

**EFFECT OF TRAINING, WORK DISCIPLINE, AND LEADERSHIP LEAGUE TO EMPLOYEES
PERFORMANCE AT PT. SINARMAS RENDRANUSA PEKANBARU**

Peri Akri dan Roberto Taruna

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend. A. Yani No. 78-88 No. Telp. (0761) 24418 Pekanbaru 28127

Email : Creator_39@yahoo.co.id

ABSTRACT

The object of this research is at PT. Sinarmas Rendranuas Pekanbaru. The purpose of this study is to analyze the effect of training, work discipline, and leadership style on employee performance at PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru. The method used in this research is quantitative descriptive. Population in this research is all employees of PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru which amounted to 76 people. Sampling by census method is the entire population. Data collection technique used is multiple linear regression analysis technique. Based on the research results can be concluded that there is a significant positive effect between training on employee performance PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru. There is a significant positive influence between work discipline on the performance of employees of PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru. There is a positive influence between leadership style on employee performance of PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru, advice required training of the company in accordance with the needs of employees, required clarity of work goals in the company so that employees become disciplined, and needed leaders who can motivate employees.

Keywords: *Standard Operating Procedures, Leadership, Work Environment and Employee Performance*

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SINARMAS RENDRANUSA PEKANBARU**

ABSTRAK

Objek penelitian ini adalah pada PT. Sinarmas Rendranuas Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru yang berjumlah 76 orang. Pengambilan sampel dengan metode sensus yaitu seluruh jumlah populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru. Ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru. Ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru, saran diperlukan pelatihan dari perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan, diperlukan kejelasan tujuan pekerjaan dalam perusahaan sehingga karyawan menjadi disiplin, serta dibutuhkan pemimpin yang dapat memotivasi karyawannya.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam mengikuti perkembangan teknologi bisnis, perusahaan-perusahaan dituntut untuk selalu bersaing dan seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut dimana dalam hal ini manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan perusahaan. Perusahaan memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Menurut Bangun (2012:230) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawan yang baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan.

Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan. Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan. Vauzia (2016) menyatakan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan Alamanda (2012) menunjukkan jugabawaterdapat pengaruh sangatkuat dan positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan juga sangat kuat dan positif.

Terry (Sutrisno, 2013:87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. sesuai dengan pernyataan ini telah dibuktikan secara empiris dengan penelitian oleh Sherly Shelviana (2015) dengan judul Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda yang menunjukkan hubungan positif antara Disiplin Kerja (X) mempunyai hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. Kemudian penelitian oleh Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami (2012) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang) yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerjasecara simultan berpengaruh signifikan padaprestasi kerja karyawan.

Menurut Thoha (2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Teguh Sriwidadi & Oey Charlie (2011) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan manajer PD. Sumber Jaya memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap Kinerja SPG PD. Sumber Jaya, dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SPG PD. Sumber Jaya.

PT Sinarmas Rendranusa Pekanbaru bergerak dibidang penyewaan tempat atau lebih dikenal dengan sebutan *Real Estate*. Kegiatan bisnis yang dijalankan adalah memberikan jasa penyewaan tempat dengan melakukan pelayanan agar pelanggan berminat untuk menyewa tempat, tidak dapat dipungkiri pula bahwa layanan terbaik yang diberikan kepada pelanggan dapat mempengaruhi kualitas pandangan kepada PT Sinarmas Rendranusa. Untuk mendapatkan perhatian dari pelanggan maka karyawan harus bekerja secara baik, optimal dan mampu memberikan pelayanan terbaik. Namun melihat kondisi karyawan saat ini yang dapat dikatakan memiliki kinerja yang kurang memuaskan. Berikut adalah tabel Jumlah Kios, Stand dan Counter Yang Tersewa Pada PT Sinarmas Rendranusa Pekanbaru Tahun 2016-2017.

Tabel 1. Jumlah Kios, Stand dan Counter Yang Tersewa Pada PT Sinarmas Rendranusa Pekanbaru Tahun 2016-2017

LANTAI	TOTAL LUAS	TAHUN 2015		TAHUN 2016	
		LUAS (M ²)	%	LUAS (M ²)	%
I (DASAR)	1,756.63	1,519.20	86.48	1,696.90	96.6
II (DUA)	778.8989	677.4054	86.97	566.3464	72.71
II (DUA) COM.CENTRE	712.133	519.78	72.99	354.243	49.74
III (TIGA)	2,184.32	2,091.71	95.76	1,899.47	86.96
IV (EMPAT)	1,437.66	1,303.17	90.64	1,412.64	98.26
V (LIMA)	2,314.71	2,314.71	100	2,314.71	100
VI (ENAM)	447.69	447.69	100	447.69	100
VII (TUJUH)	455.4009	455.4009	100	455.4009	100
VIII (DELAPAN)	454.6856	454.6856	100	-	0
TOTAL	10,542.12	9,783.74	92.81	9,147.40	86.77

Sumber: Data Luas Bangunan Tersewa PT Sinarmas Rendranusa Pekanbaru

Dari tabel 1 terlihat bahwa luas bangunan yang tersewa pada tahun 2015 seluas 9,783.7401 m² menurun pada tahun 2016 menjadi seluas 9,147.3962 m². Dan terdapatnya juga bangunan kosong seperti pada tabel 1.1 yaitu lantai 8 ditahun 2016.

Seperti yang diketahui, bahwa kinerja dapat dinilai berdasarkan jumlah kios yang dapat disewakan. Dan berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa realisasi yang di inginkan perusahaan adalah 90% tersewakan untuk seluruh gedung, pada tahun 2016 terjadi penurunan kinerja.

Dilihat dari penurunan jumlah kios, stand dan counter yang tersewa juga disebabkan karena marketing kurang aktif mempromosikan kios/stand/counter yang tersedia di PT Sinarmas Rendranusa Pekanbaru. Kemudian kurangnya dukungan admin dalam menyediakan data terbaru juga menyebabkan marketing tidak mengetahui untuk kios/stand/counter yang telah lama kosong dan habis kontrak. Hal ini ditandai dengan tingginya tingkat absensi dan keterlambatan karyawan yang mengakibatkan kurang efektifnya karyawan dalam bekerja.

Selain itu, petugas keamanan kurang aktif menjaga lingkungan PT Sinarmas Rendranusa Pekanbaru sehingga pernah terjadi kehilangan barang berharga yang menyebabkan penyewa kurang nyaman selama menyewa di kios/stand/counter pada perusahaan ini.

Dengan munculnya setiap permasalahan dibutuhkan peran seorang pemimpin yang tegas dan bijak dalam hal ini pemimpin PT Sinarmas Rendranusa Pekanbaru masih kurang aktif memantau masalah yang terjadi dan kurang fokus memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawannya sehingga hal ini memperburuk kinerja karyawan bekerja.

Pada dasarnya kinerja sangat tergantung pada pelatihan, disiplin dan kepemimpinan yang diterapkan perusahaan kepada karyawan. Perusahaan tidak memberikan bekal pelatihan yang dibutuhkan karyawan dan ketegasan terhadap karyawan sehingga karyawan kurang profesional dalam bekerja. Seperti misalnya berupa kegiatan *briefing* dipagi hari dengan memberikan informasi kerja, memberikan penjelasan mengenai pentingnya hubungan antar karyawan, membangun kepercayaan diri karyawan dan mempertegas sikap sebagai seorang pemimpin dalam menegur karyawan.

Hal ini dilihat dari kehadiran karyawan yang cukup buruk, kurangnya minat kerja serta sering melakukan pekerjaan diluar SOP perusahaan. Untuk mengetahui kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari tabel kinerja serta absensi karyawan sebagai berikut:

Tabel 2. Data Absensi dan Keterlambatan Karyawan PT Sinarmas Rendranusa Pekanbaru

Tahun	Bulan	Total Karyawan	Kehadiran Selama Sebulan	Karyawan Absen		Karyawan Terlambat	
				Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase
2016	Januari	73	70	3	4.11	6	8.22
	Februari	73	72	1	1.37	5	6.85
	Maret	73	70	3	4.11	3	4.11
	April	75	73	2	2.67	5	6.67
	Mei	75	70	5	6.67	7	9.33
	Juni	75	72	3	4.00	6	8.00
	Juli	75	71	4	5.33	3	4.00
	Agustus	74	72	2	2.70	4	5.41
	September	74	71	3	4.05	5	6.76
	Oktober	76	75	1	1.32	2	2.63
	November	74	71	3	4.05	4	5.41
	Desember	77	73	4	5.19	3	3.90
2017	Januari	73	70	3	4.11	4	5.48
	Februari	73	72	1	1.37	5	6.85
	Maret	74	71	3	4.05	4	5.41
	April	75	73	2	2.67	5	6.67
	Mei	76	71	5	6.58	7	9.21

Sumber: Data Internal PT Sinarmas Rendranusa Pekanbaru

Berdasarkan pada tabel 2 dapat dilihat bahwa absensi karyawan PT Sinarmas Rendranusa Pekanbaru selama tahun 2016 hingga 2017 tidak terlalu baik karena terdapat karyawan yang absen serta sering terlambat saat datang ke kantor. Jumlah karyawan absen yang tertinggi terjadi pada bulan Mei pada tahun 2016 dan Mei pada tahun 2017

hal ini dikarenakan pada bulan ini banyak libur nasional sehingga banyak karyawan yang mengambil cuti dan tingginya absen tidak dapat dihindari. Permasalahan juga terjadi pada tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi. Diduga hal ini karena kepedulian karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan sehingga karyawan berani melakukan pelanggaran berkelanjutan. Permasalahan yang terjadi dapat menurunkan kinerja karyawan serta memperburuk pandangan pelanggan terhadap citra perusahaan.

Adanya penerapan pelatihan, disiplin kerja karyawan serta gaya kepemimpinan yang baik maka karyawan akan memiliki kualitas kerja baik dan dapat meningkatkan keinginan kerja serta tercapainya kepuasan karyawan sehingga dengan termotivasinya karyawan maka hasil kerja dapat ditingkatkan dengan maksimal.

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Manullang (Atik & Ratminto, 2012:1) mendefinisikan manajemen sebagai suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

G.R Terry (Hasibuan, 2009:2) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Sedangkan menurut Stoner dan Freeman (Safroni, 2012:44) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwasyah (2014:3) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

Adapun pengertian sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:10) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pelatihan

Pelatihan (*training*) berarti memberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka, seperti memperlihatkan kepada tenaga penjual baru mengenai cara menjual produk anda (Dessler, 2015: 284).

Penggunaan istilah pelatihan sering digunakan dengan istilah latihan atau "training". Latihan ialah salah satu cara untuk memperoleh keterampilan tertentu. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*), pelatihan pada umumnya menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Latainer dalam Sutrisno (2011:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. (Sutikno, 2014:16).

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Kinerja

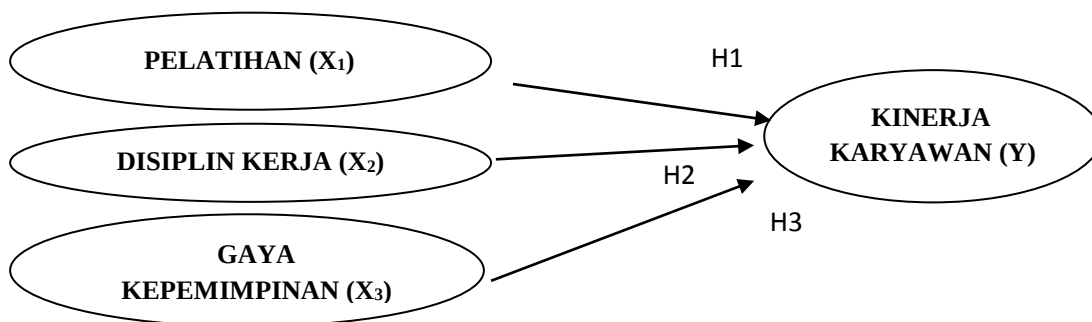
Menurut Wilson Bangun (2012:230) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawan yang baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan.

Menurut Robbins (2008:9) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Sutrisno (2013:151) mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah “sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka pemikiran adalah suatu penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita, kerangka berpikir disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan dan terkait yang digunakan untuk membuat hipotesis. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas, yaitu Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3), serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).



Sumber: Data Olahan, 2017

Gambar 1. Model Penelitian

Dengan kerangka pemikiran yang ada maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁** : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru.
- H₂** : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru.
- H₃** : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Sinarmas Rendranusa yang berjumlah sebanyak 76 orang karyawan tetap. Dalam penelitian ini, penarikan sampel menggunakan metode sensus. Artinya dari populasi yang ada, keseluruhannya akan digunakan sebagai sampel penelitian yaitu berjumlah 76 orang karyawan tetap.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, digunakan dua variabel, yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) yang merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain, terdiri dari Pelatihan, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan. Ada juga variabel terikat (*Dependent Variable*) yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu kinerja karyawan.

Instrument Penelitian

Untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, maka digunakanlah instrument penelitian. Instrument penelitian yang digunakan bertujuan untuk dapat menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Dalam penelitian ini, instrument yang peneliti gunakan berupa angket. Dalam setiap pernyataan yang tercantum dalam angket, peneliti memberikan skala pengukuran. Skala pengukuran variabel yang peneliti gunakan adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang membedakan kategori tertentu dengan jarak tertentu dan jarak antar kategorinya sama. Skala likert tidak memiliki nilai nol mutlak.

Teknik Analisis Data

Analisis Karakteristik Responden

Responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap dimensi – dimensi standar operasional prosedur, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Dimana para responden akan dibagi berdasarkan karakteristik yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk memberikan deskripsi tentang data variabel – variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Data yang dilihat adalah jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai rata-rata.

Uji Angket

Data yang telah dikumpulkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap instrument penelitian agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Sehingga dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian.

Uji Validitas dapat dikatakan valid dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson. Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikansi 5%). Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}} : db$$

$$= n - 3$$

Dimana:

n = ukuran sampel

r = Koefisien Korelasi Pearson

Keputusan pengujian validitas instrument dengan menggunakan taraf signifikansi dengan 5% atau satu sisi adalah: (1) Item instrument dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. (2) Item instrument dikatakan tidak valid jika r hitung lebih kecil dari r tabel.

Uji Reliabilitas Syarat untuk instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel dengan menggunakan Alpha Cronbach apabila koefisien reliabilitas (r) > 0,6. (Siregar, 2013: 90).

Uji Asumsi Klasik

Pada saat penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka pengujian perlu melakukan uji asumsi klasik agar pendugaan tidak bias. Asumsi tersebut adalah asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Pengujian ini perlu dilakukan karena adanya konsensus yang mungkin terjadi jika asumsi tidak bisa dipenuhi.

Uji Normalitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam melakukan uji normalitas, dapat dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *normal P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *one sample kolmogorov Smirnov*. Untuk dasar pengambilan keputusan, suatu data dikatakan normal jika ada penyebaran titik - titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, dan/atau nilai KSZ dari pengujian ini lebih besar dari 0,05 dengan uji *one sample kolmogorov Smirnov*.

Tujuan dari uji heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam melakukan uji heterokedastisitas, terdapat beberapa metode yaitu dengan melihat penyebaran data pada grafik *scatterplot* atau dengan uji *glejser*. Data dikatakan tidak heterokedastisitas jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y pada grafik *scatterplot* dan/atau nilai signifikansi dari pengujian ini lebih besar dari 0,05 dengan uji *glejser*.

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat diketahui dengan melihat nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Data dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika $VIF < 10$ dan nilai toleransi yang > 0,1.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel terikat (Y). Adapun model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dengan melakukan pengujian secara simultan menggunakan uji F, dan pengujian secara parsial menggunakan uji t.

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Dikatakan secara bersama – sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat apabila $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$ pada $\alpha = 5\%$.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* saat mengevaluasi model regresi yang terbaik (Ghozali, 2011).

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dikatakan variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat apabila $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ pada $\alpha = 5\%$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode analisis dimana data-data yang ada dikumpulkan atau dikelompokkan kemudian data-data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu pelatihan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil analisis statistik deskriptif ini disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Max	Min	Average	Ket
Pelatihan (X_1)	3,87	3,01	3,39	Cukup Baik
Disiplin Kerja (X_2)	3,70	3,01	3,29	Cukup Baik
Gaya Kepemimpinan (X_3)	3,46	3,07	3,24	Cukup Baik
Kinerja Karyawan (Y)	3,87	2,93	3,47	Tinggi

Sumber : Data Olahan, 2017

Hasil analisis deskriptif menunjukkan rata – rata skor tertinggi variabel pelatihan sebesar 3,87 terdapat pada Karyawan memahami tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan. Artinya karyawan memahami cukup jelas tentang tujuan dari pelaksanaan pelatihan. Serta rata – rata skor terendah variabel pelatihan sebesar 3,01 terdapat pada Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan. Artinya materi yang diberikan untuk pelatihan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan . Dan rata – rata skor variabel pelatihan secara keseluruhan sebesar 3,39 hal ini berarti pelatihan di perusahaan secara keseluruhan dinilai cukup baik oleh karyawan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan rata – rata skor tertinggi variabel disiplin kerja sebesar 3,7 terdapat pada Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan. Artinya karyawan memahami cukup jelas tentang sanksi yang diberikan pada karyawan yang melanggar peraturan. Serta rata – rata skor terendah variabel disiplin kerja sebesar 3,01 terdapat pada Adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Artinya karyawan masih cenderung tidak mengetahui kejelasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga cenderung malas dan tidak disiplin . Dan rata – rata skor variabel disiplin kerja secara keseluruhan sebesar 3,29 hal ini berarti disiplin kerja di perusahaan secara keseluruhan dinilai cukup baik oleh karyawan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan rata – rata skor tertinggi variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,46 terdapat pada Pemimpin memiliki komunikasi yang baik terhadap karyawan. Artinya pemimpin cenderung menjaga komunikasi yang baik terhadap seluruh karyawan. Serta rata – rata skor terendah variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,07 terdapat pada Pemimpin mampu memotivasi setiap karyawan karena kurangnya perhatian pemimpin .

Dan rata – rata skor variabel gaya kepemimpinan secara keseluruhan sebesar 3,24 hal ini berarti pelatihan di perusahaan secara keseluruhan dinilai cukup baik oleh karyawan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan rata – rata skor tertinggi variabel kinerja karyawan sebesar 3,87 terdapat pada Karyawan mempunyai target kerja yang harus dicapai dalam suatu periode. Artinya setiap karyawan selalu memiliki suatu target kerja agar dikatakan produktif dalam suatu periode. Serta rata – rata skor terendah variabel kinerja karyawan sebesar 2,93 terdapat pada Karyawan memiliki komunikasi baik terhadap sesama rekan dikarenakan kurangnya tingkat untuk saling membantu satu sama lain sehingga karyawan cenderung memilih untuk berkomunikasi hanya dengan sesama bagian dan tidak berkomunikasi baik dengan bagian lainnya. Dan rata – rata skor variabel kinerja karyawan secara keseluruhan sebesar 3,47 hal ini berarti pelatihan di perusahaan secara keseluruhan dinilai tinggi oleh karyawan.

Uji Angket

Data yang telah dikumpulkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap instrument penelitian agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Sehingga dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian.

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
X _{1,1}	0.238	0,2227	Valid
X _{1,2}	0.384	0,2227	Valid
X _{1,3}	0.492	0,2227	Valid
X _{1,4}	0.382	0,2227	Valid
X _{1,5}	0.625	0,2227	Valid
X _{1,6}	0.576	0,2227	Valid
X _{1,7}	0.292	0,2227	Valid
X _{2,1}	0.607	0,2227	Valid
X _{2,2}	0.588	0,2227	Valid
X _{2,3}	0.616	0,2227	Valid
X _{2,4}	0.263	0,2227	Valid
X _{2,5}	0.297	0,2227	Valid
X _{2,6}	0.289	0,2227	Valid
X _{3,1}	0.710	0,2227	Valid
X _{3,2}	0.575	0,2227	Valid
X _{3,3}	0.410	0,2227	Valid
X _{3,4}	0.498	0,2227	Valid
X _{3,5}	0.389	0,2227	Valid
X _{3,6}	0.439	0,2227	Valid
Y _{.1}	0.327	0,2227	Valid
Y _{.2}	0.360	0,2227	Valid
Y _{.3}	0.280	0,2227	Valid
Y _{.4}	0.426	0,2227	Valid
Y _{.5}	0.358	0,2227	Valid
Y _{.6}	0.337	0,2227	Valid

Sumber : Data Olahan, 2017

Hasil uji validitas terhadap variabel pelatihan, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan menunjukkan setiap variabel memiliki nilai mempunyai korelasi yang lebih besar dari 0,2227. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini valid.

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Std. Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,710	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,713	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,754	0,60	Reliabel

<i>Kinerja (Y)</i>	0,613	0,60	Reliabel
--------------------	-------	------	----------

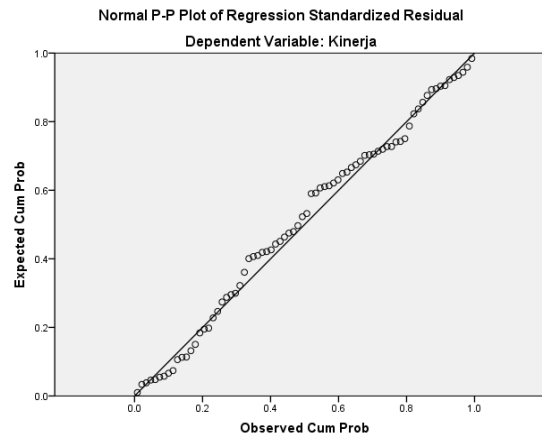
Sumber: Olahan Data, 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas terhadap variabel pelatihan, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,6. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrumen penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik diagonal pada grafik *normal P-P Plot of regression standardized residual* atau uji *one sample kolmogorov Smirnov* dengan nilai $KSZ > 0,05$.



Sumber: Olahan Data, 2017

Gambar 2. Uji Normalitas Data

Dapat dilihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik – titik berada tidak jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Yang artinya variabel dalam instrumen penelitian ini normal.

Tabel 6. Hasil Pengujian Normalitas

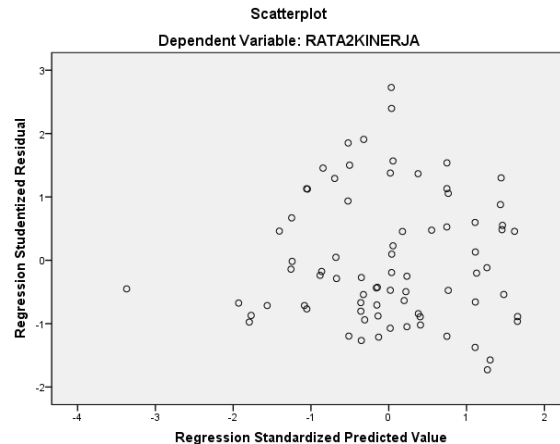
Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Kesimpulan
Pelatihan (X1)	1,390	Normal
Disiplin Kerja (X2)	1,073	Normal
Gaya Kepemimpinan (X3)	1,110	Normal
Kinerja Karyawan (Y1)	1,458	Normal

Sumber: Olahan Data, 2017

Berdasarkan data gambar diatas menunjukkan hasil uji normalitas terhadap variabel pelatihan, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki nilai KSZ dan *Asymp. Sig.* $> 0,05$. Sehingga dilihat dari grafik *normal P-P Plot of regression standardized residual* dan tabel uji *one sample kolmogorov Smirnov*, berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini normal.

Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat an ke pengamatan lainnya



Sumber: Olahan Data, 2017

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas, dapat dilihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang menandakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada keseluruhan variabel dalam instrumen penelitian. Dan untuk membuktikan keakuratan data, maka digunakan pula uji *glejser* untuk melihat ada atau tidaknya heterokedastisitas pada setiap instrumen, dapat dilihat pada tabel dibawah berikut :

Tabel 7. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Variabel	Sign	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,198	Tidak Heterokedastisitas
Disiplin Kerja(X_2)	0,443	Tidak Heterokedastisitas
Gaya Kepemimpinan (X_3)	0,175	Tidak Heterokedastisitas

Sumber: Olahan Data, 2017

Dari tabel diatas, hasil uji heterokedastisitas terhadap variabel pelatihan, disiplin kerja, gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Artinya, dengan melihat grafik *scatterplot* dan tabel uji *glejser* berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 8. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolrc	VIF	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,337	2,965	Tidak terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja(X_2)	0,572	1,749	Tidak terjadi Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan (X_3)	0,434	2,304	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Olahan Data, 2017

Terlihat bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pelatihan, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,323	0,293	
X1	0,412	0,136	0,377
X2	0,295	0,100	0,283
X3	0,241	0,111	0,238

Sumber: Olahan Data, 2017

Dari tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,323 + 0,412 X_1 + 0,295 X_2 + 0,241 X_3$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Nilai Konstanta (a) sebesar 0,323 yang berarti apabila pelatihan, disiplin kerja, gaya kepemimpinan nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 0,323 satuan. (2) Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0,412 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan Pelatihan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,412 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, Pelatihan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. (3) Nilai koefisien regresi variabel gaya disiplin kerja sebesar 0,295 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,295 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. (4) Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan kerja sebesar 0,241 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,241 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, Gaya Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Model (uji F)

Uji F untuk mengetahui apakah variabel pelatihan, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Rendranuas Pekanbaru maka perlu dilakukan pengujian secara simultan atau uji F.

Tabel 10. Hasil Pengujian Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F hitung	F tabel	Ket
1 Regression	17,412	3	5,804	39,476	2,73	Berpengaruh Signifikan
Residual	10,586	72	0,147			
Total	27,997	75				

Sumber: Olahan Data, 2017

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil F_{hitung} adalah 39,476 lebih besar dari nilai F_{tabel} adalah 2,73 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05%, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara bersama – sama pelatihan, disiplin kerja, gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana jika nilai $Rsquare$ mendekati satu maka variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	0,622	0,606	0,38344

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru (Peri Akri dan Roberto Taruna)

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,606. Hal ini berarti 60,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya 39,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (pelatihan, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 12. Hasil Pengujian Signifikan Secara Parsial

	Model	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	1,102		0,274	
	X1	3,023	1,99346	0,003	Berpengaruh Signifikan
	X2	2,949		0,004	Berpengaruh Signifikan
	X3	2,163		0,034	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data olahan, 2017

Dari tabel di atas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel standar operasional prosedur 3,023 lebih besar dari t_{tabel} 1,993 dan nilai signifikan 0,003 lebih kecil dari alpha 0,05%, maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan 2,949 lebih besar dari t_{tabel} 1,993 dan nilai signifikan 0,004 lebih kecil dari alpha 0,05%, maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan 2,163 lebih besar dari t_{tabel} 1,993 dan nilai signifikan 0,034 lebih kecil dari alpha 0,05%, maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis deskriptif, menunjukkan bahwa pelatihan merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam peningkatan kinerja karyawan. Serta hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel pelatihan juga menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai yang positif dan signifikan, artinya pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Dina Herlina (2014) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis secara deskriptif, diketahui bahwa salah satu indikator pelatihan mengenai materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan untuk diterapkan pada perusahaan memiliki rata – rata skor terendah. Walaupun materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan sudah dinilai cukup baik oleh karyawan akan tetapi suatu pelatihan yang baik adalah pelatihan yang mana memberikan materi yang terkait dengan tujuan pelatihan yang memenuhi kebutuhan karyawan serta perusahaan, pelatihan dikatakan berhasil apabila setiap karyawan atau partisipan pelatihan memahami cukup jelas dari penjelasan materi yang diberikan pada saat seminar dilaksanakan. Apabila suatu pelatihan yang dilakukan dipahami oleh seluruh karyawan maka itu akan menjadi nilai positif bagi karyawan maupun bagi perusahaan yang mana akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis deskriptif, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki penilaian yang cukup baik dalam kinerja karyawan. Serta hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap Disiplin Kerja yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai yang positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa variabel

Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sherly Shelviana (2015) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis secara deskriptif, diketahui bahwa indikator disiplin kerja mengenai adanya kejelasan tujuan pekerjaan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja memiliki rata – rata skor terendah. Walau disiplin kerja sudah dinilai cukup baik oleh para karyawan, namun apabila karyawan tidak diberikan kejelasan tujuan dalam pekerjaan maka itu akan membuat karyawan cenderung malas dalam bekerja, artinya dalam sebuah pekerjaan karyawan masih belum memiliki gambaran jelas tentang pekerjaan yang akan dilaksanakan kemudian membuat karyawan mulai malas dalam bertanya dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diketahuinya, jelas hal ini membuat kinerja perusahaan menjadi turun, apabila setiap karyawan tidak memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya maka sebaiknya diusulkan agar membuat sebuah peraturan yang mewajibkan karyawan mengetahui tujuan pekerjaannya sehingga karyawan akan lebih termotivasi dalam mengerjakan tugasnya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis deskriptif, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan faktor yang dianggap cukup baik oleh responden dalam peningkatan kinerja karyawan. Serta hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel Gaya Kepemimpinan yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai yang positif dan signifikan, artinya faktor Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Teguh Sriwidadi dan Oey Charlie (2011) mengungkapkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis secara deskriptif, diketahui bahwa salah satu indikator Gaya Kepemimpinan mengenai pemimpin mampu memotivasi setiap karyawan memiliki rata – rata skor terendah. Walau pemimpin memiliki komunikasi yang baik terhadap karyawan dinilai baik bagi para karyawan, namun menurut Menurut Thoha (2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Pengaruh gaya kepemimpinan dalam PT. Sinarmas Rendranusa sangatlah besar, dimana para karyawan merasakan bahwa pemimpin lebih cenderung tidak memberikan motivasi dan sebaliknya, sehingga karyawan tidak melakukan komunikasi pekerjaan yang baik dengan atasan.

PENUTUP

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain: (1) Dari hasil pengujian secara parsial, menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik pengelolaan pelatihan oleh perusahaan maka kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Rendranusa juga akan semakin meningkat. (2) Dari hasil pengujian secara parsial, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan, artinya apabila disiplin kerja pada perusahaan semakin baik, maka kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Rendranusa juga akan semakin meningkat. (3) Dari hasil pengujian secara parsial, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan, artinya, apabila gaya kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Rendranusa juga akan meningkat.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran – saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut: (1) Diperlukan pelatihan dari perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan, agar karyawan merasa lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. (2) Diperlukan kejelasan tujuan pekerjaan dalam perusahaan, oleh sebab itu maka disarankan agar dapat membuat peraturan yang mewajibkan setiap karyawan mengetahui jobdesknya masing-masing agar karyawan dapat bekerja dengan berpedoman dengan peraturan tersebut sehingga kinerja karyawan bisa lebih baik. (3) Dalam sebuah perusahaan dibutuhkan pemimpin yang dapat memotivasi karyawannya, dikarenakan setiap karyawan mungkin terdapat memiliki suatu masalah dalam perusahaan ataupun diluar perusahaan, dengan keterbukaan seorang pimpinan mungkin dapat memotivasi karyawannya dengan baik. (4) Penelitian ini dibatasi pada variabel pelatihan, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan yang mempengaruhi kinerja karyawan mengingat masih terdapat adanya faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR RUJUKAN

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit: Erlangga.
 Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Indeks.
 _____, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi Kelima)*. Semarang. Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.
- Manullang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit: Gadjah Mada University Press.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung*. Penerbit: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Safroni, Laidzi. 2012. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*. Jakarta. Penerbit: Kencana Prenada Media Group
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat* Jakarta. Penerbit: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2007). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.