

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Tbbm Surabaya Group

*Lutfia Yuliandani, Mahmudah Enny Widiyaningrum, M.Fattah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

ARTICLE INFO

Key words:

*Gaya Kepemimpinan,
Disiplin Kerja,
Pelatihan,
Kinerja Karyawan.*

DOI:

[10.46821/ijms.v2i1.356](https://doi.org/10.46821/ijms.v2i1.356)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga TBBM Surabaya Group. Teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F, uji t, serta uji dominan dengan taraf signifikansi 5%. Hasil pengujian terbukti bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan berpengaruh secara simultan dengan hasil regresi linier berganda dalam uji F diperoleh Fhitung sebesar 161,109 lebih besar dari Ftabel 2.35 sedangkan pengaruh secara parsial melalui uji t diperoleh thitung untuk masing-masing variabel yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 3,266, Disiplin Kerja (X2) sebesar 2,307, dan Pelatihan (X3) sebesar 2,410 lebih besar daripada nilai ttabel sebesar 1,667, maka variabel bebas yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pelatihan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga TBBM Surabaya Group.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, work discipline and training on employee performance at PT Pertamina Patra Niaga TBBM Surabaya Group. Multiple linear regression analysis technique using F test, t test, and dominant test with a significance level of 5%. The test results prove that the Leadership Style, Work Discipline and Training Variables have a simultaneous effect with the results of multiple linear regression in the F test obtained Fcount of 161.109 which is greater than Ftable 2.35 while the partial effect through t-test is obtained tcount for each variable, namely the Leadership Style variable. (X1) is 3,266, Work Discipline (X2) is 2,307, and Training (X3) is 2,410 is greater than the ttable value of 1.667, then the independent variables, namely the variables of Leadership Style, Work Discipline, and Training have an effect on the Employee Performance variable, while the Leadership Style variable has a dominant effect on Employee Performance at PT Pertamina Patra Niaga TBBM Surabaya Group.



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini seiring dengan kemajuan jaman, sebagai organisasi yang maju dituntut mampu untuk menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan-perubahan yang terjadi. Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran sangat penting sebagai potensi seluruh aktivitas perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi ini dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin baik kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lain. Sistem pengelolaan sumber daya manusia sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan atau keberlangsungan dalam suatu perusahaan. Organisasi harus bertindak antisipatif salah satunya dengan cara beradaptasi dengan perubahan-perubahan tersebut dan melakukan efektivitas operasional kerja sehingga hasil kerja dapat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Untuk mendapatkan hasil yang baik, salah satunya harus didukung oleh sumber daya manusia berkualitas dan memiliki keunggulan kompetitif, yaitu *multiskilling knowledge* yang menjadi kekuatan bagi organisasi untuk menghadapi tantangan usaha Kasmiruddin (2014). Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki.

PT Pertamina Patra Niaga TBBM Surabaya Group merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Pertamina (Persero) yang bergerak di hilir migas dalam bidang usaha perdagangan BBM, pengelolaan BBM, pengelolaan armada/fleet, dan pengelolaan depot, teknologi dan perdagangan Non BBM. Operasional perusahaan sangat dibutuhkan peran penting sumber daya manusia serta kesadaran terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan.

Rivai (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang

digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Untuk permasalahan dalam perusahaan ini adalah pemimpin di PT Pertamina Patra Niaga TBBM Surabaya Group kurang memberi kepercayaan kepada bawahan dalam mengambil keputusan.

Sikap ini sangat berdampak terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dalam beberapa penyelesaian pekerjaan ada yang tertunda. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Permasalahan yang masih sering terjadi pada PT. Pertamina Patra Niaga TBBM Surabaya Group yaitu sering terjadinya keterlambatan karyawan saat jam masuk kerja. Artinya banyak karyawan yang sering terlambat sehingga membuat pekerjaan menjadi tertunda. Hasil kerja yang telah sesuai dengan keinginan dan tujuan tidak dapat tanpa adanya keahlian serta pengetahuan yang baik

Pelatihan dapat membantu atau meningkatkan performa kerja dari karyawan, membuat karyawan bertambah kemampuannya sehingga bisa menciptakan keuntungan baik keuntungan bagi karyawan itu sendiri maupun keuntungan bagi perusahaannya. Program pelatihan dirasa dapat menjadi salah satu cara bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan. Program pelatihan juga merupakan keunggulan dari sebuah perusahaan karena dengan adanya program tersebut, perusahaan terbukti untuk terus berusaha dan berkontribusi dalam mengembangkan potensi para karyawannya. Kaswan (2018) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Untuk permasalahan pada PT Pertamina Patra Niaga TBBM Surabaya Group ditemukan bahwa pelatihan kerja yang

selama ini dilakukan belum tepat sasaran. Adanya pelatihan tersebut ternyata hanya kepada kepala divisi yang ada. Artinya pelatihan kerja tersebut belum memberikan hasil yang maksimal terhadap kinerja karyawan yang lainnya.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah untuk semua tenaga pekerja PT. Pertamina Patra Niaga TBBM Surabaya Group yang berjumlah 70 orang.

Teknik Pengambilan Sample

Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi di atas r tabel 0.2352. Hal ini berarti bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's alpha > 0,6.

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas

Variabel/Indikator	Nilai r	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)			
X1.1	1.000	Nilai r > 0.2352	Valid
X1.2	0.499	Nilai r > 0.2352	Valid
X1.3	0.599	Nilai r > 0.2352	Valid
Disiplin Kerja (X2)			
X2.1	0.679	Nilai r > 0.2352	Valid
X2.2	1.000	Nilai r > 0.2352	Valid
X2.3	0.379	Nilai r > 0.2352	Valid
Pelatihan (X3)			
X3.1	1.000	Nilai r > 0.2352	Valid
X3.2	1.000	Nilai r > 0.2352	Valid
X3.3	0.541	Nilai r > 0.2352	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1.1	1.000	Nilai r > 0.2352	Valid
Y1.2	1.000	Nilai r > 0.2352	Valid
Y1.3	0.514	Nilai r > 0.2352	Valid

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.701		Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.644	0.6	Reliabel
Pelatihan (X3)	0.644		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.607		Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 3
Model Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	Std. Error	Beta	T	Sig.		
B						
(Constant)	,106	,179	,592	,556		
1	RataX1	,652	,092	,693	3,266	,002
	RataX2	,028	,090	,029	2,307	,059
	RataX3	,299	,057	,292	2,410	,000

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 4
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.880	.874	.186

Sumber: Data Diolah, 2021

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel model regresi yang didapatkan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 0.106 + 0.652X_1 + 0.028X_2 + 0.299X_3 + e$$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 4 besarnya koefisien determinasi (R²) adalah 0,880. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan pengaruh secara bersama-sama sebesar 88,0% terhadap variabel terikatnya sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Dominan

Variabel X1 Gaya kepemimpinan adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar, artinya, variabel Y lebih banyak dipengaruhi oleh variabel variabel gaya kepemimpinan (X₁) daripada variabel (X₂) Disiplin Kerja, dan (X₃) Pelatihan. Koefisien yang dimiliki oleh variabel (X1) bertanda

positif, hal ini bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan yang tepat, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, berdasarkan hasil penelitian variable Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga TBBM Surabaya Group. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji F, dimana hasil pengujian diperoleh nilai signifikan <0,05. Dan dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil penelitian variable Gaya Kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga TBBM Surabaya Group.. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji t, dimana hasil pengujian diperoleh nilai signifikan 0,05. Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya. Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga TBBM Surabaya Group. Hasil diperoleh dari pengujian menggunakan uji dominan, dimana nilai koefisien beta tertinggi variabel Gaya Kepemimpinan lebih besar dari variabel disiplin kerja dan pelatihan. Dan dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan diterima dan terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, P. R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Yello Surabaya. *Skripsi*. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). *Disiplin Kerja*. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.