

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PRESTASI KERJA, DISIPLIN KERJA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. REZKY RAJA ABADI

Habibuddin Nasution

Program Studi Ilmu Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nagoya Indonesia, Indonesia
habibuddinnasution@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, prestasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rezky Raja Abadi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada karyawan. Populasi penelitian ini meliputi PT. Rezky Raja Abadi yang berjumlah 200 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Purposive Sampling. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 84 orang. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, prestasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rezky Raja Abadi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja, Dan Disiplin Kerja.

Abstrack

The purpose of this study was to see the influence of leadership style, work performance, and work discipline on the performance of employees of PT. Eternal King Rezky. This research uses quantitative research methods. The data technique was carried out using a questionnaire that was distributed to employees. The population of this research includes PT. Rezky the Eternal King who judged 200 people. The sampling technique used purposive sampling technique. The number of samples used in this study was 84 people. The results showed that there was an influence of leadership style, work performance, and work discipline on the performance of employees of PT. Eternal King Rezky.

Keywords: Analysis, BPS Performance, Poor Community.

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusia, sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting di Suatu perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan memiliki skill yang baik agar bisa mengelola pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikerjakan seoptimal mungkin sehingga dapat tercapainya harapan perusahaan untuk mendapat hasil barang atau jasa yang maksimal, karena apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan.

Maka dalam hal ini PT. Rezky Raja Abadi salah satu perusahaan swasta di bidang Real Estate mulai dari rangkaian proses pengadaan, penyediaan, pengelolaan dan pembangunan Gedung diatas tanah serta sampai kepada penjualan dan pemasaran, oleh karena itu di butuhkan gaya kepemimpinan, prestasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Mangkunegara (2015:13) dalam penelitiannya prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja. Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu

Secara umum Kondisi Prestasi Kerja karyawan yang terdapat pada saat ini di PT. Rezky Raja Abadi cukup sangat baik ini bisa dilihat dari tingkat penjualan produk yang meningkat dan tingkat kepuasan konsumen yang sangat positif, namun meskipun terdapat hal-hal kecil yang menghambat Prestasi Kerja Karyawan baik internal maupun eksternal namun pimpinan dapat menyelesaikan dengan cepat dan tepat serta tidak merugikan pihak manapun, dan ini merupakan gaya kepemimpinan yang baik, yang efisien dan dapat membawa perusahaan lebih maju.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2013 :291). Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2012:824)

Merujuk pada teori diatas dan melihat kondisi disiplin kerja yang ada pada PT. Rezky Raja Abadi secara umum karyawan sangat menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan ini tidak terlepas dari

pada sistem-sistem kepegawaian yang telah dibuat dan terbukti karyawan dapat menyelesaikan target-target pekerjaan serta hal-hal lain yang telah ditentukan dalam menjalankan aktivitasnya, namun demikian masih terdapat beberapa karyawan yang memang sangat sulit mematuhi disiplin kerja yang sudah di buat meski demikian perusahaan sudah melakukan evaluasi dan lain lain agar karyawan tersebut dapat mematuhi disiplin yang telah di buat.

METODELOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dari awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Teknik Pengumpulan data pada penelitian ini dengan melakukan penelitian lapangan yaitu pengamatan langsung lapangan dengan menyebarkan kuisioner dan melakukan observasi di lapangan dan mencatat apa saja yang penting di lapangan. Instrumen Penelitian yang dilakukan dipenelitian ini menggunakan 2 metode yaitu : Kuesioner dan Studi Pustaka. Teknik Analisa data yang digunakan yaitu SPSS yang meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Berganda, Uji T, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 84 orang dengan menggunakan rumus *purposive sampling*. Sugiyono (2013).

PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) cara uji validitas item dengan korelasi pearson dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total item, kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua arah. Jika nilai positif dan r hitung $>$ r tabel, maka item dapat dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya. Kesimpulannya, apabila sebuah variabel teramati bernilai positif dan nilai r hitung $>$ 0.194604 (nilai r tabel), maka item dapat dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya. Berikut hasil uji Validitas Instrumen Penelitian.

Hasil Uji Validitas, Menggunakan SPSS

Variabel	Variabel teramati	R Hitung	Ket
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.826	Valid
	X1.2	0.870	Valid
	X1.3	0.811	Valid
	X1.4	0.625	Valid
	X1.5	0.825	Valid
Prestasi Kerja	X2.1	0.408	Valid
	X2.2	0.619	Valid
	X2.3	0.667	Valid
	X2.4	0.556	Valid
	X2.5	0.657	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0.647	Valid
	X3.2	0.514	Valid
	X3.3	0.647	Valid
	X3.4	0.479	Valid
	X3.5	0.745	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.840	Valid
	Y.2	0.848	Valid
	Y.3	0.875	Valid
	Y.4	0.862	Valid
	Y.5	0.858	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas item kuesioner pada Tabel di atas, diketahui pernyataan pada kuesioner gay kepemimpinan, prestasi kerja, disiplin kerja, lingkungan

kerja dan kinerja karyawan valid. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan tersebut memang benar dapat dipakai untuk mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas instrumen dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS uji statistik *Cronbrach's Alpha*. Kriteria penilaian uji reabilitas adalah:

- a) Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka instrument tersebut reliabel.
- b) Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka instrument tersebut tidak reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas, Menggunakan SPSS

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,920	0,6	<i>Reliabel</i>
Prestasi Kerja	0,930	0,6	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja	0,917	0,6	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja	0,946	0,6	<i>Reliabel</i>

Dilihat dari hasil uji reliabilitas diatas memperlihatkan nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Gaya Kepemimpinan (0,920), untuk variabel Prestasi Kerja sebesar (0,930), Disiplin Kerja sebesar (0,917), serta Lingkungan Kerja sebesar (0,946). Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,6 ($>0,6$) yang mana mengartikan bahwa tidak ada pertanyaan yang tidak *reliable* dari semua variabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model variabel independen dan dependen terdistribusi secara normal atau tidak (Ghozali, 2013:160). Cara untuk menguji normalitas data, dengan melihat uji normalitas unstandardized residual kolmogorov-smirnov (K-S). Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka residual berdistribusi

secara normal, sebaliknya jika signifikansi kurang dari 0,05 maka residual tidak berdistribusi secara normal (Ghozali, 2013:160).

Hasil Uji Normalitas, Menggunakan SPSS
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	0.92066388
Most Extreme Differences	Absolute	0.119
	Positive	0.119
	Negative	-0.069
Test Statistic		0.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114 ^c

Dari Tabel di atas diketahui bahwa hasil uji kolmogrov-smirnov dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,114 > 0.05 (alpha) artinya dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikoleniaritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan kolerasi antar variabel bebas (indenpenden). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak memiliki korelasi diantara variabel indenpenden. Salah satu cara mendeteksi ada atau tidaknya multikoleniaritas dalam model regresi adalah dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF=1/tolerance)*. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan multikoleniaritas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ (Ghozali, 2012).

Hasil Uji Multikolinearitas, Menggunakan SPSS

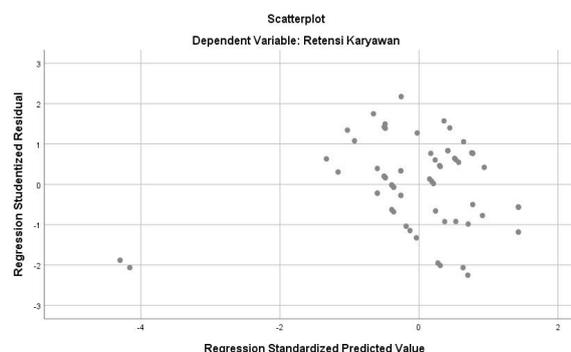
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,280	3,575
X2	,271	3,684
X3	,923	1,083

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variable gaya kepemimpinan kerja memiliki tolerance $0,280 > 0,10$ dan VIF sebesar $3,575 < 10$, variable prestasi kerja memiliki tolerance $0,271 > 0,10$ dan VIF sebesar $3,684 < 10$, untuk variable disiplin kerja memiliki tolerance $0,923 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,083 < 10$. Jadi dapat dinyatakan bahwa variabel tersebut bebas multikolenieritas dan dapat disimpulkan tidak terjadi multikolenieritas antar variabel indenpenden dalam regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan juga sebaliknya (Imam Ghozali,2013:139).

Hasil Uji Heteroskedastisitas dalam *Scatterplot*



Dari hasil grafik diatas, dimana uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari olahan data menggunakan SPSS Ver.25, terlihat titik-titik tersebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas,

serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Pengujian Hipotesis

Model Regresi

Hasil Uji Regresi Berganda, Menggunakan SPSS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.761	2.907		-.950	.346
Gaya kepemimpinan	.424	.101	.377	4.204	.000
Prestasi Kerja	.314	.108	.287	2.903	.005
Disiplin Kerja	.353	.135	.320	2.618	.011

Berdasarkan table diatas model regresi tersebut digambarkan sebagai berikut:

$$Y = -2,761 + 0,424 (X1) + 0,314 (X2) + 0,353 (X3) + e$$

1. Nilai konstata (a) untuk persamaan regresi sebesar -2,761 dengan parameter negatif menunjukkan bahwa jika variabel penghargaan, pengembangan diri, dan penilaian kerja sama dengan nol, maka tingkat variabel retensi karyawan sbesar -2,761.
2. Variabel penghargaan (X1) mempunyai nilai koefisien $b_1 = 0,424$ yang berarti terjadi pengaruh positif antara penghargaan terhadap retensi karyawan, yaitu semakin baik penghargaan yang diberikan maka retensi karyawan akan semakin meningkat. Variabel penghargaan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan dari penghargaan, dan menunjukkan peningkatan 1 skor penghargaan akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0,424 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
3. Variabel pengembangan diri (X2) mempunyai nilai koefisien $b_2 = 0,314$ yang berarti pengembangan diri mempunyai pengaruh positif terhadap retensi karyawan, yaitu semakin baik pengembangan diri maka retensi karyawan semakin meningkat. Variabel

pengembangan diri mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan dari pengembangan diri, dan menunjukkan peningkatan 1 skor pengembangan diri akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0,314 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

4. Variabel penilaian kinerja (X3) mempunyai nilai koefisien $b_3 = 0,353$ yang berarti penilaian kerja mempunyai pengaruh positif terhadap retensi karyawan, yaitu semakin baik penilaian kinerja maka retensi karyawan semakin meningkat. Variabel penilaian kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan dari penilaian kerja, dan menunjukkan peningkatan 1 skor penilaian kerja akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0,333 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Uji T

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji hitung ini dapat dilihat dalam tabel *coefficient*. Nilai uji t_{hitung} dapat dilihat dari *p-value* pada tabel masing-masing variabel independen dengan dasar pengambilan keputusan (Priyatno, 2010: 69). Dimana untuk mengetahui nilai t tabel dapat menggunakan rumus $df = n - k - 1$ dimana df adalah nilai uji t, n adalah jumlah responden, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah nilai ketetapan dari rumus. Berarti untuk mengetahui t tabel uji t dalam penelitian ini $df = 84 - 3 - 1 = 41$, t tabel dari angka 41 adalah 2,019. Kriteria pengujian H_0 diterima jika $t_{tabel} \leq t_{hitung}$ dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dengan melihat beta.

Hasil dari tabel dibawah ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) nilai hitung $0,176 < t_{tabel} 2,019$ dan nilai signifikan $0,861 > 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti gaya kepemimpinan tidak terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Prestasi Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung $2,801 > t_{tabel} 2,019$ dan nilai signifikan $0,008 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji T, Menggunakan SPSS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.448	1.084		2.258	0.029
Gaya Kepemimpinan	0.006	0.032	0.013	0.176	0.861
Prestasi Kerja	0.17	0.061	0.352	2.801	0.008
Disiplin Kerja	0.708	0.144	0.589	4.918	0

Variabel Disiplin Kerja (X3) menunjukkan bahwa nilai hitung t 4,918 > t tabel 2.019 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tingkat signifikan pada Uji F adalah sebesar 0,05 (5%). Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai signifikan > 0,05 maka H_0 diterima sedangkan sebaliknya jika nilai signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak. Berikut ini adalah hasil uji simultan F:

Hasil Uji F, Menggunakan SPSS

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	185.905	3	61.968	68.124	.000 ^b
Residual	37.295	41	0.91		
Total	223.2	44			

Hasil uji F memperlihatkan nilai F hitung sebesar $68,124 > 2.83$ F tabel dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komunikasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2), menggunakan SPSS

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	0.833	0.821	0.954

Dari tabel koefisien determinasi (R^2) dilihat dari nilai adjusted R square sebesar 0,821. Hasil ini menunjukkan bahwa 82,1% sedangkan selisihnya 17,9% ($100\% - 82,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

KESIMPULAN

Dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, prestasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Rezky Raja Abadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 21 Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Ed.6. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Rahmat Yunus (2014), “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.17, No. 2, hal. 142.
- Sastrohadiwiryo (2013). *Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kabupaten Bandung*. *skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Pasundan Bandung. Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.