

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. INDOJAYA  
AGRINUSA (JAPFA COMFEED) MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*

Oleh:

**SYAHRAN HINDAMI FACHRIN**

**1405160606**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : SYAHKAN HINDAMU MURU  
NPM : 100510011  
Prodi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. TINDOJAYA AGRINUSA (JAPFA COMFF) MEDAN

Dinyatakan : (Ba) Lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

HANIFAH JASIN, SE, M.Si

M. ELFI AZHAR, SE, M.Si

Pembimbing

AKRIM ASHAL LUBIS, SE, M.A

Panitia Ujian

Sekretaris



H. JANURI, SE, MM, M.Si

ADE GUNAWAN, SE, M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMIDAN BISNIS**  
Jl. Kapt. MukhtarBasri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

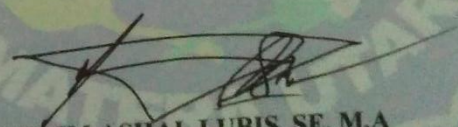
Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : SYAHRAN HINDAMI FACHRIN  
N.P.M : 1405160606  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konstrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT.  
INDOJAYA AGRINUSA (JAPFA COMFEED) MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

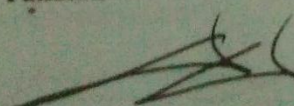
Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

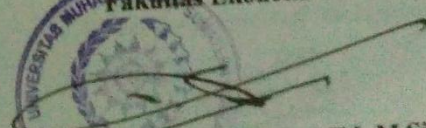
  
AKRIM ASHAL LUBIS, SE, M.A

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
H. JANURI, SE, MM, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567/Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIVERSITAS / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN/PROG. STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : STRATA SATU(S-1)

KETUA JURUSAN : Dr.HASRUDYTANJUNG, SE, M.Si  
DOSEN PEMBIMBING : AKRIM ASHAL LUBIS, SE, M.A

NAMA : SYAHRAN HINDAMI FACHRIN  
N.P.M : 1405160606  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. INDOJAYA AGRINUSA (JAPFA COMFEED) MEDAN

Tanggal	MATERI BIMBINGAN	Paraf	Keterangan
12-03-18	PERBANK - - DITUNJUK - PENUNJUK & PENULTIFAN - DITUNJUK PUSTAKA - BERITA ACARA BIMBINGAN BUILT - - ABSTRAK		
21-03-18	ACARA yg. STORUS.		

Dosen Pembimbing

(AKRIM ASHAL LUBIS, SE, M.A)

Medan, 2018  
Diketahui/Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

(Dr.HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Syahran Hadami Fachrin  
NPM : 1405160606  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/TESP/  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

**SYAHRAN HINDAMI FACHRI, NPM: 140516066, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan”. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2018.**

Komitmen karyawan adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.

Adapun fenomena yang terjadi di perusahaan adalah memiliki beberapa masalah yang dihadapi dalam hal komitmen karyawan diantaranya kurangnya memenuhi keinginan karyawan diperusahaan sehingga karyawan memiliki komitmen yang rendah, kurangnya dorongan semangat dari pimpinan kepada bawahan yang menimbulkan rendahnya komitmen karyawan, dan tingginya tekanan pekerjaan yang diterima oleh karyawan

Tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen karyawan, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan, (3) pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan sebanyak 52 orang sebagai responden yang berada di Jl. Tanjung Morawa Km 12,8 Medan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang suatu gejala pada saat penelitian dilakukan. Uji yang dilakukan adalah untuk menguji normalitas, linieritas dan indenpendensi antar variabel. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan menunjukkan hasil  $t$  hitung  $2.708 > t$  table  $2.008$  ( $\text{sig } 0,009 < 0,05$ ) sehingga Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan. Dari hasil pengujian Lingkungan Kerja menunjukkan hasil  $t$  hitung  $0.518 < t$  table  $2.008$  ( $\text{sig } 0,607 > 0,05$ ) sehingga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan. Untuk Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan dengan nilai  $F$  hitung  $9.356 > F$  table  $3.19$  ( $\text{sig } 0,000 < 0,05$ ), selanjutnya nilai  $R$  Square dalam model regresi adalah  $0,276$  menunjukkan sebesar

27,6% Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempengaruhi Komitmen Karyawan (Y).

***Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Karyawan.***

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kita hanyalah menjadi hak Allah SWT. Tuhan yang telah mengkaruniai nikmat akal dan hati kepada manusia sehingga dapat berfikir dan merasakan segalanya, satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah keberhasilan penulis dalam menyelesaikan proposal sebagai tugas dalam meraih Sarjana di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Serta shalawat dan salam dihadiahkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang.

Kepada kedua orang tua saya, Bapak Joni Goesmandri dan Ibu Ehti Nurhairah Panggabean, ketiga abang saya dan keluarga besar saya yang telah memberikan pengertian, perhatian, kasih sayang serta doa yang sangat memacu dan memotivasi saya sehingga dapat memperoleh keberhasilan kesarjanaan untuk memulai jalan kehidupan menuju kesuksesan.

Proposal ini berjudul :”Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan”. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan sebuah karya sederhana ini tidaklah terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Oleh karena itu, izinkanlah dengan segenap hati, penulis menuturkan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak diantaranya :



1. Bapak Dr Agussani MAP. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Januri, S.E., M.M. , M,Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan III Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syaripuddin, S.E.,M.Si Selaku Sekretaris Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Akrim Ashal Lubis S.E, M.A Selaku Pembimbing saya yang telah memberikan kemudahan dan meluangkan waktunya memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis.
7. Bapak/Ibu pimpinan juga seluruh staff dan karyawan PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan yang telah memberikan izin tempat dan waktu dalam pengambilan data sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Dan juga buat seorang wanita yang masih di rahasiakan Allah SWT yang tertulis namanya di lauhul mahfuzh untuk menjadi pendamping sehidup sesurga saya, terimakasih untuk doanya yang terus diberikan kepada saya sehingga bisa memotivasi saya untuk memperoleh keberhasilan kesarjanaan ini.

Seiring do'a dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepadanya seraya mengharapkan ridhonya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan skripsi ini yang jauh dari kesempurnaan karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT, dan penulis juga berharap masukan dan konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang. Tidak dapat kiranya penulis membalas semua bantuan dan kebaikan yang telah diberikan, penulis berharap semoga Allah SWT dapat membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua aamiin.

Medan, 2017

Penulis

Syahrani Hindami F.

## DAFTAR ISI

Halaman

### ABSTRAK

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Pengertian Komitmen Karyawan .....	7
2. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	10
3. Pengertian Lingkungan Kerja .....	14
B. Kerangka Konseptual.....	19
C. Hipotesis.....	21
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>22</b>



A. Pendekatan Penelitian.....	22
B. Defenisi Variabel Penelitian.....	22
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
D. Populasi dan Sample Penelitian.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	28
F. Teknik Analisis Data.....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
A. Hasil Penelitian.....	36
1. Deskripsi Hasil Penelitian Data.....	36
2. Karakteristik Responden.....	36
3. Tabulasi Data .....	38
4. Uji Pengumpulan Data .....	47
a) Uji Validitas.....	47
b) Uji Ralibilitas.....	51
5. Uji Analisis Data.....	52
a) Analisis Regresi Berganda.....	52
b) Uji Asumsi Klasik.....	53
c) Pengujian Hipotesis.....	57
6. Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ).....	60
B. Pembahasan.....	60
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>63</b>

A. Kesimpulan.....63

B. Saran.....64

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Komitmen Karyawan.....	26
Tabel 3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	24
Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	25
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	26
Tabel 3.5 Bagan Divisi Karyawan.....	27
Tabel 3.6 Skala Likert.....	28
Tabel 4.1 Usia.....	37
Tabel 4.2 Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.3 Pendidikan.....	38
Tabel 4.4 Tabulasi Data Variabel Komitmen Karyawan.....	39
Tabel 4.5 Tabulasi Data Variabel Gaya Kepemimpinan.....	40
Tabel 4.6 Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	44
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Komitmen Karyawan (Y).....	48



Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Gaya Kepemimpinan (X1).....	48
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	50
Tabel 4.10 Pengujian Reliabilitas Komitmen Karyawan.....	51
Tabel 4.11 Pengujian Reliabilitas Gaya Kepemimpinan.....	51
Tabel 4.12 Pengujian Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	52
Tabel 4.13 Regresi Linier Berganda .....	55
Tabel 4.14 Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.15 Uji t.....	58
Tabel 4.16 Uji F.....	59
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi.....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	20
Gambar 4.1 Histogram.....	54
Gambar 4.2 Normalitas.....	55
Gambar 4.3 Heteroskedastisitas.....	57

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Komitmen karyawan adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Komitmen karyawan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Fauzia Agustini, 2011, Hal.116).

Adapun pendapat dari Fauzia Agustini (2011, hal.119) tentang faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain: kepuasan terhadap kebijakan perusahaan, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap hubungan antara rekan kerja, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap iklim kerja, seperti lingkungan kerja fisik yang memenuhi setiap kebutuhan kerja karyawan (Fauzia Agustini, 2011, hal.119)

Gaya kepemimpinan yang tidak baik dapat menyebabkan karyawan kehilangan semangat kerja, kurangnya mengikuti arahan dari pimpinan, rasa tidak percaya kepada atasannya yang berpengaruh dalam membentuk komitmen karyawan. Gaya kepemimpinan sangat penting karena gaya kepemimpinan



mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah penyatu paduan dari kemampuan, cita-cita, dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan, dan mengelola suatu organisasi (Husaini Usman, 2011, hal.280).

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen karyawan, dimana seorang karyawan tidak akan betah dengan lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal music yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja yang tidak baik berpotensi dapat menyebabkan karyawan mudah sakit, stress, sulit konsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen karyawan. Lingkungan kerja/Iklm kerja adalah lingkungan dari dalam organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan, Fauzia Agustini (2011, hal.2). Oleh karena itu, sebagai upaya untuk meningkatkan Komitmen karyawan, pihak manajemen sangat perlu untuk

memastikan tiap karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat dia bekerja.

PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan perusahaan yang bergerak di bidang industri yaitu pakan ternak, seperti pakan ayam, pakan puyuh dan pakan ikan. Dari hasil observasi awal penulis mendapat beberapa informasi bahwa PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan memiliki beberapa hal baik dalam Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja diantaranya.

Gaya Kepemimpinan yang berada pada PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan saat ini pemimpin memiliki pemahaman organisasi yang baik, memiliki kedisiplinan yang tinggi dan memiliki latar belakang pendidikan juga pengalaman masalahnya yang baik. Lingkungan Kerja PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan mempunyai hubungan kerja sama antara rekan kerja yang saling mendukung, mempunyai ruang kerja yang nyaman bagi karyawan dan juga memiliki peluang jenjang karir yang lebih tinggi.

Meskipun begitu perusahaan memiliki beberapa masalah yang dihadapi dalam hal komitmen karyawan diantaranya komitmen karyawan yang rendah, kurangnya memenuhi keinginan karyawan diperusahaan sehingga karyawan memiliki komitmen yang rendah, kurangnya dorongan semangat dari pimpinan kepada bawahan yang menimbulkan rendahnya komitmen karyawan, dan tingginya tekanan pekerjaan yang diterima oleh karyawan.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, dan berdasarkan pengalaman magang di PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan penulis tertarik untuk mengambil judul : **“Pengaruh Gaya**

## **Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Indoajaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT. Indoajaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan dapat diperoleh informasi permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu:

1. Komitmen karyawan yang rendah.
2. Kurangnya perhatian dari pimpinan berdampak pada rendahnya komitmen karyawan.
3. Pemimpinan kurang mengayomi karyawan.
4. Tingginya tekanan pekerjaan yang diterima karyawan.

### **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan, penulis membatasi masalah hanya para variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Karyawan pada PT. Indoajaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.

#### **2. Rumusan Masalah**

Dan untuk lebih memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Indoajaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan?

- b. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan?
- c. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Komitmen Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.

##### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Praktis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam hal pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan.
- b. Manfaat Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan pustaka untuk perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Komitmen Karyawan**

###### **a. Pengertian Komitmen Karyawan**

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.

Fauzia Agustini (2011, hal.119), komitmen karyawan mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Edy Sutrisno (2010, hal.296) komitmen karyawan merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Wibowo (2015, hal.188) menyimpulkan komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

Dengan kata lain hal tersebut merupakan sikap yang menrefleksikan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dimana anggota dapat memusatkan perhatiannya pada keberhasilan dan kemajuan organisasi. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan definisi komitmen karyawan adalah keberpihakan seseorang sebagai anggota organisasi terhadap organisasinya dengan beberapa aktif dalam rangka mencapai tujuan yang ditandai dengan keterkaitan dengan organisasi, kepercayaan akan organisasi dan kesesuaian dirinya dengan tujuan-tujuan organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Karyawan**

Menurut Fauzia Agustini (2011, hal.119) tentang faktor yang mempengaruhi Komitmen Karyawan antara lain:

- 1) Kepuasan terhadap kebijakan perusahaan, seperti kepuasan terhadap promosi, imbalan yang diperoleh orang karyawan yang berasal dari dalam perusahaan berupa uang, status pekerjaan, promosi, dan rasa hormat ataupun imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri yang mencakup prestasi, kompensasi, otonomi, dan pertumbuhan.
- 2) Kepuasan terhadap pekerjaan, seperti karakteristik pekerjaan yaitu lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan dan lain-lain.
- 3) Kepuasan terhadap hubungan antara rekan kerja, seperti terciptanya hubungan komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja.
- 4) Kepuasan terhadap atasan, seperti karyawan merasa puas terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan mereka.



- 5) Kepuasan terhadap iklim kerja, seperti lingkungan kerja fisik yang memenuhi setiap kebutuhan kerja karyawan.

### **c. Jenis-jenis Komitmen Karyawan**

Summers dan Acito (2000) didalam Edy Sutrisno (2010, hal.293) mengemukakan tiga bentuk jenis Komitmen yaitu:

- 1) *Continuence Commitment*/Komitmen Berkelanjutan, adalah sebagai keterkaitan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang dia tanggung sebagai konsekuensi keluar dari organisasi.
- 2) *Normative Commitment*/Komitmen Normatif, adalah keterkaitan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi.
- 3) *Affective Commitment*/Komitmen Afektif, adalah tingkat keterkaitan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi.

### **d. Indikator Komitmen Karyawan**

McShane dan Von Glinow (2010) didalam bukunya Wibowo (2015, hal,193) adapun beberapa indikator Komitmen Karyawan sebagai berikut:

- 1) Keadilan dan Dukungan
- 2) Nilai-nilai Bersama
- 3) Kepercayaan
- 4) Pemahaman Organisasi
- 5) Pelibatan Pekerja

Adapun penjelasan dari indikator diatas yaitu:

- 1) Keadilan dan dukungan. Adalah lebih tinggi dalam organisasi yang memenuhi kewajiban pada pekerjaan dan patuh oleh nilai-nilai humanism, seperti kejujuran, rasa hormat, memaafkan dan integritas moral.
- 2) Nilai-nilai bersama. Merupakan indentifikasi orang dengan organisasi, dan indentifikasi tersebut tertinggi apabila pekerjaan yakin bahwa nilai mereka sesuai dengan nilai dominan organisasi.
- 3) Kepercayaan. Merupakan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang menyangkut resiko.
- 4) Pemahaman organisasi. Menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata letak fisik.
- 5) Pelibatan pekerja. Untuk meningkatkan Afektif Komitmen dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi faktor gaya kepemimpinan memegang peranan sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan di butuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia, dari sinilah timbul kebutuhan untuk pemimpin dan dipimpin. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif. Menurut

Sanusi (1989) dalam Husaini Usman (2011, hal.280) Kepemimpinan adalah penyatu paduan dari kemampuan, cita-cita, dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan,dan mengelola suatu organisasi.

Menurut Miftah Thoha (2010, hal.328) dalam beberapa dasarwasa terakhir telah dengan jelas mendukung sanggahan bahwa sebenarnya tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik, artinya pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengadaptasikan gayanya agar sesuai dengan situasi tertentu. Juliansyah Noor (2013, hal.172) Gaya kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam membangun kapabilitas dan kompetensinya untuk memenangkan persaingan secara berkelanjutan.

Gaya kepemimpinan merupakan tindakan pemimpin saat di dunia kerja dimana dia mempunyai bawahan baik buruknya tindakan pemimpin saat berada pada waktu kerja tersebut itu dinamakan gaya kepemimpinan, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang dominan disukai oleh seluruh karyawannya, dan mereka dengan semangat mementingkan pelaksanaan tugas, kerjasama untuk mencapai target organisasi.

## **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Menurut Fiedler didalam bukunya Setyowati (2013, hal.108) adapun faktor yang mempengaruhi Gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Hubungan pimpinan-anggota. Tingkat kepercayaan, keyakinan, dan rasa hormat yang dimiliki bawahan terhadap pemimpin mereka, dinilai sebagai baik atau buruk.
- 2) Struktur tugas. Sampai sejauh mana tugas-tugas kerja itu diformalkan dan dijadikan prosedur, dinilai sebagai tinggi atau rendah.
- 3) Kekuasaan posisi. Tingkat pengaruh yang dimiliki seorang pemimpin terhadap kegiatan-kegiatan berdasarkan kekuasaan seperti mempekerjakan, memecat, menertibkan, menaikkan pangkat, dan menaikkan gaji, dinilai sebagai kuat atau lemah.

## **c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan**

Menurut Miftah Thoha (2010, hal.311) mengemukakan adanya 2 jenis Gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Gaya yang Efektif
  - 1.Eksekutif. Gaya ini disebut sebagai motivator yang baik, mau menetapkan standar kerja yang tinggi, berkhendak mengenal perbedaan di antara individu, dan berkeinginan mempergunakan kerja tim dalam manajemen.
  - 2.Pencinta Pengembangan. Gaya yang mempunyai kepercayaan yang implisit/secara tulus terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasinya.
  - 3.Otokratis yang baik hati. Gaya ini mengetahui secara tepat apa yang ia inginkan dan bagaimana memperoleh yang diinginkan tersebut tanpa menyebabkan ketidaksegaran di pihak lain.

4. Birokrat. Gaya ini sangat tertarik pada peraturan-peraturan dan menginginkan memeliharanya, serta melakukan control situasi secara teliti.

2) Gaya yang tidak Efektif

1. Pencinta Kompromi. Gaya ini merupakan pembuatan keputusan yang jelek, banyak tekanan yang mempengaruhinya.

2. Missionari. Gaya ini hanya menilai keharmonisan sebagai suatu tujuan dalam dirinya sendiri.

3. Otokrat. Gaya ini tidak mempunyai kepercayaan pada orang lain, tidak menyenangkan.

Hedyat Soetopo (2010, hal.214) mengemukakan adanya 4

jenis Gaya kepemimpinan yaitu:

1) Tipe Autoritarian, tipe gaya kepemimpinan yang semuanya serba bergantung kepada pemimpin.

2) Tipe Leissez-faire, tipe gaya kepemimpinan yang semuanya bergantung kepada bawahan/masa bodoh).

3) Tipe Demokratis, tipe gaya kepemimpinan yang lebih mengarah pada kerja sama pemimpin dan bawahan.

4) Tipe Pseudo Demokratis, tipe gaya kepemimpinan yang tampaknya demokratis tetapi hakikatnya otoriter atau demi kepentingan kelompok kecil.

#### **d. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Sutarto (1995) didalam Edy Sutrisno (2009, hal.222)

adapun indikator-indikator Gaya Kepemimpinan yaitu :

- 1) Cara member perintah
- 2) Cara memberikan tugas
- 3) Cara berkomunikasi
- 4) Cara membuat keputusan
- 5) Cara mendorong semangat bawahan
- 6) Cara memberikan bimbingan
- 7) Cara mengawasi pekerjaan bawahan
- 8) Cara menegakkan disiplin
- 9) Cara memimpin rapat
- 10) Cara menegur kesalahan bawahan

### 3. Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja atau iklim kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini.

Badri M. Sukoco (2007, hal. 224), Lingkungan yang efektif adalah lingkungan yang seimbang, dalam arti meningkatkan satu elemen lingkungan sedangkan elemen yang lain mengecewakan akan membuat hasil tidak sesuai dengan yang diharapkan. Untuk itu, pemahaman dan pengertian akan kebutuhan fisik dan psikologi karyawan, yang dapat dipenuhi dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, akan membantu karyawan mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan.

Abdul Choliq (2014, hal.100) dalam rangkumannya menjelaskan lingkungan manajemen atau lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen yang terdapat di dalam atau di luar organisasi yang mempengaruhi aktivitas manajerial dari organisasi. Fauzia Agustini (2011, hal.13) Iklim/Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Iklim kerja tersebut mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan, tinggi rendahnya semangat

kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh keadaan iklim kerja yang berlangsung ditempat mereka bekerja.

Lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik mampu mempengaruhi semangat serta motivasi kerja karyawan sehingga mereka mampu bekerja dengan optimal dan merasa nyaman dengan perusahaan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Fauzia Agustini (2011, hal.7) adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi iklim/lingkungan kerja yaitu:

- 1) Fleksibilitas
- 2) Tanggung jawab
- 3) Standard perasaan karyawan tentang kondisi perusahaan
- 4) Umpan balik
- 5) Kejelasan terkait dengan perasaan
- 6) Komitmen
- 7) Struktur
- 8) Dukungan
- 9) Kejelasan
- 10) Kepemimpinan

#### **c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Silalahi didalam Abdul Choliq (2014, hal.88) mengemukakan adanya jenis Lingkungan kerja yaitu:

- 1) Lingkungan Luar Manajemen. Manajemen atau lingkungan eksternal organisasi ini terdiri atas tiga tipe, yakni:

- a) Lingkungan Khusus



- b) Lingkungan Tugas
  - c) Lingkungan Umum
- 2) Lingkungan Dalam Manajemen, adapun sumber-sumber dalam organisasi yang juga disebut lingkungan dalam yang digunakan setiap organisasi untuk mencapai tujuannya yaitu:
- a) Sumber Finansial.
  - b) Sumber Daya Manusia.
  - c) Sumber-sumber Sistem dan Teknologi.

Sedangkan menurut Rahmawati (2014, hal.72) ada beberapa jenis Lingkungan Kerja yaitu:

- 1) Sistem Pencahayaan
- 2) Warna
- 3) Suara dan Udara
- 4) Fasilitas dan Keamanan

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Fauzia Agustini (2011, hal.11) adapun indikator-indikator Lingkungan Kerja yaitu:

- 1) Kualitas Pemimpin
- 2) Tingkat Kepercayaan dari bawahan kepada atasan
- 3) Komunikasi Horizontal dan Vertikal
- 4) Tanggung Jawab
- 5) Imbalan yang Adil
- 6) Rendahnya tekanan Pekerjaan
- 7) Kesempatan
- 8) Keterlibatan

Adapun penjelasan dari indikator diatas yaitu:

- 1) Kualitas Pemimpin, pemimpin menunjukkan rasa simpatiknya kepada bawahan dengan cara menghargai pekerjaan bawahan, dan bila ditemukan ada kesalahan dalam pekerjaan bawahan, pemimpin memberitahu dengan cara persuasive serta memberi dukungan dalam segala pekerjaannya.
- 2) Tingkat kepercayaan dari bawahan kepada atasan, seorang pemimpin yang menjadi penggerak terbentuknya lingkungan kerja menciptakan suasana atau keadaan dimana pimpinan percaya pada aktivitas bawahannya.
- 3) Komunikasi Horizontal dan Vertikal, menciptakan suasana saling jujur diantara pimpinan dan bawahan dalam pekerjaannya sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan dalam perusahaan itu dan pemimpin serta bawahan saling menghargai satu dengan yang lainnya dalam segala hal seperti member opini atau pendapat atau masukan dengan memnampungnya.
- 4) Tanggung jawab, karyawan diberi kebebasan untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya, diberi motivasi yang lebih untuk melaksanakan tugas tanpa harus selalu mencari persetujuan manajer, diberi keberanian menanggung resiko dari pekerjaan tanpa rasa takut dimarahi.

- 5) Imbalan yang adil, karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya. Manajer harus lebih banyak memberikan pengakuan daripada kritikakan.
- 6) Rendahnya tekanan pekerjaan, tekanan pekerjaan dapat membuat karyawan menjadi stress dalam bekerja. Tekanan pekerjaan ini dapat berupa tekanan dari atasan atau menyelesaikan pekerjaan.
- 7) Kesempatan, kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi.
- 8) Keterlibatan, karyawan akan merasa dihargai oleh pihak perusahaan apabila mereka diberi kesempatan untuk terlibat lebih jauh dalam melakukan pekerjaan.

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan unsure-unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis selanjutnya akan berubah ke dalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian variable yang akan diteliti.

### **1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Karyawan**

Gaya kepemimpinan merupakan cara atau sikap pola perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar dapat menghasilkan suatu tujuan dan membangun hubungan yang baik kepada bawahannya sehingga bawahannya tersebut merasa dirinya termasuk bagian penting dalam suatu organisasi.

Dalam penelitian Arif Darmawan dan Marlinda Aulia Putri (2017) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

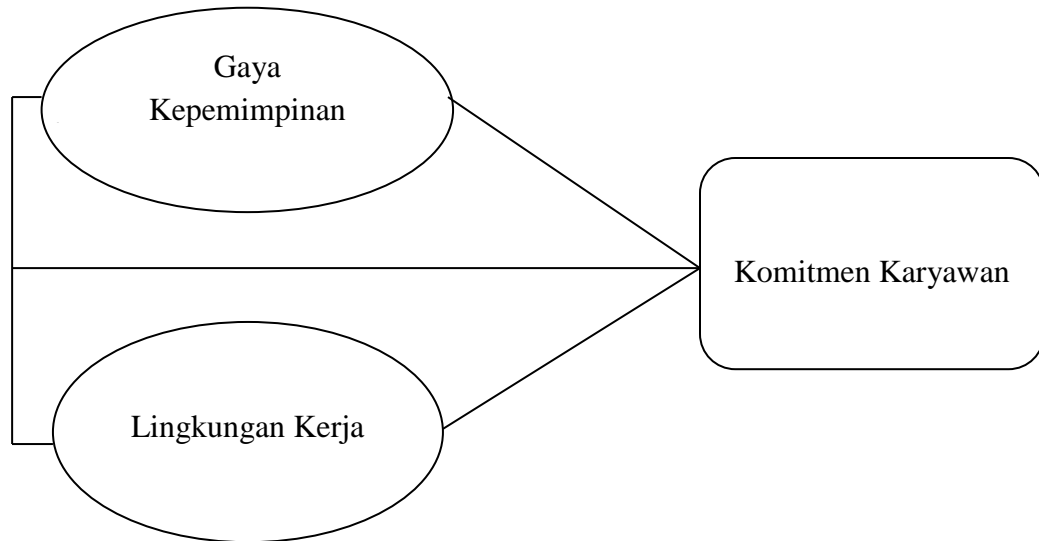
## **2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan**

Lingkungan kerja yang baik (sehat, aman, nyaman dan harmonis) bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan menyebabkan karyawan tersebut merasa betah dalam bekerja dan berupaya mempertahankan statusnya sebagai karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen karyawan seperti yang Ahmad Shalahudin (2013) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan dan kinerja karyawan PT. Sumber Djatin di Kalimantan.

## **3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan**

Sari Asani (2016) meneliti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan di PT. Pertani (Persero) Medan”. Hasil penelitian menyimpulkan variable Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen karyawan dan variable Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan.



**Gambar II-1**

**Kerangka Konseptual**

**C. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori (Azuar Juliandi dkk, 2015, hal.44). Dari uraian diatas, maka Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Karyawan oleh karena itu hipotesis

penelitian ini adalah:

1. Adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.
2. Adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.

3. Adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, rancangan penelitian ini termasuk pada jenis pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2002, hal.55) asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Alasan penelitian memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain.

#### **B. Definisi Variabel Penelitian**

Variable penelitian merupakan subjek penelitian yang akan dianalisis dengan menggunakan analisis tertentu, yang bertanggung pada jenis dan model penelitiannya. Pengertian variabel menurut Bernad & Kerlinger (2000) didalam Azuar Juliandi,dkk (2015, hal.21) adalah sesuatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol atau lambing yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai. Variabel-variabel yang digunakan untuk penelitian ini terdiri dari:

##### **1. Variabel Dependenden**

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung variabel lain yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti.



a. Komitmen Karyawan

Indikator komitmen karyawan ada pada model hubungan organisasi dengan pekerjanya. Menurut McShane dan Von Glinow (2010) didalam Wibowo (2015, hal.193) adapun indikator komitmen sebagai berikut:

**Tabel III-1**

**Indikator Komitmen Karyawan**

No.	Indikator
1.	Keadilan dan dukungan
2.	Nilai-nilai bersama
3.	Kepercayaan
4.	Pemahaman organisasi
5.	Pelibatan Pekerja

Sumber: McShane dan Von Glinow (2010) didalam Wibowo (2015, hal.193)

2. Variabel Independen

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain variabel bebas adalah sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai pada variabel terikat.

b. Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan adalah apa yang tampak dari gaya, sikap dan tindak seorang pemimpin sebagai kapasitasnya seorang

pemimpin. Indikator gaya kepemimpinan lebih terlihat dari sikap dan tindakan yang ditunjukkan pemimpin saat memimpin bawahannya.

Menurut Sutarto (1995) didalam Edy Sutrisno (2009, hal.222), adapun indikator-indikator gaya kepemimpinan yaitu;

**Tabel III-2**

**Indikator Gaya Kepemimpinan**

No	Indikator
1.	Cara memberikan perintah
2.	Cara memberikan tugas
3.	Cara berkomunikasi
4.	Cara membuat keputusan
5.	Cara mendorong semangat bawahan
6.	Cara memberikan bimbingan
7.	Cara mengawasi pekerjaan bawahan
8.	Cara menegakkan disiplin
9.	Cara memimpin rapat
10	Cara menegur kesalahan bawahan

Sumber Sutarto (1995) didalam Edy Sutrisno (2009, hal.222)

c. Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Menurut Fauzia Agustini (2011, hal.11) adapun indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:

**Tabel III-3**

**Indikator Lingkungan Kerja**

No.	Indikator
1.	Kualitas Pemimpin
2.	Tingkat kepercayaan dari bawahan kepada atasan
3.	Komunikasi Horizontal dan Vertikal
4.	Tanggung jawab
5.	Imbalan yang adil
6.	Rendahnya tekanan pekerjaan
7.	Kesempatan
8.	Keterlibatan

Sumber: Fauzia Agustini (2011, hal.11)

**C. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan, yang beralamat di Jl. Tanjung Morawa Km 12,8 Medan. Dari bulan Oktober 2017 sampai April 2018.

**Tabel III-4**

**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	2017/2018							
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei
1	Riset Pendahuluan	■	■	■					
2	Penyusunan Proposal		■	■	■				
3	Seminar Proposal			■	■	■			
4	Pengumpulan Data				■	■	■		
5	Analisi Data					■	■		
6	Pembuatan Draft						■		
7	Menulis Laporan/Skripsi							■	
8	Bimbingan Skripsi						■	■	
9	Sidang Meja Hijau							■	■

**D. Populasi dan Sample Penelitian**

**a) Populasi**

Sugiyono (2010, hal.80) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan jumlah karyawaaan sebanyak 110.

**b) Sample**

Sample yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *Nonprobability Quota Sampling*. Dimana menurut Azuar Juliandi,dkk (2015,

hal.58) *Nonprobability Quota Sampling* merupakan metode penentuan sample dalam batas-batas jumlah tertentu sesuai dengan kebutuhan dan kecukupan analisis. Dalam penelitian ini sample yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di kantor PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan. Banyaknya sample penelitian ditentukan berdasarkan.

Rumus Slovin

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

Sumber: Husein Umar (2003, hal.78)

Keterangan

n= Ukuran sample

N= Ukuran Populasi

e= persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sample yang masih dapat ditolerir atau diinginkan misalnya 1%.

$$n = \frac{110}{1 + 110(0,1)^2}$$

$$n = 52,37$$

**Tabel III-5**

**Bagan Divisi Karyawan**

No.	Nama Divisi	Jumlah Pegawai	Sample
1	Gudang	12	52/110(12)=6
2	Produksi	14	52/110(14)=7
3	Quality Control & Lab	13	52/110(13)=6
4	Purchasing	16	52/110(16)=7
5	HR & General Affairs	13	52/110(13)=6
6	Marketing	16	52/110(16)=7
7	Finance & Accounting	12	52/110(12)=6
8	Teknik	14	52/110(14)=7
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>52</b>

Sumber: PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan

Jumlah sample dibulatkan menjadi 52 karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2010, hal.218) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relavan bagi peneliti.

### 1. Daftar Pertanyaan (*Questioner*)

Yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dengan bentuk angket yang di ajukan kepada karyawan dengan menggunakan metode skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada sample berikut

**Tabel III-6**

### **Skala Likert**

Keterangan	Bobot
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
KS (Kurang Setuju)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiyono (2010, hal.137)

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di Kantor PT. Indojoya Agrinusa (Japfa

Comfeed) Medan. Agar hasil kuisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, maka harus melewati uji validitas sebagai berikut:

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrument penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrument sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan dan ketelitian. Instrument dinyatakan valid kalau mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Pengujian validitas ini, sebelumnya instrument diuji coba pada objek penelitian. Salah satu cara untuk menguji validitas ini adalah korelasi total yakni mengkorelasikan skor-skor suatu item angket dengan totalnya.

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2010, hal.248)

Keterangan :

- $r_{xy}$  : Koefisien validitas
- $n$  : Jumlah Sample yang diteliti
- $x$  : Variabel X (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja)
- $y$  : Variabel Y (Komitmen Karyawan)

Kriteria pengujian Validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.

- 2) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 3) Walaupun positif perlu pula nilai korelasi (r) tersebut diuji signifikan atau tidaknya.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel peneliti menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Menurut Arikunto didalam bukunya Azuar Juliandi, dkk (2015, hal.82) pengujian reliabilitas dengancara yang lain salah satunya adalah dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Sumber : Ghozali (2011, hal.47)

Dimana:

- r : Reliabilitas Instrumen
- $\sum \sigma b^2$  : Jumlah varians butir
- $\sigma i^2$  : Varians total
- k : Banyaknya butir pernyataan

Kriteria pengujian Reliabilitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\geq$  Alpha 0,6 maka reliabilitas cukup baik.



- 9) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\leq$  Alpha 0,6 maka reliabilitas kurang baik

## **F. Teknik Analisi Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini :

### **1. Regresi Linier Berganda**

Analisis Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk arah variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan regresi linier berganda dengan teknik kuadrat terkecil biasa untuk mencari arah pengaruh variabel-variabel bebas dengan variabel terikat apakah berpengaruh positif atau negatif. Model analisis regresi linier berganda untuk ini dapat dirumuskan dengan formula.

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

Sumber: Ghozali (2011, hal.52)

Dimana :

Y : *Komitmen Karyawan*  
 $\alpha$  : Konstanta  
 $\beta_1 \beta_2$  : Koefisien beta dan Variabel bebas  
X1 : *Gaya Kepemimpinan*  
X2 : *Lingkungan Kerja*

$e$  : *Error of the Estimate*

Model persamaan regresi tersebut digunakan untuk menjelaskan arah hubungan dan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap *komitmen karyawan* apakah berslope positif atau negatif. jika harga koefisien beta ( $B_1$  dan  $B_2$ ) dari variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  bernilai positif, maka *komitmen karyawan* akan semakin tinggi (bertambah), sebaliknya jika harga koefisien beta bernilai negatif maka *komitmen karyawan* akan semakin rendah (berkurang).

## 2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas demikian juga sebaliknya. Dalam penelitian ini multikolinieritas menggunakan toleran dan VIF (*Varians Information Factor*).

Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

1) Jika nilai VIF diangka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas.

2) Jika koefisien antara variabel bebas kurang dari 0,10 maka menunjukkan adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi telah terjadi ketidak nyamanan *varians* dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heteroskedastisitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, secara titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel terikan. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas ( $X_1$ ) secara individual terdapat hubungan yang parsial atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Sumber: Ghozali (2011, hal.52)

Keterangan:

$t$  = nilai  $t$  hitung

$r$  = Koefisien korelasi

$n$  = jumlah data populasi

adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: B=0$  : artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0' B \neq 0$  : artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka ada pengaruh variabel dependen terhadap variabel Independen yang signifikan.

b. Uji F (uji simultan)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

Adapun kriteria pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: B=0$  : artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: B \neq 0$  : artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka ada pengaruh variabel dependen terhadap variabel Independen yang signifikan.

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinan ( $R^2$ ) pada intina mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian. Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , terhadap variabel (Y) Komitmen karyawan digunakan uji determinasi dengan rumus :

$$D = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2010, hal.253)

Dimana:

D : Koefisien determinasi  
R : R square  
100% : Presentase kontribusi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Hasil Penelitian Data**

Peneliti melakukan deskripsi hasil penelitian dengan tahapan-tahapan yaitu menganalisis responden berdasarkan karakteristik responden, kemudian menganalisis tabulasi data masing-masing pernyataan, kemudian menganalisis item-item pertanyaan melalui uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya melakukan uji asumsi klasik untuk melihat keadaan data kuesioner yang disebar, kemudian melakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui arah hubungan masing-masing variabel, kemudian melakukan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan selanjutnya melakukan uji koefisien determinasi untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Agar dapat memperlancar penelitian ini, peneliti menggunakan data responden, seperti umur, jenis kelamin dan pendidikan terakhir agar dapat memberikan informasi mengenai karakteristik responden. Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti dari responden, berikut disajikan karakteristik responden yaitu :

##### **2. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden merupakan cara peneliti menganalisis responden untuk mengetahui identitas responden yang diteliti, adapun

Berdasarkan usia responden, peneliti memperoleh hasil dan dapat dideskripsikan sebagai berikut :

**Tabel IV-1**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30	33	63.5	63.5	63.5
	31 - 40	19	36.5	36.5	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22 (2018)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa responden yang berusia 21 - 30 yaitu sebesar 63,5% atau sebanyak 33 orang, dan responden yang berusia 31 - 40 sebesar 36,5% atau sebanyak 19 orang. Dari usia responden dapat disimpulkan penelitian ini lebih banyak responden di usia 21 – 30 tahun.

Berdasarkan jenis kelamin, peneliti memperoleh hasil dan dapat dideskripsikan sebagai berikut :

**Tabel IV-2**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	26	50.0	50.0	50.0
	Perempuan	26	50.0	50.0	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22 (2018)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa responden berjenis kelamin lakilaki yaitu sebesar 50% atau sebanyak 26 orang, dan responden berjenis kelamin perempuan sebesar 50% atau sebanyak 26 orang. Dari jenis kelamin

responden dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden pada penelitian ini sama banyak responden berjenis kelamin laki-laki dan perempuan

Berdasarkan pendidikan terakhir, peneliti memperoleh hasil dan dapat dideskripsikan sebagai berikut :

**Tabel IV-3**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	11	21.2	21.2	21.2
	S1	40	76.9	76.9	98.1
	S2	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22 (2018)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa responden memiliki pendidikan terakhir D3 sebesar 21,2% atau sebanyak 11 orang, responden pendidikan terakhir S1 sebesar 76,9% atau sebanyak 20 orang, dan responden pendidikan terakhir S2 sebesar 1,9% atau sebanyak 1 orang. Dari pendidikan terakhir responden dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir responden pada penelitian ini lebih banyak responden yang berpendidikan terakhir di S1.

## 5. Tabulasi Data

Dalam melakukan analisa terhadap jawaban-jawaban responden peneliti melakukan tabulasi pertanyaan masing-masing variabel, adapun tabulasi data tersebut dijelaskan sebagai berikut :



**Tabel IV-4**

Tabulasi Data Variabel Komitmen Karyawan

Y	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	21.2	32	61.5	9	17.3	0	0	0	0
2	10	19.2	39	75	3	5.8	0	0	0	0
3	6	11.5	38	73.1	5	9.6	2	3.8	1	1.9
4	5	9.6	37	71.2	7	13.5	3	5.8	0	0
5	5	9.6	45	86.5	2	3.8	0	0	0	0
6	22	42.3	30	57.7	0	0	0	0	0	0
7	7	13.5	39	75	6	11.5	0	0	0	0
8	13	25	39	75	0	0	0	0	0	0
9	5	9.6	37	71.2	10	19.2	0	0	0	0
10	7	13.5	34	65.4	11	21.2	0	0	0	0

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22 (2018)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Dari pernyataan tentang keadilan dan dukungan dari item 1 sejumlah 11 responden menjawab sangat setuju atau 21.2%, 32 responden menjawab setuju atau 61.5%, 9 responden menjawab kurang setuju atau 17.3%. dan di item 2 sejumlah 10 responden menjawab sangat setuju atau 19.2%, 39 responden menjawab setuju atau 75%, 3 responden menjawab kurang setuju atau 5.8%.
- b. Dari pernyataan tentang nilai-nilai bersama dari item 3 sejumlah 6 responden menjawab sangat setuju atau 11.5%, 38 responden menjawab setuju atau 73.1%, 5 responden menjawab kurang setuju atau 9.6% , 2 responden menjawab tidak setuju atau 3.8%, 1 responden menjawab sangat tidak setuju atau 1.9%. dan di item 4 sejumlah 5 responden menjawab

sangat setuju atau 11.5%, 45 responden menjawab setuju atau 86.5%, 3 responden menjawab kurang setuju atau 5.8%.

c. Dari pernyataan tentang kepercayaan dari item 5 sejumlah 5 responden menjawab sangat setuju atau 9.6%, 45 responden menjawab setuju atau 86,5%, 2 responden menjawab kurang setuju atau 3.8% . dan di item 6 sejumlah 22 responden menjawab sangat setuju atau 42.3%, 30 responden menjawab setuju atau 57.7%.

d Dari pernyataan tentang pemahaman organisasi dari item 7 sejumlah 7 responden menjawab sangat setuju atau 13.5%, 39 responden menjawab setuju atau 75%, 6 responden menjawab kurang setuju atau 11.5% . dan di item 8 sejumlah 13 responden menjawab sangat setuju atau 25%, 39 responden menjawab setuju atau 75%.

e. Dari pernyataan tentang pelibatan pekerjaan dari item 9 sejumlah 5 responden menjawab sangat setuju atau 9.6%, 37 responden menjawab setuju atau 71.2%, 10 responden menjawab kurang setuju atau 19.2% . di item 10 sejumlah 7 responden menjawab sangat setuju atau 13.5%, 34 responden menjawab setuju atau 65.4%, 11 responden menjawab kurang setuju atau 21.2%.

**Tabel IV-5**

## Tabulasi Data Variabel Gaya Kepemimpinan

No.	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	13.5	39	75	4	7.7	2	3.8	0	0
2	10	19.2	33	69.2	9	11.5	0	0	0	0
3	10	19.2	39	63.5	3	17.3	0	0	0	0
4	10	19.2	37	71.2	5	9.6	0	0	0	0
5	7	13.5	38	73.1	6	11.5	1	1.9	0	0
6	10	19.2	32	61.5	10	19.2	0	0	0	0
7	8	15.4	41	78.8	2	3.8	1	1.9	0	0
8	3	5.8	44	84.6	5	9.6	0	0	0	0
9	6	11.5	39	75	7	13.5	0	0	0	0
10	9	17.3	36	69.2	7	13.5	0	0	0	0
11	8	15.4	36	69.2	8	15.4	0	0	0	0
12	11	21.2	37	71.2	4	7.7	0	0	0	0
13	5	9.6	35	67.3	11	21.2	1	1.9	0	0
14	1	1.9	44	84.6	6	11.5	1	1.9	0	0
15	7	13.5	41	78.8	4	7.7	0	0	0	0
16	7	13.5	38	73.1	6	11.5	1	1.9	0	0
17	4	7.7	43	82.7	5	9.6	0	0	0	0
18	7	13.5	37	71.2	8	15.4	0	0	0	0
19	11	21.2	37	71.2	4	7.7	0	0	0	0
20	1	1.9	16	30.8	23	44.2	6	11.5	6	11.5

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22 (2018)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Dari pernyataan tentang cara member perintah dari item 1 sejumlah 7 responden menjawab sangat setuju atau 13.5%, 39 responden menjawab setuju atau 75%, 4 responden menjawab kurang setuju atau 7.7% , 2 responden menjawab tidak setuju atau 3.8%. dan di item 2 sejumlah 10 responden menjawab sangat setuju atau 19.2%, 33 responden menjawab setuju atau 69.2%, 9 responden menjawab kurang setuju atau 11.5%.

- b. Dari pernyataan tentang cara memberikan tugas dari item 3 sejumlah 10 responden menjawab sangat setuju atau 19.2%, 39 responden menjawab setuju atau 63.5%, 13 responden menjawab kurang setuju atau 17.3%. dan di item 4 sejumlah 10 responden menjawab sangat setuju atau 19.2%, 37 responden menjawab setuju atau 71.2%, 5 responden menjawab kurang setuju atau 9.6%.
- c. Dari pernyataan tentang cara berkomunikasi dari item 5 sejumlah 7 responden menjawab sangat setuju atau 13.5%, 38 responden menjawab setuju atau 73.1%, 6 responden menjawab kurang setuju atau 11.5% , 1 responden menjawab tidak setuju atau 1.9%. dan di item 6 sejumlah 10 responden menjawab sangat setuju atau 19.2%, 32 responden menjawab setuju atau 61.5%, 10 responden menjawab kurang setuju atau 19.2%.
- d. Dari pernyataan tentang cara membuat keputusan dari item 7 sejumlah 8 responden menjawab sangat setuju atau 15.4%, 41 responden menjawab setuju atau 78.8%, 2 responden menjawab kurang setuju atau 3.8% , 1 responden menjawab tidak setuju atau 1.9%. dan di item 8 sejumlah 3 responden menjawab sangat setuju atau 3.8%, 44 responden menjawab setuju atau 84.6%.
- e. Dari pernyataan tentang cara membuat keputusan dari item 9 sejumlah 6 responden menjawab sangat setuju atau 11.5%, 39 responden menjawab setuju atau 75%, 7 responden menjawab kurang setuju atau 13.5% . dan di item 10 sejumlah 9 responden menjawab sangat setuju atau 17.3%, 36

responden menjawab setuju atau 69.2%, 7 responden menjawab kurang setuju atau 13.5%.

f. Dari pernyataan tentang cara membuat keputusan dari item 11 sejumlah 8 responden menjawab sangat setuju atau 15.4%, 36 responden menjawab setuju atau 69.2%, 8 responden menjawab kurang setuju atau 15.4% . dan di item 12 sejumlah 11 responden menjawab sangat setuju atau 21.2%, 37 responden menjawab setuju atau 71.2%, 4 responden menjawab kurang setuju atau 7.7%.

g. Dari pernyataan tentang cara membuat keputusan dari item 13 sejumlah 5 responden menjawab sangat setuju atau 9.8%, 35 responden menjawab setuju atau 67.5%, 11 responden menjawab kurang setuju atau 21.2% .1 responden menjawab tidak setuju atau 1.9%. dan di item 14 sejumlah 1 responden menjawab sangat setuju atau 1.9%, 44 responden menjawab setuju atau 84.6%, 6 responden menjawab kurang setuju atau 11.5%. 1 responden menjawab tidak setuju atau 1.9%.

h. Dari pernyataan tentang cara membuat keputusan dari item 15 sejumlah 7 responden menjawab sangat setuju atau 13.5%, 41 responden menjawab setuju atau 78.8%, 4 responden menjawab kurang setuju atau 7.7% . dan di item 16 sejumlah 7 responden menjawab sangat setuju atau 13.5%, 38 responden menjawab setuju atau 73.1%, 6 responden menjawab kurang setuju atau 11.5%, 1 responden menjawab tidak setuju atau 1.9%.

i. Dari pernyataan tentang cara membuat keputusan dari item 17 sejumlah 4 responden menjawab sangat setuju atau 7.7%, 43 responden menjawab

setuju atau 82.7%, 5 responden menjawab kurang setuju atau 9.6%. dan di item 18 sejumlah 7 responden menjawab sangat setuju atau 13.5%, 37 responden menjawab setuju atau 71.2%, 8 responden menjawab kurang setuju atau 15.4%.

j. Dari pernyataan tentang cara membuat keputusan dari item 19 sejumlah 11 responden menjawab sangat setuju atau 21.2%, 37 responden menjawab setuju atau 71.2%, 4 responden menjawab kurang setuju atau 7.7% . dan di item 20 sejumlah 1 responden menjawab sangat setuju atau 1.9%, 16 responden menjawab setuju atau 30.8%, 23 responden menjawab kurang setuju atau 44.2%, 6 responden menjawab tidak setuju atau 11.5%, 6 responden menjawab sangat tidak setuju atau 11.5%.

**Tabel IV-6**

Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja

X2	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	11.5	44	84.6	2	3.8	0	0	0	0
2	4	7.7	40	76.9	8	15.4	0	0	0	0
3	10	19.2	39	75	3	5.8	0	0	0	0
4	10	9.6	37	73.1	5	17.3	0	0	0	0
5	7	17.3	38	73.1	6	9.6	0	0	0	0
6	10	19.2	40	76.9	2	3.8	0	0	0	0
7	4	7.7	43	82.7	5	9.6	0	0	0	0
8	5	9.6	36	69.2	11	21.2	0	0	0	0
9	7	13.5	44	84.6	1	1.9	0	0	0	0
10	7	13.5	29	55.8	15	28.8	1	1.9	0	0
11	5	9.6	27	51.9	17	32.7	2	3.8	1	1.9
12	5	9.6	30	57.7	14	26.9	2	3.8	1	1.9
13	10	19.2	38	73.1	3	5.8	1	1.9	0	0
14	6	11.5	40	76.9	6	11.5	0	0	0	0
15	2	3.8	30	57.7	20	38.5	0	0	0	0

16	4	7.7	32	61.5	16	30.8	0	0	0	0
----	---	-----	----	------	----	------	---	---	---	---

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22 (2018)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Dari pernyataan tentang kualitas pemimpin dari item 1 sejumlah 6 responden menjawab sangat setuju atau 11.5%, 44 responden menjawab setuju atau 84.6%, 2 responden menjawab kurang setuju atau 3.8% . dan di item 2 sejumlah 4 responden menjawab sangat setuju atau 7.7%, 40 responden menjawab setuju atau 76.9%, 8 responden menjawab kurang setuju atau 15.4%.
- b. Dari pernyataan tentang tingkat kepercayaan dari bawahan kepada atasan dari item 3 sejumlah 10 responden menjawab sangat setuju atau 19.4%, 39 responden menjawab setuju atau 75%, 3 responden menjawab kurang setuju atau 5.8% . dan di item 12 sejumlah 10 responden menjawab sangat setuju atau 9.6%, 37 responden menjawab setuju atau 73.1%, 5 responden menjawab kurang setuju atau 17.3%.
- c. Dari pernyataan tentang komunikasi horizontal dan vertikal dari item 5 sejumlah 7 responden menjawab sangat setuju atau 17.3%, 38 responden menjawab setuju atau 73.1%, 6 responden menjawab kurang setuju atau 9.6% . dan di item 6 sejumlah 10 responden menjawab sangat setuju atau 19.2%, 40 responden menjawab setuju atau 76.9%, 2 responden menjawab kurang setuju atau 3.8%.
- d. Dari pernyataan tentang tanggung jawab dari item 7 sejumlah 4 responden menjawab sangat setuju atau 7.7%, 43 responden menjawab setuju atau

82.7%, 5 responden menjawab kurang setuju atau 9.6%. dan di item 8 sejumlah 5 responden menjawab sangat setuju atau 9.6%, 36 responden menjawab setuju atau 69.2%, 11 responden menjawab kurang setuju atau 21.2%.

e. Dari pernyataan tentang imbalan yang adil dari item 9 sejumlah 7 responden menjawab sangat setuju atau 13.5%, 44 responden menjawab setuju atau 84.6%, 1 responden menjawab kurang setuju atau 1.9%. dan di item 10 sejumlah 7 responden menjawab sangat setuju atau 13.5%, 29 responden menjawab setuju atau 55.8%, 15 responden menjawab kurang setuju atau 28.8%. 1 responden menjawab sangat tidak setuju atau 1.9%

f. Dari pernyataan tentang rendahnya tekanan pekerjaan dari item 11 sejumlah 7 responden menjawab sangat setuju atau 13.5%, 27 responden menjawab setuju atau 51.9%, 17 responden menjawab kurang setuju atau 32.7% , 2 responden menjawab tidak setuju atau 3.8%, 1 responden menjawab sangat tidak setuju atau 1.9%. dan di item 12 sejumlah 5 responden menjawab sangat setuju atau 11.5%.

g. Dari pernyataan tentang kesempatan dari item 13 sejumlah 10 responden menjawab sangat setuju atau 11.5%, 38 responden menjawab setuju atau 73.1%, 3 responden menjawab kurang setuju atau 5.8% , 3 responden menjawab tidak setuju atau 5.8%, 1 responden menjawab sangat tidak setuju atau 1.9%. dan di item 14 sejumlah 6 responden menjawab sangat setuju atau 11.5%, 40 responden menjawab setuju atau 76.9%.



h. Dari pernyataan tentang keterlibatan dari item 15 sejumlah 2 responden menjawab sangat setuju atau 3.8%, 30 responden menjawab setuju atau 57.7%, 20 responden menjawab kurang setuju atau 38.5%. dan di item 16 sejumlah 4 responden menjawab sangat setuju atau 7.7%, 32 responden menjawab setuju atau 61.5%, 16 responden menjawab kurang setuju atau 30.8%.

#### **4. Uji Pengumpulan Data**

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah *software statistic* SPSS versi 22.0. dari 52 kuesioner yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian.

Uji validitas berguna untuk menguji apakah instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur yang tepat atau benar untuk mengukur variable. Jika hasilnya valid, berarti instrument yang digunakan adalah instrument yang tepat atau benar, sehinggalah data yang dikumpulkan dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat sebagai bahan analisis data selanjutnya. Pengujian validitas tiap instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut.

Pengujian validitas tiap instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak valid dengan membandingkan rhitung terhadap  $r_{tabel} = 0.268$  (lihat r tabel untuk  $N=52$ ), dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap variabel kualitas , maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel IV-7**

**Hasil Pengujian Validitas Instrumen Komitmen Karyawan (Y)**

Item Pernyataan	$r_{hitung} >$	$r_{tabel}$	Keterangan
Komitmen Karyawan			
Item 1	0.682	0.268	VALID
Item 2	0.486	0.268	VALID
Item 3	0.581	0.268	VALID
Item 4	0.535	0.268	VALID
Item 5	0.338	0.268	VALID
Item 6	0.066	0.268	TIDAK VALID
Item 7	0.585	0.268	VALID
Item 8	0.252	0.268	TIDAK VALID
Item 9	0.496	0.268	VALID
Item 10	0.595	0.268	VALID

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22 (2018)

Berdasarkan pada tabel diatas. dari 10 item diatas dapat dilihat bahwa pada item 6 dan item 8 tidak valid dan item selebihnya valid. Dengan demikian 8 item yang telah valid boleh dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrument.

**Tabel IV-8****Hasil Pengujian Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X1)**

Item Pernyataan	$r_{hitung} >$	$r_{tabel}$	Keterangan
Gaya Kepemimpinan			
Item 1	0.710	0.268	VALID
Item 2	0.641	0.268	VALID
Item 3	0.428	0.268	VALID
Item 4	0.648	0.268	VALID
Item 5	0.644	0.268	VALID
Item 6	0.649	0.268	VALID
Item 7	0.481	0.268	VALID
Item 8	0.535	0.268	VALID
Item 9	0.577	0.268	VALID
Item 10	0.633	0.268	VALID
Item 11	0.640	0.268	VALID
Item 12	0.637	0.268	VALID
Item 13	0.386	0.268	VALID
Item 14	0.562	0.268	VALID
Item 15	0.556	0.268	VALID
Item 16	0.667	0.268	VALID
Item 17	0.601	0.268	VALID
Item 18	0.638	0.268	VALID
Item 19	0.600	0.268	VALID
Item 20	0.065	0.268	TIDAK VALID

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22 (2018)

Berdasarkan pada tabel diatas. dari 20 item diatas dapat dilihat bahwa pada item 20 yang tidak valid dan item selebihnya valid. Dengan demikian 19 item yang telah valid boleh dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrument.

**Tabel IV-9**

**Hasil Pengujian Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X2)**

Item Pernyataan	$t_{hitung} >$	$t_{tabel}$	Keterangan
Lingkungan Kerja			
Item 1	0.406	0.268	VALID
Item 2	0.547	0.268	VALID
Item 3	0.418	0.268	VALID
Item 4	0.592	0.268	VALID
Item 5	0.589	0.268	VALID
Item 6	0.414	0.268	VALID
Item 7	0.372	0.268	VALID
Item 8	0.534	0.268	VALID
Item 9	0.501	0.268	VALID
Item 10	0.736	0.268	VALID
Item 11	0.392	0.268	VALID
Item 12	0.245	0.268	TIDAK VALID
Item 13	0.513	0.268	VALID
Item 14	0.626	0.268	VALID
Item 15	0.639	0.268	VALID
Item 16	0.638	0.268	VALID

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22 (2018)

Berdasarkan pada tabel diatas. dari 16 item diatas dapat dilihat bahwa pada item 12 tidak valid dan item selebihnya valid. Dengan demikian 15 item yang telah valid boleh dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrument.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini *reliabel*, atau sesuai standar yang ditetapkan sehingga bersifat normal. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen, maka di peroleh hasil sebagai berikut :

**Tabel IV-10**

**Pengujian Reliabilitas Komitmen Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.616	10

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22 (2018)

Pada tabel di atas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,616 dan lebih besar dari standar yang ditetapkan,  $0,616 > 0,600$ , sehingga instrument variabel komitmen karyawan dinyatakan reliabel.

**Tabel IV-11**

**Pengujian Reliabilitas Gaya Kepemimpinan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	19

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22 (2018)

Pada tabel di atas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,899 dan lebih besar dari standar yang ditetapkan,  $0,899 > 0,600$ , sehingga instrument variabel gaya kepemimpinan dinyatakan reliabel.

**Tabel IV-12**

**Pengujian Reliabilitas Lingkungan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.796	16

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22 (2018)

Pada tabel di atas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,796 dan lebih besar dari standar yang ditetapkan,  $0,796 > 0,600$ , sehingga instrument variabel gaya kepemimpinan dinyatakan reliabel.

**5. Uji Analisis Data**

a. Analisis Regresi Berganda

Adapun regresi linear berganda bertujuan untuk melihat hubungan dan arah hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persamaan. Persamaan Regresi Berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

**Tabel IV.13 Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.430	4.772		4.491	.000
	Gaya Kepemimpinan	.199	.073	.460	2.707	.009
	Lingkungan Kerja	.053	.102	.088	.518	.607

Sumber: Pengolahan Data SPSS 22 (2018)

1. Konstanta mempunyai nilai regresi sebesar 21,430, artinya jika variabel *Gaya Kepemimpinan* (X1) dan *Lingkungan Kerja* (X2) dianggap nol, maka ada kenaikan Komitmen Karyawan sebesar 21,430.

2. *Gaya Kepemimpinan* (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,199 dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel *Gaya Kepemimpinan* sebesar 1%, maka akan terjadi peningkatan Komitmen Karyawan sebesar 19,9%.

3. *Lingkungan Kerja* (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,053 dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel *Lingkungan Kerja* sebesar 1%, maka akan terjadi penurunan Keputusan Pembelian sebesar 5,3 %

b. Uji Asumsi Klasik

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari subbab sebelumnya (subbab deskripsi data).

Data-data yang telah dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistic tertentu, dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

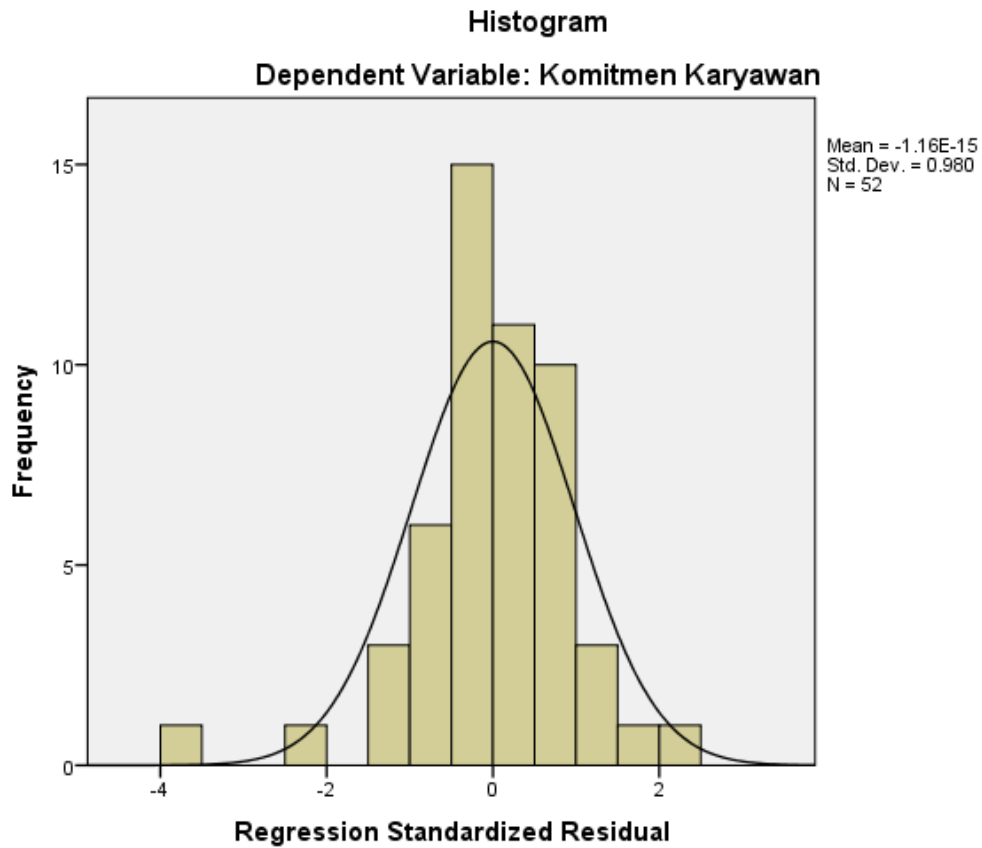
Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

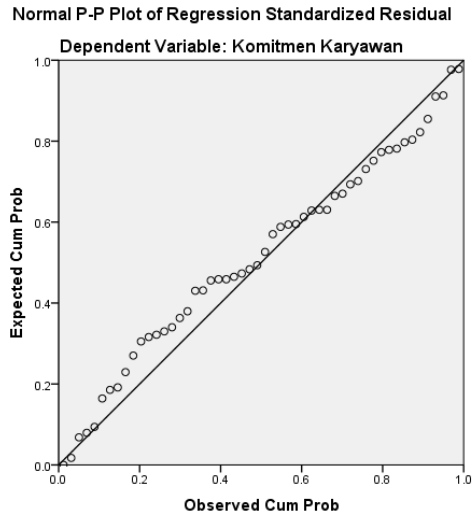




Sumber: Pengolahan Data SPSS 22 (2018)

**Gambar VI-1**

Gambar diatas terlihat bahwa grafik histogram pola distribusi yang berbentuk lonceng menunjukkan bahwa data tersebut telah terdistribusi secara normal.



Sumber: Pengolahan Data SPSS 22 (2018)

## Gambar VI-2

### Normalitas

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini cenderung normal.

## 2) Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi barian (*Variance Inflasi Factor/Vif*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

## Tabel IV-14

### Coefficients<sup>a</sup>

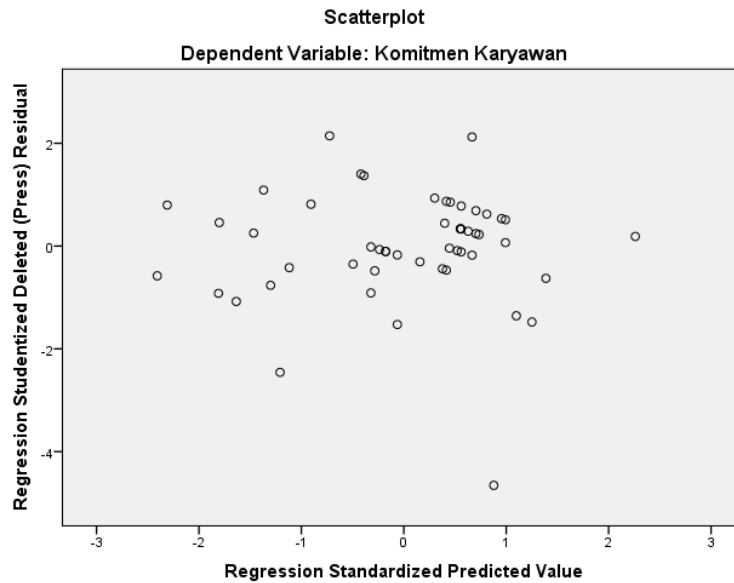
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.511	1.958
	Lingkungan Kerja	.511	1.958

Sumber: Pengolahan Data SPSS 22 (2018)

Kedua variabel independent yaitu X1, dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variabel independen penelitian ini.

### 3) Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar di bawah dan di atas 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Pengolahan Data SPSS 22 (2018)

### **Gambar IV-3**

#### **Scatterplot**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

#### c. Pengujian Hipotesis

##### 1) Uji t

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap Y. data tersaji pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV.15 Uji t**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.430	4.772		4.491	.000
	Gaya Kepemimpinan	.199	.073	.460	2.707	.009
	Lingkungan Kerja	.053	.102	.088	.518	.607

Sumber: Pengolahan Data SPSS 22 (2018)

#### a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Karyawan

Hasil pengujian diperoleh untuk variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $=0,009 < 0,05$  Dengan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , atau  $2.707 > 2.008$ . yang berarti menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan.

#### b) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan

Hasil pengujian diperoleh untuk variabel kualitas nilai signifikansi sebesar  $= 0,607 > 0,05$  Dengan nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , atau  $0.518 < 2.008$  yang demikian berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap komitmen karyawan.

#### 2) Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hasil perhitungan Uji F disajikan pada tabel di bawah ini :.

**Tabel IV.16 Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.995	2	48.497	9.356	.000 <sup>b</sup>
	Residual	253.986	49	5.183		
	Total	350.981	51			

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 22 (2018)

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $9.356 > 3.19$ .

d) Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

**Tabel IV.17 Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.526 <sup>a</sup>	.276	.247	2.27671	.276	9.356	2

a. Predictors: (Constant), Citra Merek, Gaya hidup

b. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Sumber: Pengolahan Data SPSS 22 (2018)

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,276, hal ini berarti *gaya kepemimpinan* dan *lingkungan kerja* secara bersama-sama mempunyai berpengaruh sebesar 27,6% terhadap komitmen karyawan, sedangkan sisanya 72,4, % komitmen karyawan dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B.Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti melakukan pembahasan tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan**

Gaya kepemimpinan secara parsial memiliki tingkat signifikan sebesar  $0,009 < 0.05$ . hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Hasil pengujian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Sari Asani (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

Sesuai dengan yang dikemukakan Juliansyah Noor (2013, hal.172) bahwa: “Gaya kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam membangun kapabilitas dan kompetensinya untuk memenangkan persaingan secara berkelanjutan”. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan**

Lingkungan kerja secara parsial memiliki tingkat signifikan sebesar 0.607 >0,05. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah dalam Sari Asani (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

Seperti yang dinyatakan Abdul Choliq (2014, hal.100) bahwa: “dalam rangkumannya menjelaskan lingkungan manajemen atau lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen yang terdapat di dalam atau di luar organisasi yang mempengaruhi aktivitas manajerial dari organisasi”. Dengan kata lain Lingkungan kerja yang kondusif baik mampu membuat lingkungan kerja yang optimal dan nyaman di perusahaan.



### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan**

Secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kedua variabel yang diteliti setelah dilakukan pengujian dan analisa maka dapat dipastikan bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap komitmen karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tindakan komitmen karyawan yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Dengan demikian jika gaya kepemimpinan pada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan semakin baik maka akan meningkatkan komitmen pada masing-masing karyawan.
- b. Hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan, maka baik atau buruknya lingkungan kerja tidak mempengaruhi komitmen karyawan di PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.
- c. Hasil pengujian secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.

## **B. Saran**

Berdasarkan dari penjelasan di atas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan, agar dapat mempertahankan gaya kepemimpinannya. Pemimpin disarankan untuk memberikan perhatian kepada karyawan supaya karyawan merasa diperdulikan. Contoh hal-hal yang harus diperhatikan antara lain adalah pimpinan harus lebih memberikan intruksi kepada karyawan tentang cara memberikan perintah, cara berkomunikasi, cara mengawasi pekerjaan bawahan, dan cara mendorong semangat bawahan.
2. Disarankan kepada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan, perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja non fisik agar karyawan dapat merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, seperti tingkat rendahnya tekanan pekerjaan, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.
3. Disarankan kepada PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan agar dapat meningkatkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sehingga komitmen karyawan di PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan akan meningkat. Dengan meningkatnya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara otomatis akan meningkatkan komitmen karyawan, hal ini data disimpulkan demikian karena terbukti dalam hasil penelitian dimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan di PT. Indojaya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Choliq, (2014), *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta, Ombak Dua.
- Ahmad Shalahuddin, (2013), *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantin Di Kalimantan Barat*, Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 6. No. 1, April 2013
- Arif Darmawan dan Marlinda Aulia Putri, (2017), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Akuntabilitas Vol. 10 No. 1 April 2017.
- Azuar Juliandi, Irfan, Manurung Sapriyal (2015), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Medan, UMSU PRESS.
- Badri M. Sukoco (2007), *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Jakarta, Erlangga.
- Edy Sutrisno (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno, (2010), *Budaya Organisasi*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Fauzia Agustini, (2011), *Manajemen Sumber daya Manusia Lanjutan: Pengelolaan Sumber Daya Manusia sebagai Kompetensi inti dalam suatu Organisasi*, Medan, Madenatera.
- Hendyat Soetopo (2010), *Perilaku Organisasi*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Husaini Usman, (2011), *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar, (2003), *Metode Penelitian Untuk skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Ismail Nawawi Uha (2013) *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.

Imam Ghozali, (2011), Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Semarang, BP Universitas Diponegoro.

Juliansyah Noor, (2013), Penelitian Ilmu Manajemen : Tinjauan Filosofis dan Prakti, Jakarta, Fajar interpretama Mandiri.

Miftah Thoha, (2010), Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Rahmawati, (2014), Manajemen Perkantoran, Yogyakarta, Graha Ilmu.

Sari Asani, (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Pertani (Persero) Medan. Medan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Skripsi.

Sugiyono, (2010), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung, CV Alfabeta.

Setyowati, (2013), Organisasi dan Kepemimpinan Modern, Yogyakarta, Graha ilmu.

Sutarto, (1995), Dasar-dasar kepemimpinan administrasi, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press

Wibowo, (2015), Perilaku dalam Organisasi, Jakarta, Rajawali Pers.