
- Sukartini, S., & Gaol, P. L. (2022). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(2). <https://doi.org/10.32834/jsda.v4i2.544>
- Syahroni, M. I. (2022). Prosedur penelitian kuantitatif. *Jurnal Al-Musthafa STIT Al-Aziziyah Lombok Barat*, 2(3), 211–213.
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>

Widianingsih, T., Sadewisasi, W., & D. S. (2023). Pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *[Nama jurnal tidak tersedia]*, 2(1), 76–88. <https://doi.org/10.26623/sbj.v2i1.7013>