

PENGARUH RELATIONSHIP MARKETING TERHADAP LOYALITAS NASABAH (Studi Nasabah Tabungan Sinar Belia PT.Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru)

Oleh :
Riesmanto
E-mail: jack.junior26@yahoo.com
DosenPembimbing:Endang Sutrisna

Abstract

This study aims to determine the effect of relationship marketing on customer loyalty at PT. Bank Riau Kepri. Relationship marketing as an independent variable (X) has been formulated that is seen from Communication, Trust, Commitment and Problem solving. Customer Loyalty as the dependent variable (Y). This research was conducted on all fixed customers at PT. Riau Bank Riau Islands as many as 100 people.

Data were obtained from the questionnaire and then processed for later tested using statistical analysis such as simple linear regression analysis, t test, and correlation and determination analysis using SPSS assistance.

The results showed that the results of hypothesis testing t arithmetic greater than t table that is $10,854 > 2,838$. This shows that relationship marketing affects customer loyalty.

Keywords: Relationship Marketing, Customer Loyalty.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi maka permasalahan yang akan dihadapi semakin banyak dan semakin kompleks. Maka dari itu perusahaan harus memiliki manajemen yang baik untuk perencanaan yang akan dilakukan dalam menghadapi masalah yang akan terjadi. Dalam hal ini seorang pemimpin harus mampu menjalani hubungan yang baik dengan karyawannya agar tercipta hubungan yang baik dan hasil kerja yang baik. Dengan demikian karyawan akan bertanggung jawab dan dapat mengurangi pelanggaran serta kerugian pada perusahaan, sehingga dapat

mencapai tujuan perusahaan yang telah disepakati.

kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Nawawi, 2004 : 9). Dengan begitu peranan kepemimpinan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan suatu organisasi dapat dikatakan berhasil atau tidaknya sangatlah ditentukan oleh orang-orang yang telah diserahkan tugasnya masing-masing dalam perusahaan.

Peran kepemimpinan untuk mengatur karyawan perlu memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk menghasilkan kerja yang optimal bagi perusahaan. Salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kerja karyawan yaitu dengan mengadakan penilaian prestasi kerja

karyawan agar mendorong mereka untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya lebih baik. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan dan atau balas jasanya dinaikkan (**Hasibuan, 2000 : 87**).

Dalam suatu perusahaan baik skala besar maupun kecil penilaian prestasi kerja karyawan mutlak dilakukan, karena dapat melihat apakah prestasi kerja yang dicapai karyawan baik, sedang, atau kurang. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (**Hasibuan Melayu, 2000**). Untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik dibutuhkan penilaian prestasi yang bertujuan untuk menilai secara menyeluruh terhadap pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja karyawan yang berada dalam organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan oleh perusahaan. Apabila terjadi suatu kesalahan atau penyimpangan maka pekerjaan tersebut dapat segera diperbaiki dan ditindaklanjuti sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pada PT. Arara Abadi Distrik Resort Rasau Kuning Perawang merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang pengolahan hutan tanaman industri dengan jumlah karyawan tetap 73 orang bagian distrik resort rasau kuning. Distrik Rasau Kuning merupakan bagian dari sebagian kawasan industri yang berada dibawah naungan perusahaan PT Arara Abadi. Letak daerah Distrik Rasau Kuning ini berada di Desa Pinang Sebatang Barat, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak, Provinsi Riau dengan luas 20,8 ha areal khusus Hutan Tanam Industri.

Dalam perusahaan memiliki karyawan mungkin melakukan pekerjaan dengan baik dan mungkin pula tidak baik. Kalau seorang karyawan telah menjalankan tanggung jawab dengan baik tentu yang diharapkan pemimpin yang bertanggung jawab dengan baik pula. Untuk mengetahui

sebab-sebab terdapat beberapa kemungkinan seperti baik atau tidak menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dan mungkin pula tidak mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik dengan demikian sudah merupakan salah satu tugas pemimpin untuk dapat mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas baik dengan prestasi kerja yang baik pula. Hubungan pemimpin dengan prestasi kerja karyawannya sangat memiliki hubungan yang erat. Adapun permasalahan yang berkaitan dengan prestasi kerja dari pemimpin adalah penilaian yang dilakukan belum mengukur prestasi kerja secara keseluruhan.

Seorang karyawan mungkin melakukan pekerjaannya dengan baik dan mungkin pula tidak baik. Kalau karyawan telah menjalankan dengan baik, hal ini tentu saja yang diharapkan oleh pimpinan dan begitu pula sebaliknya. Untuk mengetahui sebab – sebab terdapat beberapa kemungkinan seperti karyawan tidak ingin menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dan mungkin pula tidak mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik. Maka pengaruh seorang pemimpin sangat mempengaruhi karyawan untuk dapat kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dan pimpinan. Setiap karyawan ingin meningkatkan prestasi kerjanya, apabila seorang pemimpin lalai dalam memperhatikan maka prestasi kerja karyawannya dapat menurun.

Pada PT Arara Abadi Distrik Resort Rasau Kuning Perawang sebagai perusahaan hutan tanam industri yang memiliki pimpinan kepala distrik, sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan untuk meningkatkan hasil kerja yang baik dan memiliki karyawan yang selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dimana seharusnya karyawan berprestasi namun tidak memiliki prestasi sehingga pencapaian target hasil perusahaan tidak tercapai dikarenakan kelalain.

Setiap perusahaan menginginkan karyawan

yang berkualitas baik dengan prestasi kerja yang baik pula. Hubungan pemimpin dengan prestasi kerja karyawannya sangat memiliki hubungan yang erat. Adapun permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan penilaian prestasi kerja dari pemimpin adalah penilaian yang dilakukan belum mengukur prestasi kerja secara keseluruhan.

Tingkat Labour Turn Over pada Distrik Rasau Kuning PT. Arara Abadi Perawang 2009-2016

Sumber: PT. Arara Abadi Distrik Resort Rasau Kuning Perawang

Tingginya perputaran tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu masalah yang merugikan materi yang tidak sedikit disamping mengganggu jalannya kegiatan perusahaan. Meningkatnya perputaran tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan ancaman bagi perkembangan perusahaan yang selanjutnya membawa kerugian materi biaya yang cukup besar, karena perusahaan harus mengeluarkan biaya yang seharusnya tidak terjadi, biaya tersebut seperti biaya penarikan karyawan baru, dan biaya pelatihan kerja.

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk mengadakan serangkaian penelitian lebih lanjut guna mengetahui fakta yang terjadi dilapangan dan menuangkannya dengan judul:

“Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kasus PT. Arara Abadi Distrik Resort Rasau Kuning Perawang”.

1.2 Perumusan Masalah

Pada PT. Arara Abadi Distrik Resort Rasau Kuning Perawang dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, pemimpin telah berusaha melakukan penambahan dan perbaikan terhadap fasilitas yang ada pada distrik. Disamping itu juga pemimpin berupaya melakukan rapat rutin agar

pemimpin mengetahui kinerja setiap karyawan.

Dari uraian diatas dapat ditemukan gejala yaitu berupa tingkat absensi dan target realisasi produksi yang berfluktuasi. Untuk itu dibutuhkan pemimpin perusahaan untuk menjalankan peran dan fungsinya dengan memberikan perhatian terhadap bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Maka dapat diambil suatu perumusan masalah oleh penulis yaitu sebagai berikut **“Apakah Ada Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kasus PT. Arara Abadi Distrik Resort Rasau Kuning Perawang?”.**

Tahun	Karyawan Awal	Masuk	Keluar	K A T	B T K (%)
2009	73	3	2	74	2,75%
2010	73	4	3	74	4,11%
2011	66	6	2	70	3,03%
2012	62	5	2	65	3,23%
2013	70	6	3	73	4,28%
2014	75	2	1	76	1,5%
2015	72	3	7	68	9,72%
2016	73	2	2	73	2,8%

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan dari penelitian :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa fungsi kepemimpinan perusahaan pada PT. Arara Abadi Distrik Resort Rasau Kuning Perawang
2. Untuk mengetahui dan menganalisa prestasi kerja karyawan pada PT. Arara Abadi Distrik Resort Rasau Kuning Perawang
3. Untuk mengetahui pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Arara Abadi Distrik Resort Rasau Kuning Perawang

1.3.2 Manfaat dari penelitian :

1. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan untuk dapat memberikan perhatian pada

prestasi kerja karyawan, karena dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap prestasi karyawan dan mempraktekkan teori yang selama ini penulis dapatkan dibangku perkuliahan pada dunia kerja yang sesungguhnya.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang sama.

1.4 Kerangka Teoritis

Menurut **Nawawi (2004 : 9)** : “Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik dalam organisasi maupun diluar organisasi untuk mencapai suatu maksud atau tujuan tertentu dalam situasi atau kondisi tertentu proses mempengaruhi tersebut sering melibatkan berbagai unsur kekuatan seperti ancaman, penghargaan, otoritas, ataupun bujukan. Kepemimpinan dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana, ataupun proses untuk membujuk orang lain agar bersedia melakukan secara sukarela, ada berbagai faktor yang dapat menggerakkan orang lain yaitu ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan (**Rivai, 2000 : 3**)

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mendapatkan, menggunakan serta menggerakkan sumber daya yang tersedia guna mencapai tujuan perusahaan. (**Mulia Nasution, 2000 : 222**)

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi yang baik langsung maupun tidak langsung dengan

maksud menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesabaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin tersebut. Seorang pemimpin boleh berpartisipasi tinggi untuk dirinya sendiri, tetapi itu tidak memadai apabila ia tidak berhasil menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. (**Anoraga, 2003 : 2**)

Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai kemampuan mengarahkan pengikutnya untuk bekerja bersama dengan kepercayaan serta ikut mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka. Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam kelompok, beberapa dari anggota akan memimpin sedangkan sebagian besar akan mengikuti (**Terry, 2000 : 152**).

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar mereka suka berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan kelompok (**Winardi, 2000 : 56**). Agar organisasi dapat berjalan lancar dengan baik maka kepemimpinan harus berfungsi sebagaimana mestinya. Fungsi pemimpin tidak hanya sebagai manajer tapi sekaligus transformasional yang nantinya diharapkan dapat membawa perusahaan mencapai tujuan kerja yang melebihi ekspektasi secara berkelanjutan (**Kirana, 1997 :67**).

Selanjutnya Fungsi kepemimpinan adalah fungsi pemimpin yang ditampilkan dalam kelompok kerjanya dalam rangka membina dan mengarahkan kegiatan kelompok agar efektif dan efisien pelaksanaannya. Ada dua fungsi kepemimpinan yang utama, yaitu :

(1) Fungsi pemecahan masalah atau fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task related*). Fungsi ini menyangkut pemberian saran pemecahan masalah, informasi dan pendapat, (2) Fungsi sosial atau pembinaan kelompok (*group maintenance*) yang berfungsi mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok untuk melaksanakan kegiatan lancar, memberikan pujian dan menengahi ketidaksepakatan

dalam kelompok. (Isyadi, 2000:156)

Fungsi kepemimpinan itu tersendiri memiliki dua dimensi, yaitu

(1) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya, (2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok organisasi yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan-kebijakan. (Nawawi, 2004:74)

Berdasarkan kedua dimensi itu, selanjutnya secara operasional kepemimpinan dapat dibedakan kedalam lima fungsi kepemimpinan, yaitu : (1) Fungsi Instruktif, berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin (bawahan), (2) Fungsi Konsultatif, berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah meskipun pelaksanaannya sangat bergantung pada pemimpin. Pimpinan dalam mengambil keputusan memerlukan pertimbangan orang-orang yang dipimpinnya (bawahan), (3) Fungsi partisipatif, berusaha mengikutsertakan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya, (4) Fungsi delegasi, memberikan pelimpahan wewenang dalam membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan pimpinan, (5) Fungsi pengendalian, mengatur anggotanya secara terarah dalam koordinasi yang efektif, sehingga tercapainya tujuan bersama yang maksimal (Nawawi, 2004:75)

R. Wayne Peace Don F. Faules (2001,276), mengemukakan kepemimpinan diwujudkan melalui gaya kerja (*opening style*) atau cara bekerja sama dengan orang lain yang konsisten melalui apa yang dikatakannya (bahasa) dan apa yang

diperbuatnya (tindakan), seseorang membantu orang lain untuk memperoleh hasil yang diinginkan.

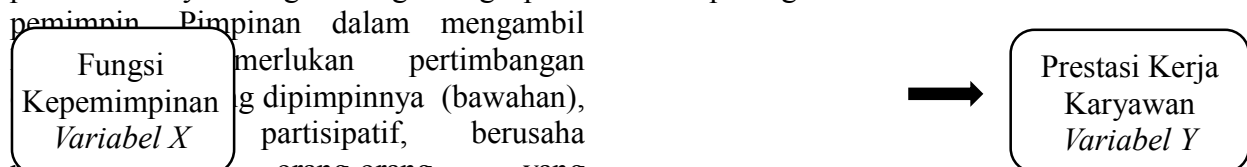
1.5 Penelitian Terdahulu

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Perstasi Kerja Karyawan pada PT Pelindo III Cabang Semarang, Menunjukkan bahwa hasil yang signifikan antara kepemimpinan dan kompensasi, jika ketiga faktor ini bersinergi secara seimbang maka kerugian yang diakibatkan oleh kesalahan dalam bekerja dapat ditekan seminimal mungkin untuk mendapat hasil kerja yang optimal. Dengan prestasi kerja karyawan yang baik maka kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan dapat sesuai dengan harapan perusahaan. Peneliti oleh Ema Ratna, Sudharto P, Sri Suryoko, 2014.

1.6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesa

a. Kerangka Pemikiran

Sebagaimana penjelasan diatas dan berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian ini maka kerangka pemikiran dapat digambarkan Gambar 1.1



Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah dan kerangka teoritis, maka penulis mencoba untuk mengajukan suatu hipotesis yang perlu diuji kebenarannya melalui penelitian lapangan yaitu sebagai berikut : “Diduga ada pengaruh antara fungsi kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan”. Apabila penerapan fungsi kepemimpinan baik maka cenderung prestasi kerja akan meningkat, demikian juga sebaliknya apabila penerapan fungsi kepemimpinan tidak baik maka cenderung prestasi kerja karyawannya akan menurun.

b. Hipotesa

Apabila penerapan fungsi kepemimpinan

baik maka cenderung prestasi kerja akan meningkat, demikian juga sebaliknya apabila penerapan fungsi kepemimpinan tidak baik maka cenderung prestasi kerja karyawannya akan menurun. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel :

1. Variabel Independent (Variabel Bebas) adalah sejumlah gejala atau faktor yang mempengaruhi variabel terikat. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah fungsi kepemimpinan berdasarkan pendapat oleh (Nawawi 2004 : 75) yang diukur melalui beberapa dimensi sebagai berikut : Fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi dan fungsi pengendali
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat) merupakan yang muncul karena pengaruh variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian adalah prestasi kerja karyawan yang diukur melalui beberapa dimensi.

1.7 Metode Penelitian

Lokasi penelitian yaitu, penelitian ini penulis mengambil lokasi pada PT Arara Abadi Distrik Resort Rasau Kuning Perawang yang beralamat Jalan Mandiangin, Desa Pinang Sebaatang Barat, Kecamatan Tualang.

Populasi dan Sampel Dalam penelitian ini Populasinya yaitu seluruh karyawan tetap khusus PT Arara Abadi Distrik Resort Rasau Kuning Perawang yang berjumlah 73 orang pada tahun 2016.

Data yang diperoleh peneliti yaitu Data Primer, data yang langsung penulis peroleh berupa tanggapan narasumber yakni PT Arara Abadi Resort Rasau Kuning Perawang khususnya pada karyawan tetap. Dan data sekunder yaitu data yang sudah tersedia pada perusahaan seperti jumlah karyawan, absensi karyawan, dan tingkat perputaran tenaga kerja.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu (1) Wawancara artinya komunikasi atau pembicaraan dua arah yang dilakukan oleh

pewawancara dan responden baik secara langsung (tatap muka), maupun tidak langsung (telephone atau e-mail) untuk menggali informasi yang relevan dengan tujuan penelitian (Murti Sumarni dan Salamah Wahyuni, 2005:85). Penulis melakukan wawancara secara langsung terhadap pihak karyawan tetap PT Arara Abadi Distrik Reseot Rasau Kuning dalam penelitian ini, (2) Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono,2004:135). Metode ini digunakan untuk mendapatkan data penilaian prestasi kerja karyawan melalui pertanyaan-pertanyaan secara tulis yang digunakan penulis untuk memperoleh informasi dari responden pada PT Arara Abadi Resort Rasau Kuning Perawang. Alasan menggunakan metode ini untuk tidak mengganggu aktivitas karyawan dan karyawan bisa menjawab pada waktu jam istirahat atau diluar jam kerja. (3) Studi pustaka yaitu penulis mencari referensi dari berbagai sumber jurnal, penelitian dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian

Selanjutnya teknik analisa data yang dilakukan peneliti yaitu analisis deskriptif yaitu dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai metode. Dan analisis kuantitatif yang berhubungan dengan perhitungan statistik dengan program SPSS.

1. Uji Validitas

Cara menguji validitas kuesioner dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara data masing-masing pertanyaan dengan skor total yang dapat dilihat dengan menggunakan rumus teknik korelasi pearson product moment yaitu sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

- X = skor pertanyaan
- Y = skor total
- n = jumlah responden

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Korelasi pearson product moment merupakan pengukuran parametrik yang akan menghasilkan koefisien korelasi yang berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel. Nilai koefisien korelasi hitung harus lebih besar dari nilai koefisien korelasi tabel. Jika koefisien korelasi lebih kecil dari nilai tabel, maka butir pertanyaan yang digunakan tidak valid dan harus dihilangkan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang (responden) terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2004:41)

- Jika r^{alpha} positif atau lebih besar dari r^{tabel} maka pernyataan reliabel
- Jika r^{alpha} negative atau lebih kecil dari r^{tabel} maka pernyataan tidak riabel

3. Analisis regresi linear sederhana

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear sederhana yaitu menganalisis data hasil penilaian yang tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan reliabilitas (Sugiyono, 2004). Untuk melihat pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan digunakan regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = variabel terikat yaitu prestasi karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X=variabel bebas yaitu fungsi kepemimpinan

4. Uji Determinasi (r^2)

Untuk menganalisis koefisien korelasi linear sederhana (r) atau untuk melihat hubungan keduanya dilihat dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, maka dipergunakan koefisien determinasi untuk mengukur sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi terkoreksi atau model regresi maka model yang didapat akan semakin baik dan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono,2000.

$$r^2 = \frac{b(n \sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

5. Uji persial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara persial atau individu pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah banyaknya subyek

Nilai t hitung dibandingkan dengan t

tabel pada taraf nyata 95%, untuk $\alpha=0,05$ (5%) dengan derajat bebas (dk) = n-2

HASIL

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Pengujian validitas dari instrumen penelitian dilakukan dengan menghitung angka korelasi atau r hitung dari nilai jawaban tiap responden untuk tiap butir pertanyaan, kemudian dibandingkan dengan r tabel. Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 73 - 2 = 71 = 0,230$. Tingkat signifikansi 5%, maka didapat r tabel 0,230. Setiap butir pertanyaan dikatakan valid jika r hitung > r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011). Tabel 3.17 menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk masing-masing pernyataan fungsi kepemimpinan adalah berkisar antara (0,377) sampai (0,778) dan r hitung untuk masing-masing pernyataan prestasi kerja adalah berkisar antara (0,281) sampai (0,592). Hasil uji Semua nilai r hitung untuk masing-masing pernyataan lebih besar dari r tabel (0,230). Hal ini berarti bahwa setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah suatu instrumen telah dipastikan

alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Nilai reabilitas dalam penelitian ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini, Hasil Uji Reabilitas
Sumber: Pengolahan Data Penelitian 2017

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Fungsi Kepemimpinan	0,798	0,7	Reliabel
Prestasi Kerja	0,761	0,7	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.18 menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas fungsi kepemimpinan 0,798 yang menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa data fungsi kepemimpinan dalam penelitian ini adalah reliabel. Koefisien reliabilitas prestasi kerja karyawan yang bekerja di PT. Arara Abadi Distrik Resort Rasau Kuning adalah sebesar 0,761 lebih besar dari nilai kritis yang berarti data prestasi kerja karyawan reliabel untuk dilakukan uji tahap berikutnya.

Koefesien Determinasi berdasarkan Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,274 Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 27,4%. Sedangkan sisanya 62,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,523 ^a	,274	,263	3,397

a. Predictors: (Constant), Fungsi_Kepemimpinan

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu fungsi kepemimpinan (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Arara Abadi Distrik Resort Rasau Kuning. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program spss diperoleh data-data sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Sumber: Pengolahan Data Penelitian 2017

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25,649	5,019		5,111	,000
1 Fungsi_Kepemimpinan	,457	,088	,523	5,171	,000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

validitasnya. Pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2011). Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,7 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa

Berdasarkan tabel yang didapat dari hasil analisis menggunakan SPSS versi 20, maka didapat persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + BX + e$$

$$Y = 25,649 + 0,457X + e$$

Keterangan:

Y : Prestasi Kerja Karyawan

X : Fungsi Kepemimpinan

e : Variabel Pengganggu (*Error Term*)

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 25,649. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka prestasi kerja karyawan bernilai 25,649.
- Nilai koefisien regresi variabel fungsi kepemimpinan sebesar 0,457. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kualitas fungsi kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Arara Abadi Distrik Resort Rasau Kuning sebesar 0,457 dengan asumsi variabel lain tetap.

Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

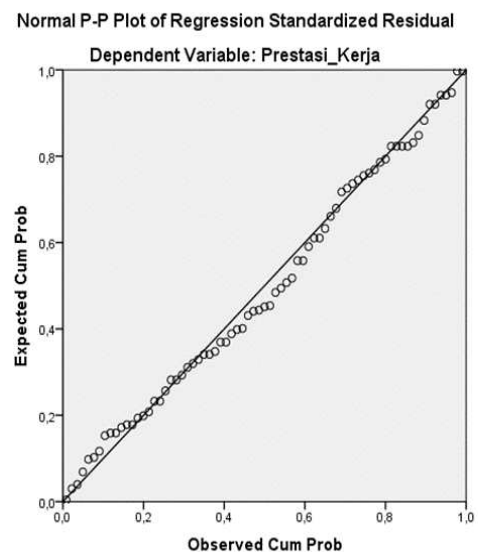
Secara Parsial (uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Untuk dapat mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen, maka dibandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} serta membandingkan nilai signifikan t dengan *level of significant* (α). Nilai dari *level of significant* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 persen (0,05). Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak. Bila H_0 ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen

terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005:40).

Berdasarkan data dari tabel 3.20 diatas diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= n - k - 1: \alpha/2 \\ &= 73 - 2 - 1: 0,05/2 \\ &= 70 : 0,025 \\ &= 1,994 \end{aligned}$$



keterangan: n : jumlah
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

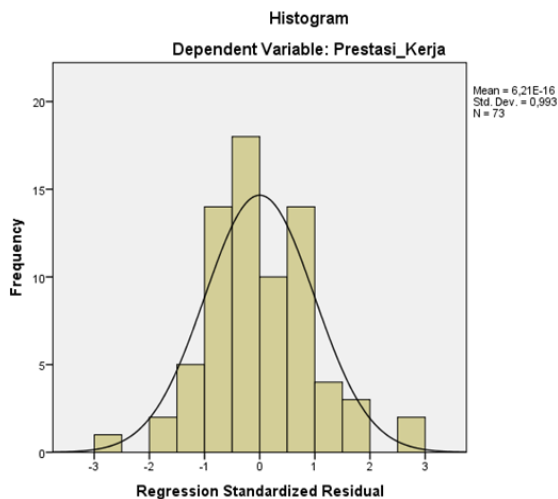
Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
 H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Hipotesis 1

Fungsi kepemimpinan, diketahui t_{hitung} (5,171) $> t_{tabel}$ (1,994) dan Sig.(0,000) $< 0,05$, yang artinya H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fungsi kepemimpinan secara individual atau parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arara Abadi Distrik Resort Rasau Kuning.

Hasil Uji Normalitas Data



Dari hasil gambar diatas dapat bahwa data tersebar di dalam kurva yang dapat disimpulkan data yang menjadi objek penelitian berdistribusi normal. Dari hasil gambar menunjukkan bahwa data berada didekat garis daigonal yang mengindikasikan data berdistribusi normal.

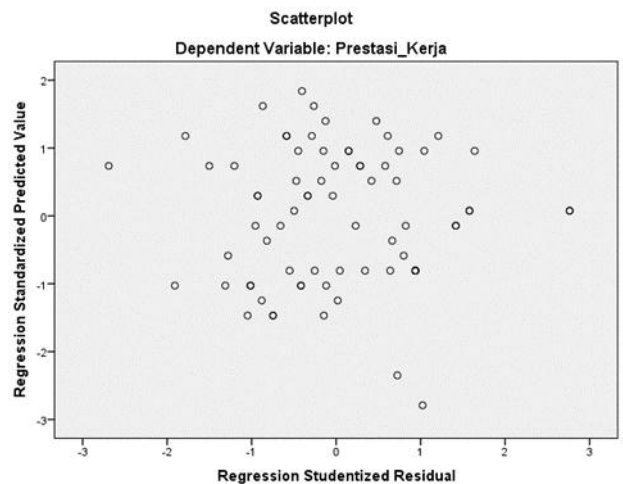
Hasil Uji Heterodeksitas

Uji Heterokedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variace dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variace dari satu residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika berbeda disebut heterokedasitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedasitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dengan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual yang telah di studentized. Dasar analisisnya adalah:

a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang

membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedasitas.

b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.



KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Fungsi kepemimpinan yang diterapkan PT. Arara Abadi Distrik Resort Rasau Kuning Perawang dinilai sudah sangat baik, artinya fungsi kepemimpinan yang diterapkan pimpinan PT. Arara Abadi Distrik Resort Rasau Kuning Perawang sudah sesuai dengan ketentuan dan tuntutan karyawan. Namun jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi fungsi kepemimpinan, dimensi *fungsi instruktif* dan *fungsi pengendali* relatif lebih tinggi sedangkan dimensi *fungsi delegasi* relatif lebih rendah. Ini berarti bahwa pimpinan Arara Abadi Distrik Resort Rasau Kuning Perawang masih perlu meningkatkan kemampuan karyawan sebagai fungsi delegasi.
2. Prestasi Kerja Karyawan PT. Arara Abadi Distrik Resort Rasau Kuning Perawang

memiliki tingkat prestasi kerja yang sangat bagus. Namun jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi prestasi kerja, dimensi sistem kompensasi relatif lebih tinggi sedangkan dimensi tingkat stres relatif lebih rendah. Ini berarti bahwa perusahaan PT. Arara Abadi Distrik Resort Rasau Kuning Perawang masih perlu menurunkan tingkat stres kerja karyawan dengan mengadakan kegiatan-kegiatan untuk mengurangi tingkat stres karyawan.

3. Berdasarkan pengujian secara parsial (uji-t), dapat disimpulkan bahwa variabel fungsi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

SARAN

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fungsi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Arara Abadi Distrik Resort Rasau Kuning Perawang, sehingga disarankan bagi pimpinan perusahaan untuk dapat menjaga dan meningkatkan fungsi kepemimpinan. Dimensi fungsi kepemimpinan yang harus ditingkatkan yaitu dimensi *fungsi delegasi*.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Arara Abadi Distrik Resort Rasau Kuning Perawang memiliki tingkat prestasi kerja yang sangat baik, sehingga disarankan bagi perusahaan PT. Arara Abadi Distrik Resort Rasau Kuning Perawang untuk dapat menjaga dan meningkatkan prestasi kerja karyawan
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Nawawi, H, Hadari, 2004, Kepemimpinan Yang Efektif, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nasution, Mulia, SE. 2004. Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan. Djambatan : Jakarta.
- Winardi. 2000. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Rineka Cipta : Bandung
- Rivai, Veithzal, 2004, Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi, Rajawali Pers, Jakarta.
- Terry, R, Goerge, Alih Bahasa J Smith DMF, 2000, Prinsip-Prinsip Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta.
- Dessler, Gary, Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 2. Ahli Bahasa Paramita Rahayu, Jakarta : PT Manca Jaya Cemerlang, 2008.
- Handoko, T. Hani, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE, 1994
- Hasibuan, S.P, Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara, 2000.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Rosda Karya, 2000.
- Martoyo, Susilo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 4, Yogyakarta : BPFE, 2000.
- Notoatmodjo, Soekidjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta, 2003.
- Siagian, Sondang P., Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara, 2001.
- Nurgiantoro Burhan, Statistik Terapan Untuk Ilmu – Ilmu Sosial. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2002.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Simamora, Henry, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Yogyakarta : YKPN, 2001.