

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam

Trenggono Widodo*¹, Nanang Alamsyah², Chandyka Bagus Utomo³

^{1,2}Jln. Teuku Umar Lubuk Baja; ³Jl. Jaksa Agung R suprpto Sekupang Batam

^{1,2}. Program Studi Teknik Industri, STT Ibnu Sina; ³PT TELKOM INDONESIA BATAM

e-mail: *trenggono@stt-ibnusina.ac.id, nanang@stt-ibnusina.ac.id,

chandykabagus26@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mencakup PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam. Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang berasal dari data primer yang telah dikumpulkan. Populasi dalam penelitian ini adalah pihak atasan dan karyawan yang terlibat dalam proses pekerjaan di Telkom Indonesia Kota Batam yang jumlahnya sebanyak 113 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 88 responden setelah menggunakan rumus slovin (2007) dengan teknik random sampling. Dari hasil nilai koefisien menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja) adalah 61,9 % yang ditunjukkan oleh nilai R-Square, sisanya 38,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji test simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

Abstract

This research was conducted to test and analyze the influence of leadership style, work discipline and job training on employee performance. This research includes PT. Telkom Indonesia Batam City branch. This study uses qualitative data derived from primary data that has been collected. The population in this research is the employee and employee who are involved in the work process in Telkom Indonesia Batam City which amounted to 113 people. Sample in this research is counted 88 respondents after using slovin formula (2007) with random sampling technique. From the result of coefficient value indicate that ability of independent variable (leadership style, work discipline and job training) is 61,9% indicated by R-Square value, the rest 38,1% influenced by other variable outside model. The result of analysis shows that leadership style, work discipline and job training partially have a significant influence on employee performance. The results of simultaneous test shows that leadership style, work discipline and job training simultaneously or simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Telkom Indonesia Batam City branch.

Keywords : Leadership style, work discipline and job training and employee performance.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan terjadinya persaingan antar perusahaan yang tidak dapat dihindari karena semakin banyaknya jumlah perusahaan. Tantangan bagi negara-negara berkembang di era globalisasi ini adalah bagaimana pelaksanaan dari perekonomiannya tersebut. Persaingan yang sifatnya terbuka antar pelaku ekonomi global, memaksa perusahaan dituntut aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber dayanya agar mampu menghadapi persaingan global. Untuk mendukung pengembangan sumber daya dibutuhkan adanya perubahan individu kearah yang lebih positif. Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur dari kinerja organisasi, sehingga dalam hal ini perlu selalu mengevaluasi prestasi kerja tersebut dalam rangka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi dan sebaliknya prestasi kerja yang sudah baik harus dipertahankan atau bahkan selalu ditingkatkan. Proses pekerjaan yang dilakukan perusahaan ini adalah *make to order*, jadi proses pemasangan dilakukan apabila terdapat pesanan. Disaat perusahaan banyak menerima pesanan, pekerja dituntut untuk lebih ekstra dalam melakukan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada salah seorang kepala divisi PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Batam, menyebutkan bahwa terkadang terjadi keterlambatan dalam proses pemasangan jaringan Telkom ke pelanggan dan kualitas yang tidak sesuai dengan standar perusahaan. Disaat perusahaan menginginkan proses pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, disitu kualitas produk menurun. Begitupun sebaliknya, disaat perusahaan mementingkan kualitas, disitu terjadi keterlambatan proses pekerjaan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

Fahmi (2014:15), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

2.1.2. Disiplin Kerja

Didalam kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, di mana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

2.1.3. Pelatihan Kerja

Istilah pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) dikemukakan oleh Dale Yoder dan Edwin B. Flippo bahwa pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengawas, sedangkan istilah pengembangan ditujukan untuk pegawai tingkat manajemen. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai manajerial mempelajari

pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang bersifat umum. Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan, dan pelatihan. Ketiga upaya ini saling terkait, namun pelatihan secara operasional dapat dirumuskan sebagai suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk tenaga profesional pelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerjapeserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Kinerja berarti kemampuan, penampilan, prestasi, dan kapasitas. Sedangkan menurut The Scriber-Bantam English Dictionary seperti yang terdapat dalam Moehariono dalam Ma'arif & Kartika (2012), kinerja secara etimologis berasal dari kata "*to perform*" dengan beberapa *entries*, yaitu :

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry of an execution*);
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; as vow*);
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to excute or complete an understaking*); dan
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is excepted of a person or machine*).

3. HASIL PEMBAHASAN

3.1 Jenis Data Penelitian

Dalam sebuah penelitian, data memegang peranan penting yaitu sebagai alat pembuktian hipotesis serta pencapaian tujuan penelitian. Penelitian harus mengetahui jenis data apa saja yang diperlukan dan bagaimana mengidentifikasi, mengumpulkan, serta mengolah data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden, meliputi: identitas dan tanggapan responden mengenai harga, merek, kualitas produk dan pembelian

3.2 Sampel

Sujarweni (2014:65) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili dan harus valid yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur.

Untuk menentukan ukuran sampel dapat menggunakan rumus dari Slovin (2007) sebagai berikut :

$$n = \frac{113}{1 + (113 \times 0,05^2)} \quad n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$n = \frac{113}{1 + (113 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{113}{1,2825}$$

$$n = 88,109$$

$$n = 88 \text{ (dibulatkan)}$$

Keterangan :

- n : jumlah sampel
- N : Jumlah populasi
- e : tingkat kesalahan (5% atau 0,05%).

4. PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.2.1 Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

a. Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin
Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki -Laki	57	64.8	64.8	64.8
Perempuan	31	35.2	35.2	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS, 22.00

b. Deskripsi Berdasarkan Usia

Berdasarkan deskripsi menurut usia, dilihat dari usia para responden. Dalam melakukan deskripsi menurut usia, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini.

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia
Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 Tahun	20	22.7	22.7	22.7
26-50 Tahun	52	59.1	59.1	81.8
> 51	16	18.2	18.2	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS, 22.00

c. Deskripsi Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan Pendidikan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SM K	19	21.6	21.6	21.6
D1/D2/D3	39	44.3	44.3	65.9
D4/S1	30	34.1	34.1	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS, 22.00

5 SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam, itu terlihat dari hasil pengolahan data uji t (sig t) didapatkan nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan atau nilai (Sig < α) $0,001 < 0,05$, maka H_0 penelitian yang menyatakan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), diterima. Artinya jika koefisien variabel gaya kepemimpinan naik maka akan menyebabkan peningkatan pula pada kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam, itu terlihat dari hasil pengolahan data uji t (sig t) didapatkan nilai koefisien regresi disiplin kerja atau nilai (Sig < α) $0,000 < 0,05$, maka H_0 penelitian yang menyatakan disiplin kerja sebagai variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), diterima. Artinya jika koefisien variabel disiplin kerja naik maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan.
3. Pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam, itu terlihat dari hasil pengolahan data uji t (sig t) didapatkan nilai koefisien regresi pelatihan kerja atau nilai (Sig < α) $0,000 < 0,05$, maka H_0 penelitian yang menyatakan pelatihan kerja sebagai variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), diterima. Artinya jika koefisien variabel pelatihan kerja naik maka akan menyebabkan peningkatan pula pada kinerja karyawan.
4. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja bersama-sama secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam, itu terlihat dari hasil pengolahan data uji F hitung didapatkan nilai koefisien regresi (Sig < α) $0,000 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan H_0 penelitian yang menyatakan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima. Artinya dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja tidak mengalami perubahan (konstan).
5. Dari hasil nilai koefisien menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja) adalah 61,9 % yang ditunjukkan oleh nilai R-Square, sisanya 38,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

6. SARAN

1. Untuk meningkatkan kinerja pemimpin dalam suatu perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin mengoptimalkan gaya kepemimpinan demokrasi. Karena semakin efektifnya gaya kepemimpinan demokrasi akan meningkatkan kinerja suatu perusahaan, sehingga pemimpin juga harus meningkatkan komunikasi dengan karyawan agar terjalinnya hubungan yang baik. Semakin baiknya hubungan karyawan otomatis akan meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan.
2. Manajemen PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam sebaiknya melakukan evaluasi mengenai kontribusi kedisiplinan, untuk memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam juga perlu mempertahankan kondisi kerja yang kondusif dimana rekan kerja di perusahaan saling mendukung antara satu dengan yang lainnya dengan meningkatkan disiplin kerja karyawannya untuk melakukan pengawasan yang ketat terhadap karyawan, agar lebih disiplin mematuhi praturan yang ada di PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldila Nursanti. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Kedai Digital, Universitas Negeri Yogyakarta
- Akhir Lubis, Khairul. 2008. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV (PERSEROAN) Medan", (Tesis, Universitas Sumatera Utara Medan) Medan: Unsu Press.
- Anak Agung Ayu Mirah Kencanawati. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar". Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, Vol 9 No.1.
- Ananto,Reza. 2014. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT DHL Global Forwarding" Skripsi Semarang:Universitas Dipenogoro Semarang.
- Azwar, M. Syaiful dan Winarsih. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 5 (3): 2461-0593.
- Brantas. 2009. Dasar-dasar Manajemen. Bandung : Alfabeta.
- Dzulkipli, Muhammad. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Holtikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan. Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Fahmi,Irham. 2011. *Manajemen Kepemimpinan : Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- G.R. Terry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Garry, Dessler, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, dialihbahasakan oleh: Benyamin Molan, New York.
- Hendriawan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Unniversitas Hasanuddin Makasar.

- Kartika, Lindawati dan Ma'arif Syamsul. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin & Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Lateiner, A.R. 2009. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Aksara Baru. Jakarta.
- Ma'arif & Kartika. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Maslow, Abraham H., 2004, *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*, Jakarta.
- Mc.Graw Hill, Inc. Enrico Maramis, 2013, *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado*, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Natalia, Kristanty Marina. 2012. *Analisis pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Methodist Indonesia*. Tesis. Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Nurita, R. Yolla Permata (2008), "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Divisi Elektronik Cabang Bandung*", Skripsi Universitas Widyatama, Bandung
- Putra, Hardino. 2012. "*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan*" Diklat Skripsi Jawa Tengah: Universitas Diponegoro Semarang.
- Regina, 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara)*, Bandung.
- Reza, Regina. 2010. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa*" Skripsi Banjarnegara: Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai, Veithzal, Ahmad Fawzi Mohd. Basri, Ella Jauvani Sagala, Silviana Murni. 2008. *Performance Appraisal (Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Edisi kedua*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rumengan, Jemmy. 2012. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam: Uniba
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Siti Chairunnisah, 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat)*, Universitas Gunadarma.
- Sunarcaya, Putu, 2008. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor, Nusa Tenggara Timur*.
- Suparman. 2007. *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Tesis. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Sujarweni. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suliyanto, 2011, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

-
- Soegiartono, A., 2012, *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen (di PT. Alam Kayu Sakti Semarang)*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis.
- Suprayetno, Agus, 2008, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, Jakarta.
- Sutrisno,Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wiyono dan Abdul Hakim, 2009, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kemitraan serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*, Unissula.