



**PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK.
WITEL MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**MEILISA PUTRI
1615310144**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MEILISA PUTRI
NPM : 1615310144
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK.
WITEL MEDAN

MEDAN, Agustus 2020

KETUA PROGRAM STUDI

dy

(Nurafrina Siregar S.E., M.Si)



(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(Dr. Bambang Widjanarko, S.E., MM)

PEMBIMBING II

(Mesra B, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL
SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MEILISA PUTRI
NPM : 1615310144
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK.
WITEL MEDAN

MEDAN, Agustus 2020



(Nurafrina Siregar S.E., M.Si)

ANGGOTA-II

(Mesra B, S.E., M.M)

ANGGOTA -I

(Dr. Bambang Widjanarko, S.E., MM)

ANGGOTA-III

(Rizal Ahmad, SE.,MSi)

ANGGOTA-IV

(Emi Wakhyuni, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : MEILISA PUTRI
NPM : 1615310144
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI
INDONESIA, TBK. WITEL MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Agustus 2020



(Meilisa Putri)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Meilisa Putri
Tempat/ Tanggal Lahir : Namo uncim/ 07 Mei 1999
NPM : 1615310144
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Dusun Ringin Sari

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Agustus 2020

Yang membuat pernyataan



Meilisa Putri



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: MEILISA PUTRI
Tempat/Tgl. Lahir	: NAMO UNCIM / 07 Mei 1999
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1615310144
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Salah Kredit yang telah dicapai	: 123 SKS, IPK 3.59
Nomor Hp	: 081377197603
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :	

Judul

Pengaruh Komitmen Karyawan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan

Isi : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu



Rektor

(Dr. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 06 November 2019

Pemohon,

(Meilisa Putri)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Dr Bambang Widjanarko, SE., MM)

Tanggal : 11/11/19

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

(Nurafina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II :

(Mesra B, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MEILISA PUTRI
 NPM : 1615310144
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Dr Bambang Widjanarko, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Karyawan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
03 Juli 2020	BAB I. IDENTIFIKASI MASALAH Kata Belum dan Kata Tidak sebaiknya diganti. Setiap Kata Penulis di Ganti dgn Kata Peneliti. BAB. Utk Penelitian Terdahulu Di Tambah minimal di Kutip dari 6 Peneliti. Kerangka Konsep di Rubah sesuai Arahan BAB III Jadwal Penelitian disesuaikan dgn Kondisi Saat ini. BAB IV. Pembahasan disesuaikan dengan Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah dan Hipotesis. Uji Validasi di Perbaiki Sesuai Arahan. BAB V. Kesimpulan dan Saran. Sesuaikan dgn Pembahasan	Revisi	
04 Juli 2020	ACC Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 03 Agustus 2020
Dosen Pembimbing,



Dr Bambang Widjanarko, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MEILISA PUTRI
NPM : 1615310144
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Mesra B, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Karyawan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
03 Agustus 2020	Perbaiki cara penulisa, tabel dan lampiran	Revisi	
03 Agustus 2020	ACC untuk sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 03 Agustus 2020
Dosen Pembimbing,



Mesra B, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MEILISA PUTRI
 NPM : 1615310144
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Mesra B, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Karyawan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
03 Agustus 2020	Perbaiki cara penulisa, tabel dan lampiran	Revisi	
03 Agustus 2020	ACC untuk sidang meja hijau	Disetujui	
03 Oktober 2020	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 26 Oktober 2020
 Dosen Pembimbing,



Mesra B, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MEILISA PUTRI
 NPM : 1615310144
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Dr Bambang Widjanarko, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Karyawan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
23 Juli 2020	BAB I. IDENTIFIKASI MASALAH Kata Belum dan Kata Tidak sebaiknya diganti. Setiap Kata Penulis di Ganti dgn Kata Peneliti. BAB. Utk Penelitian Terdahulu Di Tambah minimal di Kutip dari 6 Peneliti. Kerangka Konsep di Rubah sesuai Arahan BAB III Jadwal Penelitian disesuaikan dgn Kondisi Saat ini. BAB IV. Pembahasan disesuaikan dengan Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah dan Hipotesis. Uji Validasi di Perbaiki Sesuai Arahan. BAB V. Kesimpulan dan Saran. Sesuaikan dgn Pembahasan	Revisi	
24 Juli 2020	ACC Meja Hijau	Disetujui	
26 Oktober 2020	ACC JILID LUKS	Disetujui	

Medan, 26 Oktober 2020
Dosen Pembimbing,



Dr Bambang Widjanarko, SE., MM

Judul : Permohonan Meja Hijau

Medan, 26 Oktober 2020
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MEILISA PUTRI
Tempat/Tgl. Lahir : Namo Uncim / 7 Mei 1999
Nama Orang Tua : PATUT SITEPU
P. M : 1615310144
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082286909087
Alamat : DUSUN RINGIN SARI

Saya yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Komitmen Karyawan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **XXL**

Mengetahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Bambang Widjanarko, S.E., M.M.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

MEILISA PUTRI
1615310144

Mengetahui :

- Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

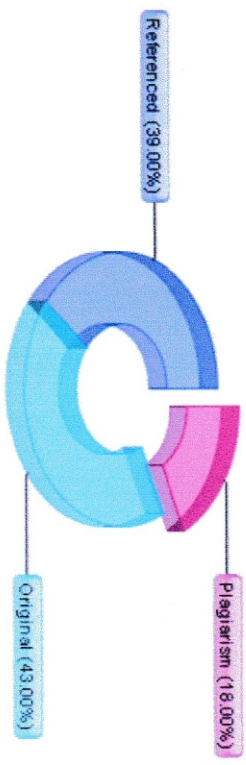
Plagiarism Detector v. 1731 - Originality Report 06/08/2020 07.16.37

Analyzed document: MELISSA PUTRI_1615310144_Manajemen.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian



Relation chart:



Distribution graph:

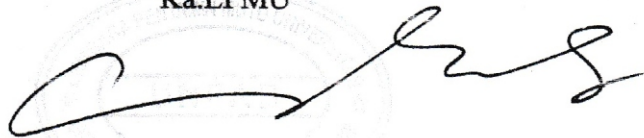
SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2645/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: MEILISA PUTRI

: 1615310144

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nyanya terhitung sejak tanggal 06 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 06 Agustus 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,

Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

ABSTRAK

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara serempak variabel komitmen karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengolahannya dilakukan dengan program SPSS. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa komitmen karyawan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel komitmen karyawan lebih kecil dari nilai t_{tabel} $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,358 > 2,011$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,023 > 0,05$). Besarnya pengaruh dari komitmen karyawan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,206 yang berarti peningkatan komitmen karyawan (X_1), maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,206 satuan. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (X_2) adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,239 > 2,011$) dan nilai Sig. $< 0,05$. ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,540, yang berarti peningkatan gaya kepemimpinan (X_2), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,540 satuan. Komitmen karyawan dan gaya kepemimpinan secara serempak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 16,001 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 16,001 = ($16,001 > 2,81$).

Kata Kunci : Komitmen Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and partially analyze the influence of employee commitment variables on employee performance. To know and analyze the effect of leadership style variables partially on employee performance. to know and analyze the effect of employee commitment and leadership style variables simultaneously on employee performance at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis with the SPSS program. The results of quantitative analysis show that employee commitment partially has a positive effect on the performance of employees of PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. Tested and accepted based on the tcount value of the employee commitment variable is smaller than the tcount > t table (2.358 > 2.011) and the Sig. <0.05 (0.023 > 0.05). The magnitude of the influence of employee commitment (X1) on employee performance (Y) is 0.206, which means an increase in employee commitment (X1), it will reduce employee performance (Y) by 0.206 units. Leadership style partially has a positive influence on the performance of employees of PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. Tested and acceptable based on the t-count value of the leadership style variable (X2) is tcount > ttable (5,239 > 2,011) and the Sig. <0.05. (0.000 <0.05). The magnitude of the influence of leadership style (X2) on employee performance (Y) is 0.540, which means an increase in leadership style (X2) will increase employee performance (Y) by 0.540 units. Employee commitment and leadership style simultaneously have a positive influence on the performance of PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. Tested and acceptable based on the calculated F value of 16.001 with a significant level of 0.000, greater than the Ftable value with a significant level of 95% ($\alpha = 0.05$), which is $16.001 = (16.001 > 2.81)$.

Keywords: Employee Commitment, Leadership Style and Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
LEMBARAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi.....	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
F. Keaslian Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	13
1. Kinerja Karyawan	18
2. Komitmen Karyawan.....	15
3. Gaya Kepemimpinan	21
B. Penelitian Sebelumnya.....	24
C. Kerangka Konseptual	26
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian	31
1. Lokasi Penelitian	31
2. Waktu Penelitian.....	28
C. Definisi Operasional Variabel.....	32
D. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi	35
2. Sampel	35
E. Jenis Data Dan Sumber Data	35
F. Skala Pengukuran Variabel	36
G. Teknik Pengumpulan Data.....	37
H. Teknik Analisis Data.....	38

1. Uji Kualitas Data	38
2. Uji Asumsi Klasik	40
3. Uji Hipotesis	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	45
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	45
a. Sejarah Singkat	45
b. Struktur Organisasi	46
c. Visi	47
d. Misi	47
e. Tujuan	48
2. Deskripsi Karakteristik Responden	48
a. Karakteristik Responden Jenis Kelamin	48
b. Karakteristik Responden Usia.....	49
c. Karakteristik Responden Pendidikan	49
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	50
4. Pengujian Validitas dan Realibilitas	58
a. Pengujian Validitas	58
b. Pengujian Reliabilitas.....	60
5. Pengujian Asumsi Klasik	62
a. Uji Normalitas Data	62
b. Uji Multikolinieritas Data	64
c. Uji Heterokedesitas	64
6. Regresi Linier Berganda	65
7. Uji Hipotesis	67
a. Uji F (Serempak).....	67
b. Uji t (Parsial).....	67
c. Koefisien Determinasi.....	69
B. Pembahasan.....	69
1. Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja	70
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	70
3. Pengaruh Komitmen Karyawan dan Gaya Kepemimpinan Secara Terhadap Kinerja	71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	73
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Identifikasi Fenomena Kinerja Karyawan	2
Tabel 1.2 Identifikasi Fenomena Komitmen Karyawan	5
Tabel 1.3 Identifikasi Fenomena Gaya Kepemimpimam	7
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	24
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	32
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....	34
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert	36
Tabel 3.4 Penafsiran Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelas.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden	49
Tabel 4.4 Pernyataan 1	51
Tabel 4.5 Pernyataan 2	51
Tabel 4.6 Pernyataan 3	52
Tabel 4.7 Pernyataan 4	52
Tabel 4.8 Pernyataan 5	53
Tabel 4.9 Pernyataan 6	53
Tabel 4.10 Pernyataan 7	54
Tabel 4.11 Pernyataan 8	54
Tabel 4.12 Pernyataan 9	55
Tabel 4.13 Pernyataan 10	55
Tabel 4.14 Pernyataan 11	56
Tabel 4.15 Pernyataan 12	57
Tabel 4.16 Pernyataan 13	57
Tabel 4.17 Uji Validitas (X1).....	58
Tabel 4.18 Uji Validitas (X2).....	59
Tabel 4.19 Uji Validitas (Y).....	60
Tabel 4.20 Uji Reliabilitas (X1).....	61
Tabel 4.21 Uji Reliabilitas (X2).....	61
Tabel 4.22 Uji Reliabilitas (Y).....	61
Tabel 4.23 Uji Kolmogrof Smirnof	63
Tabel 4.24 Uji Multikolinieritas.....	64
Tabel 4.25 Regresi Linier Berganda	66
Tabel 4.26 Uji Serempak.....	67
Tabel 4.27 Uji Parsial.....	68
Tabel 4.28 Koefisien Determinasi.....	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	47
Gambar 4.2 Histrogram.....	62
Gambar 4.3 Uji PPlot	63
Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas.....	65

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas Rahmat Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Komitmen Karyawan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan."

Selama proses penyusunan skripsi ini, peneliti mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M. Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., MM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk member arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Mesra B, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Ibu Hida Triwarance, selaku Manager HR dan Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan pada saat Research di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

7. Kepada seluruh Dosen Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah memberikan dan mengarahkan semasa perkuliahan.
8. Kepada seluruh sahabat-sahabatku terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada seluruh teman-teman kampus terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Peneliti mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Agustus 2020

Penulis

Meilisa Putri

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap sumber daya manusia adalah kekayaan (asset) utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik, jadi manajemen sumber daya manusia bersifat strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek *staffing*, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharannya.

Berdasarkan observasi ditemukan bahwa sebagian komitmen karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan masih perlu di optimalkan lagi, hal ini menyebabkan turunnya kinerja karyawan yang menjadi masih perlunya kedisiplinan, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personilnya yang melaksanakan perlu berkualitas dan perlu juga memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut tidak akan sia-sia. Menurut Wibowo, (2019:7) kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk diperoleh sukses.

Permasalahan turunnya kinerja karyawan tentunya juga menjadi teguran keras bagi para pemimpin. Karena, peranan yang tidak kalah pentingnya dalam

mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan yang dijalankan oleh atasan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan. Pemimpin memegang tanggung jawab yang tinggi dalam kinerja bawahannya.

Ditengah adanya wabah virus covid 19 yang melanda di berbagai belahan dunia termasuk di Indonesia juga menyebabkan beberapa perusahaan mengalami kendala dalam melakukan bisnis. Salah satunya yaitu PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan yang menaglami dampak dari pancemi ini.

Peneliti melakukan pra survey terhadap 20 responden pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan pada tahun 2020. Berikut adalah hasil dari pra survey terkait kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Identifikasi Fenomena Kinerja Karyawan

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Saya memiliki kesiapan mental untuk mencapai target kerja.	13 (65%)	7 (35%)
Saya berusaha untuk memperbaiki kekurangan saya dalam bekerja.	10 (50%)	10 (50%)
Saya berusaha untuk memperbaiki kekurangan saya dalam bekerja.	7 (35%)	13 (65%)
Saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas	8 (40%)	12 (60%)
Saya selalu bersemangat dalam bekerja.	6 (30%)	14 (70%)
Total	31%	69%

Sumber : Hasil Pra Survey 2020.

Dari Tabel 1.1 diketahui bahwa sebanyak 31% dari responden menjawab “Ya” atas pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja yang berarti para responden merasakan adanya tingkat kinerja yang masih rendah. Sebanyak 65% dari sampel merasa bahwa mereka memiliki kesiapan mental untuk mencapai target kerja. Sebanyak 50% dari sampel berusaha untuk memperbaiki kekurangan saya

dalam bekerja. Sebanyak 35% dari sampel merasa Saya berusaha untuk memperbaiki kekurangan saya dalam bekerja. Selanjutnya ada 40% dari sampel selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas dan sebanyak 30% dari sampel selalu bersemangat dalam bekerja. Berdasarkan pada data hasil pra survey terhadap karyawan dapat ditarik kesimpulan bahwasannya persepsi atas pendapat karyawan tentang kinerja karyawan masih rendah. Fenomena ini harus menjadi perhatian dari manajemen sumber daya manusia atau bagian umum perusahaan untuk melakukan evaluasi.

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan yang selanjutnya disebut TELKOM, merupakan perusahaan penyelenggara layanan informasi dan telekomunikasi (*InfoComm*) serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap (*full service and network provider*) yang terbesar di Indonesia. Oleh karena itu, Telkom selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggannya. Dalam usahanya untuk menjadi penyedia layanan terbaik, Telkom juga mengandalkan sumber daya manusianya sebagai pusat pengendali. Sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk memberikan kontribusinya dalam memajukan perusahaan. Terlebih lagi dengan adanya pemimpin yang mampu mengantisipasi kelemahan-kelemahan karyawannya. Namun kepemimpinan yang ada pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan masih perlu mempengaruhi karyawannya dengan maksimal dan ini mengakibatkan masih ada komitmen karyawan yang perlu di optimalkan. Karyawan masih perlu bersungguh-sungguh dalam bekerja. Kinerja karyawan rendah dalam bekerja, ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih perlu di sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang

masih terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan.

Dalam penjelasan diatas dapat di ambil dari penelitian terdahulu oleh Danang Tri Saputro (2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Safari Salatiga). Penelitian ini hampir serupa dengan penelitian yang peneliti teliti yang berjudul Pengaruh Komitmen Karyawan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.

Menurut Wibowo, (2019:7) menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah tentang bagaimana mengelola kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen kinerja merupakan kebutuhan setiap organisasi untuk menjalankannya. Manajemen kinerja berorientasi pada pengelolaan proses pelaksanaan kerja dan hasil atau prestasi kerja.

Komitmen Karyawan ditujukan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi, begitu juga dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen karyawan yang kuat akan mempengaruhi kinerja yang akan ditampilkan oleh karyawan. Menurut *Ivancvich, Konopakse, dan Matteson* dalam buku Wibowo, (2019:429) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan

identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Tindakan Deteksi akan adanya kekurangan komitmen apabila dilakukan lebih dini akan lebih mudah untuk masalah dikemudian hari dengan adanya gaya kepemimpinan yang harus mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan-kelemhan, dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah di tetapkan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan anggota-angotanya agar berkomitmen akan mewujudkan sukses dalam organisasi pemimpin harus memberikan arahan, motivasi dan memberi perhatian pada prestasi kerja ketika mereka mempunyai komitmen untuk melakukan tindakan.

Peneliti telah melakukan *pra survey* untuk mengidentifikasi berbagai fenomena yang terjadi di perusahaan. Adapun responden yang digunakan pada pra survey sebanyak 20 orang karena dapat menginterpretasikan seluruh sampel yang akan dijadikan penelitian (Sugiyono, 2010). Berikut hasil pra survey terhadap 20 orang karyawan terkait komitmen karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.

Tabel 1.2
Identifikasi Fenomena Komitmen Karyawan
Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Komitmen Afektif	Ya	Tidak
Saya merasa lebih bangga dan berkomitmen pada perusahaan.	10 (50%)	10 (50%)
Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini dan memacu saya untuk meningkatkan komitmen saya dalam mencapai target perusahaan.	12 (60%)	8 (40%)
	60%	40%
Komitmen Kelanjutan	Ya	Tidak
Saya akan berkomitmen untuk memiliki keterikatan secara penuh untuk bekerja maksimal untuk mencapai target perusahaan	14 (70%)	6 (30%)

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Saya akan merasa bersalah apabila perusahaan tidak dapat mencapai target yang telah direncanakan.	15 (75%)	5 (25%)
	72,5%	27,5%
Komitmen Normatif	Ya	Tidak
Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat yang lebih baik.	20 (100%)	-
Saya akan berkomitmen untuk menjunjung tinggi nilai-nilai yang berlaku di perusahaan.	20 (100%)	-
	100%	0%

Sumber: Hasil Pra Survey 2020

Dari Tabel 1.2 dapat diketahui jawaban responden yang menggambarkan komitmen karyawan terhadap organisasi perusahaan. Dari jawaban responden sebesar 60% responden yang memiliki komitmen afektif terhadap perusahaan dan ada senesar 40% yang tidak berkomitmen secara afektif. Sebanyak 50% responden menjawab bahwa mereka merasa bangga dan lebih berkomitmen menjadi bagian dari perusahaan dan ada sebanyak 50% yang merasa kurang bangga. Ada sebanyak 60% responden menyatakan merasa menjadi bagian keluarga pada perusanaan ini dan memacu saya untuk meningkatkan komitmen saya dalam mencapai target perusahaan, sedangkan sisanya tidak.

Berdsasarkan pada indikator komitmen kelanjutan ada sebanyak 72,5% responden menyatakan ya atas komitmen kelanjutan dan ada 27,5% responden menyatakan tidak pada indikator komitmen kelanjutan. Ada sebesar 70% responden menyatakan karyawan memiliki keterikatan secara penuh untuk mencapai tujuan perusahaan sedangkan sisanya 30% responden menyatakan tidak merasa terikat, ada sebanyak 75% responden merasa bersalah apabila tidak mencapai target perusahaan namun ada 25% responden yang menyatakan tidak atas persepsi merasa bersalah ketika tidak mencapai target persusahaan.

Berdasarkan pada indikator komitmen normatif, sebanyak 100% responden menyatakan ya atas komitmen normatif. Sebanyak 100% responden menyatakan sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat yang lebih baik, dan ada 100% responden menyatakan tidak bertanggung jawab, ada sebesar 100% responden akan berkomitmen untuk menjunjung tinggi nilai-nilai yang berlaku di perusahaan.

Komitmen oleh Gibson *et. al*, (2012) diartikan sebagai rasa keterlibatan dan kesetiaan yang diekspresikan pekerja terhadap suatu organisasi. Dengan adanya komitmen terhadap organisasi, kinerja karyawan dapat meningkat, karena pekerja akan bekerja lebih dengan sepenuh hati. Diharapkan dengan adanya komitmen organisasi yang baik dapat berdampak pada kinerja karyawan yang lebih produktif. Sehingga menjadi tugas bagi manajemen sumber daya manusia di perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi bagi setiap karyawan perusahaan. Untuk mengidentifikasi fenomena masalah yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan maka panneliti melakukan *pra survey* di Perusahaan. Berikut hasil pra survey terhadap 20 orang karyawan terkait gaya kepemimpinan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.

Tabel 1.3
Identifikasi Fenomena Gaya Kepemimpinan Pada Tahun 2020
Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Pimpinan dapat menjaga hubungan kerja yang ramah dengan dengan saya.	13 (65%)	7 (35%)
Pimpinan memberikan tanggung jawab kepada saya dengan tepat.	10 (50%)	10 (50%)
Keputusan pimpinan harus diterima dan dijalankan oleh karyawan.	7 (35%)	13 (65%)
Pimpinan memberikan arahan secara spesifik kapan pekerjaan harus diselesaikan	8 (40%)	12 (60%)

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Pimpinan saya bertindak dengan cara mempertimbangkan kepentingan saya secara pribadi.	10 (50%)	10 (50%)
Total	48,33%	51,77%

Sumber: Hasil Pra Survey

Dari Tabel 1.3 diketahui bahwa sebanyak 65% dari responden menjawab “Ya” atas pertanyaan yang berkaitan dengan Pimpinan dapat menjaga hubungan kerja yang ramah dengan dengan saya. Sebanyak 50% merasa bahwa Pimpinan memberikan tanggung jawab kepada saya dengan tepat. Sedangkan 50% sisanya merasa tidak. Sebanyak 35% dari sampel merasa Keputusan pimpinan harus diterima dan dijalankan oleh karyawan. Sebanyak 40% dari sampel merasa Pimpinan memberikan arahan secara spesifik kapan pekerjaan harus diselesaikan. Sebanyak 50% dari sampel merasa Pimpinan saya bertindak dengan cara mempertimbangkan kepentingan saya secara pribadi. Berdasarkan pada pra survey tersebut dapat disimpulkan bahwasannya sebagian karyawan merasa bahwa gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tidak sesuai dengan harapan dari karyawan sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan,

Menurut Howard H. Hoyt dalam bukunya Kartini Kartono (2018:57) menyatakan kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang. Dengan adanya pemimpin yang dapat mmeberikan contoh dan memberikan motivasi wawasan untuk bawahan atau kelompok pemimpin harus mampu mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain dan menunjukkan jalan serta prilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama (melakukan kerja sama). Kemudian Martoyo, (2004) menegaskan bahwa kepemimpinan atau leadership merupakan inti dari manajemen yang dapat

didefinisikan sebagai keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mempelajari, menganalisa dan mengevaluasi Komitmen Karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja suatu perusahaan, maka penulis tertarik untuk menyusun suatu tulisan ilmiah yang berjudul: **“Pengaruh Komitmen Karyawan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih ada Komitmen karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan masih perlu di optimalkan.
2. Pemimpin yang ada dalam perusahaan kurang mampu mempengaruhi kinerja karyawannya dengan maksimal.
3. Masih ada karyawan yang berkerja santai dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas, karena adanya keterbatasan dana, waktu dan referensi dan pengetahuan peneliti, serta agar penelitian ini tidak melebar dan hanya berfokus terhadap tujuan dan rumusan masalah penelitian. Peneliti ini berfokus kepada seluruh karyawan Gm Witel Medan, Dgm Witel Medan, Mrg War Room, Mrg Acces and Service Operation, Mrg Acces Data Mgt, Mrg

Acces Mainteince & Of, Mrg Acces Optima & Construction Spv, Mrg Ccan, Mrg Whole Sale Access Net Work, Mrg Business Service, Mrg Govt & Enterpirise Service, Mrg Net Work Area, Mrg Home Service 1, Mrg Home Service 2, Mrg Personal Service, Mrg Customer Care, Mrg Logistik & General Support, Mrg Hr & Cdc, Mrg Sas, Jm Is Service, Mrg Finance, Mrg Payment Collection dalam menguji dan menganalisis Pengaruh Komitmen karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan?
3. Apakah Komitmen Karyawan dan Gaya Kepemimpinan secara serempak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan?

E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan dan latar belakang masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara serempak variabel komitmen karyawan dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan atau sumber informasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan bermanfaat sebagai acuan, terutama dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan komitmen karyawan dan gaya kepemimpinan.

- b. Bagi peneliti

Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi penelitian yang akan datang.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Danang Tri Saputro Universitas Muhammdiyah Surakarta yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Safari Salatiga).” Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Komitmen Karyawan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.”

Yang membedakan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada:

1. Variabel Penelitian: Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komitmen (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dan 1 variabel terikat yaitu Kinerja (y). Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu Komitmen Karyawan (X1), Gaya Kepemimpinan (X1) dan 1 variabel terikat yaitu Kinerja (Y).
2. Jumlah observasi/ sampel (n): Penelitian terdahulu berjumlah 60 orang. Dalam penelitian ini berjumlah 50 orang.
3. Waktu Penelitian: Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan Penelitian ini 2019.
4. Lokasi Penelitian: Lokasi terdahulu pada PT. Safari Salatiga Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dikemukakan pengertian kinerja. Menurut Bacal dalam buku Wibowo (2019:7) memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya.

Menurut Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus di penuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

b. Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016:184) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara priodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Allen dalam buku Wibowo (2019:192) menunjukkan manfaat penilaian kinerja, antara lain adalah:

1. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil
3. Dan komponen kunci startegi komprtitif

d. Tujuan Penilaian Kinerja

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.
2. Keputusan penempatan.
3. Perencanaan dan pengembangan karirer.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Penyesuaian kompensasi.
6. Inventori kompetensi pegawai.
7. Kesempatan kerja adil.
8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan.

9. Budaya kerja.

10. Menerapkan sanksi.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2016:189) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut.

a) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rencana yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

e) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan Sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

g) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang dan gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi sekitar lokasi tempat bekerja.

k) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela karyawan di mana tempatanyabekerja.

l) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

f. Indikator kinerja

Menurut Hersey, dkk dalam buku Wibowo (2019:86) adanya indikator sebagai berikut:

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Artinya bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

c. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disisentif.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2. Komitmen Karyawan

a. Pengertian komitmen

Banyak pengertian yang diberikan oleh para ahli untuk mendefinisikan Komitmen. Secara umum Komitmen dapat diartikan dengan identifikasi rasa,

keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh karyawan terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja.

Komitmen Karyawan ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi, begitu juga dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen karyawan yang kuat akan mempengaruhi kinerja yang akan ditampilkan oleh karyawan. Menurut Ivancovich, Konopacke, dan Matteson dalam buku Wibowo (2019:429) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson dalam buku Priansa (2018:233) menyatakan: bahwa komitmen mempengaruhi apakah seorang pegawai tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam buku Priansa (2018:233) menyatakan: komitmen melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi; perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi; serta perasaan loyalitas terhadap organisasi. Menurut Dessler, dalam buku Priansa (2018:234) menyatakan: komitmen merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, Menurut Priansa (2018:234) menyatakan bahwa komitmen merupakan loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk

mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

b. Prinsip-prinsip Komitmen

Menurut Priansa (2018:234) Komitmen mengandung sejumlah prinsip yang penting dan perlu diperhatikan antara lain adalah:

1. Memelihara atau meningkatkan harga diri. Artinya pimpinan harus pintar menjaga agar harga diri pegawai tidak rusak.
2. Memberikan tanggapan dengan empati.
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya pegawai selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
4. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
5. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen

Menurut Dyne dan Gerham dalam buku Priansa (2018:243) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah:

a) Personal

- a. Ciri kepribadian tertentu.
- b. Usia dan masa kerja
- c. Tingkat pendidikan
- d. Jenis kelamin
- e. Status perkawinan dan Keterlibatan kerja

b) Situasional

- a. Nilai (value) Tempat Kerja.
- b. Keadilan Organisasi
- c. Karakteristik Pekerjaan
- d. Dukungan Organisasi

c) Posisional

- a. Masa Kerja.
- b. Tingkat Pekerjaan.

d. Indikator Komitmen

Ganesan, Shankar dan Barton A. Weits (dalam penelitian Harfianti Chahyaning Mentari 2014) menjabarkan indikator dari komitmen organisasi sebagai berikut:

- a) Perasaan gembira menjadi bagian dari organisasi
- b) Menunjukkan kebanggaan terhadap organisasi kepada pihak lain
- c) Kepedulian terhadap organisasi
- d) Bersedia bekerja lebih dari biasa untuk membantu suksesnya organisasi
- e) Memiliki kesamaan nilai dengan nilai organisasi
- f) Keinginan untuk tetap tinggal di organisasi

3. Gaya Kepemimpinan**a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kartini Kartono (2018:2) Gaya Kepemimpinan merupakan pemimpin yang memiliki sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya

yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau style hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dari tipe kepemimpinan. Menurut Kartini Kartono (2018:2) menyatakan: Kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi negara. Ilmu administrasi adalah salah satu cabang dari ilmu-ilmu sosial, dan merupakan salah satu perkembangan dari filsafat. Menurut Ordway Tead dalam buku Kartini Kartono (2018:57) menyatakan: kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut George R. Terry dalam buku Kartini Kartono (2018:57) menyatakan: kepemimpinan adalah kegiatan memengaruhi atau orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.

Dari beberapa definisi di atas diketahui, bahwa pada kepemimpinan itu terdapat unsur-unsur:

1. Kemampuan memengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok.
2. Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain.
3. Untuk mencapai organisasi atau kelompok.

b. Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan dapat menjadi pembeda satu pemimpin dengan pemimpin lainnya sesuai dengan gaya atau cara memimpin organisasi atau orang-orang. Kartini Kartono (2018:82) membagi dalam delapan tipe kepemimpinan sebagai berikut:

1. Tipe Karismatis. Memiliki kekuatan energi, daya-tarik dan perbawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain.

2. Tipe Paternalistis. Tipe kepemimpinan yang kepatuhan.
3. Tipe Militeristis. Sifatnya sok kemeliter-militeran.
4. Tipe Oktoratis. Sifatnya berambisi sekali untuk merajai situasi.
5. Tipe Laisse Faire. Tidak mempunyai kewibawaan dan tidak bisa mengontrol anak buahnya.
6. Tipe Populitis. Sifatnya dapat membangunkan solidaritas rakyat.
7. Tipe Administratif atau Esekutif. Kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.
8. Tipe Demokratis. Memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono Dalam penelitian Rohma Nurlia (2017:22) Indikator gaya kepemimpinan adalah:

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan pemimpin yang baik.

3. Tempramen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan khasnya dalam memberi tanggapan, dalam berintraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan, keberanian.

5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin keberhasilannya, yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimiliki.

B. Penelitian Sebelumnya

Table 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun/Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Ipnu Yarham Yamanie, Syharuddin Y 2016 “Pengaruh Penilaian prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV cabang Samarinda”	Prestasi, Komitmen dan Displin.	Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitiannya yaitu: Pengaruh penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	Yoga Putrana, Azis Fathoni, Moh Mukeri Warso 2016 “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship dalam	Kepuasan, Komitmen	Organizational citizenship, kinerja.	Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitiannya yaitu: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap

No	Nama/Tahun/Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
	Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang”				Organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan.
3	Margaretha Tamara 2016 “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan di Kantor pusat PDAM kota Samarinda”	Kepemimpinan dan Motivasi.	Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitiannya yaitu: Gaya kepemimpinan Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan.
4	Ida Respatiningsih, Frans Sudirjo 2015 Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)	Komitmen Motivasi Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja.	Kinerja	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian yaitu: Komitmen organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan kerja terdapat secara parsial Berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)
5	Dzikrillah Rizqi Amalia, Bambang Swasto, Heru Susilo 2016 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang).	Gaya Kepemimpinan	Motivasi dan Kinerja.	jalur Analisis (Path Analysis).	Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

No	Nama/Tahun/Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
6	Renggani Nur'aini, Vidianingtyas Wika Harisa Putri 2014 Pengaruh Kopensasi,, Kepuasan kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Katering di daerah Istimewa Yogyakarta.	Kopensasi, Kepuasan, Motivasi dan Gaya Kepemim pinan.	Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis menunjukkan itu kompensasi variabel, kepuasan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan
7	Endah Yanuarti, Aris Suparman W 2014 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Pada SMK Muhammadiyah Kabupaten Gunungkidul)	Gaya Kepemim pinan, Kepuasan, Komitmen.	Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat memberikan kontribusi pengaruh positif terhadap kinerja guru.

C. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2017:117) menyatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual yang menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Perlu dijelaskan hubungan antar variabel idenpenden dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk hubungan antar variabel penelitian. Oleh karena itu oleh pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir.

1. Hubungan Komitmen Karyawan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Kasmir (2016:193) menyatakan bahwa hubungan komitmen terhadap kinerja karyawan merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan pada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan dengan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang. Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Melizawati (2015) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Indotirta Abadi di Gempol Pasuruan). Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen yang paling berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Kasmir (2016:191) menyatakan bahwa hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja terletak pada sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai agaya contoh atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu beda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Dalam pratiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan telah di teliti sebelumnya oleh Rohma Nurlia (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung. Dalam penelitian ini Menjukan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan Komitmen Karyawan (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Manajemen kinerja merupakan tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Kepemimpinan didefenisikan sebagai sarana pencapaian tujuan yang dimaksudkan dalam hubungan ini pemimpin merupakan seseorang yang memiliki program dan berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah tentang akselerasi dan melanjutkan kinerja, maka semua orang secara berkelanjutan mengajukan saran atas bagaimana memelihara dan memperbaiki kualitas, memperbaiki produktivitas, Pekerjaan manajemen Untuk mendorong dan mendukung kepemimpinan dari semua orang, (Wibowo 2019:79).

Menurut Tampubolon dalam penelitian Harjoni Desky (2014:459) Gaya kepemimpinan secara sederhana dapat didefenisikan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pernyataan.

Hipotesis H₁: Komitmen karyawan memiliki pengaruh yang positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.

Hipotesis H₂: Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.

Hipotesis H₃: Komitmen karyawan dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliti menggunakan metode kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:13) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Penelitian ini membahas tentang pengaruh komitmen karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan, Jl. Prof. H.M. Yamin, S.H, No 13 Medan (20234).

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari mulai bulan November 2019 sampai dengan Juli 2020, dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No.	Kegiatan	2019				2020																			
		Nov-Des'19				Jan-Feb.'20				Mar – Apr.'20				Mei-Juni'20				Juli-Ags'20							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Obsevasi Awal	■																							
2	Pengajuan judul		■																						
3	Penyusunan Perposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
4	Perbaikan/ ACC Proposal												■												
5	Seminar Proposal												■												
6	Pra Riset																■								
7	Pengumpulan Data																■								
8	Pengelolaan dan Analisis Data																■								
9	Penyelesaian Skripsi																			■	■				
10	Bimbingan Skripsi																				■	■			
11	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Hasil Analisis Perkiraan Peneliti (2020)

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Dari skripsi ini ditambah diambil defenisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

1) Variabel bebas (X)

Variabel bebas (indevenden) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat Suharsimi (2002, hal. 118) Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Komitmen Karyawan (X_1)

Menurut Priansa (2018:234) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

b. Gaya Kepemimpinan (X_2)

Menurut Kartini Kartono (2018:2) menyatakan: Kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi negara. Ilmu administrasi adalah salah satu cabang dari ilmu-ilmu sosial, dan merupakan salah satu perkembangan dari filsafat.

2) Variabel terikat (Y)

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas (Suharsimi, 2002, hal.118). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan. Menurut Wibowo (2019:11) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Oprasional	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan prilaku kerja seseorang dalam suatu priode biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam standar pencapaian harus di penuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditatap berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak	Menurut Hersey, dkk. Dalam buku Wibowo (2019:86) menjabarkan indikator kinerja sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang 	Likert
2.	Komitmen Karyawan (X ₁)	Menurut Priansa (2018:234) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.	Ganesan, Shankar dan Barton A. Weits (dalam penelitian Harfianti Chahyaning Mentari 2014) menjabarkan indikator dari komitmen organisasi sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> 1) Perasaan gembira menjadi bagian dari organisasi 2) Menunjukkan kebanggaan terhadap organisasi kepada pihak lain 3) Kepedulian terhadap organisasi 4) Bersedia bekerja lebih dari biasa untuk membantu suksesnya organisasi 5) Memiliki kesamaan nilai dengan nilai organisasi 6) Keinginan untuk tetap tinggal di organisasi 	Likert
3.	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	Menurut Kartini Kartono (2018:34) menyatakan: Kepemimpinan merupakan pemimpin yang memiliki sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain.	Menurut Kartini Kartono Dalam penelitian Rohma Nurlia (2017:22) Idikator gaya kepemimpinan adalah: <ol style="list-style-type: none"> 1) Sifat 2) Kebiasaan 3) Tempramen 4) Watak 5) Kepribadian 	Likert

Sumber: Diolah peneliti 2020

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2017:173) bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan sebanyak 51 responden.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2017:174) bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua terkecuali pemimpin pada perusahaan, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Berdasarkan definisi diatas maka penulis mengambil jumlah sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan sebanyak 50 responden.

E. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data

Jenis data yang dipakai pada penelitian ini yaitu primer. Data primer merupakan data yang diambil dari sebuah penelitian dengan menggunakan instrument yang dilakukan pada saat tertentu dan hasilnya pun tidak dapat

di generalisasikan hanya dapat menggambarkan keadaan pada saat itu seperti kuesioner, wawancara atau hasil pengamatan terhadap obyek tertentu.

b. Sumber Data

Arikunto (2017:172) menyatakan bahwa Sumber data penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

F. Skala pengukuran Variabel

Sugiyono (2017:165) menjelaskan skala Likert digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk dan produk. Proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner. Dalam analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017:166)

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

1. Metode Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:216) menyatakan bahwa Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Angket data yang diperoleh berupa nilai skor, untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala likert.

2. Wawancara

Wawancara atau kuesioner lisan dapat memperoleh/mengetahui informasi dari terwawancara, dan juga dapat mengetahui hal-hal mengenai responden dan jumlahnya. Wawancara pada penelitian ini dilakukan kebeberapa karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.

3. Dokumentasi

Arikunto (2017:201) menyatakan bahwa dokumentasi merupakan barang-barang tertulis, dalam metode dokumentasi dalam memperoleh informasi ada tiga sumber, yaitu tulisan (paper), tempat (place), dan kertas atau orang (people). Dalam metode dokumentasi, peneliti menyelidiki

benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Untuk menguji valid dan reliable tidaknya maka diuji dengan validitas dan realibilitas yaitu:

a. Uji Validitas (kelayakan)

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Validitas membentuk pertanyaan-pertanyaan angket yang relavan dengan konsep atau teori dan mengkonsultasikannya dengan ahli (*Judgement report*) dalam hal ini di diskusikan dengan pembimbing dan tidak menggunakan perhitungan statistik. Menguji kekuatan hubungan (korelasi) antara skor item dengan skor total variabel dengan menggunakan korelasi product moment, jika korelasi signifikan maka butir/item pertanyaan valid. Pengujian validitas konstruksi ini dilakukan dengan pendekatan sekali jalan (*single trial*). Jika terdapat butir yang tidak valid maka butir tersebut dibuang. Butir yang valid dijadikan pertanyaan angket yang sesungguhnya untuk diberikan pada seluruh responden yang sudah ditentukan sebanyak 30 orang dan sampai instrument butir pertanyaan dinyatakan valid.

Vadilitas menurut sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data

yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebagai item, terlebih dahulu mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam mencari nilai korelasi penulis menggunakan rumus Kriteria uji validitas yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Bila koefisien korelasi atau r hitung $>$ r table maka dinyatakan valid
2. Bila koefisien korelasi atau r hitung $<$ r table dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Menurut Sugiyono (2016:168) bahwa reliabilitas adalah hasil penelitian dimana terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Tabel 3.4
Penafsiran Uji Reliabilitas

1	Alpha $>$ 0,90 maka Reliabilitas sempurna
2	Alpha antara 0,70-0,90 maka Reliabilitas tinggi
3	Alpha antara 0,50-0,70 maka Reliabilitas MODERAT
4	Alpha antara $<$ 0,50 maka Reliabilitas rendah

Sumber: Sugiyono (2013:173)

Pengujian Reliabilitas dilakukandengan menggunakan program pengolah data SPSS 21 (*Statistical Product and Service Solution*).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis Ordinary least square (OLS). Uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan melihat grafik histogram dan melihat normal probability plot. Dengan pengambilan keputusan antara lain:

1. Jika titik menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika titik menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolienaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolienaritas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolienaritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai tolerance.

Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolienaritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik Scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dipilih dalam penelitian ini dengan alasan sebagai berikut:

1. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jumlah variabel independen lebih dari satu.
3. Memenuhi syarat asumsi klasik.

Persamaan model dari analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan

α : Konstanta dari persamaan regresi

β_1 : Koefisien regresi dari variabel X1 (Komitmen Karyawan)

β_2 : Koefisien regresi dari variabel X2 (Gaya Kepemimpinan)

ϵ : eror

3. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekkannya. Uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji t.

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas (komitmen organisasi dan kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

H₀: variabel-variabel bebas (komitmen Karyawan dan Gaya kepemimpinan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

H1: variabel-variabel bebas (komitmen Karyawan dan Gaya kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dengan mengambil keputusan sebagai berikut:

Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$)

1. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji F (Uji Signifikansi Serempak)

Menurut Ghozali (2005) uji statistik F akan menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Bila signifikansi $> (0,05)$, maka model dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Bila signifikansi $< (0,05)$, maka model dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap dependen.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.5 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:287)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (PT Telkom)

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (PT Telkom) merupakan perusahaan penyelenggara bisnis TIME (Telekomunication, Information, Media and Edutainment) yang terbesar di Indonesia. Pengabdian Telkom berawal pada 23 Oktober 1856, tepat saat dioperasikannya layanan telekomunikasi pertama dalam bentuk pengiriman telegraf dari Batavia (Jakarta) ke Buitenzorg (Bogor). Selama komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia.

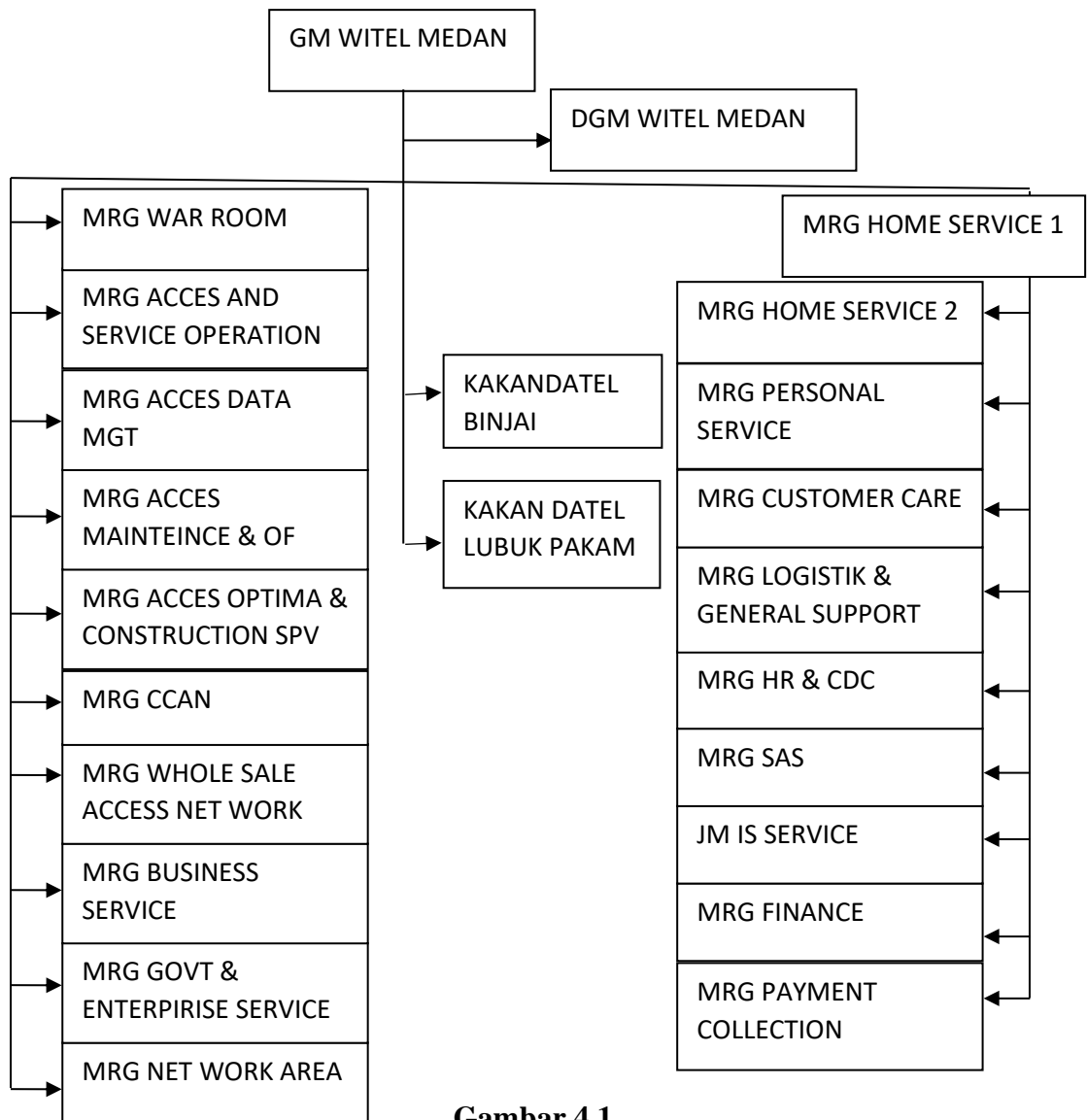
PT. Telkom Tbk awalnya dikenal sebagai sebuah badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegraf atau dengan nama "JAWATAN". Pada tahun 1961 status jawatan diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Kemudian PN Postel dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos & Giro), dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi). Pada tahun 1947 PN Telekomunikasi disesuaikan menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (Perumtel) yang menyelenggarakan jasa telekomunikasi nasional maupun internasional. Pada tanggal 14 November 1995 di resmikan PT Telekomunikasi Indonesia sebagai nama perusahaan telekomunikasi terbesar yang dimiliki oleh Indonesia.

PT Telkom merupakan sebuah Perusahaan Perseroan (Persero) sebagai penyedia layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Telkom menyediakan layanan InfoComm, telepon kabel tidak bergerak (fixed Wireline) dan telepon nirkabel tidak bergerak (fixed wireless), layanan telepon seluler, data dan internet, serta jaringan dan interkoneksi, baik secara langsung maupun melalui anak perusahaan. Sebagai perusahaan BUMN yang sahamnya saat ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia sebesar 51,19% dan dimiliki oleh publik sebesar 48,81%. Sebagian besar kepemilikan saham publik sebesar 45,58% yang dimiliki oleh investor asing dan sisanya sebesar 3,23% dimiliki oleh investor dalam negeri. Telkom juga menjadi pemegang saham mayoritas di 9 anak perusahaan, termasuk PT telekomunikasi Seluler (Telkomsel).

Untuk memelihara dan mempertahankan pertumbuhan perusahaan di lingkungan industry yang kompetitif Telkom bertransformasi dari perusahaan InfoComm menjadi perusahaan TIME (Telekomunikasi Informasi, Media, Edutainment) dengan mempertahankan bisnis legacy dan mengembangkan bisnis new wave. New Telkom telah diperkenalkan kepada public pada tanggal 23 Oktober 2009 bertepatan dengan ulang tahun Telkom ke -153 yang menghadirkan tagline baru 'the world in your hand' dan positioning baru 'Life Confident'. Dengan logo barunya, Telkom berkomitmen untuk memberikan ke seluruh pelanggan. Telkom kepercayaan diri untuk menjalani kehidupan yang mereka pilih sesuai dengan cara dan waktu mereka.

b. Struktur Organisasi

Untuk kelancaran dan keberhasilan suatu perusahaan, maka perlu dibentuk struktur organisasi dengan tujuan agar dapat terlaksananya tugas dengan lancar dan baik.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Telekomunikasi Indonesia Tbk

c. Visi

Menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan TIME (Telekomunikasi, Information, Media, and Educations) di kawasan regional).

d. Misi

- 1) Menyediakan layanan TIME yang berkaitan tinggi dengan harga yang kompetitif.
- 2) Menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia.

e. Tujuan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk

Menjadi posisi terdepan dengan memperkuat bisnis legacy dan meningkatkan bisnis new wave untuk memperoleh 60% dari pendapatan industri pada tahun 2015. Telkom memiliki misi untuk memberikan layanan yang berkualitas dengan jaminan bahwa pelanggan akan mendapatkan layanan terbaik, berupa kemudahan, produk dan jaringan yang berkualitas dengan harga kompetitif. Telkom akan mengelola bisnis melalui praktek-praktek terbaik dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul, pengguna teknologi yang kompetitif, serta membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan saling mendukung secara sinergis.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikanerikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	28	56	56	56
	Perempuan	22	44	44	100
	Total	50	100	100	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 56% dari total responden dan perempuan sebanyak 22 orang atau sebesar 44%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2

Usia					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	23	46	46	46
	26-35	18	36	36	82
	36-45	7	14	14	96
	46-55	2	4	4	100
	Total	50	100	100	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden berusia di sekitaran 18 – 25 tahun yaitu sebanyak 23 orang (46%) dari total responden. Adapun responden pada usia 46-55 tahun yaitu sebanyak 2 orang (4%). Responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 18 orang (36%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 18-25 tahun menjadi responden yang paling besar.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3

Pendidikan					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	20	20	20
	D3	18	36	36	56
	S1	20	40	40	96
	S2	2	4	4	100
	Total	50	100	100	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 40% dari total responden. Sedangkan responden yang paling sedikit berpendidikan S2 sebanyak 2 orang (4%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel independen yaitu kualitas Komitmen Karyawan (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), serta 1 (satu) variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 50 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

variabel kinerja karyawan dibentuk oleh indikator kemampuan dan keahlian pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepusan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Kinerja (variabel Y) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.4

Pernyataan 1: Saya memiliki kesiapan mental untuk mencapai target kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	6	12.0	12.0	14.0
4	22	44.0	44.0	58.0
5	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menjawab

ragu-ragu sebanyak 6 orang (12%), responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (44%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (42%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “memiliki kesiapan mental untuk mencapai target kerja”.

Tabel 4.5

Pernyataan 2: Saya berusaha untuk memperbaiki kekurangan saya dalam bekerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.0	4.0	4.0
3	3	6.0	6.0	10.0
4	16	32.0	32.0	42.0
5	29	58.0	58.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (4%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang (6%), responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang (32%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (58%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “berusaha untuk memperbaiki kekurangan dalam bekerja”.

Tabel 4.6

Pernyataan 3: Saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.0	4.0	4.0
3	4	8.0	8.0	12.0
4	23	46.0	46.0	58.0
5	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (4%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang (8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (46%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (42%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas”.

Tabel 4.7
Pernyataan 4: Saya Mudah Bergaul Dengan Sesama Rekan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	6.0	6.0	6.0
3	3	6.0	6.0	12.0
4	19	38.0	38.0	50.0
5	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (6%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang (6%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (38%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (50%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Mudah Bergaul Dengan Sesama Rekan Kerja.

Tabel 4.8
Pernyataan 5 : Saya Selalu Bersemangat Dalam Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.0	4.0	4.0
3	7	14.0	14.0	18.0
4	18	36.0	36.0	54.0
5	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (4%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang (14%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (36%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (46%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Selalu Bersemangat Dalam Bekerja.

Tabel 4.9
Pernyataan 6 : Pemimpin Memberituhkan Dengan Jelas Apa Yang Harus Dikerjakan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	6.0	6.0	6.0
3	3	6.0	6.0	12.0
4	23	46.0	46.0	58.0
5	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (6%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang (6%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (46%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (42%).

Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Pemimpin Memberituhkan Dengan Jelas Apa Yang Harus Dikerjakan”

Tabel 4.10

Pernyataan 7: Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid 1	1	2.0	2.0	2.0
2	2	4.0	4.0	6.0
3	6	12.0	12.0	18.0
4	20	40.0	40.0	58.0
5	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (4%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang (12%), responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (40%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (42%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju atas pernyataan “Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu”

Tabel 4.11

Pernyataan 8: Pimpinan selalu mengajak karyawannya untuk makan siang bersama.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid 2	5	10.0	10.0	10.0
3	7	14.0	14.0	24.0
4	19	38.0	38.0	62.0
5	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (10%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang (14%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (38%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (38%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Pimpinan selalu mengajak karyawannya untuk makan siang bersama”.

Tabel 4.12
Pernyataan 9: Upah Yang Saya Peroleh Telah Memenuhi
Kebutuhan Hidup Saya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid 2	3	6.0	6.0	6.0
3	8	16.0	16.0	22.0
4	16	32.0	32.0	54.0
5	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (6%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (16%), responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang (32%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (46%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju atas pernyataan “Upah Yang Saya Peroleh Telah Memenuhi Kebutuhan Hidup”.

Tabel 4.13
Pernyataan 10: Saya bekerja dengan suasana yang nyaman dan bersih sehingga
memberikan ketenangan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid 2	2	4.0	4.0	4.0

	Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid 3	5	10.0	10.0	14.0
4	23	46.0	46.0	60.0
5	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (4%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang (10%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (46%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (40%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju atas pernyataan “Upah Yang Saya Peroleh Telah Memenuhi Kebutuhan Hidup”.

Tabel 4.14

Pernyataan 11: Saya Bekerja Dengan Suasana Yang Nyaman Dan Bersih Sehingga Memberikan Ketenangan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	5	10.0	10.0	12.0
4	20	40.0	40.0	52.0
5	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang (10%), responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (40%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (48%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju atas pernyataan “Saya Bekerja Dengan Suasana Yang Nyaman Dan Bersih Sehingga Memberikan Ketenangan”.

Tabel 4.15
Pernyataan 12 : Saya Bekerja Dengan Tekun

	Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid 2	3	6.0	6.0	6.0
3	3	6.0	6.0	12.0
4	20	40.0	40.0	52.0
5	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan pada tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (6%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang (6%), responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (40%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (48%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju atas pernyataan “Saya Bekerja Dengan Tekun”.

Tabel 4.16
Pernyataan 13: Saya Akan Selalu Tepat Waktu Masuk Kerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid 2	3	6.0	6.0	6.0
3	9	18.0	18.0	24.0
4	16	32.0	32.0	56.0
5	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (6%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 orang (18%), responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang (32%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (44%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju atas pernyataan “Saya Akan Selalu Tepat Waktu Masuk Kerja”.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar angket yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.17
Uji Validitas (X1) Komitmen Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	37.1400	31.225	.582	.826
VAR00002	36.6000	36.041	.492	.832
VAR00003	36.6000	35.918	.473	.833
VAR00004	36.4400	36.823	.435	.836
VAR00005	36.2800	37.553	.464	.835
VAR00006	36.8200	30.600	.696	.811
VAR00007	36.7200	37.512	.390	.839
VAR00008	36.6600	33.372	.669	.815
VAR00009	36.9000	33.847	.600	.821
VAR00010	37.2200	33.849	.597	.822

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Dari tabel 4.17 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel komitmen organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari r tabel ($>$ 0,30).

Tabel 4.18
Uji Validitas (X₂) Gaya Kepemimpinan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00011	37.4000	25.388	.402	.826
VAR00012	37.5200	25.234	.447	.821
VAR00013	37.4800	25.398	.501	.815
VAR00014	37.3600	24.847	.662	.802
VAR00015	37.5000	24.337	.628	.803
VAR00016	37.4400	24.864	.519	.813
VAR00017	37.5600	23.558	.646	.799
VAR00018	37.3800	23.383	.738	.791
VAR00019	37.5400	25.968	.367	.829
VAR00020	37.5800	26.249	.333	.832

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Dari tabel 4.18 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari r tabel (> 0,30).

Tabel 4.19
Uji Validitas (Y) Kinerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00021	54.4000	23.429	.373	.824
VAR00022	54.4600	21.886	.482	.816
VAR00023	54.5400	22.866	.355	.825
VAR00024	54.4200	22.412	.498	.816
VAR00025	54.3400	22.760	.513	.816
VAR00026	54.4800	21.642	.553	.811
VAR00027	54.6200	20.893	.527	.812
VAR00028	54.6400	21.011	.588	.808
VAR00029	54.6000	21.755	.419	.821
VAR00030	54.6400	21.174	.486	.816
VAR00031	54.6200	22.771	.345	.826
VAR00032	54.6800	20.834	.540	.811
VAR00033	54.7600	21.002	.503	.815

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Dari tabel 4.19 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 13 (tiga belas) butir pertanyaan pada variabel Kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari r tabel ($> 0,30$).

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Baihaqi, 2010:67). Dalam setiap penelitian, sering terjadi adanya kesalahan pengukuran yang cukup besar. Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coefficient* menggunakan bantuan *software* SPSS 19.0. Data yang

diperoleh akan dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 (Baihaqi, 2010:70).

**Tabel 4.20 Uji Reliabilitas X₁
(Komitmen Karyawan)
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,842 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel Komitmen Karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.21 Uji Reliabilitas X₂
(Gaya Kepemimpinan)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,829 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabe gaya kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.22 Uji Reliabilitas Y (Kinerja)
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	13

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,28 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

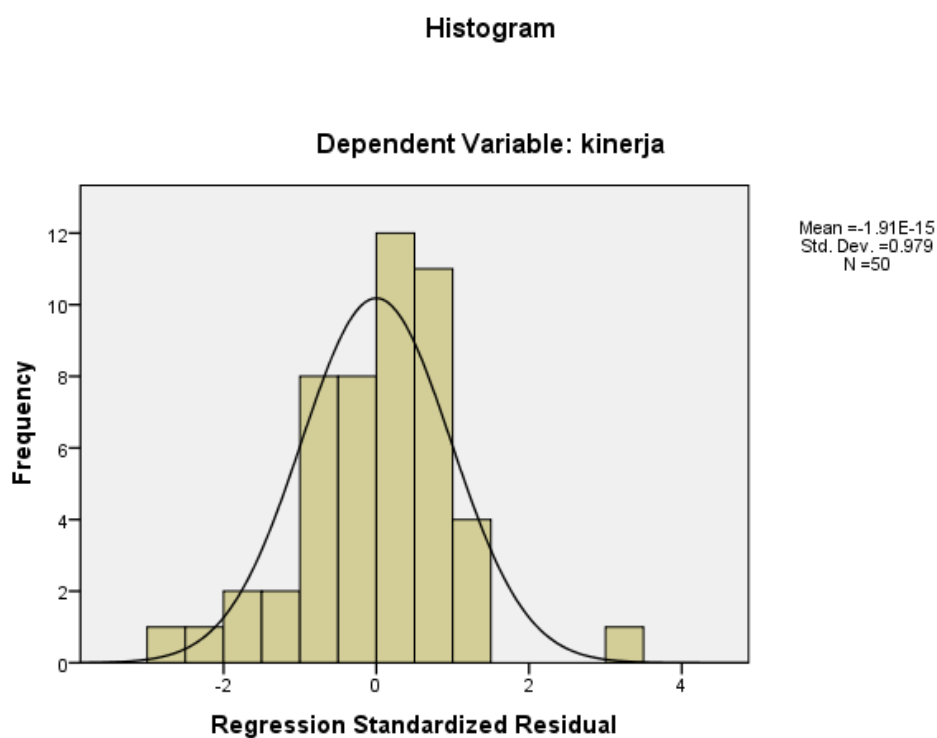
disajikan kepada responden yang terdiri dari 13 (tiga belas) butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

1) Uji Histogram



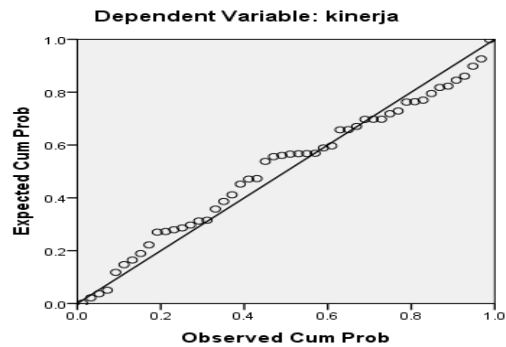
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.2, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

2) Uji PPlot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.3, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari ketiga gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel terdistribusi secara normal.

3) Uji Kolmogorof Simornof

**Tabel 4.23 Tabel Kolmogorof Simornoff
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Test distribution is Normal.**

		Komitmen	gaya kepemimpinan	kinerja
N		50	50	50
Normal	Mean	40.8200	41.6400	59.1000
Parameters ^a	Std. Deviation	6.48606	5.49493	5.03153
Most	Absolute	.148	.106	.238
Extreme	Positive	.086	.070	.165
Differences	Negative	-.148	-.106	-.238
Kolmogorov-Smirnov Z		1.047	.750	1.682
Asymp. Sig. (2-tailed)		.223	.627	.007

Berdasarkan pada tabel 4.23 maka dapat disimpulkan data bersifat normal karena nilai *asympt.sig* di atas 0,05. Sehingga data dikatakan terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $V=IF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada Osresponen dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.24
Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Variance
Komitmen	0.998	1.002
Gaya Kepemimpinan	0.998	1.002

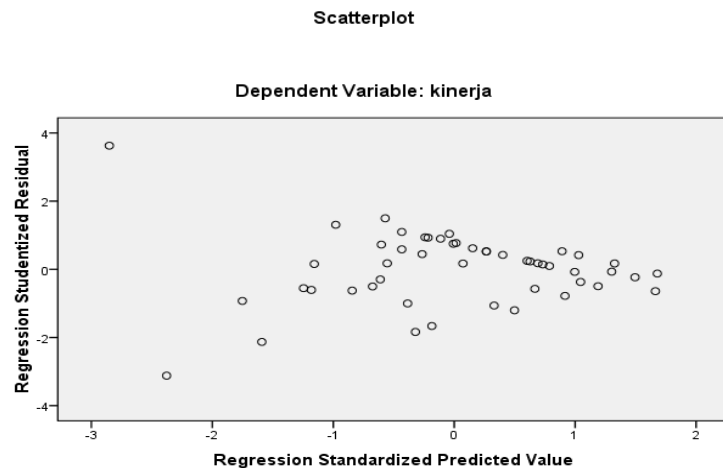
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.24 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah komitmen $1,002 < 10$, gaya kepemimpinan $1,002 < 10$. Dan nilai *tolerance* komitmen $0,998 > 0,1$, dan gaya kepemimpinan $0,998 > 0,1$. sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas

dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat tidak heteroskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.25

Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
(Constant)	28.197	5.726
Komitmen	0.206	0.087
Gaya Kepemimpinan	0.540	0.103

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.25 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 28.197 - 0.206 X_1 + 0.540 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Kinerja (Y) adalah sebesar 28.197.
- b. Jika terjadi peningkatan komitmen sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan menurun sebesar 0.206.
- c. Jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.540.

Menurut keterangan pada tabel regresi linier berganda dapat ditarik suatu kesimpulan bahwasannya komitmen dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh atau dampak terhadap kinerja tersebut memiliki korelasi positif atau searah yang berarti apabila terjadi peningkatan komitmen dan gaya kepemimpinan maka berdampak pula pada peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya apabila terjadi penurunan komitmen dan gaya kepemimpinan maka berdampak pada menurunnya kinerja.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($= 0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.26
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	502.506	2	251.253	16.001	.000 ^a
	Residual	737.994	47	15.702		
	Total	1240.500	49			

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, komitmen

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.26 di dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 16.001 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,81 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini secara simultan komitmen dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_1 (tolak H_2) atau hipotesis diterima.

b. Uji Serempak Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai serempak $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang

signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai serempak $> 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.27
Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.197	5.726		4.925	0.00
Komitmen	0.206	0.087	0.265	2.358	0.23
Gaya Kepemimpinan	0.540	0.103	0.590	5.239	0.00

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 0,358 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011 dan signifikan sebesar 0,23 sehingga $t_{hitung} 0,358 < t_{tabel} 2,011$ dan signifikan $0,23 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis secara parsial komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ditolak.

2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,239 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 3,239 > t_{tabel} 2,011$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja dapat diterima.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.28
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.636	0.405	0.380

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.28 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,380 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 38% Kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh komitmen dan gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya $100\% - 38\% = 62\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian ini seperti pelatihan, pengembangan, insentif, motivasi, lingkungan organisasi dan lainnya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,358 dengan sig 0,023. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini ditolak. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan komitmen

karyawan akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan secara bersamaan sebesar 0,023 satuan. Dengan kata lain ketika komitmen karyawan yang terdiri dari perasaan gembira menjadi bagian dari organisasi, menunjukkan kebanggaan terhadap organisasi kepada pihak lain, kepedulian terhadap organisasi, bersedia bekerja lebih dari biasa untuk membantu suksesnya organisasi, memiliki kesamaan nilai dengan nilai organisasi dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi. Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian Ipnu Yarham, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin nomor (1) Masih ada komitmen karyawan yang menyebabkan kinerja karyawannya masih perlu di optimalkan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,239 dengan sig 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan secara bersamaan sebesar 0,950

satuan. Dengan kata lain ketika gaya kepemimpinan yang terdiri sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fauzan (2010) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin nomor (2) Pemimpin yang ada dalam perusahaan kurang mampu mempengaruhi kinerja karyawannya dengan maksimal.

3. Pengaruh Komitmen Karyawan dan Gaya Kepemimpinan Secara Simultan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan dan gaya kepemimpinan secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 16,001 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan komitmen karyawan dan gaya kepemimpinan akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai secara bersamaan. Dengan kata lain ketika komitmen karyawan yang terdiri dari perasaan gembira menjadi bagian dari organisasi, menunjukkan kebanggaan terhadap organisasi kepada pihak lain, kepedulian terhadap organisasi, bersedia bekerja lebih dari biasa

untuk membantu suksesnya organisasi, memiliki kesamaan nilai dengan nilai organisasi dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi. Dan ketika gaya kepemimpinan yang terdiri sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan serta kompensasi yang terdiri dari upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas maka kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah komitmen karyawan dan gaya kepemimpinan secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah pada poin nomor (3) Masih ada karyawan yang berkerja santai dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen karyawan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel komitmen karyawan (X_1) adalah 2,358 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,011 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,358 > 2,011$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,023 > 0,05$). Besarnya pengaruh dari komitmen karyawan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,206, yang berarti peningkatan komitmen karyawan (X_1), maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,206 satuan.

2. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (X_2) adalah 5,239 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,011 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,239 > 2,011$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,540, yang berarti peningkatan gaya kepemimpinan (X_2), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,540 satuan.

3. Komitmen karyawan dan gaya kepemimpinan secara serempak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 16,001 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 16,001 = (16,001 > 2,81).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada instansi untuk mempertahankan komitmen karyawannya. Agar pihak manajemen tetap menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan para karyawan dengan mempertahankan pola komunikasi di kantor sehingga ada interaksi yang baik di dalam perusahaan.
2. Disarankan kepada instansi untuk mempertahankan gaya kepemimpinan yang memberikan motivasi terhadap pegawai agar memiliki kinerja yang baik. Perusahaan harus mempertahankan gaya kepemimpinan yang demokratis yaitu dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapatnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan mendengar setiap keluhan karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik. Perusahaan harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang bersifat partisipatif dengan cara adanya bentuk komunikasi dari atasan secara langsung melalui pemberian dukungan dan bantuan secara langsung untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Perusahaan harus

memperhatikan dan mengevaluasi gaya kepemimpinan yang otoriter agar pegawai merasa tidak tertekan dalam bekerja dan tidak ada unsur keterpaksaan yang dapat menekan bawahan sehingga berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

3. Disarankan kepada instansi untuk mempertahankan pegawai yang mampu bekerja sesuai dengan kinerja yang baik dan mempertahankan pegawai yang dapat memenuhi target perusahaan dan dapat bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan juga perlu mempertahankan karyawan yang dapat bekerja sesuai dengan kualitas atau standard yang baik dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien Perusahaan perlu memperhatikan dan mengevaluasi karyawan yang memiliki kinerja yang rendah dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mengevaluasi karyawan yang tidak dapat bekerja tepat waktu. Perusahaan juga perlu memperhatikan dan mengevaluasi karyawan yang tidak efektif dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka.
- Cipta.Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Assel, Bella Belinda. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. (Persero) Telekomunikasi Tbk*. Witel Medan. *Jurnal Manajemen SDM*. Universitas Muhammadiyah SumateraUtara.
- Cahyaning, Harfianti Mentari. 2014. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Telkom Jalan Pahlawan 10 Semarang)". *Ekonomika dan Bisnis*. Ponegoro.
- Desky, Harjoni. 2014. *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawanrumah makan Ayam Lepas Lhokseumawe*. Lhokseumawe. *Jurnal Manajmen SDM*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malikussaleh Lhokseumawe.
- Juni, Donni Priansa. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung Alfabeta.
- Kartono, Kartini. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Journal:

- Amalia, Dzikrillah Rizqi, *et al.* (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*.
- Nur'aini, Renggani, *et al.* (2014) *Pengaruh Kopensasi, Kepuasan kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Katering di daerah Istimewa Yogyakarta*.
- Putrana, Yoga, *et al.* (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang*. *Jurnal manajemen SDM*. Universitas Pandanaran Semarang.
- Respatiningsih, Ida, *et al.* (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)*.
- Sari, P. B., & Dwilita, H. (2018). *Prospek Financial Technology (Fintech) Di Sumatera Utara Dilihat Dari Sisi Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan Dan Kemiskinan*. *Kajian Akuntansi*, 19(1), 09-18.
- Sari, M. M. (2019). *FAKTOR-FAKTOR PROFITABILITAS DI SEKTOR PERUSAHAAN INDUSTRI MANUFAKTUR INDONESIA (STUDI KASUS: SUB SEKTOR ROKOK)*. *JUMANT*, 11(2), 61-68.

- Sembiring, R. (2018). Pengaruh Nilai Tukar Nelayan (Pendapatan Nelayan, Pendapatan Non Nelayan, Pengeluaran Nelayan, Pengeluaran Non Nelayan) Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Pendidikan, Kesehatan, Kondisi Fisik Rumah) di Desa Pahlawan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1836-1843.
- Sebayang, S., Novalina, A., Nasution, A. P., & Panggabean, L. S. R. (2019, April). An Empirical Investigation of The Factors Influencing Village Development: A Confirmatory Factor Analysis. In 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018) (pp. 929-940). Atlantis Press.
- Setiawan, A. (2019). ANALISIS PENGUKURAN NILAI OVERALL EQUIPMENT EFFECTIVENESS (OEE) PADA MESIN PRESS BATU BATA (Studi Kasus pada Unit Usaha Mesin Press Muhammad Kuwat) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palembang).
- Setiawan, N. (2018). PERANAN PERSAINGAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *JUMANT*, 6(1), 57-63.
- Siregar, O. K. (2019). Pengaruh Deviden Yield Dan Price Earning Ratio Terhadap Return Saham Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 Sub Sektor Industri Otomotif. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 60-77.
- Siregar, N. (2018). Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Supraja, G. (2019). PENGARUH IMPLEMENTASI STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAHAN BERBASIS AKRUAL DAN EFEKTIVITAS FUNGSI PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN DELI SERDANG. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 115-130.
- Syharuddin Y *et al.* (2016). Pengaruh Penilaian prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV cabang Samarinda
- Wakhyuni, E. (2018). KEMAMPUAN MASYARAKAT DAN BUDAYA ASING DALAM MEMPERTAHANKAN BUDAYA LOKAL DI KECAMATAN DATUK BANDAR. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.
- Widodo, S. (2019). STRATEGI PEMASARAN DALAM MENINGKATKAN SIKLUS HIDUP PRODUK (PRODUCT LIFE CYCLE). *JEpa*, 4(1), 84-90.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Yanuarti, Endah, *et al.* (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Pada SMK Muhammadiyah Kabupaten Gunungkidul).

Yunus, R. N. (2019). KEMAMPUAN MENULIS ARGUMENTASI DALAM LATAR BELAKANG SKRIPSI MAHASISWA MANAJEMEN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. *JUMANT*, 11(1), 207-216.

Yusuf, M., & Rangkuty, D. M. (2019). Analisis Neraca Perdagangan Indonesia-India Periode 2013-2018. *Jurnal Penelitian Medan Agama*, 10(1).

Webside:

Toto, Susilo Raharjo. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang)

Jurnal Manajemrn SDM. Universitas Diponegoro. Tri, Danang Saputro. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Pt. Safari Salatiga).

Jurnal Manajemen SDM. Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jurnalmahasiswa.unesa.ac.id

LAMPIRAN

ANGKET/KUESIONER

No :

Angket ini digunakan untuk melengkapi data penelitian yang berjudul: **Pengaruh Komitmen Karyawan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.**

Responden yang terhormat,

Saya mohon kesediaan Anda untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini, saya berharap Anda menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Anda rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Anda diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, Saya menjamin kerahasiaan semua data, kesediaan Anda mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi Saya. Akhirnya, Saya sampaikan terimakasih atas kerja samanya.

Peneliti,

Meilisa Putri

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu Anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawaban isi dengan tanda √
4. Jawaban yang tersedia dalam lima pilihan yaitu :
 - SS : Sangat setuju = Nilai 5
 - S : Setuju = Nilai 4
 - R : Ragu-ragu = Nilai 3
 - TS : Tidak setuju = Nilai 2
 - STS : Sangat tidak setuju = Nilai 1

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Nomor Responden :
3. Alamat :
.....
4. Jenis Kelamin : laki-laki Perempuan
5. Usia Responden : 16 – 25 tahun 26 – 35 tahun
 36 – 45 tahun 46 – 55 tahun
 Lebih dari 55 tahun
6. Pendidikan Terakhir : SMU D3 S1 S2
 Lain-lain, Sebutkan :

Berilah Tanda (√) Terhadap Jawaban Yang Anda Pilih
PERNYATAAN ATAS VARIABLE X₁ (KOMITMEN KARYAWAN)

NO.	INDIKATOR	Pilihan jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Komitmen afektif (Affective commitment) Perasaan gembira menjadi bagian dari organisasi Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.					
2.	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.					
3.	Komitmen berkelanjutan (Continuance commitment) Menunjukkan kebanggaan terhadap organisasi kepada pihak lain Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.					
4.	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.					
5.	Komitmen berkelanjutan (Continuance commitment) Kepedulian terhadap organisasi Saya akan menjaga baik nama perusahaan ini.					
6.	Saya akan selalu memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan ini.					
7.	Komitmen normatif (Normative commitment) Bersedia bekerja lebih dari biasa untuk membantu suksesnya organisasi Saya akan memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.					
8.	Komitmen normatif (Normative commitment) Memiliki kesamaan nilai dengan nilai organisasi. Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.					
9.	Komitmen normatif (Normative commitment) Keinginan untuk tetap tinggal di organisasi Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.					
10.	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					

PERNYATAAN ATAS VARIABLE X₂ (GAYA KEPEMIMPINAN)

NO.	INDIKATOR	Pilihan jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Sifat Pimpinan dapat menjaga hubungan kerja yang ramah dengan dengan saya.					
2.	Pimpinan saya bersifat pasif membimbing saya dalam pekerjaan.					
3.	Kebiasaan Pimpinan memberikan tanggung jawab kepada saya dengan tepat.					
4.	Pimpinan saya ikut berpartisipasi jika saya memintanya.					
5.	Tempramen Keputusan pimpinan harus diterima dan dijalankan oleh karyawan.					
6.	Pimpinan saya tidak mendengarkan saran bawahan.					
7.	Watak Pimpinan memberikan arahan secara spesifik kapan pekerjaan harus diselesaikan.					
8.	Pimpinan memberikan arahan berupa penjelasan mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
9.	Kepribadian Pimpinan saya bertindak dengan cara mempertimbangkan kepentingan saya secara pribadi					
10.	Pimpinan saya mudah diajak bernegosiasi.					

PERNYATAAN ATAS VARIABEL Y (KINERJA)

NO.	INDIKATOR	Pilihan jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Tujuan					
	Saya memiliki kesiapan mental untuk mencapai target kerja.					
2.	Saya berusaha untuk memperbaiki kekurangan saya dalam bekerja.					
3.	Standar					
	Saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas.					

4.	Saya mudah bergaul dengan sesama rekan kerja.					
	Umpan Balik					
5.	Saya selalu bersemangat dalam bekerja.					
	Alat atau Sarana					
6.	Pemimpin memberituhkan dengan jelas apa yang harus dikerjakan.					
	Kompetensi					
7.	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu.					
8.	Pimpinan selalu mengajak karyawannya untuk makan siang bersama.					
	Motif					
9.	Upah yang saya peroleh telah memenuhi kebutuhan hidup saya.					
10.	Saya bekerja dengan suasana yang nyaman dan bersih sehingga memberikan ketenangan.					
	Peluang					
11.	Saya akan selalu setia dengan pekerjaan saya.					
12.	Saya bekerja dengan tekun.					
13.	Saya akan selalu tepat waktu masuk kerja.					

Terima kasih atas ketersediaan Bapak/Ibu/Sdr/I dalam mengisi kuesioner ini.

****TERIMA KASIH****

DATA TABULASI

KOMITMEN (X1)											
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	2	4	4	5	5	4	4	4	3	2	37
3	5	5	3	5	3	5	4	5	4	4	43
4	2	2	2	5	2	1	3	2	4	2	25
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
6	2	2	5	2	4	5	3	4	3	2	32
7	5	4	5	2	3	2	2	3	4	3	33
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
9	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
10	2	4	2	3	3	1	5	2	3	2	27
11	3	4	2	5	5	4	4	5	2	4	38
12	2	5	2	5	4	1	4	2	3	3	31
13	1	5	4	5	5	3	4	5	5	4	41
14	2	4	4	5	5	4	4	4	3	2	37
15	2	4	4	5	5	5	5	5	3	3	41
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	47
17	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
18	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	44
19	2	4	2	4	4	2	5	3	2	3	31
20	3	5	4	4	5	4	4	2	3	3	37
21	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	45
22	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	47
23	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
24	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
25	1	5	5	4	5	4	4	4	3	2	37
26	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	45
27	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
28	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	43
29	4	4	5	5	5	5	5	2	2	4	41
30	2	3	4	4	5	3	2	3	3	3	32
31	4	4	5	4	4	5	5	4	3	2	40
32	1	5	4	4	5	4	4	4	5	5	41
33	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
34	2	3	5	4	5	2	4	4	3	3	35
35	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	44
36	2	5	4	4	4	3	4	3	3	2	34

GAYA KEPEMIMPINAN (X2)											
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
19	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	42
20	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	44
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
23	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
24	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	42
25	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	29
26	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	44
27	5	3	3	3	3	5	3	4	4	5	38
28	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
30	5	3	5	4	4	5	4	5	3	3	41
31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
32	5	4	4	4	4	5	3	4	1	5	39
33	2	4	3	5	5	5	4	4	5	5	42
34	4	3	4	5	3	4	2	3	4	5	37
35	1	2	3	3	5	3	3	2	4	5	31
36	5	5	4	5	4	5	5	5	3	3	44
37	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	36
38	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	44
39	3	5	4	4	4	3	5	4	4	3	39
40	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	43
41	5	3	5	5	2	3	2	2	5	3	35
42	5	2	3	5	4	4	4	4	4	5	40
43	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44
44	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	45
45	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	41
46	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
47	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
48	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	47
49	4	4	4	4	4	5	2	3	3	5	38
50	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46

NO	KINERJA (Y)													Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	
1	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	62
2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	62
3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	61
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	62
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62
6	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	54
7	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	62
8	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51
9	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	56
10	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	62
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	64
12	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	53
13	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	60
14	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	52
15	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	60
16	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	63
17	4	5	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	54
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	62
19	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	63
20	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	62
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	62
23	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	56
24	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	62
25	4	3	4	3	3	3	1	2	3	3	3	4	4	40
26	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	59
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	62
28	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	61
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	60
30	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	55
31	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	61
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	62
33	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	62
34	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	56
35	4	3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	2	2	46
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	63
37	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	58
38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	62

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.6800	1.37678	50
VAR00002	4.2200	.88733	50
VAR00003	4.2200	.93219	50
VAR00004	4.3800	.85452	50
VAR00005	4.5400	.70595	50
VAR00006	4.0000	1.27775	50
VAR00007	4.1000	.81441	50
VAR00008	4.1600	.99714	50
VAR00009	3.9200	1.02698	50
VAR00010	3.6000	1.03016	50

Uji Validitas

Komitmen Karyawan(X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	37.1400	31.225	.582	.826
VAR00002	36.6000	36.041	.492	.832
VAR00003	36.6000	35.918	.473	.833
VAR00004	36.4400	36.823	.435	.836
VAR00005	36.2800	37.553	.464	.835
VAR00006	36.8200	30.600	.696	.811
VAR00007	36.7200	37.512	.390	.839
VAR00008	36.6600	33.372	.669	.815
VAR00009	36.9000	33.847	.600	.821
VAR00010	37.2200	33.849	.597	.822

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.8200	42.069	6.48606	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00011	4.2400	.95959	50
VAR00012	4.1200	.91785	50
VAR00013	4.1600	.81716	50
VAR00014	4.2800	.72955	50
VAR00015	4.1400	.83324	50
VAR00016	4.2000	.88063	50
VAR00017	4.0800	.92229	50
VAR00018	4.2600	.85261	50
VAR00019	4.1000	.90914	50
VAR00020	4.0600	.91272	50

Uji Validitas

Gaya Kepemimpinan (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00011	37.4000	25.388	.402	.826
VAR00012	37.5200	25.234	.447	.821
VAR00013	37.4800	25.398	.501	.815
VAR00014	37.3600	24.847	.662	.802
VAR00015	37.5000	24.337	.628	.803
VAR00016	37.4400	24.864	.519	.813
VAR00017	37.5600	23.558	.646	.799
VAR00018	37.3800	23.383	.738	.791
VAR00019	37.5400	25.968	.367	.829
VAR00020	37.5800	26.249	.333	.832

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41.6400	30.194	5.49493	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00021	4.7000	.46291	50
VAR00022	4.6400	.66271	50
VAR00023	4.5600	.61146	50
VAR00024	4.6800	.55107	50
VAR00025	4.7600	.47638	50
VAR00026	4.6200	.63535	50
VAR00027	4.4800	.78870	50
VAR00028	4.4600	.70595	50
VAR00029	4.5000	.76265	50
VAR00030	4.4600	.78792	50
VAR00031	4.4800	.64650	50
VAR00032	4.4200	.78480	50
VAR00033	4.3400	.79821	50

**Uji Validitas
Kinerja (y)****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00021	54.4000	23.429	.373	.824
VAR00022	54.4600	21.886	.482	.816
VAR00023	54.5400	22.866	.355	.825
VAR00024	54.4200	22.412	.498	.816
VAR00025	54.3400	22.760	.513	.816
VAR00026	54.4800	21.642	.553	.811
VAR00027	54.6200	20.893	.527	.812
VAR00028	54.6400	21.011	.588	.808
VAR00029	54.6000	21.755	.419	.821
VAR00030	54.6400	21.174	.486	.816
VAR00031	54.6200	22.771	.345	.826
VAR00032	54.6800	20.834	.540	.811
VAR00033	54.7600	21.002	.503	.815

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Komitmen Karyawan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Gaya Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Kinerja (y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	10

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	59.1000	5.03153	50
komitmen karyawan	40.8200	6.48606	50
gaya kepemimpinan	41.6400	5.49493	50

Correlations

		kinerja	komitmen karyawan	gaya kepemimpinan
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.240	.579
	komitmen karyawan	.240	1.000	-.043
	gaya kepemimpinan	.579	-.043	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.047	.000
	komitmen karyawan	.047	.	.383
	gaya kepemimpinan	.000	.383	.
N	Kinerja	50	50	50
	komitmen karyawan	50	50	50
	gaya kepemimpinan	50	50	50

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.405	.380	3.96258

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan , komitmen karyawan

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary^b

Change Statistics					Durbin-Watson
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
.405	16.001	2	47	.000	2.103

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan , komitmen karyawan

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	502.506	2	251.253	16.001	.000 ^a
	Residual	737.994	47	15.702		
	Total	1240.500	49			

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan , komitmen karyawan

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.197	5.726		4.925	.000
	komitmen karyawan	.206	.087	.265	2.358	.023
	gaya kepemimpinan	.540	.103	.590	5.239	.000

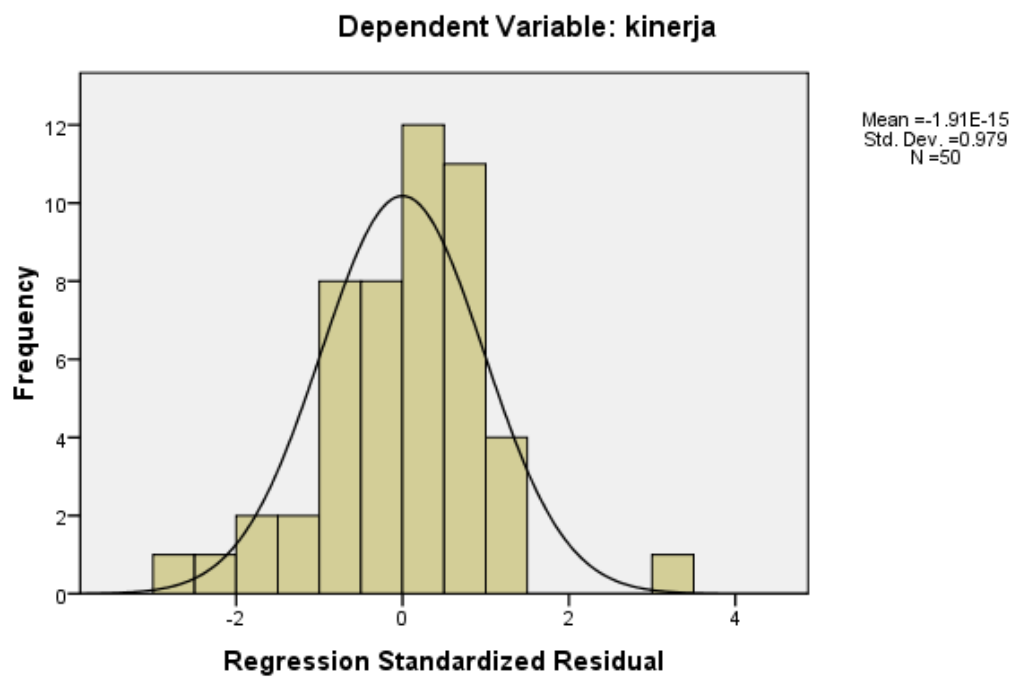
a. Dependent Variable: kinerja

95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
16.679	39.716					
.030	.382	.240	.325	.265	.998	1.002
.333	.748	.579	.607	.589	.998	1.002

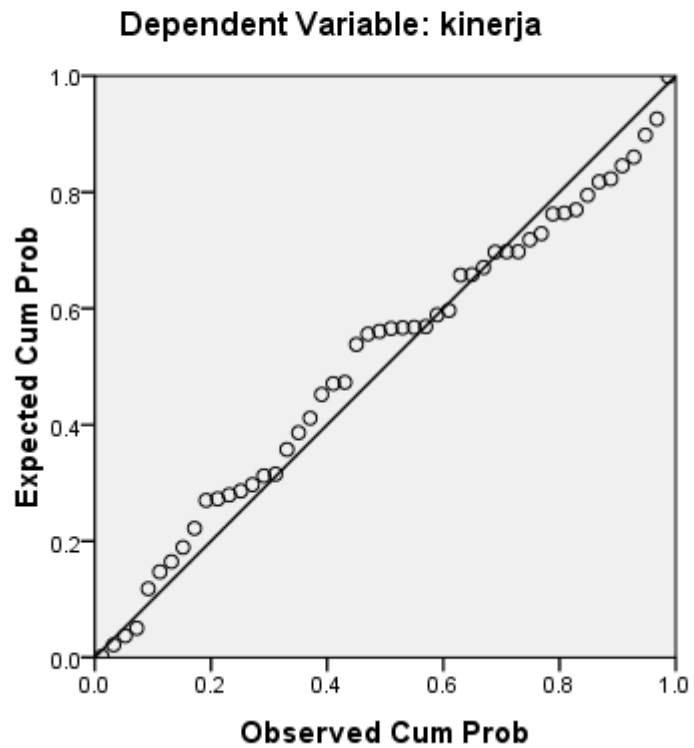
a. Dependent Variable: kinerja

Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

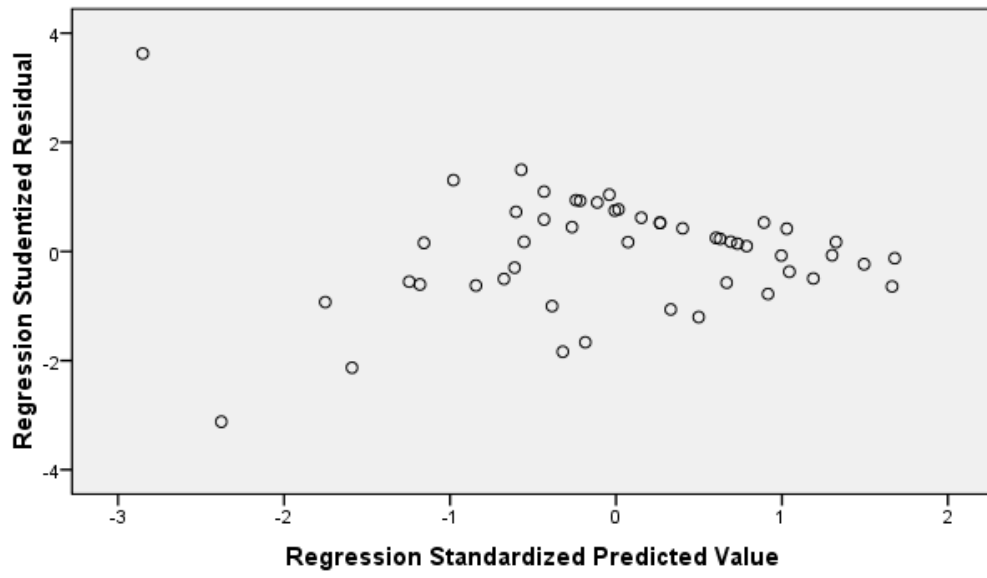


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Test distribution is Normal.

		Komitmen	gaya kepemimpinan	kinerja
N		50	50	50
Normal	Mean	40.8200	41.6400	59.1000
Parameters ^a	Std. Deviation	6.48606	5.49493	5.03153
Most	Absolute	.148	.106	.238
Extreme	Positive	.086	.070	.165
Differences	Negative	-.148	-.106	-.238
Kolmogorov-Smirnov Z		1.047	.750	1.682
Asymp. Sig. (2-tailed)		.223	.627	.007

Scatterplot

Dependent Variable: kinerja



BIODATA PESERTA

Nama Lengkap : Meilisa Putri
NPM : 161531044
Prodi : Manajemen
Fakultas : Sosial Sains
Universitas : Univ. Pembangunan Panca Budi Medan
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
No. HP : 085764064125
Hobi : Memasak
Status : Mahasiswa