

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI
BALI PUSAT DENPASAR**

**Oleh :
Made Intan Prisma Arisita**

Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Denpasar
e-mail : intanprimaarisita@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar, dengan rumusan masalah pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. Populasi yang diteliti adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar tidak termasuk Manager adalah 159 orang dengan menggunakan bantuan rumus Slovin sehingga sampelnya menjadi 61 orang dengan metode secara acak (random). Metode analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Nilai F hitung sebesar 58,359 dan sig 0,00, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. Hasil penelitian didapat adalah gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. Gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disarankan agar pengumuman resmi tetap dipasang pada papan pengumuman karena informasi sebelumnya melalui media sosial seperti Whatsapp / Blackbary Masanger (BBM) kurang efektif di saat karyawan tidak memiliki kuota, sehingga informasi tidak sampai pada karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

To be able to improve employee performance, it is very important for the organization to know what causes or increases performance. This condition causes the organization to pay attention to employee performance appraisal by reviewing aspects that affect employee performance. Among them are leadership style, communication and training.

This research was conducted at PT. PLN (Persero) Distribution of Bali Denpasar, with the formulation of the problem of the influence of leadership style, communication and training partially on employee performance at PT. PLN (Persero) of Bali Distribution Denpasar. Influence of leadership style, communication and training simultaneously on employee performance at PT. PLN (Persero) of Bali Distribution Denpasar. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, communication and training partially on employee performance at PT. PLN (Persero) of Bali Distribution Denpasar. To determine the simultaneous influence of leadership style, communication and training on employee performance at PT. PLN (Persero) of Bali Distribution Denpasar. The population studied was employees at PT. PLN (Persero) of Bali Distribution Denpasar excluding Managers is 159 people by using the Slovin formula so that the sample becomes 61 people with a random method. The analytical method used is multiple linear regression analysis. Fcount values of 58.335 and sig 0.00, by using a significance level of 5%, it means that there is a positive and significant influence on leadership style, communication and training on employee performance at PT. PLN (Persero) of Bali Distribution Denpasar. The results of this research are leadership style, communication and training on employee performance, a positive and significant effect partially on employee performance at PT. PLN (Persero) of Bali Distribution Denpasar. Leadership style, communication and training on employee performance have a positive and significant effect simultaneously on employee performance at PT. PLN (Persero) of Bali Distribution Denpasar. Based on the results of the study it can be suggested that official announcements remain posted on the bulletin board because previous information through social media such as Whatsapp / Blackberry Masanger (BBM) is less effective when employees do not have a quota, so the information does not reach employees at PT. PLN (Persero) of Bali Distribution Denpasar.

Keywords: Leadership Style, Communication, Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Adanya pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional merupakan pangkal dari keinginan organisasi untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sutrisna (2014:151) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja pegawai dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya adalah gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan.

Kartono dikutip Priansa dan Garnida (2013 : 141) menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mengintegrasikan orientasi tugas dengan orientasi antar hubungan manusia. Dengan mengintegrasikan keduanya, maka kepemimpinan di lingkungan kantor akan menjadi efektif. Nawawi (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan diartikan sebagai

perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Priansa dan Garnida (2013 : 141) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi, instruksi atau perintah mengenai pekerjaan atau tugas tertentu. Priansa dan Garnida (2013:91) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi organisasi, karena akan menentukan tepat-tidaknya komunikasi yang dilakukan. Melalui komunikasi yang mendalam dan tepat, diharapkan makna yang tersimpan dibalik apa yang disampaikan komunikator dapat disampaikan secara efektif. Dengan kata lain, hasil atau respon yang diharapkan komunikator bergantung dari bagaimana proses dan strategi komunikasi yang dilakukan komunikator.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Flippo (Tohardi, 2011:236) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Sutrisno (2014:68) menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

Pentingnya gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan dalam pencapaian kinerja individu yang baik, mengharuskan suatu organisasi memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam operasional organisasi. Demikian juga halnya dengan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar dalam kegiatan operasionalnya tidak luput dari permasalahan mengenai gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan dan kinerja pegawai.

Permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar adalah selama ini pimpinan sudah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, akan tetapi pemimpin merasa kesulitan memanager karyawan yang membandel, seperti mengabaikan instruksi pimpinan.

Permasalahan terkait dengan komunikasi, yang terjadi di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar cukup rutin, namun demikian masih dirasakan belum efektif, hal ini terbukti dari adanya rasa enggan dari pegawai (bawahan) kepada atasannya untuk menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan sehingga dapat mengganggu kinerjanya. Komunikasi yang dilaksanakan sering tidak menggunakan pendekatan persuasif sehingga mengakibatkan pegawai salah persepsi.

Variabel bebas yang pertama yaitu gaya kepemimpinan (X_1) adalah tipe atau karakter yang diterapkan oleh pimpinan di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar (Tohardi, 2011:301-302).

Variabel bebas yang kedua yaitu komunikasi (X_2) adalah proses penyampaian informasi dari pimpinan kepada karyawan atau dari karyawan kepada pimpinan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar dengan tujuan untuk dapat saling mengerti dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Flippo dikutip Mangkunegara, 2011 : 152).

Variabel ketiga yaitu pelatihan (X_3) adalah suatu kegiatan yang diselenggarakan bagi karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang terhadap disiplin, sikap dan etos kerja sesuai dengan jenjang jabatan tertentu (Notoatmodjo, 2011:101).

Variabel keempat yaitu kinerja karyawan (Y) adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai/prestasi kerja oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, ketelitian dan ketepatan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (Cahyono, 2014) .

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi maka cukup relevan diadakan penelitian dengan judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar yang berlokasi di Jalan Letda Tantular No. 1 Denpasar. Obyek penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. Penelitian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat menggunakan 3 (tiga) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat yaitu: variabel terikat yaitu suatu variabel yang memiliki ketergantungan antara variabel yang satu dengan yang lain, sedangkan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Variabel bebas, yaitu variabel yang tidak mempunyai ketergantungan. Dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2) dan pelatihan (X_3). Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan bantuan *SPSS Statistics Version 22* dan langkah-langkah menggunakan analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), analisis uji t (uji parsial) dan analisis uji F (uji simultan).

HASIL DAN PENELITIAN

Pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2), pelatihan (X_3) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat diketahui dengan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 1.
Rekapitulasi Hasil Pengolahan *IBM SPSS Statistics Version 22*

Variabel	Koefisien Regresi	t-test	Sig. t
Gaya Kepemimpinan	0,399	8,732	0,000
Komunikasi	0,213	5,953	0,000
Pelatihan	0,390	5,998	0,000
Konstanta	0,265		
R	0,869		
R^2	0,754		
Regresi Berganda	$Y = 0,265 + 0,395X_1 + 0,213X_2 + 0,390X_3$		
F-test	58,359		
N	61		
t-tabel (5%; 58)	1,3		
F-tabel (5%; 3 ; 57)	3,1		

Sumber : Lampiran 7, 8 dan 9

Berdasarkan rekapitulasi data tersebut, maka dapat dicari nilai-nilai analisis yang dipergunakan seperti analisis regresi berganda, analisis determinasi, analisis t-test dan F-test.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 5.5, diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

$$a = 0,265$$

$$b_1 = 0,399$$

$$b_2 = 0,213$$

$$b_3 = 0,390$$

Dengan demikian diperoleh persamaan garis regresi antara gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,265 + 0,399X_1 + 0,213X_2 + 0,390X_3$$

Berdasarkan persamaan garis regresi linier berganda ini dapat dijelaskan :

$a = 0,265$ artinya apabila gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan masing-masing besarnya sama dengan nol atau perusahaan tidak memperbaiki penerapan gaya kepemimpinan, tidak meningkatkan komunikasi dan tidak mengadakan pelatihan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,265 satuan.

$b_1 = 0,399$ artinya apabila penerapan gaya kepemimpinan diperbaiki sebanyak 1 kali, sedangkan komunikasi dan pelatihan konstan, akan diiringi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,644 satuan.

$b_2 = 0,213$ artinya apabila komunikasi ditingkatkan sebanyak 1 kali, sedangkan gaya kepemimpinan dan pelatihan konstan, akan diiringi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,478 satuan.

$b_3 = 0,390$ artinya apabila pelaksanaan pelatihan ditingkatkan, sedangkan gaya kepemimpinan dan komunikasi konstan, akan diiringi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,615 satuan.

Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel bebas gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar, yang dinyatakan dalam persentase. Pada rekapitulasi hasil SPSS pada tabel 1 besarnya determinasi ($R^2=0,754$) ini berarti variasi hubungan gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar sebesar 75,4%, sedangkan sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

Uji T-test

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dengan bantuan SPSS, hasil penelitian menunjukkan nilai $t_{hitung} = 8,732$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,671$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf kesalahan (α) = 5%, ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar.

2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dengan bantuan SPSS, hasil penelitian menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,953$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,671$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf kesalahan (α) = 5%, ada pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar.

3) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dengan bantuan SPSS, hasil penelitian menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,998$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,671$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf kesalahan (α) = 5%, ada pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar

4) Uji F (F-test)

Untuk menguji nyata-tidaknya pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2), pelatihan (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y), maka dilakukan uji signifikansi dengan uji-F (F_{test}) dengan nilai F_{hitung} sebesar 58,359 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,76, sehingga kalau dibandingkan maka nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan

terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar berpengaruh positif dan signifikan.

Pembahasan

Dalam suatu organisasi, gaya kepemimpinan yang sesuai sangat diperlukan untuk mendorong karyawan lebih rajin dalam bekerja, komunikasi yang baik keatas dan kebawah serta pelatihan yang intensif, sehingga tujuan organisasi lebih cepat tercapai..

Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan linear berganda $Y = 0,265 + 0,399X_1 + 0,213X_2 + 0,390X_3$. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tepat penerapan gaya kepemimpinan, semakin baik komunikasi dan semakin intensif pelatihan maka kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

Hasil penelitian bersesuaian dengan Rosyidi (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik. Priansa dan Garnida (2013:84) menyatakan bahwa komunikasi merupakan urat nadi organisasi yang memungkinkan adanya perintah atau instruksi, saran-saran, informasi, dan sebagainya dapat disampaikan secara cepat, tepat dan jelas sehingga efektivitas kinerja dapat tercapai. Siagian dalam Pitra (2013) menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi, karena pelatihan dapat membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Apabila pelatihan yang telah dilaksanakan telah sesuai dengan kebutuhan dan telah mencapai sasaran

maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang kemudian akan yang jauh lebih baik dari sebelumnya.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan Roscahyo (2013) yang menyebutkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. Sutya Edy Kumara (2016) yang menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan dari hasil analisis data adalah sebagai berikut : Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan linear berganda $Y = 0,265 + 0,399X_1 + 0,213X_2 + 0,390X_2$. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tepat penerapan gaya kepemimpinan, semakin baik komunikasi dan semakin intensif pelatihan maka kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar akan semakin tinggi. Besarnya pengaruh antara gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar adalah sebesar 75,4%, sedangkan sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti. Nilai $t_{\text{hitung}} = 8,732$ dibandingkan dengan nilai $t_{\text{tabel}} = 1,671$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf kesalahan (α) = 5%, ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. nilai $t_{\text{hitung}} = 5,953$ dibandingkan dengan nilai $t_{\text{tabel}} = 1,671$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih

besar daripada nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf kesalahan (α) = 5%, ada pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. nilai $t_{hitung} = 5,998$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,671$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf kesalahan (α) = 5%, ada pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. Nilai F-hitung sebesar 58,359 dan nilai F-tabel sebesar 2,76, sehingga kalau dibandingkan maka nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel dan F-hitung berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar berpengaruh positif dan signifikan.

6.2. Saran-saran

Berdasarkan uraian simpulan tersebut diatas, maka saran-saran yang dapat penulis sampaikan berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar sebagai berikut : Pada variabel gaya kepemimpinan diketahui dari hasil penelitian persepsi responden yang bernilai paling rendah adalah memberikan kesempatan mengembangkan diri, untuk itu diharapkan pimpinan membuat standar operasional prosedur (SOP) tentang syarat pengembangan diri bagi karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. Pada variabel komunikasi diketahui dari hasil penelitian persepsi responden yang

bernilai paling rendah adalah informasi atasan melalui papan pengumuman, untuk itu diharapkan pengumuman resmi tetap dipasang pada papan pengumuman karena informasi sebelumnya melalui media sosial seperti Whatsapp / Blackberry Masanger (BBM) kurang efektif di saat karyawan tidak memiliki kuota, sehingga informasi tidak sampai pada karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. Pada variabel pelatihan diketahui dari hasil penelitian persepsi responden yang bernilai paling rendah adalah pelatihan untuk prosedur kerja baru, untuk itu disyaratkan karyawan baru untuk mengikuti program pelatihan sebelum ditugaskan ditempat kerja.

REFERENSI

- Arikunto Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Danim Sudarwan dan Suparno, 2009, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Gorda, IGN, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Resivi, Penerbit STIE Satya Dharma, Singaraja.
- Hasibuan SP. Malayu, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Leonardo, Agusta dan Eddy, Madiono Sutanto. 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya. *AGORA* Vol. 1, No. 3, 2013 : 1-9.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- _____, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, PT. Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta.
- Notoatmodjo Soekidjo, 2011, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Pitra, Yuan Duana, 2013, Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Balai Proteksi Tanaman Dan Perkebunan (Bpt-Bun) Di Salatiga. *E-Jurnal*, Universitas Dian Nuswantoro.
- Priansa Donni Juni dan Garnida Agus. 2013. *Manajemen Perkantoran (Efektif, Efisien dan Profesional)*, Cetakan ke-1, Alfabeta, Bandung
- Rangkuti Freddy, 2008, *Business Plan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Riduwan dan Sunarto, 2011, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian : Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Roscahyo, Agus, 2013, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 2 No. 12 (2013).hh.1-13.

- Rosyidi, Abdul Wahid, 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri Di Surabaya, *E-Jurnal*, Universitas Airlangga.
- Saydam Gozali, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Simamora Henry, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan 1, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswanto. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pand's Collection Semarang. *E-Jurnal*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Siagian S.P, 2011, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Gunung Agung.
- Sugiyono, 2012, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ke-21, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto Danang dan Burhanudin, 2011, *Perilaku Organisasi*, Cetakan 1, CAPS, Yogyakarta.
- Sutrisno E, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-6, Kencana, Jakarta.
- Sutya, Edy Kumara. 2016. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 3, 2016: 1399-1428.
- Thoah Miftah, 2010, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2011, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Usman Husaini, 2013, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Edisi 4, Bumi Aksara, Yogyakarta.
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Penerbit PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Winanti Ni Putu, 2010, *Perempuan dan Kepemimpinan Transformasional*, Penerbit Paramita, Surabaya.