

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Bandung

Dian Dania Apriyanti, Nurul Try Oktaviyanti, Dian Candra Fatihah

Politeknik Piksi Ganesha Bandung

Jl. Jend. Gatot Subroto No.301, Bandung 40274

*Correspondence email: diandania9@gmail.com, nurultry123@gmail.com, diancandrafatihah@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Bandung. Metode penelitian yang dipakai adalah metode deksriptif kuantitatif, dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan survei literatur. Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah 32 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling. Data utama penelitian ini berasal dari survei kuesioner diukur dengan skala likert dan SPSS 25 ini digunakan untuk pengolahan statistik. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linier sederhana dan metode korelasi antara variabel. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu 0,497 yang berarti memiliki hubungan dengan kategori sedang. Selanjutnya, hasil uji t hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu hipotesis diterima karena nilai t hitungnya > t tabel ($3,318 > 2,045$). Nilai koefisien determinasi sebesar 25% yang berarti gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 25% dan sisanya 75% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Permasalahan yang ditemui adalah pada indikator gaya kepemimpinan yaitu ketegasan pimpinan dalam membina hubungan informal dengan bawahannya masih harus ditingkatkan lagi sehingga mengakibatkan pekerjaan bawahan menjadi kurang terarah. Saran penulis untuk PT. Telkom Akses Bandung yaitu perusahaan secara berkala mengadakan pelatihan leadership untuk semua unsur pimpinan agar hubungan koordinasi dan komunikasi dengan bawahan dapat berjalan lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai yang diharapkan.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan; Kinerja; Kinerja Karyawan

Abstract. This study have purpose to understand the influence of leadership style on employee performance at PT. Telkom Akses Bandung. The research method that we used is quantitative descriptive method, which we do by using a questionnaire and a literature survey. The sample taken in this study were 32 respondents using purposive sampling technique. The main data of this study came from a questionnaire survey measured by a likert scale and SPSS 24 was used for statistical processing. The data analysis method used is a simple linear regression method and the correlation method between variables. Based on the result of the study, the correlation coefficient between leadership style and employee performance was 0,497, which means it has a relationship level on the medium category. Furthermore, the results of the hypothesis T test indicate that there is an influence between leadership style on employee performance, namely the hypothesis is accepted because the t value > t table ($3.318 > 2.045$). the value of the determination coefficient is 25%, which means that leadership style affects employee performance by 25% and the remaining 75% is influenced by other factors or variables that didn't examined by the author. The problem encountered is the indicator of leadership style, namely the firmness of the leader in fostering informal relationships with his subordinates, which still has to be improved, resulting in teh work of subordinates being less focused. The writer's suggestion for PT. Telkom Akses Bandung, namely the company periodically conducts leadership training for all elements of the leadership so that coordination and communication relations with subordiantes can run even better so as to improve employee performance as expected.

Keywords: Leadership; Performance; Employee performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang, masing-masing perusahaan harus mampu menstabilkan dan mengelola SDM. Manajemen SDM tidak terlepas dari faktor karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan sebaik-baiknya. Pada dasarnya suatu perusahaan memiliki harapan bahwa di suatu saat nanti jika mengalami perkembangan yang sangat signifikan terhadap ruang lingkup perusahaannya dan mengiginkan terbentuknya suatu kinerja yang baik dalam bidang pekerjaan. Oleh karena itu, keberlanjutan perusahaan memegang kontribusi yang essensial selaku pencetus utama segala kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan, keberhasilan, dan keberlanjutan masa depan perusahaan, yang tidak dapat dipisahkan dari komponen SDM. Suatu proses kegiatan perusahaan tentu adanya hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Dengan begitu cara yang sedang dilakukan untuk menambah SDM didalam perusahaan, sering kali terjadi masalah antara bawahan dan atasan yang menyebabkan karyawan tidak senang bekerja di perusahaan tersebut. Maka dari itu didalam perusahaan harus dilakukan suatu perencanaan sumber daya manusia yang berhubungan adanya kepemimpinan, seseorang yang telah dipilih sebagai