THE EFFECT OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP, WORK DISCIPLINE, AND WORK ENVIRONMENT ON WORK ACHIEVEMENTS WITH MOTIVATION AS A MEDIATION VARIABLE

Ifa Septina Puspitasari[1)], Maria Magdalena Minarsih, SE. MM[2)], Adji Saputra, SE. MM[3)]
[1)]Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang
[2)3)]Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

PT. LION SUPERINDO adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang ritel yang berdiri sejak tahun 1997, kini Super Indo telah memiliki 155 gerai yang tersebar di 38 kota di Pulau Jawa dan bagian Selatan Sumatera, dan 3 supermarket waralaba, Super Indo Express yang berlokasi di Tangerang Selatan dan Bekasi. Gaya kepemimpinan di PT. Lion Superindo yaitu gaya kepemimpinan Transaksional yang menyebabkan terjadinya hubungan yang tidak baik antara pemimpin dan karyawan sehingga mengakibatkan tidak tercapainya prestasi kerja karyawan. Ada beberapa faktor lain yang bias menunjang tercapainya prestasi kerja karyawan selain gaya kepemimpinan di suatu perusahaan tersebut yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi akan meningkatkan prestasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada PT. LION SUPERINDO cabang ngesrep. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 150. Teknik sampling menggunakan teknik simple random sampling. Sampel penelitian berjumlah 60 responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y1), Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y1) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y1), Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja(Y2), Disiplin Kerja(X2) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja(Y2), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja(Y2) dan motivasi mampu memoderasi hubungan antara variabel tersebut.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

PT. LION SUPERINDO is a retail company that was established in 1997, now Super Indo has 155 outlets spread across 38 cities on Java Island and Southern Sumatra, and 3 franchise supermarkets, Super Indo Express, located in South Tangerang and Bekasi. Leadership style at PT. Lion Superindo is a Transactional leadership style that causes bad relationships between leaders and employees, resulting in the failure to achieve employee work performance. There are several other factors that can support the achievement of employee work performance in addition to the leadership style in a company that is work discipline, work environment and motivation will improve work performance. This study aims to determine the effect of transactional leadership style, work discipline and work environment on work performance with motivation as an mediasi variable at PT. LION SUPERINDO ngesrep branch. The population in this study were all 150 employees. The sampling technique used was simple random sampling technique. The research sample amounted to 60 respondents. This research is quantitative research. Methods of collecting data using a questionnaire. The results of this study indicate that the Transactional Leadership Style (X1) has a positive and not significant effect on Job Performance (Y1), Work Discipline (X2) has a positive and significant effect on Job Performance (Y1) and Work Environment (X3) has a positive and significant effect on Achievement Work (Y1), Transactional Leadership Style (X1) has a positive effect on work motivation (Y2), Work Discipline (X2) has a positive effect on Work Motivation (Y2), Work Environment (X3) has a positive effect on Work Motivation (Y2) and motivation can moderate the relationship between these variables.

Keywords: Transactional Leadership Style, Work Discipline, Work Environment, Work Achievement, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang diiringi pertumbuhan ekonomi dan teknologi menuntut dunia usaha mengantisipasi perkembangan yang sangat pesat dengan munculnya berbagai perusahaan dibidang ritel guna untuk memenuhi kebutuhan hidup, pada satu sisi mencerminkan kesejahteraan masyarakat tetapi disisi lain perkembangan ini menyebabkan semakin ketatnya persaingan dalam perusahaan ritel. Persaingan bebas ini menuntut perusahan – perusahaan untuk terus berbenah, agar tetap dapat bersaing dalam perdagangan bebas tersebut. Salah satu hal terpenting agar suatu perusahaan memiliki kemampuan bersaing yang tinggi adalah sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan kunci dari sebuah penentuan tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan. Dalam mencapai tujuannya, sebuah organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja guna mencapai pretasi kerja dengan baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan sangat baik agar kinerja karyawan dapat terus meningkat dan mencapai prestasi kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Selain itu, visi dan misi perusahaan juga tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya kerja sama yang baik antara pimpinan dan karyawan. Maju mundurnya perusahaan juga sangat bergantung pada gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja serta prestasi kerja yang diperoleh karyawan ditengah maraknya persaingan perusahaan ritel di Indonesia saat ini. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan sering menghadapi kendala, diantaranya ketidakpuasan dari karyawan, yang dapat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan maupun prestasi perusahaan secara keseluruhan.

Adanya perubahan lingkungan perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan, sebab dalam perubahan perusahaan baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses relatif lama. Pada umumnya pemimpin dijadikan sebagai panutan oleh karyawannya, sehingga perubahan yang lebih baik harus dimulai dari tingkatan yang paling tinggi (pemimpin) hingga ke tingkatan yang paling rendah.

PT. LION SUPERINDO adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang ritel yang berdiri sejak tahun 1997, Super Indo tumbuh dan berkembang bersama masyarakat Indonesia melalui kemitraan antara Salim Group, Indonesia dan Ahold Delhaize, Belanda. Kini Super Indo telah memiliki 155 gerai yang tersebar di 38 kota di Pulau Jawa dan bagian Selatan Sumatera, dan 3 supermarket waralaba, Super Indo Express yang berlokasi di Tangerang Selatan dan Bekasi.

Gaya kepemimpinan di PT. Lion Superindo yaitu gaya kepemimpinan Transaksional yang menyebabkan terjadinya hubungan yang tidak baik antara pemimpin dan karyawan sehingga mengakibatkan tidak tercapainya prestasi kerja karyawan. Ada beberapa faktor lain yang bisa menunjang tercapainya prestasi kerja karyawan selain gaya kepemimpinan di suatu perusahaan tersebut yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi akan meningkatkan prestasi kerja.

Dengan adanya kedisiplinan yang diciptakan oleh karyawannya, kinearja karyawan superindo akan meningkat sehingga dapat pula meningkatkan prestasi kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Dengan terus tumbuh dan memperluas jaringan, Super Indo selalu membuka kesempatan kerja bagi masyarakat lokal. Superindo selalu mengedepankan lingkungan kerja yang sehat dan inklusif yang dapat menginspirasi masyarakat luas untuk mencapai prestasi kerja yang baik dan mengembangkan potensi karir bersama Superindo. Semakin ketat dan maraknya persaingan didunia ritel menuntut perusahaan untuk dapat terus menduduki posisinya agar tetap dapat bersaing dan tetap mendapatkan posisinya sebagai tempat belanja pilihan masyarakat.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkin kan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap organisasi atau perusahaan. Jika seluruh karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas kerja dan tanggung jawabnya guna untuk mencapai prestasi kerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dengan atasan. Menurut Nitisemito (2001) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan
lain – lain.

Hasil penelitian terdahulu mengenai adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan adanya research gap antara peneliti satu dengan peneliti lainnya.

Dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya, PT. Lion Superindo sering sekali mengalami banyak masalah. Seperti adanya perbedaan sikap dan perilaku pada setiap individu dalam lingkungan bekerja. Serta kurangnya interaksi dari pimpinan yang menyebabkan gagalnya prestasi kerja yang diharapkan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Lion Superindo?
2. Apakah Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Lion Superindo?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Lion Superindo?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadapa Prestasi Kerja karyawan PT. Lion Superindo?
5. Apakah Kinerja Transaksional berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Lion Superindo?
6. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Lion Superindo?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadapa motivasi Kerja karyawan PT. Lion Superindo?

TELAAH PUSTAKA

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Sutrisno (2009) menyatakan prestasi adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karateristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Prestasi karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Menurut Simamora (2002) penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi organisasi kalangan karyawan

Motivasi

Siagian (2008) menyatakan bahwa motivasi artinya keseluruhan pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerjs dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Menurut Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa secara psikologis, aspek yang sangat penting bagi kepemimpinan adalah sejauh mana pemimpin mampu mempengaruhi motivasi kerja sumber daya manusianya agar mereka mampu bekerja produktif dengan tanggung jawab.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan Transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka pada arah tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas mereka (Robbins & Judge, 2008). Bass

(2003) mengemukakan kepemimpinan transaksional yang didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran yang menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahannya mengidentifikasikan apa yang harus dilakukan untuk memenuhi hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan transaksional juga dijelaskan oleh Thomas (2003) sebagai suatu gaya kepemimpinan yang mendapatkan motivasi para bawahannya dengan menyerukan ketertarikan mereka sendiri. Perilaku kepemimpinan terfokus pada hasil dari tugas dan hubungan dari pekerja yang baik dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan. Selanjutnya Mc Shane dan Von Glinow (2003) mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai kepemimpinan yang membantu orang mencapai tujuan mereka sekarang secara lebih efisien seperti menghubungkan kinerja dengan penghargaan yang dinilai dan menjamin bahwa karyawan mempuntai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Disiplin Kerja

Menurut Tohardi (2002) disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan oleh karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2008) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan.

Sedangkan menurut Marbun (2009) lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologi, sosial dan jaringan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivism, yang di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Lion Superindo yang berjumlah 150 orang. Populasi penelitian ini terdiri dari beberapa kelas yang berbeda, sehingga perlu dilakukan sampling, yaitu dengan penentuan jumlah subyek yang dapat dipilih, ditentukan sesuai jumlah sample yang dikendakai, artianya kuota ditentukan dari tipa kelas yang ada, tetapi sampel yang akan diambil (Sutrisno,2002).

Sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel atau acar untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya (Hadi. 2003). Penentuan sampling dilakukan dengan menggunakan teknik simple random sampling (Arikunto, 2003), dimana semua populasi karyawan di bagian pengemudi dan tiketing memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Sutrisno Hadi, 2003). Perhitungan sampelnya menggunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2003):

$$n= \frac{N}{1+N.e2}$$

dimana

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

Moe = margin of error merupakan tingkat kesalahgan maksimal yang masih dapat ditoleransi sebesar 10%

$n = \frac{N}{1+N.e^2}$

$n = \frac{150}{1+150\ (0,1)^2}$

n = 60

Uji Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations)* dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2011).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,60 (Ghozali, 2015). Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan kolerasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60 dan variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis asumsi – asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan regresi. Penelitian ini menggunakan tiga pengujian asumsi klasik, yaitu Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskidastisistas, dan Uji Normalitas.

Uji Normalitas dan Kolmogorov Smirnov

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali,2011). Pada prinsipnya, normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya :

a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dan nilai tolerance. Apabila nilai tolerance mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2011).

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara ZRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-standardized.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model Regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ferdinand,2011).

Hasil dari regresi ini berupa koefisien yang dipilih dengan cara melakukan prediksi nilai variabel depan dan dengan suatu persamaan sebagai berikut:

$Y1 = \beta0 + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + e$

$Y2 = \alpha0 + \beta4Y1 + e$

Keterangan :

Y1 : Variabel Motivasi Kerja
Y2 : Variabel Prestasi Kerja
X1 : Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional
X2 : Variabel Disiplin Kerja
X3 : Variabel Lingkungan Kerja

Pengujian Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *godness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (R2), nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana Ho ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana Ho diterima (Ghozali,2011).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas

Variabel/ Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional			
Indikator 1	0,742	0,2542	Valid
Indikator 2	0,716	0,2542	Valid
Indikator 3	0,726	0,2542	Valid
Disiplin Kerja			
Indikator 1	0,692	0,2542	Valid
Indikator 2	0,836	0,2542	Valid
Indikator 3	0,704	0,2542	Valid
Lingkungan Kerja			
Indikator 1	0,496	0,2542	Valid
Indikator 2	0,688	0,2542	Valid
Indikator 3	0,710	0,2542	Valid
Indikator 4	0,697	0,2542	Valid
Motivasi Kerja			
Indikator 1	0,584	0,2542	Valid
Indikator 2	0,470	0,2542	Valid
Indikator 3	0,661	0,2542	Valid
Indicator 4	0,572	0,2542	Valid
Indikator 5	0,512	0,2542	Valid
Prestasi Kerja	0.569	0,2542	Valid
Indikator 1	0,472	0,2542	Valid
Indikator 2	0,715	0,2542	Valid
Indikator 3	0,544	0,2542	Valid
Indicator 4	0,571	0,2542	Valid
Indikator 5			

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur vaariabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0,2542 (Nilai r tabel untuk n-2 = 58).

Hasil Pengujian Reliabilitas

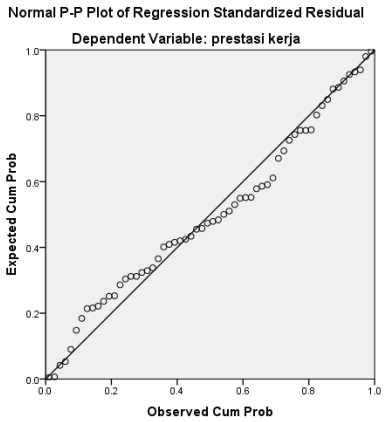
Variabel/ Indikator	Alpha	α	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional	0,790	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,800	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,753	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,709	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja	0, 719	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

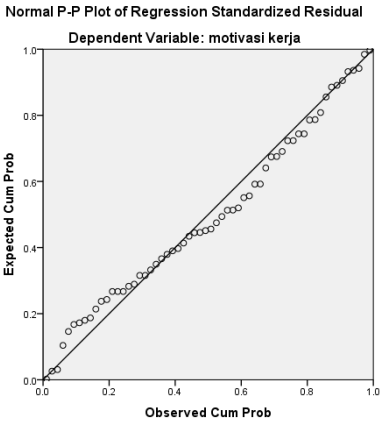
Dari tabel diatas hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yakni diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing – masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Kemudian untuk selanjutnya item – item pada masing – masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas

Uji 1



Uji 2



Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari gambar diatas sebaran titik-titik dari gambar Normalitas relatif mendekati garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hasil ini sejalan dengan asumsi klasik dari regresi linier dengan pendekatan OLS.

Uji Multikolinieritas

Uji 1

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Transaksional	.996	1.004
	Disiplin Kerja	.935	1.069
	lingkungan kerja	.935	1.070
a. Dependent Variable: prestasi kerja			

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Uji 2

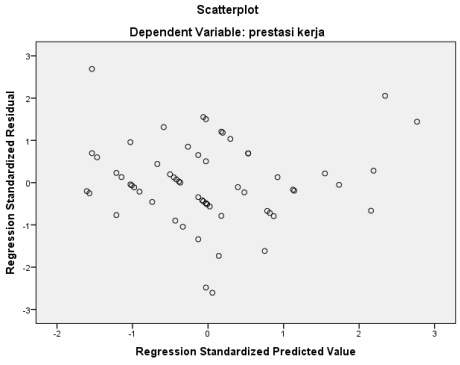
Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Transaksional	.996	1.004
	Disiplin Kerja	.935	1.069
	lingkungan kerja	.935	1.070
a. Dependent Variable: motivasi kerja			

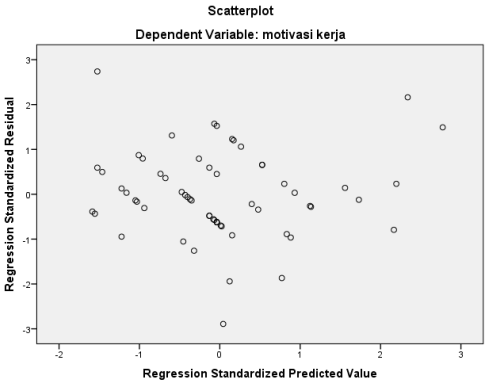
Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel kepemimpinan transaksional (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* >0,10 dan memiliki nilai VIF <10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada atau tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heterokedastisitas

Dari *scatterplots* dibawah ini terlihat titik – titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan dalam melakukan pengujian.





Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Gambar *Scaterplot* Uji Heteroskedastisitas Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Dari scatterplots dibawah ini terlihat titik – titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan dalam melakukan pengujian.

Analisis Regresi Berganda

Uji 1

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.654	1.599		.409	.684
	Kepemimpinan Transaksional	.049	.078	.047	.630	.531
	Disiplin Kerja	.173	.076	.176	2.281	.026
	lingkungan kerja	.788	.079	.765	9.912	.000
a. Dependent Variable: prestasi kerja						

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Uji 2

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.048	1.484		.706	.483
Kepemimpinan Transaksional	.044	.073	.043	.607	.546
Disiplin Kerja	.159	.070	.167	2.257	.028
lingkungan kerja	.783	.074	.785	10.619	.000
a. Dependent Variable: motivasi kerja					

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Y2= 0,047X1 + 0,176X2 + 0,765X3

Y= 0,043X1 + 0,167X2 + 0,785X3

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

X1= Kepemimpinan Transaksional

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Transaksional sebesar 0,047 bernilai positif, artinya semakin bagus kepemimpinannya maka akan semakin mempengaruhi prestasi kerja karyawan
2. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,176 bernilai positif, artinya semakin bagus disiplin kerja dari karyawan maka akan semakin mempengaruhi prestasi kerja karyawan
3. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,765 bernilai positif, artinya semakin baik lingkungam kerjanya maka akan semakin mempengaruhi prestasi kerja karyawan
4. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transaksional sebesar 0,043 bernilai positif, artinya semakin baik kepemimpinan transaksional maka akan semakin mempengaruhi motivasi kerja
5. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,167 bernilai positif, artinya semakin baik disiplin kerja maka akan semakin mempengaruhi motivasi kerja
6. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,785 bernilai positif, artinya semakin baik lingkungam kerjanya maka akan semakin mempengaruhi prestasi kerja karyawan

UJI t

Uji 1

Coefficients[a]		
Model	t	Sig.
(Constant)	.706	.483
Kepemimpinan Transaksional	.607	.546
Disiplin Kerja	2.257	.028
lingkungan kerja	10.619	.000
a. Dependent Variable: motivasi kerja		

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Uji 2

Coefficients[a]		
Model	t	Sig.
(Constant)	.409	.684
Kepemimpinan Transaksional	.630	.531
Disiplin Kerja	2.281	.026
lingkungan kerja	9.912	.000
Dependent Variable : Prestasi kerja		

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

a. Hasil nilai probabilitas dari variable kepemimpinan 0,483< 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja, dan Hasil nilai probabilitas dari variable kepemimpinan 0,531 < 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja

b. Hasil nilai probabilitas dari variable disiplin kerja 0,028 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan Hasil nilai probabilitas dari variable disiplin kerja 0,026 < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

c. Hasil nilai probabilitas dari variable lingkungan kerja 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan Hasil nilai probabilitas dari variable lingkungan kerja 0,000 < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Uji F

ANOVA[a]					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	124.509	3	41.503	41.191	.000[b]
Residual	56.425	56	1.008		
Total	180.933	59			
a. Dependent Variable: prestasi kerja					
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja					

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pengujian secara simultan kepemimpinan transaksional, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Dari tabel diperoleh nilai F Hitung sebesar 41,191 dengan nilai Probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F Hitung (41,191) > F Tabel 2,76 dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000<0,05; sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan transaksional, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji 1

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830[a]	.688	.671	1.004
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: prestasi kerja				

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Uji 2

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845[a]	.714	.699	.932
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: motivasi kerja				

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel 4.16 ditunjukkan nilai Adj R^2 diperoleh sebesar 0,671 dan 0,699 yang artiya 67,1 % variasi dari kepemimpinan transaksional, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dan 69,9 % kepemimpinan transaksional, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sedangkan sisanya 32,9% dan 30,1% dijelaskan oleh faktor lain kepuasan kerja dan budaya organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja di PT. Lion Superindo.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Lion Superindo.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja di PT. Lion Superindo.
4. Hasil penelitian menunjukkan variable Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Lion Superindo.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Lion Superindo.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Lion Superindo.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Lion Superindo.

Saran

Saran – saran yang dapat diberikan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian variable kepemimpinan transaksional, ada beberapa responden yang kurang setuju dengan pihak manajemen selalu mengintervensi bila tidak sesuai dengan standar. Maka dari itu sebaiknya tim manajemen PT. Lion Superindo untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya.
2. Dari hasil penelitian variable disiplin kerja, ada beberapa responden yang kurang setuju. Maka sebaiknya karyawan PT. Lion Superindo lebih

memperhatikan penampilan kerja yang sesuai dengan SOP guna untuk meningkatkan prestasi kerja .

3. Dari hasil penelitian variable lingkungna kerja ada beberapa responden yang kurang setuju dengan hubungan antar karyawan, oleh sebab itu tim manajemen juga harus memperhatikan hubungan atau lingkungan kerja bagi seluruh karyawannya agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis antar karyawan di PT. Lion Superindo.

DAFTAR PUSTAKA

Aji, Oki Prasetyo. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Masscom Graphy Semarang

Alex S. Nitisemito, 2001, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

AA. Anwar Prabu, Mangkunegara,2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosdakarya.

Brown and Gaylor. 2002. *Organizational Commitment in Higher Education*. Jackson State University:Mississipi.

Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.

Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.

Gibson. P. Jr. 2008. *Organizations : Behavior Structure Processes*. Eleventh Edition. New York : Mc Graw Hill.

Gunawan, Danny. 2013. Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen* ISSN 2302-0199. Volume 2, No. 1, November 2013

Hadi, Sutrisno. 2003. *Metodologi Research* Jilid III. Yogyakarta: Andi Offset.

Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Haji Masagung.

___2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Haji Masagung.

Hasibuan, Malayu, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manuisa*, Bandung: Penerbit Bumi Aksara

Marzuki, 2005, *Metodologi Riset*, Yogyakarata: Ekonisia

McShane, Steven L., dan Glinow Von, Mary Ann. 2009. *Organizational Behavior*. 3rd edition. McGrawHill. USA.

Rivai Veitzal, 2008, *Islamic financial Management*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S.P. dan Judge, T.A., 2008, *Perilaku Organisasi.* Edisi 12, Diterjemahkan Oleh Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta.

Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju

Siagian, Sondang, 2008, *Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan kedua, Rineka Cipta, Jakarta.

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan 16, CV . Alfabetta, Bandung.

Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Cetakan keempat, Prenada Media Goup, jakarta.

Veithzal Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.