

**PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT TELKOM AKSES *SITE OPERATION* KARANGPILANG**

Agung Iswanto.*

Dr. Hj, Sri Rahayu, SE., MM.*

Rika Yulianti, SE., MM.*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

Abstrak

Kinerja karyawan pada perusahaan bisnis dituntut efektif serta efisien agar perusahaan bisnis tersebut akan berkembang atau tidak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang. Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang sebanyak 44 orang sebagai populasi. Metode pengambilan probability sampling yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana. Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang.

Kata kunci : Pelatihan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

I. Pendahuluan

Pengertian sumber daya kerja yaitu ilustrasi tingkat realisasi agenda aktivitas dalam merealisasikan tujuan, target, visi & misi organisasi tertuang dalam agenda strategis organisasi. Apabila seorang individu & golongan karyawan mempunyai kriteria/tolok ukur kesuksesan yang ditentukan oleh organisasi, daya kerja bisa ditetapkan dan dievaluasi. Oleh sebab itu, sekiranya tak ada tujuan yang diatur dalam pengevaluasian, karenanya tak mungkin untuk mengenal daya kerja seseorang atau daya kerja organisasi sekiranya tak ada standar untuk mengevaluasi keberhasilan. (Moeheriono, 2012: 95).

Globalisasi dan modernisasi bidang industri hampir menghilangkan harapan karyawan yang berkeinginan berprofesi. Tetapi,

1.1 Latar Belakang

perusahaan konsisten memerlukan karyawan, sebab tanpa karyawan, perusahaan tak bisa beroperasi secara mandiri. Karyawan senantiasa berpartisipasi dalam tiap|tiap-tiap pengerjaan|pelaksanaan|cara kerja|progres manajemen dan operasi perusahaan, dan relasi antara gaji dan daya kerja karyawan sungguh-sungguh penting.

Berdasarkan Mangkunegara (2005: 67) daya kerja yakni output dari kualitas dan kuantitas profesi yang dijalankan oleh karyawan layak dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya. Kerja ialah fungsi dari semangat dan kesanggupan, dan daya kerja karyawan sungguh-sungguh penting bagi upaya perusahaan untuk menempuhtujuannya. Daya Kerja yang lebih tinggi berarti

efektivitas/kualitas yang lebih meningkat dalam memecahkan sebutir tugas yang diberi terhadap karyawan dalam perusahaan/organisasi.

Tak cuma pelatihan saja, unsur berikutnya ialah unsur lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah komponen bagian yang benar-benar penting dikala karyawan menjalankan kegiatan berprofesi. Dengan mengamati lingkungan kerja apik/menjadikan keadaan kerja begitu cakap memberikan semangat berprofesi, karenanya bisa berakibat kepada motivasi pegawai sewaktu berprofesi. Berikut ini yakni pengertian lingkungan kerja berdasarkan para pakar. Berdasarkan Danang (2015, p.38) Lingkungan Kerja yaitu seluruh yang berada disekeliling para karyawan & yang bisa memberi pengaruh dirinya dalam mengerjakan tugas.

Unsur terakhir merupakan Gaya Kepemimpinan. Hasibuan menulis di dalam bukunya "Manajemen Sumber Energi Manusia" : gaya

kepemimpinan yaitu suatu metode pemimpin untuk memberi pengaruh bawahannya, supaya mereka berkeinginan berprofesi sama dan juga berprofesi secara produktif supaya menempuh tujuan organisasi, melainkan berdasarkan Tampubolon (2007) yaitu tingkah laku & taktik, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, sikap, sifat, ketrampilan yang tak jarang kerap diaplikasikan seorang pemimpin dikala dia mencoba memberi pengaruh daya kerja bawahannya.

Menurut uraian latar belakang di atas dan mengamati pentingnya dalam memutuskan daya kerja yang berfaktor kepada Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan, karenanya peneliti beratensi untuk mengerjakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang.

1.2 Rumusan Masalah

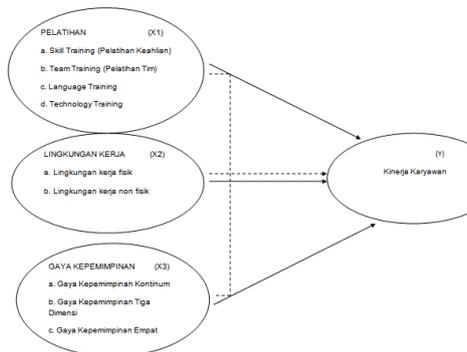
1. Apakah pelatihan kerja berimbang terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang?
2. Apakah Lingkungan Kerja berakibat terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berimbang terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang?
4. Apakah Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berakibat signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Guna mengenal Pelatihan berdampak pada Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang.
2. Guna mengenal Lingkungan Kerja berimbang pada Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang.
3. Guna mengenal Gaya Kepemimpinan berdampak pada Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang.
4. Guna mengenal Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berimbang signifikan pada Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang.

1.4 Kerangka Konseptual

Kerangka kerja konseptual ialah relasi antar konsep satu dengan konsep lainnya dari case yang ingin dipelajari. Kerangka kerja ini merupakan titik menghubungkan atau menjelaskannya secara rinci tentang topik yang akan dibahas. Kerangka kerja ini diperoleh dari konsep sains / teori yang digunakan sebagai dasar penelitian yang diperoleh dalam ulasan literatur atau, jika memungkinkan, oleh peneliti yakni ikhtisar dari catatan literatur yang terkait dengan variabel yang diteliti. Kerangka konseptual penelitian berjudul Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang, antara lain :



1.5 Hipotesis

Hipotesis adalah respons sementara dari masalah yang dihadapi dan harus diuji untuk kebenaran dengan data yang lebih lengkap dan menggembirakan. Penelitian ini dijalankan guna memahami Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepada Daya Kerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang. Berikut ini perumusan hipotesis :

1. Pelatihan berdampak kepada Kinerja Karyawan di PT

Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang.

2. Lingkungan Kerja berimbas kepada Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang.
3. Gaya Kepemimpinan berakibat kepada Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang.
4. Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang.

II. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Fokus pada riset ini yakni pendekatan kuantitatif, yang beralasan guna memakai pendekatan kuantitatif terhadap tata cara riset bersumber pada filosofi positivisme, yang digunakan buat mengecek populasi ataupun ilustrasi tertentu, metode sampling umumnya dicoba secara acak, pengumpulan informasi memakai riset Instrumen, analisis informasi merupakan kuantitatif/ statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang dinaikkan.

Positivisme adalah arus filosofis yang membenci / dari gagasan Auguste Comte Fofosof yang lahir di Montpellier Prancis pada tahun 1798, yang merupakan termiskian, hidupnya bergantung kepada sumbangan keluarga ataupun rekannya, di antara Lainnya dari Fofosof Britis John Stuart Mill (ekonomi Akhli), yang wafat pada tahun 1857. Namun, pikirannya sangat berakibat seperti yang ditunjukkan didalam tulisan-tulisannya, termasuk kursus filosofi positif (tentu saja positif

filosofis) dan politik-politik (politik positif) sistem).

2.2 Populasi dan Sampel

Populasinya ialah kombinasi dari semua elemen yang dibentuk oleh kejadian, hal-hal atau seorang yang mempunyai keunikan serupa yang merupakan sentra perhatian, karenanya dianggap sebagai *universe* penelitian dari Ferdinand tahun 2006.

Populasi dalam analisis ini yakni seluruh karyawan PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang. Dimana populasi yang ada 65 responden PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang.

Sampel yakni komponen dari bobot & karakteristik yang dimiliki oleh populasi, hal yang demikian dari Sugiyono tahun 2011:81). Sedangkan sampel yakni beberapa dari populasi yang bobotnya akan ditelusuri & bisa menggantikan keutuhan populasinya sehingga total lebih berkurang dari suatu populasi.

Menurut Resco di sebuah *Research Methods For Business* yang diambil dari Sugiyono tahun 2015:90, memberikan rekomendasi seputar takaran sampel yang layak didalam sebuah riset yakni antara 30 sampai dengan 500 responden.

Sehingga sampel dari riset berikut ini sebanyak 44 responden pegawai PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang. Jumlah kuesioner 44 responden yang terdiri dari 12 admin dan 32 teknisi. dengan menggunakan metode pengambilan *probability sampling* yakni mengambil sebuah sampel secara *random* sederhana, merupakan sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga setiap unit penelitian/elemen unit populasi

memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih.

2.3 Deskripsi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel riset berdasarkan dari Sugiyono tahun 2015, h.38 yaitu sebuah atribut/sifat ataupun poin dari objek & aktivitas yang mempunyai berbagai ragam yang sudah ditentukan oleh peneliti guna dipelajari serta kemudian ditarik rangkumannya. Deskripsi variabel penelitian patut dirumuskan guna mengyingkirkan penyimbangan dalam pengumpulan data.

Dalam skripsi berikut menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas : Pelatihan (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3).
2. Variabel terikat : Kinerja Karyawan (Y).

Analisis kuantitatif data dalam penelitian ini diukur menggunakan pengukuran bertingkat, yaitu skala Likert. Dari Sanusi tahun 2015: 59, Skala Likert ialah skala berdasarkan jumlah responden dalam menanggapi pertanyaan yang terkait dengan indikator konsep atau variabel yang sedang dievaluasi. Penilaian mengaplikasikan skala Likert yang menerapkan kisaran 1 (satu) hingga 4 (empat).

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Tujuan dari pengumpulan data. Penelitian memerlukan data: sebuah studi merupakan pelaksanaan untuk menemukannya, menguji dan mengoptimalkan pengetahuan. Untuk menerima kebenaran kesibukan untuk mengenal, dalam studi data yang

dibutuhkan. Data didapatkan lewat pengumpulan data: Tujuan pengumpulan data ialah untuk menemukan data yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kerja penelitian. Data merupakan sumber yang akan dianalisa dan disetujui dalam pengetahuan baru. Teknik pengumpulan data yang diterapkan yakni :

1. Teknik kuesioner.

Sistem angket atau *survey* lapangan merupakan suatu *list* yang berisi rangkaian pertanyaan dari sebuah *problem* keadaan permasalahan/bidang yang bakalan dicermati. Guna mendapatkan data detail tersebut, angket disebar terhadap responden (individu yang memberi jawaban dari pertanyaan yang diberikan guna kepentingan sebuah riset), terlebih khusus pada riset *survey*. Penulis membikin point pertanyaan selanjutnya akan diberikan jawaban oleh responden. Wujud angketnya ialah tertutup, merupakan angket yang pointnya menerapkan teknis alternatif ganda atau telah ada pilihan jawabannya, sehingga responden hanya menentukan pilihan jawaban yang dikehendakinya.

2. Teknik Dokumentasi.

Sistem dokumenter merupakan alat pengumpulan list yakni kata lain form pencatatan dokumen & sumber data yaitu berupa catatan dari responden/narasumber tersebut. Bisa diaplikasikan guna bisa mendapatkan data yang berkaitan perihal PT Telkom Akses Surabaya. Semisal struktur jabatan perusahaan, sejarah dari

awal terbentuknya dan data lainnya yang menunjang.

3. Teknik Observasi.

Yakni metode pengumpulan data secara mengamati langsung & mencatat secara sistematis kepada objek penelitian tersebut. Memperhatikan pelaksanaan oleh peneliti dengan metode mengamati dan mencatat semua hal mengenai pengerjaan pelajaran dikelas.

2.5 Sumber dan Pengumpulan Data

Sumber data yang di perlukan dipenelitian, yaitu :

1. Data primer berdasarkan Danang Sunyoto tahun 2013:21, Data primer merupakan data absah yang terkonsentrasi sendirinya oleh peneliti guna menjawab persoalan sulit permasalahan secara distingtif. Data primer yang diterapkan ialah merupakan hasil pengisian kuesioner oleh responden. dipenelitian ini data diperoleh secara instan dengan menyebarkan kuesioner ke 65 (enam puluh lima) responden karyawan PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang. Merupakan data hasil wawancara, ataupun observasi dengan sampel dan data hasil pengisian kuesioner, serta dokumentasi.
2. Data sekunder yakni data yang diperoleh secara tak langsung, baik dalam bentuk informasi, antara lain sejarah, struktur organisasi, visi dan misi dan lain sebagainya.

III. Hasil Penelitian

3.1 Uji Validitas

Uji Validitas ini diterapkan guna mengevaluasi resmi atau valid tidaknya survey informasi lapangan penelitian. Penelitian mengumpulkan 65 responden yang menjawab survey lapangan, penelitian mengaplikasikan SPSS 16. Uji Validitas dapat diterima jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk tabel distribusi sebesar 0,244. Artinya variabel pelatihan hasil jawaban $> 0,244$. Berikut merupakan hasil dari uji validitas :

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,244	0,550	Valid
2	X1.2	0,244	0,653	Valid
3	X1.3	0,244	0,564	Valid
4	X2.1	0,244	0,800	Valid
5	X2.2	0,244	0,623	Valid
6	X2.3	0,244	0,600	Valid
7	X3.1	0,244	0,665	Valid
8	X3.2	0,244	0,570	Valid
9	X3.3	0,244	0,498	Valid
10	Y1.1	0,244	0,673	Valid
11	Y1.2	0,244	0,681	Valid
12	Y1.3	0,244	0,537	Valid

3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas penelitian ini menerapkan metode single-trial dengan menggunakan Alpha Cronbach Coefficient. Pengujian reliabilitas dapat diterima dengan syarat yang memenuhi taraf Cronbachs Alpha $> 0,60$ kesimpulan reliabel. Berikut merupakan ringkasan dari hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut :

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Minimum	Keterangan
Pelatihan	0,679	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,76	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,668	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,72	0,6	Reliabel

Dari beberapa tabel tersebut bisa dikenal hasil pengujian reliabilitas bahwa skor r_{hitung} pada setiap item pernyataan untuk variabel Pelatihan (X1),

Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3) & Kinerja Karyawan (Y) $>$ Cronbach's Alpha : 0,6. Maka segala item pernyataan variabel hal yang demikian diucapkan reliabel/dapat diistilahkan bisa diaplikasikan untuk alat pengumpulan data

3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dijalankan dengan mengamati hasil Normal *P-Plot of Regression Standardized Residual* serta mengaplikasikan uji statistik via *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Dengan petunjuk seandainya poin Sig./signifikansi $> 0,05$, karenanya distribusi data yaitu normal. Menurut hasil tersebut, bisa diwujudkan antara lain :

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.90390898
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.088
	Negative	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		.836
Asymp. Sig. (2-tailed)		.487

3.4 Uji Multikolinearitas

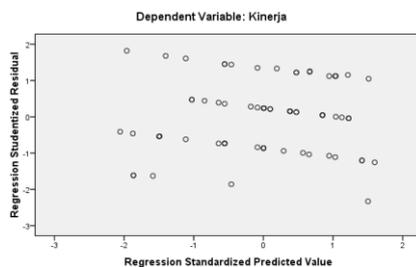
Uji Multikolinearitas guna mengenal ada atau tidak korelasi dari variabel bebas satu kepada variabel bebas lain, bertujuan menguji apakah pada teladan regresi ditemukan adan korelasi antara variabel independen. Dari Imam Ghozali tahun 2013:91.

No	Indikator	Tolerance	VIF
1	Pelatihan	0,975	1,026
2	Lingkungan Kerja	0,915	1,093
3	Gaya Kepemimpinan	0,938	1,066

Dari pengujian diatas dapat dihasilkan bahwa ketiga variabel mempunyai poin *tolerance* $> 0,10$ serta poin VIF $< 10,00$. Karenanya kesimpulan yaitu tak adanya multikolinearitas antar variabel independen.

3.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heretoskedastisitas bertujuan untuk mengenal terjadinya ketidaksamaan varian dari error untuk tiap variabel bebas. Untuk mengenal ada tidaknya heteroskedastisitas dijalankan uji cara grafik *Scatterplot* yang didapat output di SPSS 16.0. Jika gambar menonjolkan spot – spot melakukan penyebaran sendiri sendiri & tersebar dimanapun dari angka 0 pada sumbu Y, karenanya bisa adanya tak terjadinua heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian, dapat dihasilkan yaitu :



Berdasarkan uji heteroskedastisitas yang dilakukan, dapat diperoleh hasil dengan nilai sig. dari variabel penelitian memiliki nilai > 0,05 hasilnya yakni data pada penelitian berikut tak memiliki gejala heteroskedastisitas.

3.6 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi diterapkan guna mengevaluasi sejauh apa kesanggupan variabel independen untuk melaksanakan jenis tipe\variabel dependen pada kinerja karyawan. Output tersebut, yakni:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.221 ^a	.049	.002	.926

Output dari analisis koefisien determinasi yaitu diperoleh nilai :

0,002. Merupakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan dipengaruhi 0,2% oleh variabel independen yaitu Pelatihan, Lingkungan Kerja & Gaya Kepemimpinan. Sisanya 99,8% diperjelaskan oleh variabel lain.

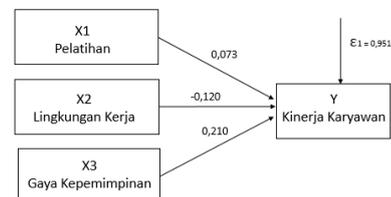
3.7 Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Riset berikut mempergunakan analisis regresi dengan variabel intervening. Analisa regresi yang dilaksanakan ialah merupakan analisa regresi dengan variabel intervening. Guna menguji dampak variabel intervening diterapkan cara analisa jalanan. Dihasilkan output, yaitu:

	.331 ^a	.048	.005	.958
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

R Square bisa dilihat dari tabel Model Summary, R Square bernilai 0,049 jadi artinya sumbangan pengaruh sebesar 4,9% sisanya 95,1% sisanya kontribusi dari variabel lainnya. Sedangkan untuk mencari varibael lain bisa dicari dengan rumus $e1 = \text{akar}(1 - R \text{ Square}) = \text{akar}(1 - 0,049) = 0,951$.

Jadi beberapa tabel diatas, dapat digambarkan dengan Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*). Berdasarkan hasil pengujian, dapat dihasilkan yaitu :



3.8 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yakni sistem pengambilan keputusan berdasarkan analisa informasi, bagus dari uji yang terkendali, maupun dari perhatian (tidak terkendali). Dalam statistik suatu

hasil bisa dikatakan signifikan jika sekiranya peristiwa perihal yang demikian hampir tidak bisa jadi diakibatkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai batasan probabilitas yang sudah diresmikan tadinya. Uji hipotesis kadangkala diucap pula "konfirmasi analisis informasi". Ketentuan dari uji hipotesis nyaris senantiasa terbuat bersumber pada pengujian hipotesis nol. Ini merupakan pengujian guna menanggapi persoalan yang mengasumsikan hipotesis nol merupakan benar. Dibagi menjadi 2 Uji yang pertama Uji t dan selanjutnya Uji F.

1. **Uji t** : Seperti yang kita kenal bahwa uji t diketahui sebagai uji parsial yang diaplikasikan untuk menguji seperti apa dampak dari variabel bebas secara terpisah kepada variabel dependen/terikat. Uji ini juga dilaksanakan dengan memperbandingkan antara poin t hitung (menurut hasil perhitungan) dengan t tabel (yang dapat didapatkan dari tabel statistik) dengan sistem memperhatikan kolom yang signifikan pada tiap-tiap t hitung. *Output* berdasarkan $\alpha = 0,05$ & *degree of freedom* dengan rincian $(\alpha/2 ; n - k - 1)$, keterangan $n : 65$ serta $k : 3$. Kesimpulan ttabel = $(0,025 ; 61)$ ataupun ttabel bernilai 2,000.

Sig pada tabel Coefficients jika $< 0,05$ / thitung $>$ ttabel : berpengaruh dan sebaliknya Sig $> 0,05$ / thitung $<$ ttabel : tidak berpengaruh. Dan hasil dari uji disampaikan berikut :

- a. H1 : Besaran Sig guna berimbas Pelatihan kepada Kinerja Karyawan yakni $0,567 > 0,05$ serta besaran thitung $0,575 <$ ttabel

2,000, maka kesimpulan Pelatihan ditolak. Tak adanya imbas pelatihan kepada Kinerja Karyawan.

- b. H2 : Besaran Sig guna berakibat Lingkungan Kerja kepada Kinerja Karyawan yaitu $0,361 > 0,05$ serta besaran thitung $-0,921 <$ ttabel 2,000, maka kesimpulan Lingkungan Kerja ditolak. Tak adanya imbas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- c. H3 : Besaran Sig guna berakibat Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yakni $0,109 > 0,05$ serta besaran thitung $1,627 <$ ttabel 2,000, maka kesimpulan Gaya Kepemimpinan ditolak. Tak adanya akibat Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

2. **Uji F** : Uji F dilaksanakan guna mengetahui akibat dari keseluruhan variabel independen yaitu Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2) & Gaya Kepemimpinan (X3) secara simultan, bersama sama atau tidak adanya keterikatan yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji tersebut didasarkan pada $\alpha = 0,05$ & *degree of freedom* dengan ketentuan $(k ; n - k)$, keterangan $n = 65$ serta $k = 3$. Kesimpulan diperoleh ftabel = $(3 ; 62)$ sehingga besaran ftabel 2,753.

Sig pada tabel Anova jika $< 0,05$ / fhitung $> f_{tabel} =$ berpengaruh dan sebaliknya. Sig $> 0,05$ / fhitung $< f_{tabel} =$ tidak berpengaruh.

Pengujian Hipotesis Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan output diatas nilai signifikansi untuk pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja & Gaya Kepemimpinan secara simultan tak berdampak dan berimbas kepada Performa Karyawan adalah sebesar $0,378 > 0,05$.

IV. Pembahasan

- 4.1 Dari hasil pengujian yang dilakukan dari awal sampai akhir, bisa disimpulkan bahwa tak terdapat dampak akibat signifikan secara parsial antara Pelatihan kepada Performa Karyawan. Dapat dilihat dari signifikansi yang $> level\ of\ significant$ yakni $0.567 > 0,05$. Sehingga Hipotesis pertama ditolak.
- 4.2 Dari hasil pengujian yang dilakukan dari awal sampai akhir, bisa disimpulkan bahwa tak terdapat dampak signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja kepada Daya Kerja Karyawan. Bisa diamati dari signifikansi $> level\ of\ significant$ yakni $0.361 > 0,05$. Sehingga Hipotesis kedua ditolak.
- 4.3 Dari hasil pengujian yang dilakukan dari awal sampai akhir, bisa disimpulkan bahwa tak terdapat dampak signifikan secara parsial antar Gaya Kepemimpinan kepada Kinerja Karyawan. Dilihat dari signifikansi $> level\ of\ significant$ yakni

$0.109 > 0,05$. Sehingga Hipotesis ketiga ditolak.

- 4.4 Dari hasil pengujian yang dilakukan dari awal sampai akhir, bisa disimpulkan bahwa tak terdapat dampak imbas signifikan secara parsial antara Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan kepada Performa Karyawan. Dapat dilihat dari signifikansi yang $> level\ of\ significant$ yakni $0,378 > 0,05$. Sehingga Hipotesis terakhir ditolak.

V. Kesimpulan dan Saran

Dari riset yang telah terjadi dan pembahasan dari analisis imbas Pelatihan, Lingkungan Kerja & Gaya Kepemimpinan kepada Kinerja Karyawan PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan tak berdampak signifikan secara parsial kepada daya kerja karyawan sebab poin signifikansi $< level\ of\ significant$ yaitu $0.967 > 0,05$. Sebab pada saat pandemi saat ini pelatihan secara langsung ditiadakan dan untuk pelatihan secara online dan sebagian besar karyawan kurang memahami dengan materi yang disampaikan.
2. Variabel Lingkungan Kerja tak berakibat signifikan secara parsial kepada kinerja karyawan karena nilai signifikansi yang $< level\ of\ significant$ yakni $0.542 > 0,05$. Sebab sebagian jumlah kuesioner jobdesk adalah Teknisi, setiap pagi Teknisi hanya melakukan *morning breafieng* selebihnya turun

- kelengkapan atau kerumah pelanggan.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan tak berdampak signifikan secara parsial kepada performa karyawan sebab poin signifikansi $< level\ of\ significant$ yakni $0.153 > 0,05$. Sebab pada saat pandemi saat ini komunikasi antara *team leader* dan teknisi atau admin melalui online, mengurangi untuk berkomunikasi secara langsung. Dan dirasa gaya kepemimpinan pada saat online kurang memotivasi karyawan di PT Telkom Akses Site Operation Karangpilang.
 4. Ketiga variabel Pelatihan, Lingkungan Kerja & Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial kepada Kinerja Karyawan karena nilai signifikansi $< level\ of\ significant$ yakni $0,488 > 0,05$.

Sedangkan saran sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti : Selaku fasilitas prasarana pengaplikasian teori sepanjang periset terletak pada masa perkuliahan dengan pemakaian praktek di lapangan sehingga dapat menaikkan pengetahuan serta pengetahuan pada bidang pemasaran.
2. Bagi Perusahaan : Tetap mengadakan pelatihan, memperbaiki lingkungan kerja terutama lingkungan kerja Teknisi sedangkan untuk gaya kepemimpinan *team leader* harus lebih memperhatikan teknisi atau admin di PT Telkom Akses

Site Operation Karangpilang, karena ketiga variabel tersebut yakni faktor guna menaikkan kinerja karyawan di PT Telkom Akses Site Operation Karangpilang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya : Diharapkan peneliti selanjutnya yang menjalankan melaksanakan penelitian dengan bidang yang sama dapat menumbuhkan variabel lain dengan maksud guna mengetahui seberapa besar kontribusi variabel hal yang demikian terhadap kepuasan pelanggan.

Daftar Pustaka

- Agusti Handayani, 2010, *Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung*
- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Bernardin And Russell, 1998, *Human Resource Management*, Second Edition, (Singapore: McGraw-Hill Book Co, 1998), hlm. 172.
- Dewi, S.K.P., T. Laras. 2014. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) di Kabupaten Sleman*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi 5(48):72.
- Ferdiansyah, Muhamad 2018, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Program Pelatihan Terhadap Employee*

- Engagement Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Angkasa Pura li (Persero).*
- Pebriyanto, N. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Baba Rafi Indonesia.* Journal Ilmu dan Riset Manajemen 6(12):1-15.
- Regina Aditya Reza, 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2006, *Human Resource Management* (edisi kesepuluh) (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 301.
- Rosa, H. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak.* E-Journal Apresiasi Ekonomi 3(2):187-197.
- Tanujaya, L.R. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Cornet Crown.* AGORA 3(1):1-7.
- Wirawan , 2013, *Kepemimpinan teori psikologi, Prilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian,* PT.Raja Grafindo Persada.
- Wildan Zulkarnain, 2013 *Pengaruh Pelatihan Kepemimpinan Pendidikan,* Surabaya.
- Winarningsih, 2018, *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dangaya Kepemimpinan,* Terhadap Kinerja Karyawan.
- Yuningsih, Nikmah, 2018, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Satria Kabupaten Banyumas.*