PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. KENCANA INTERNUSA INDONESIA KAYU AGUNG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh:

VERY OKTAVIANUS

NPM. 17 01 11 0521

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	:	Very Oktavianus
Nomor Pokok/NIPM	:	1701110521
Jurusan/Program Studi	:	Manajemen
Jenjang Pendidikan	:	Strata 1
Mata Kuliah Pokok	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Kencana internusa Indonesia Kayu Agung.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 8 mei 2021 Pembimbing I :

Mariyam Zanariah, S.E., M.M.

NIDN: 0222096301

Tanggal 8 Mei 2021 Pembimbing II :

Yun Suprani, SE., M.Si

NIDN: 0207066701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS.

NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,

Mariyam Zanariah, S.E., M.M.

NIDN: 0222096301

048/PS/DFE/21

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Kencana Internusa Indonesia Kayu Agung"** ini tidak terdapat karya sebelumnya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau yang diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 01 April 2021

Penulis

METERAI TEMPEL 10000 C70BFAJX144019408

Very Oktavianus

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- *"Belajar Cerdas adalah cara mencapai kesuksesan dimasa yang akan dating"*
- *"Barangsiapa yang keluar untuk menuntut ilmu, ia termasuk orang yang berjuang di jalan Allah hingga ia kembali. (HR. At-Tirmidzi)".*
- *"Man Jadda Wajada. Siapa yang bersungguh-sungguh pasti akan berhasil".*
- *"Buat tanpa nanti,lakukan tanpa tapi, kerjakan dengan senang hati, gagal itu urusan nanti, terpenting kita berani untuk mencoba dan selalu mencoba"*

KUPERSEMBAHAN KEPADA :

- *Kepada istri, orang tua saya yang telah wafat, ayunda tersayang Liddya Nitta, SST,M.Kes dan anak-anak yang saya sayangi beserta keluarga besar H. Muslimin Achmad, S.Sos (Almarhum) dan Hj Nurmah,S.pd (Almarhuma) terima kasih atas doa-doa dan semangat kalian yang selalu menyertai perjalanan saya.*
- *Teman-teman di Perusahaan Indosat.Tbk dan PT. Kencana Internusa Indonesia Kayu Agung tempat selama ini yang saya jalani, tempat yang membentuk karakter, serta ilmu yang bermanfaat.*
- *Teman-teman Outlet/Konter yang selalu support di wilayah Kabupaten OKI dan OI yang tidak bisa saya sebutka satu-satu.*
- *Para Pendidik yang saya hormati dan sayangi.*
- *Teman-teman seperjuangan yang kusayangi (Khususnya untuk kelas Reg. B – Akhir Pekan (KW) Jurusan Manajemen Angkatan 2017).*
- *Alammaterku Universitas Tridinanti Palembang.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Kencana Internusa Indonesia Kayu Agung".**
Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak sekali kendala yang penulis hadapi. Berkat arahan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak maka akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan kerendahan dan ketulusan penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, S.E.,M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dian Septianti, S.E., M.M selaku Pembimbing Akademik (PA)
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang dan dosen pembimbing I dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Yun Suprani, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing II dalam penulisan skripsi ini.
6. Dosen dan staff pengajar pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, khususnya pada Jurusan Manajemen yang telah membuka pola pikir yang lebih luas serta wawasan ilmu pengetahuan untuk kami.
7. Kepada seluruh karyawan PT. Kencana Internusa Indonesia Kayu Agung yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian.
8. Kepada dan teruntuk istri, orang tua, dan anak-anak yang ayah sayangi serta keluarga besar tercinta dan terkasih, terima kasih atas doa-doa dan semangat kalian yang selalu menyertai perjalanan ayah.

9. Teman-teman di Perusahaan Indosat.Tbk dan PT. Kencana Internusa Indonesia tempat selama ini yang saya jalani, tempat yang membentuk karakter, serta ilmu yang bermanfaat.
10. Teman-teman seperjuangan yang kusayangi. Khususnya untuk kelas Reg. B – Akhir Pekan (KW) Jurusan Manajemen Angkatan 2017.
11. Alammaterku Universitas Tridinanti Palembang serta semua pihak yang tak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi dan semangat serta bantuan selama penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sebagai langkah perbaikan dimasa yang akan datang.

Demikianlah, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak.

Palembang, April 2021

Penulis,

Very Oktavianus

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv
KATA PENGANTAR v
DAFTAR ISI vii
DAFTAR TABEL ix
DAFTAR GAMBAR x
ABTRAK xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP xii

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.4 Manfaat Penelitian 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 8
2.1 Kajian Teoritis 8
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan 8
2.1.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan 9
2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan 12
2.2.1 Pelatihan 13
2.2.1 Pengertian Pelatihan 13
2.2.2 Indikator Pelatihan 19
2.3.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia 20
2.3.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia 20
2.3.2 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia 23
2.4.1 Prestasi Kerja 24
2.4.1 Pengertian Prestasi kerja 24
2.4.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja 25
2.4.3 Metode – metode Penilaian Prestasi Kerja 26
2.4.4 Tujuan dan Manfaat Penilaiaan Prestasi Kerja 28
2.4.5 Indikator Prestasi Kerja 28
2.2 Penelitian yang relevan 29
2.3 Kerangka Berpikir 31
2.4 Hipotesis 31

BAB III METODE PENELITIAN 33
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian 33
3.1.1 Tempat Penelitian 33

3.1.2 Waktu Penelitian 33
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 34
3.2.1 Sumber Data 34
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 35
3.3 Populasi dan Sampel 36
3.3.1 Populasi 36
3.3.2 Sampel 36
3.4 Rancangan Penelitian 37
3.5 Variabel dan Definisi Operasional 39
3.5.1 Variabel Penelitian 39
3.5.2 Definisi Operasional 39
3.6 Instrumen Penelitian 43
3.7 Teknik Analisis 44
3.7.1 Uji Validitas 44
3.7.2 Uji Reliabilitas 45
3.7.3 Uji Persyaratan Analisis dan Uji Asumsi Klasik 45
3.7.3.1 Uji Normalitas 45
3.7.3.2 Uji Multikolinieritas 46
3.7.4 Regresi Berganda 47
3.7.5 Korelasi 47
3.7.6 Koefisien Determinasi (R2) 48
3.7.7 Uji F 49
3.7.8 Uji t 49

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 50
4.1 Hasil Penelitian 50
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan 50
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan 51
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan 51
4.1.3 Jam Kerja Perusahaan 54
4.1.3 Kegiatan Umum Perusahaan 54
4.2 Analisis Data Penelitian 55
4.2.1 Gambaran Umum Responden 55
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian 57
4.3.1 Hasil Uji Validitas 57
4.3.2 Hasil Uji Realiabilitas 61
4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik 62
4.3.3.1 Hasil Uji Normalitas 62
4.3.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas 64
4.3.4 Hasil Uji Regresi 65
4.3.5 Koefisien Determinasi 66
4.3.6 Pengujian Hipotesis 67
4.3.6.1 Hasil Uji F 67
4.3.6.2 Hasil Uji t 69
4.4 Interprestasi Penelitian 70

4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan 70
4.4.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan 70
4.4.3 Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja Karyawan..71
4.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja Karyawan 71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... 72
5.1 Kesimpulan..... 72
5.2 Saran 73

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1	Waktu Penelitian	33
Tabel 3.2	Jumlah Pegawai	37
Tabel 3.3	Variabel dan Definisi Operasional	41
Tabel 3.4	Skala Likert	44
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	56
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1)	58
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Pelatihan (X_2)	59
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Pengembangan SDM (X_3)	60
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)	60
Tabel 4.8	Hasil Uji Realiabilitas	62
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas *One Sample-Kolmogorov Smirnov*.....	63
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi	65
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi	66
Tabel 4.13	Hasil Uji F (Simultan)	68
Tabel 4.14	Hasil Uji t (Parsial).....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 31

Gambar 4.1.3 Struktur Organisasi 52

DAFTAR PUSTAKA…….. 74
LAMPIRAN…… 76

ABSTRAK

Very Oktavianus, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Kencana Internusa Indonesia " (dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah , S.E., M.M . dan Ibu Yun Suprani, SE.M.Si)

Pemimpin penuh menjadi sumber yang paling penting dalam pencapaian peningkatan prestasi kerja karyawan dan profitabilitas perusahaaan. Peningkatan prestasi kerja karyawan dapat diperoleh dari suatu pelatihan yang ada pada dasarnya bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau efisiensi kerja, selanjutnya perusahaan dapat mengembangkan karyawannya untuk melakukan hal yang terbaik sehingga berujung pada meningkatnya kinerja penuh dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sampel pada penelitian ini adalah Karyawan PT Kencana Internusa Indonsia yang berjumlah 42 orang. Data penelitian ini diperoleh dari kuisioner dan observasi, sedangkan metode penelitian menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi, uji F, uji t dan koefesien determinasi dengan mengesahkan teknik analisa. Regresi Berganda yang diperoleh persamaannya sebagai berikut: $Y = 11,945 + 0.623\ X_1 + 0.223\ X_2 + 0,267\ X_3 + e$

Hasil pengujian pada penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Pengembangan SDM secara bersama terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi F yaitu 0,000 < 0,05.

Dan Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Pengembangan SDM juga berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Untuk besarnya nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,488 yang berarti bahwa variabel-variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Pengembangan SDM) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja Karyawan) sebesar 48,8 % sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Aplikasi dalam penelitian di masa yang akan datang disarankan agar Pimpinan Perusahaan Karyawan PT. Kencana Internusa Indonesia Kayu Agung sebaiknya melakukan penilaian kerja secara rutin guna mengevaluasi dan menghindari adanya faktor – faktor yang dapat menghambat proses kerja dari karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Pengembangan SDM, Prestasi Kerja Karyawan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Very Oktavianus, dilahirkan di Palembang pada tanggal 18 Oktober 1986 dari Ayah H. Muslimin Achmad, S.Sos (Almarhum) dan Ibu Hj. Nurmah, S.Pd (Almarhuma), saya anak ke 6 (enam) dari 7 (tujuh) bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 1999 di SD Negeri 083 Palembang.

Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2002 di SMP Negeri 09 Palembang.

Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan di SMK Pelayaran Sinar Bahari Palembang Tahun 2005.

Pada tahun 2017 saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada Tahun 2006-2008 saya mulai bekerja sebagai Sales Distributor Indosat di CV. Dunia Palembang.

Pada Tahun 2008-2016 saya bekerja sebagai SPV Distributor Indosat di CV. Dunia Palembang.

Pada Tahun 2016-2020 saya bekerja sebagai PIC Gadget Center Mall Palembang di PT. Indosat.Tbk.

Pada Tahun 2020 saya bekerja sebagai Brand Manager di PT. Kencana Internusa Indonesia Kayuagung.

Palembang, April 2021

Very Oktavianus

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Kencana Internusa Indonesia Kota Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan bergerak dibidang distributor operator Indosat Ooredoo yang disebut sebagai Mitra Pengelola Cluster (MPC) dituntut oleh PT. Indosat, Tbk untuk mengembangkan dan menambah jumlah pelanggan di cluster nya untuk tetap memakai jaringan data internet serta mempertahankan produk Indosat Ooredoo diwilayah Kota Kayu Agung.

Hal yang sering terjadi diperusahaan PT. Kencana Internusa Indonesia adalah sering terjadi dilakukan pergantian karyawan, baik dari sales/marketing sampai pimpinan jika tidak bisa memenuhi target yang sudah diberikan dan ditetapkan oleh perusahaan, sehingga kebijakan ini membuat karyawan harus lebih maksimal untuk mencapai target yang sudah diberikan.

Berikut Tabel Rincian Target yang harus dicapai untuk Karyawan mendapatkan Insentif (tambahan gaji) dan Disinsentif (potongan gaji).

PT. KENCANA INTERNUSA INDONESIA
TARGET MINGGUAN (SENIN S/D SABTU) - CSO
BERLAKU Mingguan Sampai dengan perubahan berikutnya

NO	PARAMETER KPI	SATUAN	TARGET YANG HARUS DICAPAI		BOBOT TARGET	MAX CAPAI TARGET	CAPAI TARGET				TOLAK UKUR PENCAPAIAN TARGET
			PER HARI	PER MINGGU			QTY	%	BOBOT	NILAI	
1	MOBO	Rp.	4,000,000	24,000,000	12.50	115.00%	30,882,000	128.68%	12.50	14.38	Sell in (Penjualan) Melalui MOBI
2	SP DATA 2 GB	Pcs	10	60	22.50	115.00%	65	108.33%	22.50	24.38	Sell in (Penjualan) Melalui MOBI
3	VOUCHER DATA 3 IN 1	Pcs	20	120	2.50	100.00%	149	124.17%	2.50	2.50	Sell in (Penjualan) Melalui MOBI
4	SP 90D	Pcs	8	48	5.00	110.00%	63	131.25%	5.00	5.50	Sell in (Penjualan) Melalui MOBI
5	DSSO	Outlet	9	54	12.50	125.00%	57	105.56%	12.50	13.19	Tercatat di MOBO Indosat
6	URO KE NEW SP	Outlet	3	18	12.50	125.00%	47	261.11%	12.50	15.63	Tercatat di MOBO Indosat
7	OPP	Outlet	1.50	9	12.50	125.00%	31	344.44%	12.50	15.63	Tercatat di MOBO Indosat
8	ONO EFEKTIF	Outlet	0.50	3	20.00	130.00%		0.00%	20.00	-	SELL IN MOBO ke SATU Outlet Baru
				-							
	TOTAL				100.00				100.00	91.19	

	INSENTIF PER MINGGU		DISINSENTIF PER MINGGU
1	Nilai 95 - 110 = Rp. 100.000	1	Nilai 90 - < 95 = Rp. 75.000
2	Nilai 111 - 120 = Rp. 150.000	2	Nilai 80 - < 90 = Rp. 100.000
3	Nilai > 120 = Rp. 250.000	3	Nilai < 80 = Rp. 150.000

> CATATAN
1 Penjualan Retail dan Sesuai dengan Tolak Ukur yang diberikan
2 Penjualan ke Pemain Server dan Pemain Grosir Tidak Diakui

Berikut Rekap Tabel Karyawan yang dapat Insentif (tambahan gaji) dan Disinsentif (potongan gaji) Cluster Sales Officer (CSO)

Kayuagung & Indralaya			
Nama Cso	Nilai	INSENTIF PER MINGGU	DISINSENTIF PER MINGGU
RICKI	100.94	100,000	
ABDUL HALIM	91.54		75,000
KUSAIRI	82.38		100,000
PANJI	79.88		150,000
HAMID	90.12		75,000
ABDUL RAHMAN	58.47		150,000
Tugumulyo			
Nama Cso	Nilai	INSENTIF PER MINGGU	DISINSENTIF PER MINGGU
HERU	83.3		100,000
DIAN PRATAMA N.	86.21		100,000
ABDULLAH MUSFOFA	91.19		75,000
SURYANTO	93.3		75,000
KHOIRUL HUDA	95.61	100,000	
IBNU	85.93		100,000

Dari tabel diatas sangat banyak karyawan dikenakan sanksi yaitu disinsentif (potongan gaji) karena tidak tercapainya target yang sudah diberikan perusahaan tiap minggunya dan mengakibatkan beberapa karyawan memutuskan untuk resign (mengundurkan diri). Dalam 1 bulan bisa lebih dari 2 orang karyawan resign (mengundurkan diri) karena tidak bisa mencapai target yang telah ditentukan dan juga tetap dikenakan sanksi disinsentif (potongan gaji) tiap minggu nya.

Faktor pertama yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin perusahaan menjadi sumber yang paling penting dalam pencapaian peningkatan prestasi kerja karyawan dan profitabilitas perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau

kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mampu membawa organisasi atau perusahaannya menjadi organisasi yang hebat dan mampu bersaing sehat untuk selalu menjadi yang terdepan dengan tetap memperhatikan kesejahteraaan karyawannya. Karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang lebih maksimal dari bulan sebelumnya, karena itu dibutuhkan pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan yang tepat sehingga mampu mempengaruhi karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut pendapat Soekarso (2010), gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.

Kemudian menurut pendapat Miftah Thoha (2007) dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Kartono dalam (Nurdin, 2017), “gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola karyawan dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan prestasi kerja untuk itu sendiri.

Faktor kedua yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja adalah pelatihan "Daerden dalam (Widodo, 2015) mengungkapkan bahwa pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau efisiensi kerja". Melihat fakta yang terjadi di PT. Kencana Internusa Indonesia Kota Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan sangat membutuhkan adanya pelatihan yang secara khusus bagi karyawan. Pimpinan memberikan pelatihan cara menambah pelanggan Indosat Ooredoo dengan cara memahami produk unggulan program Indosat Ooredoo agar lebih baik dalam hal mencapai target yang sudah diberikan oleh perusahaan. Karyawan dilatih untuk lebih aktif dan tangguh dalam menjual sertamemasarkan produk Indosat Ooredoo di wilayah Kota Kayu Agung. Karyawan menyadari banyak tantangan diluar sana yaitu persaingan kompetitor operator sehingga pelatihan ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan itu sendiri. Dan Faktor ketiga yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja adalah pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Priansa (2014), Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

Melihat fakta yang terjadi di PT. Kencana Internusa Indonesia Kota Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan, dimana perusahaan sedang dalam upaya melakukan pengembangan pelanggan Indosat Ooredoo, maka yang perlu diperhatikan adalah prestasi karyawan. Agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal maka perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dan mengembangkan nya dengan baik supaya prestasi karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk melakukan hal yang terbaik untuk perusahaan.

Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia maka setiap karyawan bisa mendapatkan kesempatan yang sama untuk memperoleh insentif, jabatan dan karir yang tertinggi. Karyawan yang mempunyai kesempatan yang tinggi meningkatkan sumber daya manusia untuk bekerja lebih baik. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Adanya Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses untuk lebih baik karyawan dalam menjalankan akivitas kerjanya agar tercapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan kelompok, karyawan yang merespon, dan menciptakan pesan untuk adaptasi dengan lingkungan satu sama lain. Dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Kencana Internusa Indonesia Kayu Agung”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1) Apakah Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kencana Internusa Indonesia Kayu Agung?
2) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kencana Internusa Indonesia Kayu Agung?
3) Apakah Pelatihan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kencana Internusa Indonesia Kayu Agung?
4) Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kencana Internusa Indonesia Kayu Agung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kencana Internusa Indonesia Kayu Agung?
2. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kencana Internusa Indonesia Kayu Agung?

3. Untuk mengetahui Apakah Pelatihan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kencana Internusa Indonesia Kayu Agung?
4. Untuk mengetahui Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kencana Internusa Indonesia Kayu Agung?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi Perusahan untuk terus mencapai target yang telah ditentukan, berkembang dan sukses dimasa yang akan datang serta bisaterjadinya peningkatan kwalitas sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan menghasilkan keuntungan untuk perusahaan.

2) Bagi Fakultas

Hasil penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi pada penelitian-penelitian yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

3) Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman kerja serta pendidikan dari perusahaan yang diteliti dan memperluas ilmu terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*** Bandung : Remaja Rosda karya.

Anoraga, Panji, 2004. ***Psikologi Kepemimpinan.*** Semarang : Rineka Cipta. CV Mandar Maju. Bandung.

Danim, Sudarwan. 2004. ***Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok.*** Jakarta: PT Rineka Cipta.

Edy, Sutrisno. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Penerbit: Jakarta, Kencana.

Fandy Tjiptono . 2006. ***Manajemen Jasa. Edisi Pertama.*** Yogyakarta. Andi.

H. Hadari Nawawi, 2003. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press***. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2008. ***Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah.*** Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu SP. 2014. ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas.*** Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.

Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2000, ***"Manajemen Personalia", Edisi Keempat.*** BPFE UGM, Jogjakarta.

Hersey. 2004. ***Kunci Sukses Pemimpin Situasional.*** Jakarta: Delaprasata.

Karitini Kartono. 2017. ***Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu.*** Jakarta : Rajawali Pers.

Mangkuprawira, Sjafri. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua).*** Ghalia Indonesia: Bogor.

Miftah Toha. 2007. ***Kepemimpinan Dalam Manajemen***. Jakarta: PT. Raja. Grafindo.

Priansa, Donni Juni. 2014. ***Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.*** Bandung: Alfabeta.

Simamora, Henry. 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Yogyakarta: STIE YKPN.

Sinambela Lijan Poltak. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkaSn Kinerja.*** Jakarta: Bumi Aksara.

Soekarso. 2010. ***Teori Kepemimpinan.Jakarta***. Mitra Wacana Media.

Sondang P. Siagian. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.

Sondang P. Siagian. 2019. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono, 2009, ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D***. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2015. ***Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh).*** Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Thoha Miftah. 2010. ***Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan.*** Yogyakarta, Gava Media.

Veithzal Rivai . 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*** . ***Cetakan Pertama***. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

Widodo, S.E. 2015. ***Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.*** Yogyakarta: Pusaka Pelajar.