

**GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRASI DAN SISTEM
KOMUNIKASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN**

SKRIPSI

**SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ADMINISTRASI BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN
KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA**



DISUSUN OLEH :

NAMA : IKE MAFITA PUTRI
NPM : 14.11096
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI BISNIS
PEMBIMBING : Drs. Ec WULYO, MM, M.Si

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA**

2018

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : IKE MAFITA PUTRI
NIM : 14.11096
Program studi : Administrasi bisnis
Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan demokratis dan sistem komunikasi terhadap loyalitas perusahaan

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksa.

Penulis,

IKE MAFITA PUTRI

**LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI
GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN SISTEM KOMUNIKASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN**

DISUSUN OLEH :

NAMA : **IKE MAFITA PUTRI**

NIM : 14.11096

Telah Dipresentasikan didepan Dewan Penguji dan dinyatakan LULUS pada
Tanggal 20 Agustus 2018

DEWAN PENGUJI :

KETUA : **Dr. ISMI RAJANI, M** (.....)

SEKRETARIS : **Dr. BAMBANG SURYANTORO, M.Si** (.....)

ANGGOTA : **SOEDARMANTO, SE.MM** (.....)

Mengetahui,

Ketua STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati

Drs. IWAN SABATINI, M.Si

SKRIPSI

GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN SISTEM KOMUNIKASI TERHADAP LOYALITAS PERUSAHAAN

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : IKE MAFITA PUTRI

NIM : 14.11096

TELAH DISETUJUI DAN DI TERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Ketua Program Studi

Pembimbing

JULI PRASTYORINI S.Sos, MM

Drs. Ec WULYO, MM, M.Si

Ketua STIA dan Manajemen Kepelabuhan
Barunawati

Drs. IWAN SABATINI M.Si



ABSTRAKSI

IKE MAFITA PUTRI, 14.11096

GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRASI DAN SISTEM KOMUNIKASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Skripsi, Program Studi Administrasi Bisnis 2018

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, sistem komunikasi, loyalitas karyawan.

Tujuan Penelitian ini Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Purnama Indonesia, Untuk mengetahui apakah komunikasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Purnama Indonesia, Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang mengambil populasi dan sampel pada karyawan PT.Purnama indonesia sebanyak 40 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya jika kepemimpinan baik maka karyawan akan semakin loyal terhadap perusahaan tempatnya bekerja . Sistem komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Jika sistem komunikasi baik maka belum tentu karyawan loyal terhadap perusahaan. Gaya kepemimpinan dan sistem komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Syukur Kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga Skripsi yang berjudul “Gaya Kepemimpinan demokrasi dan Sistem Komunikasi Terhadap Loyalitas Karyawan” dapat diselesaikan Pembuatan Skripsi ini disusun untuk meraih gelar kesarjanaan pada Prodi Administrasi Bisnis pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan Barunawati Surabaya.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan bimbingan, dorongan serta fasilitas-fasilitas lainnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada:

1. Drs. Iwan Sabatini, M. Si selaku Ketua Stiamak Barunawati Surabaya yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulisan.
2. Juli Prasetyorini, S.Sos, MM selaku Ketua Program Studi yang telah memberikan dorongan dan semangat kepada penulis.
3. Drs. Ec Wulyo, MM, M.Si sebagai Dosen Pembimbing I dan Nur Widyawati S.Si, SE, M.SM yang telah memberikan dorongan dan semangat kepada penulis dan membantu mengarahkan dalam pembuatan Skripsi ini.
4. D. Harijanto selaku Direktur perusahaan PT. Purnama Indonesia.
5. Dosen yang telah memberikan saya ilmu selama proses belajar mengajar di kampus STIAMAK Barunawati Surabaya.
6. Kedua orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa dan semangat serta dorongan dalam penyelesaian Skripsi ini
7. Teman-teman angkatan 2014 atas dorongan dan motivasi nya.

Surabaya, Juli 2018

IKE MAFITA PUTRI

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SKRIPSI	iv
ABSTRAKSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	13
1.1 Latar Belakang.....	13
1.2 Rumusan Masalah.....	15
1.3 Batasan masalah.....	15
1.4 Tujuan penelitian.....	15
1.5 Manfaat Penelitian.....	16
1.6 Sistematik penulisan.....	16
BAB II LANDASAN TEORI	18
2.1 KEPEMIMPINAN.....	18
2.3 KOMUNIKASI	29
2.4 SISTEM KOMUNIKASI.....	30
2.5 LOYALITAS.....	32
2.6 Jasa Konstruksi.....	34

2.7	HUBUNGAN ANTAR VARIABEL.....	36
2.7.1	Hubungan Gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan	36
2.7.2	Hubungan Sistem Komunikasi terhadap loyalitas karyawan.....	37
2.8	PENELITIAN TERDAHULU	37
BAB III METODE PENELITIAN		42
3.1	Jenis Penelitian	42
3.2	Populasi dan Sampel.....	42
3.2.1	Populasi.....	42
3.2.2	Sampel.....	42
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	43
3.4	Jenis Dan Sumber Data.....	44
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	45
3.6	Teknik Analisis Data	45
3.6.1	Uji Validitas dan reliabilitas.....	45
3.6.2	Uji Asumsi Kasik.....	47
3.7	Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		51
4.1	Gambaran umum perusahaan	51
4.1.1	Kilas dan Perkembangan Perusahaan	51
4.1.2	Visi dan Misi PT. PURNAMA INDONESIA.....	52
4.1.3	Struktur Organisasi PT. PURNAMA INDONESIA.....	53
4.1.4	Aktivitas/Kegiatan Perusahaan.....	57
4.1.5	Jumlah Karyawan	61
4.1.6	Jam Kerja	62
4.1.7	Kesejahteraan Karyawan.....	62

4.2	Penyajian Data.....	62
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
4.2.2	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
4.2.3	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	65
4.4	Analisis Data	69
4.4.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	69
4.4.2	Uji Validitas	70
4.4.3	Uji Reliabilitas.....	72
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	72
4.5.1	Uji Normalitas	72
4.5.2	Uji Heteroskedastisitas.....	75
4.5.3	Uji Multikolinieritas	76
4.6	Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
4.7	Uji Hipotesis.....	78
4.7.1	Uji F (Simultan).....	78
4.7.2	Uji t (Parsial)	79
4.8	Analisa Koefisien Determinasi Berganda	79
4.9	Pembahasan.....	80
BAB V PENUTUP		82
5.1	KESIMPULAN	82
5.2	SARAN	82
DAFTAR PUSTAKA		83
LAMPIRAN		86

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Usia.....	62
Tabel 4.2 Karakteristik Pendidikan.....	63
Tabel 4.3 Karakteristik Masa Kerja.....	64
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan.....	65
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Sistem Komunikasi.....	66
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Loyalitas Karyawan.....	67
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Sistem Komunikasi.....	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Loyalitas karyawan.....	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas.....	71
Tabel 4.11 Tabel Kolmogorov.....	73
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas.....	75
Tabel 4.13 Hasil regresi Linier Berganda.....	76
Table 4.14 Hasil Uji F.....	77
Table 4.15 Hasil Uji Koefisien determinan Berganda.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	52
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	73
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	74



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Kuisisioner.
Lampiran II	: Rekap Hasil Kuisisioner
Lampiran III	: Hasil Output Uji Validitas
Lampiran IV	: Hasil Output Uji Realibilitas
Lampiran V	: Hasil Output Uji Normalitas
Lampiran VI	: Hasil Output Uji Asumsi Klasik
Lampiran VII	: Hasil Output Uji Multikolinieritas
Lampiran VIII	: Hasil Output Uji Heteroskedastisitas
Lampiran IX	: Hasil Output Uji Regresi Berganda
Lampiran X	: Hasil Uji F
Lampiran XI	: Hasil Uji T
Lampiran XII	: Hasil Uji Koefisien Determinasi



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Definisi dari gaya kepemimpinan telah mengalami perubahan akan perkembangan dan pergeseran. Dalam era lama gaya kepemimpinan diartikan sebagai gaya kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun dan jika perlu memaksa mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dalam era baru gaya kepemimpinan diartikan secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rorimpandey, 2013).

Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. Gaya kepemimpinan lainnya didefinisikan sebagai teknik-teknik gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan

tugasnya berdasarkan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen (Suyanto, 2008).

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Cara seperti ini disebut komunikasi nonverbal.

Pengadaan pekerjaan konstruksi adalah seluruh pekerjaan yang berhubungan dengan pelaksanaan konstruksi bangunan atau pembuatan wujud fisik lainnya. Adapun pengadaan jasa Konsultansi adalah jasa pelayanan profesional yang membutuhkan keahlian tertentu diberbagai bidang keilmuan yang mengutamakan adanya olah pikir.

Kepemimpinan yang demokratis dan pemimpin yang memotivasi dan mendorong karyawan lah yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan. Komunikasi dan sitem komunikasi yang baik pula yang dapat menjadikan karyawan menjadi loyal pada perusahaan.

PT. PURNAMA INDONESIA adalah sebuah perusahaan yang berkedudukan di Sidoarjo, Jawa Timur yang bergerak dalam jasa konstruksi Elektrikal, Mekanikal dan Sipil yang dijalankan dengan integritas dan kerjasama yang tinggi. Didirikan pada tanggal 4 Oktober 1970 dalam bentuk Perseroan Komanditer (CV), berdasarkan Akte Notaris Goesti Djohan, SH No. 23 yang bergerak dalam bidang Elektrikal, Mekanikal dan Sipil Kontraktor. Pada tanggal 29 Februari 2008 CV. Purnama Indonesia berubah menjadi PT. PURNAMA INDONESIA berdasarkan Turunan Akte Notaris Bintarto Triatmojo, SH No. 64.

Peran PT. Purnama Indonesia dalam Pembangunan Nasional adalah terutama dalam bidang Electrical, Mechanical dan Civil seperti Power Plant, Switchyard dan Substation Works, Electrical Panel Instalation Works

dan Maintenance. PT. PURNAMA INDONESIA didukung oleh tenaga-tenaga ahli yang telah berpengalaman lebih dari 10 tahun di bidangnya.

PT. PURNAMA INDONESIA banyak bergerak dalam lingkungan PT. PLN (Persero) baik di dalam PT. PLN (Persero) Proyek Induk Pembangunan Jaringan Jawa Bali, PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, serta industri-industri besar di Indonesia, salah satunya PT. Semen Indonesia. Selain itu, PT. PURNAMA INDONESIA juga bermitra dengan perusahaan-perusahaan asing seperti ALSTOM, SCHNEIDER, GAE, ABB dan SIEMENS serta perusahaan lain yang bergerak dalam bidang mechanical dan electrical.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan?
2. Apakah komunikasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan?

1.3 Batasan masalah

Agar penelitian ini tidak melebar dan meluas dalam pembahasannya maka akan dibatasi pada beberapa hal berikut ini :

1. Penelitian hanya difokuskan pada gaya kepemimpinan, sistem komunikasi dan loyalitas karyawan saja.
2. Penelitian hanya mengambil PT. Purnama Indonesia sebagai objek penelitian.

1.4 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Purnama Indonesia.

2. Untuk mengetahui apakah komunikasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Purnama Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang akan dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Bagi peneliti :
 - a. Dapat memperluas wawasan, pengetahuan, dan pengalaman kedalam bidang yang sesungguhnya.
 - b. Sebagai aplikasi ilmu yang diperoleh peneliti selama perkuliahan.
 - c. Untuk memperoleh pengalaman yang sifatnya praktis, menambah pengetahuan dan wawasan.
2. Bagi STIAMAK Barunawati :
 - a. Sebagai sumber informasi dikemudian hari bagi mereka yang mengadakan penelitian.
 - b. Sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi sejauh mana kurikulum yang diberikan mampu memahami kebutuhan tenaga kerja yang terampil dibidangnya.
3. Bagi perusahaan :
 - a. Memanfaatkan sumber daya manusia yang potensial.
 - b. Membantu menyelesaikan permasalahan yang di hadapi oleh instansi yang bersangkutan.
 - c. Sebagai sarana untuk menjembatani hubungan kerjasama antara instansi dengan Jurusan Manajemen Stiamak di masa yang akan datang, khususnya mengenai rekrutmen tenaga kerja.

1.6 Sistematik penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai proposal ini, maka sistem penulisannya akan dibagi kedalam beberapa bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, metodologi penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang kajian-kajian teori yang mendukung atau digunakan sebagai acuan pada saat atau sebelum melakukan penelitian serta hasil penelitian sebelumnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan cara pengambilan dan pengolahan data dengan menggunakan alat-alat analisis yang ada.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHSAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan serta saran yang diberikan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah "melakukannya dalam kerja" dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi. Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari peranya memberikan pengajaran/instruksi.

Kebanyakan orang masih cenderung mengatakan bahwa pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau ciri-ciri tertentu yang sangat penting misalnya, kharisma, pandangan ke depan, daya persuasi, dan intensitas. Dan memang, apabila kita berpikir tentang pemimpin yang heroik seperti Napoleon, Washington, Lincoln, Churchill, Sukarno, Jenderal Sudirman, dan sebagainya kita harus mengakui bahwa sifat-sifat seperti itu melekat pada diri mereka dan telah mereka manfaatkan untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.

Kepemimpinan menurut Siagian (2002) Kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Blancard dan Hersey (dalam Tohardi, 2002) Mengemukakan, kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dubrin (2000) Upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Sunarto (2005) Proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik mungkin untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2006) Definisi Pimpinan adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Dari definisi tersebut di

atas dapat diambil implikasi sebagai berikut : a) Kepemimpinan menyangkut orang lain dalam hal ini bawahan atau pengikut, tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan menjadi tidak relevan. b) Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang antara pimpinan dan anggota kelompok. Dalam hal ini, pemimpin mempunyai wewenang dalam mengarahkan pekerjaan untuk tercapainya tujuan. c) Pimpinan harus mampu mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan. Menurut Tead; Terry; Hoyt (2003) Kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Menurut Young (2003) Bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. Moejiono (2002) Memandang bahwa *leadership* tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela cenderung memandang *leadership* sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin. Ralph M. Stogdill dalam Sutarto (1998) Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan sekelompok orang yang terorganisasi dalam usaha mereka menetapkan dan mencapai tujuan.

Sutarto (1998) Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kartono (2003) Kepemimpinan menurut Ordway Tead adalah kegiatan atau aktivitas yang mempengaruhi orang-orang agar bekerjasama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Anoraga dan Widiyanti (2003) Kepemimpinan merupakan hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi

pihak lain untuk bekerja sama secara suka rela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin tersebut. Menurut pendapat Wahjosumidjo (2005) Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh.

Miftah Thoha (2010) Mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Menurut C. Turney (1992) dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010) Mengemukakan pengertian kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen. George R. Terry (Miftah Thoha, 2010) Kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut A. Dale Timple (2000) Kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi. Menurut Sudarwan Danim (2004) Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Martinis Yamin dan Maisah (2010) Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk

mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

2.2 GAYA KEPEMIMPINAN

Definisi dari gaya kepemimpinan telah mengalami perubahan akan perkembangan dan pergeseran. Dalam era lama gaya kepemimpinan diartikan sebagai gaya kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun dan jika perlu memaksa mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dalam era baru gaya kepemimpinan diartikan secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi.

Menurut Wahjosumidjo (2005) Kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Miftah Thoha (2010) Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Menurut C. Turney (1992) Dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen.

George R. Terry (Miftah Thoha, 2010) Mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. A. Dale Timple (2000) Mengartikan Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi.

Menurut Sudarwan Danim (2004) Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Martinis Yamin dan Maisah (2010) Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Menurut Kartini Kartono (2003) Mengemukakan kepemimpinan sebagai berikut: Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi situasi khusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri- ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Jelasnya sifat-sifat utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai

dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok-pas dengan situasi dan zamannya.

1. Indikator Gaya kepemimpinan (X₁)

indikator Gaya Kepemimpinan Menurut Kartini Kartono (2008) menyatakan sebagai berikut :

1. Sifat
2. Kebiasaan
3. Tempramen
4. Watak
5. Kepribadian

Hal diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya 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.

b. Kebiasaan

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

c. Tempramen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

d. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage).

e. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Tipe – tipe gaya kepemimpinan

1. Koersif
2. Otoriter
3. Affiliatif
4. Demokatis
5. Pacesetting
6. Coaching

Layaknya tipe – tipe kepribadian, dalam setiap manusia terdapat 6 tipe tersebut tetapi ada yang menonjol dan bahkan untuk menjadi seorang pemimpin yang berpengaruh, kita tak hanya bisa menggunakan satu atau dua tetapi beberapa atau semuanya sesuai dengan kebutuhan situasi saat itu. Mereka yang hanya bertumpu pada satu gaya akan mampu mengatasi kesulitan pada situasi tertentu dan Berjaya tetapi akan mengalami hambatan pada situasi yang berbeda. Untuk lebih jelasnya mari kita menyelam dan memahami tipe – tipe tersebut lebih dekat.

1. Koersif.

Pemimpin bertipe ini akan meminta sesuatu dikerjakan sesuai dengan yang ia inginkan. Ia tak mengenal alasan dan tidak mendengarkan orang lain. Baginya, tujuan sudah jelas hingga orang lain cukup mengerjakan apa yang ia inginkan. Pemimpin tipe ini akan banyak menggunakan kata – kata “Lakukan apa yang aku minta”, “Laksanakan saja” hingga orang – orang disekitarnya akan merasa

kurang dihargai dan memungkinkan menimbulkan bibit – bibit perpecahan karena banyak orang – orang yang tidak menyukai tetapi takut akan kekuasaan yang dimiliki sang koersif hingga mereka hanya bisa berkata “dibelakang”. Para pemimpin koersif akan membuat system reward dan punishment menjadi tidak berarti. Hasil kerja dianggap sebagai kewajiban yang harus dilakukan. Sehingga motivasi para pengikut bisa jadi menurun karena kurangnya penghargaan.

Tetapi bukan berarti koersif selalu berimplikasi negative walaupun sebagian besar akan menghasilkan suasana yang tidak kondusif, kepemimpinan ini dibutuhkan saat organisasi atau lembaga dalam keadaan krisis sehingga dibutuhkan pengambilan keputusan yang cepat dan jelas tujuannya sehingga tidak dibutuhkan banyak orang untuk memberikan pendapat. Saat situasi membutuhkan kecepatan dan satu tindakan tanpa adanya inovasi untuk mengembalikan organisasi kembali “on the Track” Koersif dibutuhkan dengan kehati – hatian dan pertimbangan matang.

2. Otoriter

Bedakan antara otoritatif dalam kepemimpinan dengan kata otoriter. Otoriter akan lebih dekat kepada tipe koersif, mereka tak ingin dibantah, berbeda dengan otoritatif yang mereka mendapatkan kekuasaan dengan persetujuan dan kejelasan visi yang ia paparkan. Otoritatif akan menjadikan orang lain bergerak menuju sebuah visi yang sudah ditentukan dengan bersemangat karena ia akan memberikan penghargaan yang pantas dan tujuan yang jelas tidak hanya untuk jangka pendek tetapi juga jangka panjang. Pemimpin tipe ini akan membawa perubahan – perubahan karena mereka adalah orang – orang yang percaya diri, mereka juga memiliki empati yang besar hingga orang lain akan merasa nyaman dalam kepemimpinan ini.

Sebagai agen perubahan, tipe otoritatif akan menjadi pemimpin yang efektif saat organisasi membutuhkan visi baru sesuai perubahan jaman.

Mereka akan kesulitan saat krisis karena kadang saat krisis membutuhkan keputusan yang cepat dan kadang tak “manusiawi”. Otoritatif akan menjadi bintang saat ia tak menghadapi tim yang “sekaliber” dirinya. Bila ia bergerak dengan sebuah tim ahli dengan kemampuan sama, maka ia akan merasa kesulitan dan dianggap “Angkuh” karena ia memandang orang lain tak memiliki pengetahuan yang sama dengannya.

3. Affilitatif

Dalam kalimat Ki Hajar Dewantara, seorang pemimpin memiliki tiga tugas yaitu menjadi Tauladan, Motivator dan Pemberi jalan bagi pengikutnya. Afilitatif adalah mereka yang berfungsi sebagai Pemberi Jalan. Ia akan banyak berkerja bersama pengikut/karyawannya. Ia akan banyak memikirkan mereka dan bagaimana agar mereka bahagia. Ia akan banyak bertukar pikiran dengan orang lain dalam membahas suatu masalah hingga orang lain akan merasa selalu dilibatkan dan suasana kerja menjadi kondusif. Ia menjadikan setiap orang merasa penting dan bisa mencurahkan ide – ide tanpa takut dicemooh atau dihina untuk kemajuan organisasi. Ia membuat orang lain merasa tergantung pada dirinya karena pemimpin afilitatif bagaikan lilin di tengah kegelapan. Ia menyinari banyak orang tetapi membakar dirinya.

Pemimpin afilitatif akan sangat terbuka dengan yang terjadi pada dirinya sama halnya dengan ia terbuka dengan apa yang terjadi pada orang lain. Bagi orang – orang yang tidak mengenalnya dengan baik akan mengira ia seorang yang lemah dan tidak berkepribadian karena ia selalu ingin orang lain bahagia. Tugasnya adalah membangun harmoni dan menjadikan hal tersebut sebagai kekuatan dalam organisasi. Layaknya seorang pelatih dalam kejuaraan dunia, ia akan memperhatikan pemainnya satu persatu untuk memastikan mereka siap dan pantas menjadi juara sebelum, saat dan sesudah pertandingan apapun hasilnya.

4. Demokratis

Pemimpin dengan tipe ini akan sangat senang melibatkan orang lain dalam pengambilan keputusan, mendengarkan pendapat mereka, memberikan arahan dan penjelasan akan suatu permasalahan. Ia membangun rasa percaya, hormat dan tanggung jawab dengan memberikan mereka kesempatan untuk bicara mengenai solusi dan melaksanakannya saat telah menjadi konsensi bersama. Sehingga pemimpin mengetahui kekhawatiran dan harapan anggotanya akan sesuatu yang mereka hadapi. Ia tak menutupi apa yang terjadi agar mereka semua memiliki rasa kebersamaan. Ia tak bertujuan untuk menyenangkan semua orang tetapi menumbuhkan saling paham bahwa jalan yang mereka ambil adalah yang terbaik terlepas dari pro kontra selama pertemuan.

Pemimpin demokratis akan berfungsi efektif saat semua anggotanya memiliki pola pemikiran yang sama tinggi dan setara hingga saat keputusan dicapai mereka dengan rasa tanggung jawab akan mampu menjalankannya dengan baik, bila kelompok mereka tak setara maka kelemahan yang dirasakan adalah pertemuan – pertemuan tiada akhir yang tak berujung. Kurangnya ketegasan atau keberanian untuk mengambil keputusan langsung saat keadaan mulai menghadapi kebuntuan akan mengakibatkan permasalahan tak kunjung selesai. Sehingga emosi setiap anggota takkan mudah untuk diarahkan untuk kebersamaan hingga dapat terjadi konflik akibat tak kunjung terlihatnya sinar terang jalan keluar.

5. Pacesetter

Tipe kepemimpinan ini menuntut kesempurnaan. Ia akan menetapkan standar yang sangat tinggi dan mencontohkan kepada anggotanya bagaimana ia bisa melakukannya dengan baik dan meminta semuanya untuk melakukan hal yang sama. Saat seseorang tak mampu mencapai standar, maka ia akan mungkin digantikan oleh orang baru. Pemimpin tipe ini akan dengan senang hati mengambil alih tugas anggotanya yang tak sesuai sehingga rasa percaya dalam kelompok akan

sangat rendah karena ia merasa hanya dia yang mampu mengerjakannya. Para anggota akan merasa tersingkirkan dan kemudian merasa malas hingga akhirnya ia digantikan. Suasana tertekan akan menjadi tema dalam lingkungan organisasi dengan pemimpin pacesetter.

Pemimpin jenis ini membutuhkan anggota yang dapat memotivasi dirinya sendiri untuk melangkah dan mendapatkan standar tinggi yang diharapkan. Dengan demikian organisasi akan bergerak dinamis dan setiap standar yang ditetapkan akan menjadi sebuah lecutan untuk terus meningkatkan kemampuan dan pemikiran yang sesuai. Yup, setiap kepemimpinan memiliki ciri dan kesesuaian dengan situasi yang terjadi saat itu.

6. Coaching

Pemimpin dengan gaya ini akan menjadi seorang dirigen dalam sebuah orkestra. Ia akan meminta sebuah kesempurnaan dengan cara dan jalan yang ditunjukkan olehnya. Ia membuat orang lain berkembang karena dengan perkembangan orang lain akan membantunya dalam mengembangkan organisasi. Gaya coaching akan menggali kemampuan terpendam anggota, membuatnya sadar akan potensi dan bagaimana caranya untuk mengasah keterampilan tersebut menjadi berkilau dan berharga untuk didapatkan. Mereka memasukkan visi jangka panjang organisasi dalam benak anggota, melibatkan mereka tentang bagaimana cara mencapai tujuan tersebut secara individu dan membantu mereka menemukan kelemahan – kelemahan mereka dan bagaimana memperbaikinya.

Pemimpin tipe ini haruslah memiliki waktu yang luas sehingga penggalian potensi anggota akan berlangsung dengan maksimal dan pada akhirnya mencapai tujuan yang diharapkan. Menyamakan persepsi dan merangsang mereka untuk berbuat akan menjadi sebuah pembicaraan yang panjang dan dilakukan dengan face to face karena bila dilakukan berkelompok akan mengurangi efeknya atau disesuaikan dengan tujuan yang diinginkan.

2.3 KOMUNIKASI

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak.

apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Cara seperti ini disebut komunikasi nonverbal.

Raymond S. Ross (2005) Komunikasi adalah suatu proses menyortir, memilih dan mengirimkan simbol-simbol sedemikian rupa sehingga membantu pendengar membangkitkan makna atau respons dari pikirannya yang serupa dengan yang dimaksudkan komunikator. Menurut Prof. Dr. Alo Liliweri (2003) Komunikasi adalah pengalihan suatu pesan dari satu sumber kepada penerima agar dapat dipahami.

Bernard Berelson & Gary A. Steiner(2005) Komunikasi : Transmisi informasi, gagasan, emosi, ketrampilan, dan sebagainya, dengan menggunakan simbol-simbol – kata-kata, gambar, figur, grafik dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang disebut dengan komunikasi. Menurut John R. Wenburg dan William W Wilmot(2005) Komunikasi adalah suatu usaha untuk memperoleh makna.

Menurut Carl I.Hovland (2005) komunikasi adalah proses yang memungkinkan seseorang (komunikator) menyampaikan rangsangan untuk mengubah perilaku orang lain. Judy C pearson & Paul E melson (2005) Komunikasi adalah Proses memahami dan berbagi makna. Stewart L. Tubbs & Sylvia Moss (2005) Komunikasi adalah proses makna diantara dua orang atau lebih. Menurut William I. Gordon (2005) Komunikasi secara ringkas dapat didefinisikan sebagai suatu transaksi dinamis yang melibatkan gagasan dan perasaan. Menurut Prof. Dr. Alo Liliweri (2003) Komunikasi adalah pengalihan suatu pesan dari satu sumber kepada penerima agar dapat dipahami.

2.4 SISTEM KOMUNIKASI

Sistem dalam bahasa Yunani, disebut “*sistema*“, berarti kesatuan susunan. Sehingga, satu sistem dapat dikatakan sebagai susunan atas berbagai bagian-bagian. Lebih, *Littlejohn* berpendapat bahwa suatu sistem terdiri dari empat hal, yaitu:

1. Objek-objek Yaitu berupa bagian-bagian, elemen-elemen, atau variabel-variabel dari sistem. Mereka berbentuk fisik atau abstrak bahkan menjadi keduanya, berdasarkan dari sifat sistem.
2. Atribut Artinya suatu sistem terbentuk dari properti, atribut-atribut, sistem itu dan objek-objeknya.
3. Hubungan internal Yaitu hubungan antara anggota sistem.
4. Lingkungan Artinya bahwa suatu sistem memiliki lingkungan tertentu, dan juga tidak hadir dalam kevakuman, tetapi dipengaruhi oleh keadaan sekitarnya.

Sebagaimana pendapat *Littlejohn* diatas maka dapat diartikan komunikasi sebagai satu sistem terdiri dari empat hal, Yaitu:

1. Objek-objek dari sistem komunikasi, yaitu berupa elemen-elemen komunikasi yakni komunikator dan komunikan, pesan, media, dan timbal baliknya.
2. Atribut Sistem komunikasi, yaitu berupa atribut-atribut, properti sistem sistem komunikasi dan objek-objek sistem komunikasi
3. Hubungan internal sistem komunikasi, yakni hubungan antara orang-orang dalam kaitanya sebagai anggota sistem komunikasi, yang dapat dilihat dari interaksi dan pesan-pesan komunikasi diantara mereka.
4. Lingkungan sistem komunikasi, yakni suatu sistem komunikasi mempunyai lingkungan tertentu. Kemudian lingkungan tersebut mencakup lingkungan sosial, politik, maupun budaya. Dan mereka tidak hadir dalam suatu kevakuman, tetapi dipengaruhi oleh keadaan sekitarnya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sistem komunikasi adalah satu kesatuan atau susunan kompleks dari sebuah sistem komunikasi yang

meliputi berbagai elemen-elemen yang terkait dengannya. Dimana, elemen-elemen tersebut membentuk sebuah kesatuan yang saling mempengaruhi. Sehingga dapat dikatakan sebagai satu sistem yang meliputi objek, atribut, hubungan internal, serta lingkungan dari sistem komunikasi itu sendiri.

Sistem komunikasi secara umum dapat diartikan sebagai hubungan atau pertukaran informasi. Informasi sendiri sebagai suatu yang akan disampaikan dapat berupa data, berita ataupun pesan yang dilambangkan dalam bentuk simbol/tanda, tulisan, gambar ataupun suara. Oleh karena itu dalam komunikasi ada tiga bagian pokok, yaitu sumber informasi sebagai pengirim; media transmisi sebagai pembawa informasi; dan tempat tujuan informasi sebagai penerima informasi. Dengan demikian secara umum, suatu sistem komunikasi dapat ditunjukkan seperti Gambar.

Menurut Redi Panuju (1997) Mengisyaratkan untuk mempelajari sistem komunikasi Indonesia haruslah membahas dua hal. Yaitu: *Pertama*, Sistem komunikasi Indonesia mempunyai makna pola-pola komunikasi yang secara idealistic dan normative diharapkan ada dan terjadi di Indonesia. Bahasan mengacu pada nilai-nilai, norma-norma, dan hukum yang merumuskan bagaimana seharusnya komunikasi dijalankan atau terjadi. *Kedua*, sistem komunikasi Indonesia mempunyai makna deskriptif dari gejala komunikasi yang aktual, sedang terjadi di Indonesia. Bahasan mengacu kepada fakta-fakta empiris yang secara objektif benar-benar ada atau terjadi.

Raymond S. Ross (2005) Komunikasi adalah suatu proses menyortir, memilih dan mengirimkan simbol-simbol sedemikian rupa sehingga membantu pendengar membangkitkan makna atau respons dari pikirannya yang serupa dengan yang dimaksudkan komunikator. Menurut Prof. Dr. Alo Liliweri (2003) Komunikasi adalah pengalihan suatu pesan dari satu sumber kepada penerima agar dapat dipahami. Bernard Berelson & Gary A. Steiner(2005) Komunikasi : Transmisi informasi, gagasan, emosi, ketrampilan, dan sebagainya, dengan menggunakan simbol-simbol – kata-kata, gambar, figur, grafik dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang disebut dengan komunikasi.

Menurut John R. Wenburg dan William W Wilmot(2005) Komunikasi adalah suatu usaha untuk memperoleh makna. Menurut Carl I.Hovland (2005) komunikasi adalah proses yang memungkinkan seseorang (komunikator) menyampaikan rangsangan untuk mengubah perilaku orang lain. Judy C pearson & Paul E melson (2005) Komunikasi adalah Proses memahami dan berbagi makna Stewart L. Tubbs & Sylvia Moss (2005) Komunikasi adalah proses makna diantara dua orang atau lebih.

Menurut William I. Gordon (2005) Komunikasi secara ringkas dapat didefinisikan sebagai suatu transaksi dinamis yang melibatkan gagasan dan perasaan. Menurut Prof. Dr. Alo Liliweri (2003) Komunikasi adalah pengalihan suatu pesan dari satu sumber kepada penerima agar dapat dipahami.

2. Indikator komunikasi (X₂)

Menurut Effendy (2002), terdapat 5 (lima) komponen yang ada dalam komunikasi yaitu :

1. Komunikator (orang yang menyampaikan pesan).
2. Pesan (pernyataan yang didukung oleh lambang).
3. Komunikan (orang yang menerima pesan).
4. Media (sarana yang mendukung pesan apabila komunikan jauh tempatnya atau banyak jumlahnya).
5. Efek (dampak sebagai pengaruh dari pesan).

Komunikasi berlangsung apabila antara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang dikomunikasikan.

2.5 LOYALITAS

Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan.

Sebelum kita berbicara lebih jauh mengenai loyalitas, terlebih dahulu kita harus tahu apa pengertian loyalitas. Loyalitas memiliki kata dasar loyal yang berasal dari bahasa Prancis kuno *loial*. Menurut Oxford Dictionary, pengertian loyalitas adalah *the quality of being loyal* dimana loyal didefinisikan sebagai *giving or showing firm and constant support or allegiance to a person or institution*. Jika diartikan secara bebas, pengertian loyalitas menurut Oxford Dictionary adalah mutu dari sikap setia (loyal), sedangkan loyal didefinisikan sebagai tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada seseorang atau institusi. Sementara itu, Kamus Besar Bahasa Indonesia menerangkan pengertian loyalitas sebagai kepatuhan atau kesetiaan.

Loyalitas merupakan suatu hal yang bersifat emosional. Untuk bisa mendapatkan sikap loyal seseorang, terdapat banyak faktor yang akan memengaruhinya. Sikap loyal dapat diterapkan oleh setiap orang dalam berbagai hal. Dari sekian banyak studi mengenai pengertian loyalitas, hanya satu kategori pengertian loyalitas yang akan kita bahas dalam artikel ini. Kategori pengertian loyalitas tersebut adalah pengertian loyalitas karyawan.

Kotler dan Keller (2009) loyalitas adalah “komitmen yang dipegang secara mendalam untuk membeli atau mendukung kembali produk atau jasa yang disukai di masa depan meski pengaruh situasi dan usaha pemasaran berpotensi menyebabkan pelanggan beralih”. Tjiptono (2011) “Perilaku pembelian ulang semata mata menyangkut pembelian merek tertentu yang sama secara berulang kali (bisa dikarenakan memang hanya satu satu nya merk yang tersedia, merk termurah dan sebagainya).

Hasan (2008) loyalitas pelanggan adalah pelanggan yang hanya tidak membeli ulang suatu barang dan jasa misalnya dengan merekomendasikan orang lain untuk membeli. Griffin (2010) adalah seorang konsumen dikatakan setia atau loyal apabila konsumen menunjukkan perilaku pembelian secara teratur atau terdapat suatu kondisi dimana mewajibkan konsumen membeli paling Sedikit dua kali dalam selang waktu tertentu. Supriyatmini (2005)

Loyalitas merupakan kesetiaan customer terhadap penyedia jasa yang telah memberikan pelayanan kepadanya.

3. Indikator loyalitas (Y)

Selanjutnya Steers & Porter (dalam Dewi & Endang) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor :

1. karakteristik pribadi, meliputi : usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi : tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan/organisasi, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
4. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/organisasi, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehinggamenimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

2.6 Jasa Konstruksi

Pengertian "**konstruksi**" adalah suatu kegiatan membangun sarana maupun prasarana yang meliputi pembangunan gedung (building construction), pembangunan prasarana sipil (Civil Engineer), dan instalasi mekanikal dan elektrikal. Walaupun kegiatan konstruksi dikenal sebagai suatu pekerjaan, tetapi dalam kenyataannya konstruksi merupakan suatu kegiatan yang terdiri dari beberapa pekerjaan lain yang berbeda yang dirangkai menjadi satu unit bangunan, itulah sebabnya ada bidang/sub bidang yang dikenal sebagai klasifikasi.

Pada umumnya kegiatan konstruksi dimulai dari perencanaan yang dilakukan oleh konsultan perencana (team Leader) dan kemudian dilaksanakan oleh kontraktor konstruksi yang manajer proyek/kepala proyek. Orang-orang ini bekerja didalam kantor, sedangkan pelaksanaan dilapangan dilakukan oleh mandor proyek yang mengawasi buruh bangunan, tukang dan ahli bangunan lainnya untuk menyelesaikan fisik sebuah konstruksi. Transfer perintah tersebut dilakukan oleh Pelaksana Lapangan. Dalam pelaksanaan bangunan ini, juga diawasi oleh konsultan pengawas (Supervision Engineer).

Dalam melakukan suatu konstruksi biasanya dilakukan sebuah perencanaan terpadu. Hal ini terkait dengan metode penentuan besarnya biaya yang diperlukan, rancang bangun, dan efek lain yang akan terjadi saat pelaksanaan konstruksi. Sebuah jadwal perencanaan yang baik, akan menentukan suksesnya sebuah bangunan yang terkait dengan pendanaan, dampak lingkungan, keamanan lingkungan, ketersediaan material, logistik, ketidaknyamanan publik terkait dengan pekerjaan konstruksi, persiapan dokumen tender, dan lain sebagainya.

Menurut Undang-undang tentang Jasa konstruksi, "Jasa Konstruksi" adalah layanan jasa konsultansi perencanaan pekerjaan konstruksi, layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi dan layanan jasa konsultansi pengawasan pekerjaan konstruksi. "Pekerjaan Konstruksi" adalah keseluruhan atau sebagian rangkaian kegiatan perencanaan dan/atau pelaksanaan beserta pengawasan yang mencakup pekerjaan arsitektural, sipil, mekanikal, elektrikal dan tata lingkungan masing-masing beserta kelengkapannya untuk mewujudkan suatu bangunan atau bentuk fisik lain.

Dari pengertian dalam UUKJ tersebut maka dalam masyarakat terbentuklah "USAHA JASA KONSTRUKSI", yaitu usaha tentang "jasa" aatau services di bidang perencana, pelaksana dan pengawas konstruksi yang semuanya disebut "PENYEDIA JASA" yang dulu lebih dikenal dengan bowher atau owner".

Disisi lain muncul istilah "PENGGUNA JASA" yaitu yang memberikan pekerjaan yang bisa berbentuk orang perseorangan, badan usaha maupun instansi pemerintah.

Sehingga pengertian utuhnya dari Usaha Jasa Konstruksi adalah salah satu usaha dalam sektor ekonomi yang berhubungan dengan suatu perencanaan atau pelaksanaan dan atau pengawasan suatu kegiatan konstruksi untuk membentuk suatu bangunan atau bentuk fisik lain yang dalam pelaksanaan penggunaan atau pemanfaatan bangunan tersebut menyangkut kepentingan dan keselamatan masyarakat pemakai/pemanfaat bangunan tersebut, tertib pembangunannya serta kelestarian lingkungan hidup

2.7 HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

2.7.1 Hubungan Gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin merupakan salah satu yang terpenting dalam membentuk loyalitas karyawan. Loyalitas akan muncul jika pemimpin mampu menjaga kenyamanan karyawannya di lingkungan kerja. Kenyamanan tersebut merupakan hasil dari kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan dan diterapkan pada unit kerja yang dipimpinnya sehingga karyawan dapat loyal terhadap perusahaan.

Hasil penelitian dari Wisesa menyatakan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang nyata, positif dan kuat antara kepemimpinan dengan loyalitas karyawan grup SDM PT Bank DKI. Hasil penelitian dari Natalia menunjukkan bahwa kinerja karyawan menunjukkan hasil yang bagus akibat dari penerapan kepemimpinan yang baik di perusahaan. Heumasse (2012) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Atasan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Bogor" mendapati bahwa kepemimpinan yang tepat juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam penelitian ini dari segi loyalitas.

2.7.2 Hubungan Sistem Komunikasi terhadap loyalitas karyawan

Kepuasan komunikasi adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi karyawan dalam memandang komunikasi Perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka. Loyalitas karyawan adalah sebuah komitmen afektif karena adanya Kenyamanan dari hubungan dengan organisasi. Dengan adanya sistem komunikasi yang baik dapat membuat karyawan lebih loyal kepada perusahaan. Hasil penelitian dari Siswanto (2013) dengan judul Pengembangan Kualitas Gaya Kepemimpinan SDM Perbankan Syariah dan sistem komunikasi terhadap kepuasan kerja. Variabel dalam penelitian ini meliputi gaya kepemimpinan SDM, sistem komunikasi, dan kepuasan kerja. Mendapati penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan, sistem komunikasi, mampu meningkatkan kepuasan kerja. Adapun variabel sistem komunikasi tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan perbankan syariah.

2.8 PENELITIAN TERDAHULU

Wisesa (2008), meneliti mengenai hubungan kepemimpinan dengan loyalitas karyawan kepada atasan pada grup SDM PT Bank DKI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang nyata, positif dan kuat antara kepemimpinan dengan loyalitas karyawan grup SDM PT Bank DKI.

Natalia (2010), melakukan penelitian mengenai analisis pengaruh dimensi gaya kepemimpinan atasan terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT TASPEN Persero Cabang Bogor). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan menunjukkan hasil yang bagus akibat dari penerapan kepemimpinan yang baik di perusahaan.

Heumasse (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Atasan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Bogor” mendapati bahwa kepemimpinan yang tepat juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam penelitian ini dari segi loyalitas.

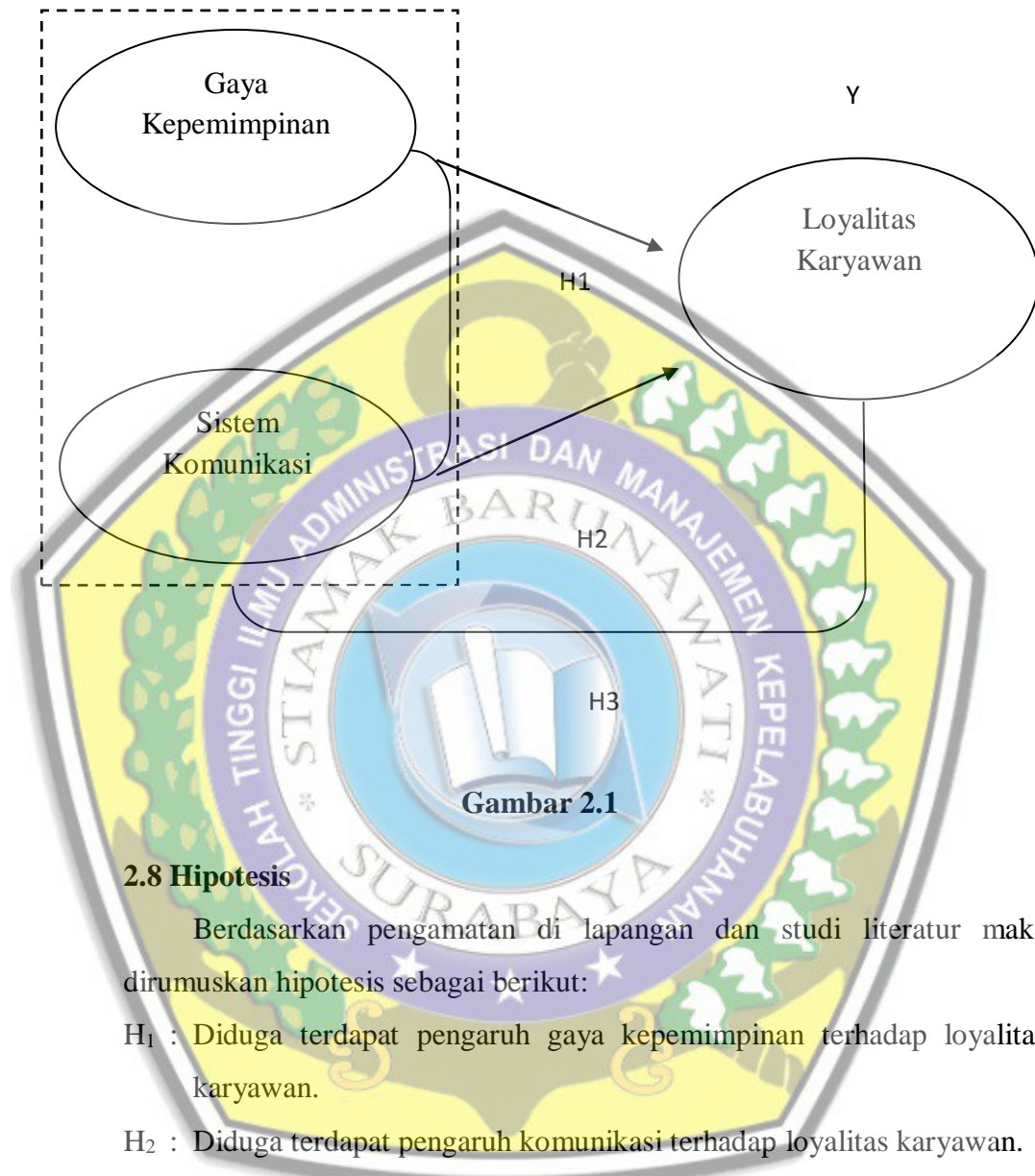
Siswanto (2013) dengan judul Pengembangan Kualitas Gaya Kepemimpinan SDM Perbankan Syariah dan sistem komunikasi terhadap kepuasan kerja. Variabel dalam penelitian ini meliputi gaya kepemimpinan SDM, sistem komunikasi, dan kepuasan kerja. Metode yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan, sistem komunikasi, mampu meningkatkan kepuasan kerja. Adapun variabel sistem komunikasi tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan perbankan syariah.

Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
Wisesa	Hubungan kepemimpinan dengan loyalitas karyawan kepada atasan pada grup SDM PT Bank DKI 2008	Persamaan sama-sama meneliti tentang loyalitas karyawan dan memiliki korelasi yang positif dengan kepemimpinan	Peneliti mengambil variabel kepemimpinan dan loyalitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang nyata, positif dan kuat antara kepemimpinan dengan loyalitas karyawan grup SDM PT Bank DKI.
Natalia	“analisis pengaruh dimensi gaya	Persamaan sama-sama meneliti	Peneliti mengambil variabel	Hasil dari penelitian menunjukkan

	<p>kepemimpinan atasan terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT TASPEN Persero Cabang Bogor).” 2010</p>	<p>tentang loyalitas karyawan dan memiliki korelasi yang positif dengan kepemimpinan</p>	<p>pengaruh dimensi gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.</p>	<p>bahwa kinerja karyawan menunjukkan hasil yang bagus akibat dari penerapan kepemimpinan yang baik di perusahaan.</p>
Heumasse	<p>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Atasan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Bogor” 2012</p>	<p>Persamaan sama-sama meneliti tentang loyalitas karyawan dan memiliki korelasi yang positif dengan kepemimpinan</p>	<p>Peneliti mengambil variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dan perusahaan yang berbeda.</p>	<p>Hasil penelitian mendapati bahwa kepemimpinan yang tepat juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap karyawan</p>

				dalam penelitian ini dari segi loyalitas.
Siswanto	“Pengaruh Kualitas Gaya Kepemimpinan SDM Perbankan Syariah dan sistem komunikasi terhadap kepuasan kerja.” 2013	Persamaan sama-sama meneliti tentang loyalitas karyawan dan memiliki korelasi yang positif dengan kepemimpinan	Peneliti mengambil variabel gaya kepemimpinan SDM Perbankan dan sistem komunikasi terhadap kepuasan karyawan dan perusahaan yang berbeda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, sistem komunikasi, mampu meningkatkan kepuasan kerja. Adapun variabel sistem komunikasi tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan perbankan syariah.

2.7 kerangka pemikiran



Gambar 2.1

2.8 Hipotesis

Berdasarkan pengamatan di lapangan dan studi literatur maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh komunikasi terhadap loyalitas karyawan.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

“Penelitian kausalitas untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel melalui uji hipotesis” (Sugiyono, 2014). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono metode kuantitatif merupakan metode yang menggunakan sejumlah sampel dan data-data numerikal atau berupa angka (Sugiyono, 2014). Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan agar peneliti dapat menganalisis gaya kepemimpinan dan sistem komunikasi terhadap loyalitas perusahaan PT. Purnama Indonesia.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2014). Jadi populasi tidak hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Purnama Indonesia sebanyak 40 orang.

3.2.2 Sampel

Dalam melakukan penelitian pada suatu populasi, kita sering menggunakan sampel untuk mewakili populasi tersebut. Hal ini dikarenakan penelitian dengan menggunakan jumlah populasi secara keseluruhan akan memakan waktu yang lama dan biaya yang sangat besar. Secara definisi, Populasi dapat diartikan sebagai jumlah dari keseluruhan obyek yang ingin diteliti karakteristiknya. Sedangkan Sampel adalah sebagian dari populasi yang ingin diteliti karakteristik. Sample tersebut dianggap dapat mewakili keseluruhan populasinya. Jadi

pada dasarnya, jumlah Sampel akan lebih sedikit dari jumlah populasinya. Agar sampel yang kita ambil dapat benar-benar mewakili populasinya, kita perlu suatu standar ataupun cara dalam menentukan Sampel. Teknik pengumpulan sampel yaitu sampel jenuh karena jumlah responden terlalu sedikit sehingga didapatkan sampel seluruh karyawan PT Purnama Indonesia sebanyak 40 orang.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan sebanyak 2 variabel yang terdiri dari:

1. Variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan sistem komunikasi (X_2)
2. Variabel terikat yaitu loyalitas karyawan (Y)

Dalam upaya menghindari terjadinya perbedaan pandangan dalam mendefinisikan dan memberi pengertian pada variabel-variabel yang akan diteliti. Maka peneliti merumuskan definisi operasional masing-masing variabel. Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Indikator Gaya kepemimpinan (X_1)

indikator Gaya Kepemimpinan Menurut Kartini Kartono (2008) menyatakan sebagai berikut :

1. Sifat
2. Kebiasaan
3. Tempramen
4. Watak
5. Kepribadian

b. Indikator komunikasi (X_2)

Menurut Effendy (2002), terdapat 5 (lima) komponen yang ada dalam komunikasi yaitu :

1. Komunikator (orang yang menyampaikan pesan).
2. Pesan (pernyataan yang didukung oleh lambang).

3. Komunikasikan (orang yang menerima pesan).
4. Media (sarana yang mendukung pesan apabila komunikasi jauh tempatnya atau banyak jumlahnya).
5. Efek (dampak sebagai pengaruh dari pesan).

b. Indikator loyalitas (Y)

Selanjutnya Steers & Porter (dalam Dewi & Endang) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor :

1. karakteristik pribadi, meliputi
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi
3. Karakteristik desain perusahaan/organisasi
4. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/organisasi

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Pengertian data primer menurut Umi Narimawati (2008) dalam bukunya "Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Teori dan Aplikasi" bahwa: "Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data.

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya (Uma Sekaran, 2011).

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiono : 2008). Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

1. Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, internet, dan sumber-sumber lain. Dengan melakukan studi kepustakaan, peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Iskandar, 2008).

3. Observasi

Dalam menggunakan observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen pertimbangan kemudian format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan. Dari peneliti berpengalaman diperoleh suatu petunjuk bahwa mencatat data observasi bukanlah sekedar mencatat, tetapi juga mengadakan pertimbangan kemudian mengadakan penilaian kepada skala bertingkat. Misalnya memperhatikan reaksi penonton televisi, bukan hanya mencatat reaksi tersebut, tetapi juga menilai reaksi tersebut apakah sangat kurang, atau tidak sesuai dengan apa yang dikehendaki (Arikunto, 2006).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan reliabilitas

Menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi

sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Reliabilitas berasal dari kata reliability. Pengertian dari reliability (reliabilitas) adalah keajegan pengukuran (Walizer, 1987). Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Ghazali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliable

Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 .

3.6.2 Uji Asumsi Kasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali mengatakan bahwa uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Asumsi yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016). Uji yang digunakan untuk uji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *kolmogorov-smirnov* (Ghozali, 2016), dimana:

H_0 : Residual berdistribusi normal

H_1 : Residual tidak berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi pada uji ini lebih besar dari 5%, maka terima H_0 dan residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Interikat). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel interikat. Jika variabel interikat saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

Pengujian multikolinieritas menurut Ghozali (2016) dapat diamati melalui *Variabel Inflation Factor* (VIF) dengan syarat $VIF < 10$, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari

residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (terikat) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED (Ghozali, 2016). Dasar analisis menurut Ghozali (2016), jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. “Analisa regresi linear berganda adalah sebuah model analisis yang digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terkait dimana variabel bebasnya lebih dari satu” (Sugiyono, 2014). Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2014). Regresi linear berganda digunakan apabila variabel independen terdiri dari dua atau lebih. Formulasi regresi berganda pada penelitian ini adalah:

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

Dimana:

Y : Loyalitas karyawan

- α : Konstanta
 β_1 : Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan
 β_2 : Koefisien regresi variable sistem komunikasi
 X_1 : Gaya kepemimpinan
 X_2 : Sistem komunikasi
 ε : Residual

1. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Menurut Kuncoro (2009) uji F digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Langkah uji F adalah sebagai berikut:

1) Menentukan H_0 dan H_1

H_0 : artinya variabel gaya kepemimpinan dan sistem informasi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

H_1 : artinya variabel gaya kepemimpinan dan sistem komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

2) Menentukan *level of significance* (α)

Nilai dari *level of significance* adalah 0.05

3) Pengambilan keputusan:

a) Apabila P value < dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan seluruh variabel gaya kepemimpinan dan sistem komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b) Apabila P value > dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya secara simultan seluruh variabel gaya kepemimpinan dan sistem komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji t

Menurut Kuncoro (2009) uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel bebas secara individual memiliki

pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas. Langkah–langkah untuk melakukan uji t, adalah:

1) Menentukan H_0 dan H_1

H_0 : artinya variabel gaya kepemimpinan dan sistem komunikasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat

H_1 : artinya variabel gaya kepemimpinan dan sistem komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

2) Menentukan tingkat signifikansi = α sebesar 0,05

3) Menentukan daerah keputusan:

a) Apabila P value < dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial variabel gaya kepemimpinan dan sistem komunikasi berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

b) Apabila P value > dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya secara parsial variabel gaya kepemimpinan dan sistem komunikasi tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Menurut Kuncoro (2009), “koefisien korelasi berganda (R) adalah perkiraan seberapa jauh pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat”. Tingkat keeratan hubungan (koefisien korelasi) bernilai diantara 0-1. Apabila R mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa memiliki hubungan yang sangat erat. Jika hasil R mendekati angka satu (1), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Namun apabila hasil R mendekati angka nol (0), maka pengaruh variabel bebas semakin lemah terhadap variabel terikat.

Menurut Kuncoro (2009), “koefisien determinasi (R^2) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat”. Nilai R^2 juga berada diantara 0-1. Jika nilainya mendekati 1 maka kemampuan model menerangkan variasi variabel terikat semakin baik.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum perusahaan

4.1.1 Kilas dan Perkembangan Perusahaan

PT. PURNAMA INDONESIA adalah sebuah perusahaan yang berkedudukan di Sidoarjo, Jawa Timur yang bergerak dalam jasa konstruksi Elektrikal, Mekanikal dan Sipil yang dijalankan dengan integritas dan kerjasama yang tinggi.

Didirikan pada tanggal 4 Oktober 1970 dalam bentuk Perseroan Komanditer (CV), berdasarkan Akte Notaris Goesti Djohan, SH No. 23 yang bergerak dalam bidang Elektrikal, Mekanikal dan Sipil Kontraktor. Pada tanggal 29 Februari 2008 CV. Purnama Indonesia berubah menjadi PT. PURNAMA INDONESIA berdasarkan Turunan Akte Notaris Bintarto Triatmojo, SH No. 64.

Peran PT. Purnama Indonesia dalam Pembangunan Nasional adalah terutama dalam bidang Electrical, Mechanical dan Civil seperti Power Plant, Switchyard dan Substation Works, Electrical Panel Instalation Works dan Maintenance. PT. PURNAMA INDONESIA didukung oleh tenaga-tenaga ahli yang telah berpengalaman lebih dari 10 tahun di bidangnya.

PT. PURNAMA INDONESIA banyak bergerak dalam lingkungan PT. PLN (Persero) baik di dalam PT. PLN (Persero) Proyek Induk Pembangunan Jaringan Jawa Bali , PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, serta industri-industri besar di Indonesia, salah satunya PT. Semen Indonesia. Selain itu, PT. PURNAMA INDONESIA juga bermitra dengan perusahaan-perusahaan asing seperti ALSTOM, SCHNEIDER, GAE, ABB dan SIEMENS serta perusahaan lain yang bergerak dalam bidang mechanical dan electrical.

Saat ini PT. PURNAMA INDONESIA telah berkembang dan memiliki 4 anak Perusahaan, dimana lebih dari 100 orang Tenaga Kerja yang berpengalaman tergabung di dalamnya, antara lain:

1. PT. Indotama Putra Perkasa, yang bergerak dalam bidang Mechanical, Electrical dan Civil Construction.
2. PT. Multi Energy Nusantara, yang bergerak dalam Commissioning dan SLO.
3. PT. Jabbaru, yang bergerak dalam bidang Erection dan Stringing.
4. PT. Surya Purnama Semesta, yang bergerak dalam bidang Pengolahan Limbah B3 dan Produsen Batako/Paving Stone.

4.1.2 Visi dan Misi PT. PURNAMA INDONESIA

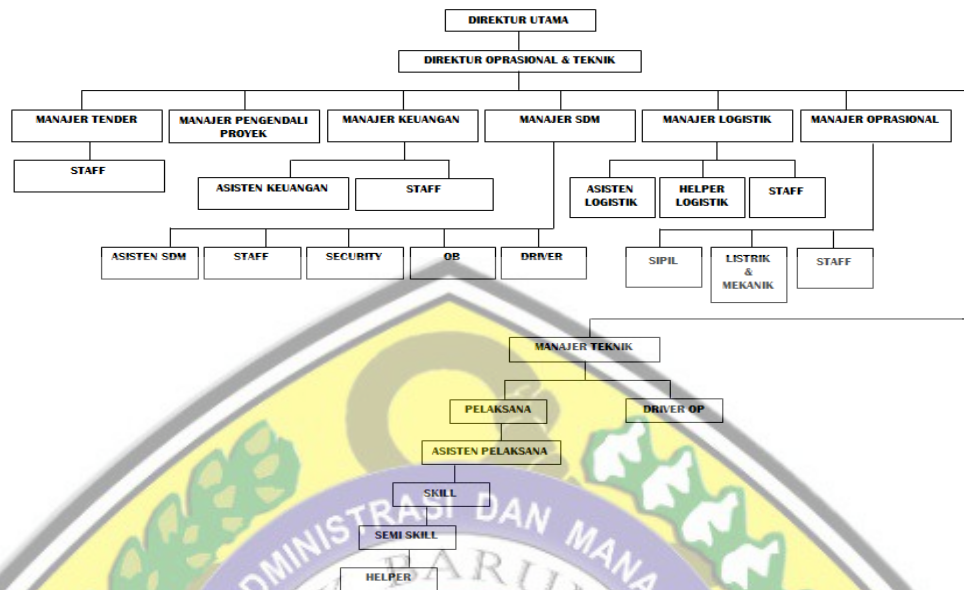
Visi

Menjadikan PT. PURNAMA INDONESIA, sebagai perusahaan jasa konstruksi yang memiliki peran penting di dalam Pembangunan Nasional Indonesia dengan reputasi yang baik dan mampu bersaing secara sehat dengan perusahaan sejenis lainnya.

Misi

1. Berorientasi kepada kepuasan pelanggan.
2. Berperan secara aktif dalam pengembangan sarana dan prasarana sektor jasa konstruksi berskala nasional.
3. Improvement perusahaan secara profesional dan proporsional bagi kesejahteraan sumber daya manusia yang berkepentingan di Perusahaan

4.1.3 Struktur Organisasi PT. PURNAMA INDONESIA



Gambar 4.1 struktur organisasi
Sumber dokumen PT. Purnama Indonesia

Tugas dan Tanggung Jawab

1. Direktur Utama

1. Merencanakan, mengkoordinasi, mengarahkan dan mengevaluasi serta mengendalikan jalannya perusahaan agar tetap sesuai dengan kebijakan dan anggaran dasar perusahaan.
2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerjasama serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

2. Direktur Oprasional dan Teknik

1. Direktur diangkat oleh Direktur utama untuk memimpin langsung proyek/industri dan tetap stand by di site office. Direktur ini juga berfungsi sebagai wakil dari pihak pemilik untuk memimpin dan mengawasi pelaksanaan proyek.

3. **Manajer Tender**

1. Melakukan monitor terhadap informasi/pengumuman tender
2. Memastikan proses pemuatan dokumen/administrasi tender berjalan dengan baik.

4. **Manajer Pengendali Proyek**

1. Mengendalikan cash flow pada proyek
2. Melakukan monitoring proyek

5. **Manajer Keuangan**

1. Perolehan dana dengan biaya murah.
2. Penggunaan dana efektif dan efisien
3. Analisis laporan keuangan
4. Analisis lingkungan Internal dan eksternal yang berhubungan dengan keputusan rutin dan khusus.

6. **Manajer SDM**

1. Membuat Memo internal dan lampirannya yang berisi mengenai aturan kerja dan kebijakan perusahaan
2. Membuat SOP perusahaan
3. Mengawasi dan selalu mengevaluasi anggaran perusahaan agar terwujudnya anggaran yang efektif dan efisien serta bertanggung jawab terhadap setiap pengeluaran yang dilakukan oleh perusahaan.
4. Membantu Pimpinan/Management dalam menyelesaikan masalah internal dan eksternal yang berhubungan dengan permasalahan maupun Bussines Development
5. Menyusun rencana anggaran pengeluaran tahunan HRD
6. Mengadakan Konseling kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan menjaga hubungan internal
7. Menindaklanjuti proses administrasi keuangan ke bagian Finance

8. Membuat laporan secara periodik terhadap pekerjaannya kepada atasan

7. Manajer Logistik

1. Bertanggung jawab pada setiap keluarnya surat Purchase Order (PO) baik untuk material proyek maupun material / alat kerja untuk inventaris perusahaan (pengadaan)
2. Melakukan pengecekan dan pemeriksaan rutin dari hasil proses administrasi yang dilakukan oleh staff logistik
3. Memonitoring proses distribusi material dari pabrikan ke lokasi proyek
4. Membantu Pimpinan/Management dalam menyelesaikan masalah internal dan eksternal yang berhubungan dengan permasalahan pengadaan material proyek
5. Menyusun rencana anggaran pengeluaran tahunan untuk pengembangan Warehouse berdasarkan laporan dari Helper Logistik
6. Menerima laporan dari Helper Logistik terkait kegiatan di Warehouse dan menindak lanjuti hasilnya

9. Manajer Oprasional

1. Mengawasi serta melakukan koordinasi dari kegiatan operasional
2. Memonitor segala kegiatan operasional proyek
3. Memantau prosedur operasional manajemen resiko

10. Manajer Teknik

1. Membuat rencana jadwal pemeliharaan rencana biaya dan jumlah material
2. Melaksanakan pemeliharaan dibidangnya
3. Mengatasi gangguan pada peralatan control dan kelengkapannya

11. Staff

1. Mempersiapkan instruksi-instruksi tertulis dan dokumen-dokumen lain nya yang diperlukan

2. Mendiskusikan rencana-rencana yang sedang dipikirkan.

12. Asisten

1. Menganalisis dan membantu memecahkan masalah pada setiap devisi
2. Membantu manajer untuk membuat dokumen dan membantu kegiatan dalam setiap devisi

13. Helper

1. Membantu menyiapkan alat kerja
2. Membantu menaikkan dan menurunkan material ke kendaraan
3. Membantu menarik kabel
4. Membantu pekerjaan pengelasan pada steel support dan peralatan
5. Membantu membongkar packing material yang datang

14. Skill

1. Mempunyai kemampuan untuk membaca gambar (mampu melakukan pekerjaan erection serandang dan gantry.
2. Melakukan pemasangan grounding sistem
3. Mempunyai kemampuan untuk membaca kabel schedule (mampu melakukan pekerjaan penarikan kabel, mampu melakukan pekerjaan wiring kabel)
4. Mempunyai kemampuan bekerja beresiko tinggi (melaksanakan pekerjaan di ketinggian seperti memasang insulator, memasang konduktor, pekerjaan penjumperang konduktor dan lain-lain)

16.Semi Skill

1. Mempunyai kemampuan untuk menggunakan alat kerja (menggunakan gerinda, mesin cutting & las)
2. Bisa melaksanakan pekerjaan yang beresiko sedang (memasang serandang peralatan, membantu memasang gantry, membantu memasang grounding)

4.1.4 Aktivitas/Kegiatan Perusahaan

Dalam kegiatan perusahaan, PT. PURNAMA INDONESIA memiliki aktivitas utama sebagaimana tercantum dalam akte pendirian perusahaan adalah:

1. Menjalankan usaha dalam bidang perencanaan, pemborongan dan pelaksanaan dari usaha jasa penunjang tenaga listrik.
2. Menjalankan usaha dalam bidang teknik termasuk diantaranya pemasangan instalasi listrik.

Saat akan mengikuti lelang, bagian tender melakukan persiapan pelaksanaan proyek pembangunan gardu induk. Semua pihak yang terlibat (terkait) dengan pelaksanaan pekerjaan gardu induk harus melakukan persiapan dengan baik.

Tujuan persiapan pekerjaan :

1. Agar dalam pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan lancar dan tidak banyak mengalami hambatan.
2. Agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

Ketentuan lain yang harus dipenuhi :

1. Kontraktor harus memiliki tenaga kerja (personil) yang berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaan gardu induk.
2. Kontraktor harus memiliki peralatan kerja yang memadai.
3. Dalam melaksanakan pekerjaan harus berpedoman pada ketentuan teknis dan administrasi yang telah ditentukan.
4. Informasi detail tentang pelaksanaan pembangunan gardu induk ini penekanannya lebih difokuskan pada pekerjaan kelistrikan. Pekerjaan sipil hanya akan disampaikan secara garis besar.

Persiapan administrasi tender :

1. Menyiapkan ijin-ijin yang terkait dengan pekerjaan di lapangan (di lokasi pekerjaan).
2. Menyiapkan schedule pelaksanaan pekerjaan dan kurva S, untuk dipasang di lokasi pekerjaan.
3. Mempelajari petunjuk pelaksanaan pekerjaan dengan benar dan teliti, sesuai yang ditentukan dalam rencana kerja dan syarat-syarat (RKS).
4. Menyiapkan form-form laporan harian, laporan mingguan, dan lain-lain.

Persiapan teknis :

1. Membuat gudang di lokasi pekerjaan, untuk tempat penyimpanan peralatan dan material.
2. Membuat gambar-gambar kerja (gambar pelaksanaan) dengan benar dan teliti.
3. Menyiapkan rencana kerja sesuai dengan jenis pekerjaan, rencana personil yang dilibatkan, dan lain sebagainya.
4. Mobilisasi peralatan kerja yang dibutuhkan dan material yang akan dipasang.
5. Menyiapkan buku-buku petunjuk pemasangan dan informasi lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.

Setelah mengikuti lelang dan saat sudah memenangkan proyek maka yang harus dilakukan bagian tender menyiapkan beberapa dokumen yakni:

1. SPPBJ (Surat Penunjukan Penyedia Barang atau Jasa)
2. Jaminan pelaksanaan adalah jaminan yang diterbitkan oleh *Surety Company* untuk menjamin *Obligee* bahwa *Principal* akan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh *Obligee* sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang diperjanjikan dalam kontrak pekerjaan.

Apabila *Principal* tidak melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kontrak maka *Surety Company* akan memberikan ganti rugi kepada *Obligee* maksimum sebesar nilai jaminan.

3. Asuransi All Risk adalah ganti rugi oleh perusahaan asuransi atas kerugian sebagian atau keseluruhan akibat masalah yang timbul diluar kendali.
4. Asuransi tenaga kerja adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih dengan mana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi, kepada perusahaan untuk keselamatan kerja, maka karyawan ialah memperoleh tingkat kesejahteraan yang cukup memadai, dan juga dapat mengembangkan potensi dirinya dengan aman dan nyaman serta melakukan aktivitasnya secara maksimal karena merasa dirinya maupun keluarganya terlindungi. Melalui faktor inilah produktivitas kerja dapat mudah ditingkatkan.
5. Adendum atau Amandemen (MOM Rapat) adalah istilah dalam kontrak atau surat perjanjian yang berarti tambahan klausula atau pasal yang secara fisik terpisah dari perjanjian pokoknya namun secara hukum melekat pada perjanjian pokok itu.

Selanjutnya, pada bagian logistik juga melakukan persiapan untuk pelaksanaan proyek. Bagian logistik juga mempersiapkan beberapa dokumen yakni:

1. Rincian material adalah daftar material yang dibutuhkan untuk pelaksanaan proyek
2. Penawaran harga adalah banyaknya barang atau jasa yang tersedia dan dapat ditawarkan oleh produsen kepada

konsumen pada setiap tingkat harga selama periode waktu tertentu.

3. Form pengadaan adalah daftar atau surat pengadaan barang dari perusahaan kepada produsen.
4. PO adalah Purchase Order yang berarti dokumen permintaan untuk pengiriman barang dari supplier barang, tapi dalam perkembangan transaksi jual beli online (online store), istilah PO merujuk pada Pre-order dan istilah pre-order semakin sering digunakan.
5. Invoice adalah dokumen yang digunakan sebagai suatu bukti pembelian yang berisi jumlah pembayaran yang harus dibayar oleh pembeli.
6. Approval Drawing adalah Proses pengecekan gambar konstruksi yang akan dibangun. Dilakukan oleh Owner (UIP IV) dibantu oleh konsultan (PUSENLIS) terhadap gambar dari pelaksana (Kontraktor) dengan produk status drawing dan list komentar jika diperlukan. Hasilnya menjadi pegangan bagi pelaksana dan pengawas (UPK/JMK) dilapangan. Berguna agar konstruksi yang dibangun sesuai dengan kontrak dan standart yang berlaku.
7. FAT (Factory Acceptense Test) adalah FAT biasanya dilakukan oleh vendor/supplier sebelum pengiriman ke pelanggan. FAT dilaksanakan di tempat vendor/supplier. Vendor/supplier melakukan tes pada sistem/peralatan di pabrik vendor sesuai dengan rencana uji / spesifikasi user dengan tujuan bahwa sistem/peralatan akan sesuai waktu dipasang ke tempat user/pelanggan.
8. Type test adalah hasil ukur yang memiliki validitas bilamana alat ukur tersebut isinya layak mengukur

obyek yang seharusnya diukur dan sesuai dengan kriteria tertentu.

9. COO (Certificate Of Origin) adalah suatu dokumen yang berdasarkan kesepakatan dalam suatu perjanjian antar negara baik perjanjian bilateral, regional maupun multilateral.
10. COM (Certificate Of Manufacture) adalah Certificate yang menyatakan barang tersebut telah sesuai dengan perakitan dengan standart perakitan dari produsen pemegang merk, dan perakitan sesuai dengan peruntukan, kebutuhan, spek,design, dan standar dari pemegang merk atau produsen tersebut.
11. COW (Certificate Of Wrranty) adalah jaminan perbaikan atau pengantian item atau bagian barang/jasa.apabila pembeli tidak puas atau jika barang / jasa tidak sesuai dengan yang diperjanjikan dalam masa tertentu maka penjual setuju untuk memperbaiki dengan mengganti item atau bagian yang rusak.
12. Surat jalan/ DO/BIL adalah surat penting keberadaannya dalam berbagai surat, contohnya adalah pengiriman barang. Berarti surat jalan adalah dokumen wajib yang mana disertakan dengan suatu barang pengiriman dari suatu tempat yang lain.
13. Packing list adalah dokumen packing atau pengemasan yang menunjukkan jumlah, jenis, serta berat dari barang ekspor impor, sekaligus merupakan penjelasan dari uraian barang yang disebut di dalam commercial invoice.

4.1.5 Jumlah Karyawan

PT. Purnama Indonesia yang bergerak pada bidang konstruksi elektrikal mekanikal memiliki jumlah karyawan sebanyak 40 orang.

4.1.6 Jam Kerja

Kebijakan jam kerja karyawan yang diterapkan oleh PT. PURNAMA INDONESIA adalah sebagai berikut:

1. Senin – Jumat : 08.00 wib - 17.00 wib
2. Sabtu : 07.00 wib - 13.00 wib
3. Jam istirahat : 11.45 wib – 13.00 wib

NB: jam kerja semua karyawan sama kecuali untuk SATPAM

4.1.7 Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan juga berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Maka dari itu perusahaan melakukan beberapa cara agar tercapainya kesejahteraan karyawan sebagai berikut:

1. Mengadakan gathering setiap 5 thn sekali
2. Ada tunjangan jabatan bagi manajer
3. Ada tunjangan bagi tenaga ahli untuk yang memiliki sertifikat
4. Tunjangan lapangan untuk orang-orang lapangan
5. Ada tunjangan spd (untuk perjalanan dinas)

4.2 Penyajian Data

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Setelah data dalam penelitian terkumpul, langkah berikut yang dilakukan adalah mengolah data dengan menggunakan teknik statistik yang telah dibahas dalam bab sebelumnya dan setelah itu dilakukan analisis, sebagai pelaporan terhadap hasil penelitian. Deskripsi data penelitian meliputi data karakteristik responden, Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner (angket) kepada 40 responden maka diperoleh gambaran responden berdasarkan usia sebagai berikut :

Tabel 4.1 Deskripsi Berdasarkan Karakteristik Usia

No.	Usia	Jumlah Orang	Persentasi %
1	35 Tahun s.d. 40 Tahun	9 Orang	22,5 %
2	30 Tahun s.d. 35 Tahun	9 Orang	22,5 %
3	25 Tahun s.d. 30 Tahun	12 Orang	30 %
4	20 Tahun s.d. 25 Tahun	10 Orang	25 %
	Total	40 Orang	100%

Sumber hasil data penelitian (2018)

Dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berusia antara 20 s.d. 25 tahun berjumlah 10 orang atau 25%, yang berusia 25 s.d. 30 tahun berjumlah 12 orang atau 30%, yang berusia 30 s.d. 35 tahun berjumlah 9 orang atau 22,5% dan yang berusia 35 s.d. 40 tahun berjumlah 9 orang atau 22,5%. Pegawai yang berusia 25 s.d. 30 tahun mendominasi dengan presentase 30% sedangkan pegawai yang berusia 20 s.d. 25 tahun memiliki prosentase usia 25%, pegawai yang berusia 30 s.d 35 tahun memiliki persentasi 22,5% dan pegawai yang berusia 35 s,d 40 memiliki persentasi 22,5%.

Dari sini terlihat bahwa usia produktif (Usia 25 s.d. 30 Tahun) lebih diprioritaskan oleh bagian penyedia jasa tenaga kerja dengan harapan agar tingkat produktivitasnya bisa tinggi. Sedangkan untuk usia diatas 30 tahun dinilai bisa memberikan pengalamannya bagi mereka yang belum berpengalaman atau masih minim pengalaman.

4.2.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner (angket) kepada 40 responden maka diperoleh gambaran responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4.2 Deskripsi Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah orang	Persentasi %
1	Sarjana	13 Orang	32,5%
2	SMA/SMK	13 Orang	32,5%
3	SMP	10 Orang	25%
4	SD	4 Orang	10%
	Total	40 Orang	100%

Sumber hasil data penelitian (2018)

Dari table 4.2 di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berpendidikan Sarjana berjumlah 13 orang atau 32,5%, yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 13 orang atau 32,5%, yang berpendidikan SMP berjumlah 10 orang atau 25%, dan yang berpendidikan SD berjumlah 4 orang atau 10% yang dominan adalah berpendidikan Sarjana dan SMA/SMK berjumlah 13 orang atau 32,5%.

4.2.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner (angket) kepada 40 responden maka diperoleh gambaran responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut :

Tabel 4.3 Deskripsi Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja Pegawai	Jumlah orang	Persentasi %
1	Diatas 5 Tahun	15	37,5%
2	3 s.d 5 Tahun	12	30%
3	2 s.d 3Tahun	8	20%
4	1 Tahun	5	12,5%
	Total	40 Orang	100%

Sumber hasil data penelitian (2018)

Untuk itu penulis memaparkan masa kerja dari masing-masing pegawai sebagai berikut. Menurut tabel 4.3 di atas ada 5 orang atau 12,5% yang memiliki masa kerja 1 tahun, ada 8 orang atau 20% yang memiliki masa kerja 2 s.d 3 tahun, ada 12 orang atau 30% yang memiliki masa kerja 3 s.d 5 tahun ada 15 orang atau 37,5% dan yang memiliki masa kerja di atas 5 tahun. Ini menunjukkan bahwa karyawan lama (masa kerja lebih dari 5 tahun) masih mendominasi dibanding karyawan baru (masa kerja 1 tahun) atau dibanding dengan karyawan yang memiliki masa kerja 3 tahun atau 5 tahun.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada 40 responden untuk mengetahui Gaya kepemimpinan dan sistem komunikasi terhadap loyalitas karyawan. Hasil penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada 40 responden, sebagai berikut:

Distribusi frekuensi penelitian responden terhadap gaya kepemimpinan (X1)

Dalam penelitian ini variabel gaya kepemimpinan ini terdapat 5 item pernyataan yang diajukan kepada responden. Hasil penelitian responden terhadap variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Memotivasi karyawan melalui pemberian penghargaan berupa upah atau insentif	21	17	1	1	0	40
		52,5%	42,5%	2,5%	2,5%	0%	100%
2	Memberikan teguran kepada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas	22	15	2	1	0	40
		55%	37,5%	5%	2,5%	0%	100%
3	Selalu mendorong karyawan agar berprestasi yang lebih baik dalam pekerjaan.	17	19	1	1	2	40
		42,5%	47,5%	2,5%	2,5%	5%	100%
4	Memberikan keyakinan bahwa karyawan mampu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik	17	20	0	2	1	40
		42,5%	50%	0%	5%	2,5%	100%
5	Menekankan karyawan agar setiap pekerjaan harus diselesaikan dengan sempurna	14	15	7	2	2	40
		35%	37,5%	17,5%	5%	5%	100%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan (X1) sebagian besar menjawab sangat setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju yang diperoleh untuk pernyataan 1 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 52,5%, untuk pernyataan 2 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 55%, untuk pernyataan 3 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 42,5%, untuk pernyataan 4 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 42,5%, untuk pernyataan 5 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 35%

Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap sistem komunikasi

(X2)

Dalam penelitian ini variabel sistem komunikasi merupakan salah satu variabel yang berhubungan dengan loyalitas karyawan, pernyataan yang diajukan kepada responden sebanyak 5 pernyataan dan hasil penelitian responden terhadap sistem komunikasi (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel sistem komunikasi (X2)

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Fasilitas yang mendukung pemanfaatan sistem informasi dalam berkomunikasi	8	31	0	1	0	40
		20%	77,5%	0%	2,5%	0%	100%
2	Kemampuan komunikasi yang diberikan oleh karyawan	5	34	1	0	0	40
		12,5%	85%	2,5%	0%	0%	100%
3	Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan	23	14	3	0	0	40
		57,5%	35%	7,5%	0%	0%	100%
4	Sistem komunikasi yang demokratis	8	23	6	3	0	40
		20%	57,5%	15%	7,5%	0%	100%
5	Kemampuan menyaring informasi yang didapat agar komunikasi terjaga dengan baik	12	26	1	1	0	40
		30%	65%	2,5%	2,5%	0%	100%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel sistem komunikasi (X2) sebagian besar menjawab setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab setuju yang diperoleh untuk pernyataan 1 responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau

77,5%, untuk pernyataan 2 responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 85%, untuk pernyataan 3 responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 35%, untuk pernyataan 4 responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 57,5%, untuk pernyataan 5 responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 65%.

Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap produktivitas kerja (Y)

Loyalitas karyawan merupakan variabel dependen atau terikat yang akan dilihat hubungannya dengan variabel independen atau bebas yaitu Gaya kepemimpinan dan sistem komunikasi. Data hasil penilaian responden terhadap variabel Loyalitas karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya merasa ikut memiliki organisasi ditempat saya bekerja	15	13	9	1	2	40
		37,5%	32,5%	22,5%	2,5%	5%	100%
2	Hasil kerja saya belum dinilai positif oleh atasan saya	7	10	8	6	10	40
		17,5%	25%	20%	15%	25%	100%
3	Atasan saya menunjukkan sedikit ketertarikan dalam memperhatikan bawahannya	7	14	8	4	7	40
		17,5%	35%	20%	10%	17,5%	100%
4	Saya merasakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif	22	16	2	0	0	40
		55%	40%	5%	0%	0%	100%
5	Saya merasa bangga dan loyal terhadap pekerjaan saya	15	21	1	3	0	40
		37,5%	52,5%	2,5%	7,5%	0%	100%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel Loyalitas karyawan (Y) sebagian besar menjawab setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab setuju yang diperoleh untuk pernyataan 1 responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 32,5%, untuk pernyataan 2 responden yang menjawab setuju sebanyak 10 orang atau 25%, untuk pernyataan 3 responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 35%, untuk pernyataan 4 responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 40%, untuk pernyataan 5 responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 52,5%.

4.4 Analisis Data

Dalam penelitian ini, dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 40 responden sehingga diperoleh data yang bersifat data primer, data yang diperoleh perlu diuji dengan beberapa pengujian. Hal ini bertujuan agar penelitian ini dapat menyajikan data yang akurat. Uji yang pertama adalah uji kuesioner yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji yang kedua adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji linieritas. Uji yang ketiga adalah analisis regresi linier berganda dan uji yang keempat adalah uji hipotetsis dengan menggunakan uji F untuk mengetahui secara bersama-sama (simultan) dan uji t untuk mengetahui secara parsial. Hasil uji adalah sebagai berikut:

4.4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner kepada 40 responden, maka dapat dikatakan valid ataupun reliabel apabila instrumen atau indikator yang digunakan dalam memperoleh data adalah valid atau reliabel. Sehingga perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode koefisien korelasi *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05 sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan metode *Crobanch's Alpha*.

4.4.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat r hitung dan r tabel dari setiap item pernyataan melalui pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS. Setiap item pernyataan dikatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ product moment}$. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dari setiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Item Pernyataan	r-hitung	r-product moment	Keterangan
X1.1	0.677	0.312	Valid
X1.2	0.673	0.312	Valid
X1.3	0.804	0.312	Valid
X1.4	0.845	0.312	Valid
X1.5	0.895	0.312	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2018)

Variabel Gaya Kepemimpinan terdiri dari 5 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r *product moment*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

a. Uji Validitas Variabel Sistem Komunikasi (X_2)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel sistem komunikasi (X_2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Sistem Komunikasi (X₂)

Item Pernyataan	r-hitung	r-product moment	Keterangan
X _{2.1}	0.534	0.312	Valid
X _{2.2}	0.703	0.312	Valid
X _{2.3}	0.425	0.312	Valid
X _{2.4}	0.643	0.312	Valid
X _{2.5}	0.650	0.312	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2018)

Variabel sistem informasi terdiri dari 5 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r-product moment, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel sistem komunikasi dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-product moment	Keterangan
Y.1	0.601	0.312	Valid
Y.2	0.758	0.312	Valid
Y.3	0.786	0.312	Valid
Y.4	0.463	0.312	Valid
Y.5	0.672	0.312	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2018)

Variabel Loyalitas karyawan terdiri dari 5 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari *r-product moment*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel loyalitas karyawan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

4.4.3 Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan (reliabel) suatu pernyataan digunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program SPSS. Hasil pengujian ini dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 (Malhotra, 2012). Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.802	0.6	Reliabel
Sistem Komunikasi (X ₂)	0.716	0.6	Reliabel
Loyalitas karyawan (Y)	0.762	0.6	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2018)

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), sistem komunikasi (X₂), dan loyalitas karyawan (Y) lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti

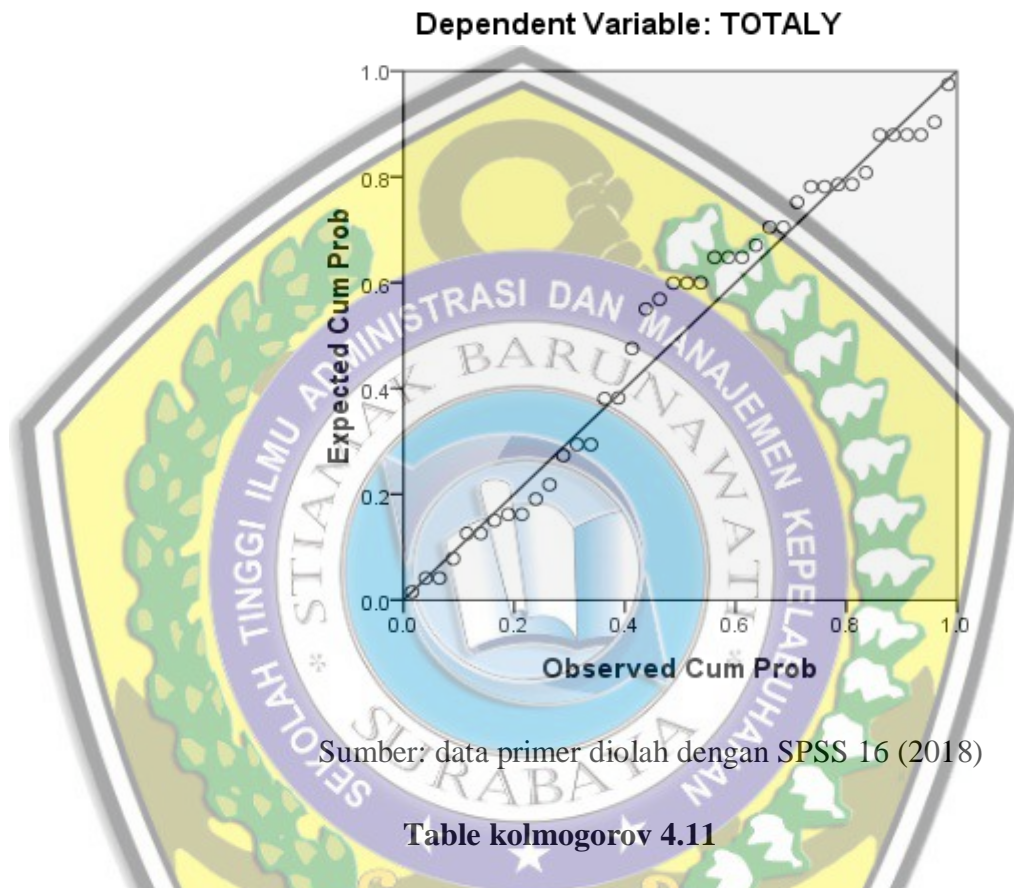
distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 20011).

Uji normalitas merupakan uji untuk mengetahui normalitas (normal atau tidaknya) faktor pengganggu et (*error terms*). Sebagaimana telah diketahui bahwa faktor pengganggu tersebut diasumsikan memiliki distribusi normal, sehingga uji t (parsial) dapat dilakukan. Untuk dapat menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dari hasil statistik, dapat dilihat pada gambar 4.1.

Pada gambar 4.1 Hasil uji normalitas pada gambar grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. ini menyatakan bahwa uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan jika tidak dilakukan secara hati-hati, secara visual terlihat normal namun secara statistik tidak, atau sebaliknya secara visual tidak normal namun secara statistik normal.

Gambar 4.2 Normal P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



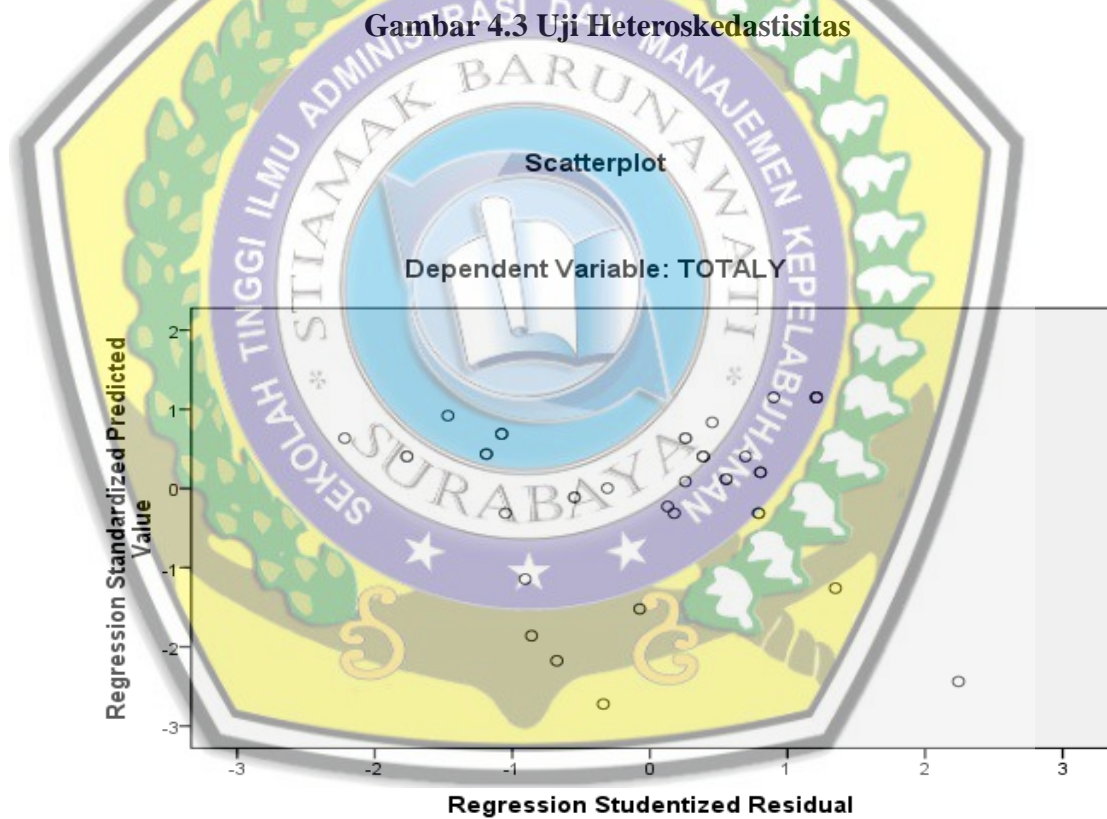
	Unstandardized residual
Kolmogorov-smirnov Z	0,127
Asymp. sig. (2-tailed)	0,541

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2018)

Karena signifikansi lebih dari 5% maka H_0 diterima yang berarti residual regresi didistribusikan normal, maka asumsi normalitas terpenuhi.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi terjadinya nilai relevan yang berbeda dari setiap varian variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan sistem komunikasi dalam model regresi. Masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan *scatterplot* yaitu dengan memplotkan *standardized predictors* dengan *standardized residual* model. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil *scatterplot* yang didapatkan dari output SPSS.



Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2018)

Pada gambar 4.2 Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas terlihat bahwa *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan dan sistem komunikasi. Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* < 0.1 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 , maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X ₁	0,752	1,330
X ₂	0,752	1,330

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2018)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, nilai *tolerance* semua variabel lebih dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini tidak mengalami *multikolinieritas* antar variabel bebas.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13 Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.059	6.202		1.783	.083
	X1	.580	.178	.538	3.267	.002
	X2	-.212	.342	-.102	-.621	.538

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2018)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,059 + 0,580 X_1 - 0,212 X_2 + e$$

Keterangan:

- X_1 : Gaya kepemimpinan
- β_1 : Koefisien arah regresi variabel X_1
- X_2 : Sistem komunikasi
- β_2 : Koefisien arah regresi variabel X_2
- Y : Loyalitas karyawan
- e : Residual Error dari masing-masing variabel

Dari hasil pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dari kedua variabel bebas (β_1, β_2) bertanda positif (+) hal ini berarti bahwa bila variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi terpenuhi mengakibatkan loyalitas karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika bertanda negatif (-) hal ini berarti bahwa bila variabel gaya kepemimpinan tidak terpenuhi akan mengakibatkan loyalitas karyawan akan menurun. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Apabila nilai variabel yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan serta sistem komunikasi mempunyai nilai nol, maka variabel loyalitas karyawan akan tetap sebesar 11,059, karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 11,059.
- b. Jika variable Gaya kepemimpinan (X_1) meningkat 1 satuan dan Sistem komunikasi (X_2) bernilai nol maka variable Loyalitas karyawan atau (Y) akan meningkat sebesar 0,580
- c. Jika variable sistem komunikasi (X_2) meningkat 1 satuan dan gaya kepemimpinan (X_1) bernilai nol maka variable Loyalitas karyawan atau (Y) akan menurun sebesar -0,212

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini gaya kepemimpinan (X_1), serta sistem komunikasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.14 dibawah, diketahui bahwa gaya kepemimpinan (X_1), sistem komunikasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan Fhitung 6,011 lebih besar dari Ftabel 3,23 dan tingkat signifikansi 0.005 lebih kecil dari α 0.05.

Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.935	2	65.968	6.011	.005 ^a
	Residual	406.065	37	10.975		
	Total	538.000	39			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2018)

4.7.2 Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dengan SPSS yang disajikan pada tabel 4.13 diatas, maka diketahui bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X_1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 3,268 lebih besar dari t tabel sebesar 2,023, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan secara parsial. Nilai t hitung untuk variabel loyalitas sebesar -0,621 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,023, dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel sistem komunikasi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan secara parsial.

4.8 Analisa Koefisien Determinasi Berganda

Pengukuran koefisien determinasi berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya korelasi dan hubungan variabel dari model regresi pada penelitian ini serta mengukur seberapa dekat garis regresi yang diestimasi terhadap data yang sebenarnya. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien R dan R^2 . Hasil pengukuran koefisien korelasi berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 ^a	.245	.204	3.313

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2018)

Dari tabel 4.14 diatas, hasil menunjukkan R sebesar 0.495 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara loyalitas karyawan dengan variabel gaya kepemimpinan dan sistem komunikasi adalah rendah, karena nilai R kurang dari 0.5 maka dapat dikatakan berkorelasi rendah. Dari perhitungan koefisien determinasi berganda dengan bantuan SPSS, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda Adjusted R Square adalah 0.204 atau sebesar 20,4%. Bahwa loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variable kepemimpinan dan sistem komunikasi sebesar 20,4% sisanya 79,6% dijelaskan untuk variable lain diluar penelitian.

4.9 Pembahasan

Pada bagian ini dipaparkan pembahasan mengenai hasil analisis yang telah dilakukan. Hasil analisis tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a. Gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan

Gaya kepemimpinan diartikan secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang demokratis dan lebih mendekati diri kepada karyawanlah yang sangat baik digunakan dalam penelitian ini sehingga karyawan lebih loyal kepada perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Natalia (2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan punya pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

b. Sistem komunikasi terhadap loyalitas karyawan

Sistem komunikasi adalah satu kesatuan atau susunan kompleks dari sebuah sistem komunikasi yang meliputi berbagai elemen-elemen yang terkait dengannya. Sistem komunikasi berpengaruh tidak signifikan karena kurangnya indikator lain dan variable bebas lainnya Dimana, elemen-elemen tersebut membentuk sebuah kesatuan yang saling mempengaruhi. Sehingga dapat dikatakan sebagai satu sistem

yang meliputi objek, atribut, hubungan internal, serta lingkungan dari sistem komunikasi itu sendiri. Sistem komunikasi yang individual dan tidak signifikanlah yang membuat sistem komunikasi tidak berjalan dengan baik dan menimbulkan kesalah pahaman. Sistem komunikasi yang baik pada perusahaan belum tentu dapat meningkatkan loyalitas pada karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Siswanto (2013) yang menyatakan penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan, sistem komunikasi, mampu meningkatkan kepuasan kerja. Adapun variabel sistem komunikasi tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan perbankan syariah.

- c. Pernyataan hipotesis ketiga yang menyatakan gaya kepemimpinan dan sistem komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan, karena gaya kepemimpinan yang demokratis dan lebih mendekati diri kepada karyawanlah yang sangat baik digunakan pada perusahaan dan sistem komunikasi yang baik belum tentu dapat meningkatkan loyalitas karyawan.



BAB V PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya jika kepemimpinan baik maka karyawan akan semakin loyal terhadap perusahaan tempatnya bekerja .
2. Sistem komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3. Gaya kepemimpinan dan sistem komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

5.2 SARAN

1. Gaya kepemimpinan harus menjadi salah satu perhatian karena mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap loyalitas karyawan. Perusahaan harus selalu memperhatikan kecocokan gaya kepemimpinan diterapkan dalam perusahaan. Selain itu perusahaan harus sering memberikan fasilitas pendukung yang dapat meningkatkan hubungan pimpinan dan loyalitas karyawan.
2. Dari variable Sistem komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan karena kurangnya indikator lain dan variable bebas lainnya. Artinya atasan harus lebih memperhatikan karyawannya dan menciptakan interaksi dan komunikasi yang baik sehingga tugas dan tanggung jawab dikerjakan dengan benar.
3. Saran untuk penelitian selanjutnya carilah variable bebas lain selain kepemimpinan dan sistem komunikasi seperti : Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Hasan. 2008. *Marketing*. Media Utama, Yogyakarta
- Brahmasari, I.A., dan Siregar, P. 2009. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk". *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 7, Nomor 1, Februari*. 2009
- Drs. Sutarto, *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, Gadjah Mada University Press, 1986.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Jill. 2010. *Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Alih Bahasa Dwi Kartini Yahya. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Ke-8*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2003, "Pemimpin dan Kepemimpinan". PT. Grafindo Persada. Jakarta.
- Kotler dan Keller. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Jilid I. Edisi ke 13 Jakarta: Erlangg.
- Kotler, Philip . 2003. *Marketing Management*. New Jersey: Prentice Hall
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.

- Kuncoro, Mudrajat, 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Edisi Keempat, Jakarta, Erlangga.
- P. Siagian, Sondang.2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Prof. Dr. Hafied Cangara, *M. Sc pengantar Ilmu komunikasi*, 1998, hal 20, (*Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar* , 2005, hal 62, Dedy Mulyana)
- Sugiyono. 2014.*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- Supriyatmini, Tuti. 2005. *Pengaruh Persepsi Nasabah Tentang Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Nasabah pada Baitul Maal Wattamwil (BMT) "Anda" Semarang*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang.
- Tead, Terry, Hoyt (dalam Kartono. 2003). *Beyond Leadership (12 konsep kepemimpinan)*, PT Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Menejemen*. Jakarta: PTRajagrafindo Persada.
- Tjiptono, F. 2001. *Strategi Pemsaran*. Edisi I. Yogjakarta : Andi
- Uma, Sekaran. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahjosumidjo, 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia. Jakarta
- Young (dalam Kartono, Kartini. 2004). *Pemimimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali, Jakarta.

Sumber dari Internet:

[\(http://massofa.wordpress.com/2009/02/22/teori-teori-dalam-kepemimpinan/\)](http://massofa.wordpress.com/2009/02/22/teori-teori-dalam-kepemimpinan/)

Diakses tanggal 03 Mei 2018

[\(http://suaraatr2025.wordpress.com/2012/04/27/34-perubahan-gaya-hidup-dalam-kepemimpinan/\)](http://suaraatr2025.wordpress.com/2012/04/27/34-perubahan-gaya-hidup-dalam-kepemimpinan/) *Diakses tanggal 10 Mei 2018*

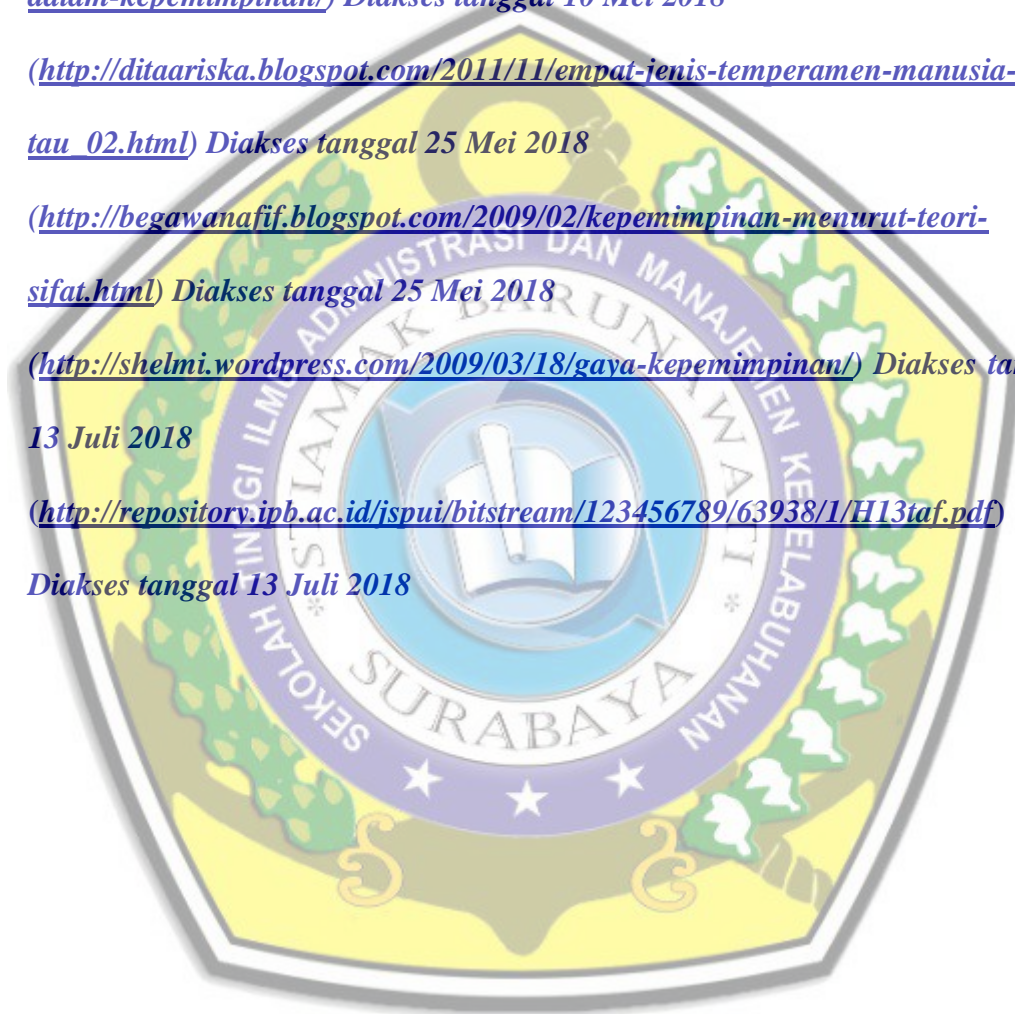
[\(http://ditaariska.blogspot.com/2011/11/empat-jenis-temperamen-manusia-mau-tau_02.html\)](http://ditaariska.blogspot.com/2011/11/empat-jenis-temperamen-manusia-mau-tau_02.html) *Diakses tanggal 25 Mei 2018*

[\(http://begawanafif.blogspot.com/2009/02/kepemimpinan-menurut-teori-sifat.html\)](http://begawanafif.blogspot.com/2009/02/kepemimpinan-menurut-teori-sifat.html) *Diakses tanggal 25 Mei 2018*

[\(http://shelmi.wordpress.com/2009/03/18/gaya-kepemimpinan/\)](http://shelmi.wordpress.com/2009/03/18/gaya-kepemimpinan/) *Diakses tanggal 13 Juli 2018*

[\(http://repository.ipb.ac.id/jspui/bitstream/123456789/63938/1/H13taf.pdf\)](http://repository.ipb.ac.id/jspui/bitstream/123456789/63938/1/H13taf.pdf)

Diakses tanggal 13 Juli 2018



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Responden yang terhormat.

Bersama ini saya mohon kesediaan saudara untuk membantu mengisi daftar kuesioner dengan judul “Gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap loyalitas karyawan”, jawaban jujur serta tulus yang saudara berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan saudara yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket kuesioner penelitian ini.

Identitas Responden

Nama

Usia

Pendidikan

Petunjuk pengisian :

1. Daftar pertanyaan yang ada dibawah ini mohon diisi dengan teliti jujur dan merupakan pendapat sendiri.
2. Penilaian saudara ini dibuat untuk mengetahui mengenai hal-hal yang ditanyakan.
3. Jawaban yang saudara berikan akan digunakan sebagai data penelitian untuk menyelesaikan skripsi.
4. Istilah skor antara 1-5 dengan cara memberikan tanda (v) pada jawaban yang saudara pilih.

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

Daftar pertanyaan

Pernyataan untuk variable gaya kepemimpinan (X^1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Memotivasi karyawan melalui pemberian penghargaan berupa upah atau insentif					
2	Memberikan teguran kepada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas					
3	Selalu mendorong karyawan agar berprestasi yang lebih baik dalam pekerjaan					
4	Memberikan keyakinan bahwa karyawan mampu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik					
5	Menekankan karyawan agar setiap pekerjaan harus diselesaikan dengan sempurna					

Pernyataan untuk variable sistem komunikasi (X^2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Fasilitas yang mendukung pemanfaatan sistem informasi dalam berkomunikasi					
2	Kemampuan komunikasi yang diberikan oleh karyawan					
3	Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan					
4	Sistem komunikasi yang demokratis					
5	Kemampuan menyaring informasi yang didapat agar komunikasi terjaga dengan baik					

Pernyataan untuk variable loyalitas karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa ikut memiliki organisasi ditempat saya bekerja					
2	Hasil kerja saya belum dinilai positif oleh atasan saya					
3	Atasan saya menunjukkan sedikit ketertarikan dalam memperhatikan bawahannya					
4	Saya merasakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif					
5	Saya merasa bangga dan loyal terhadap pekerjaan saya					

SEKIAN DAN TERIMAKASIH

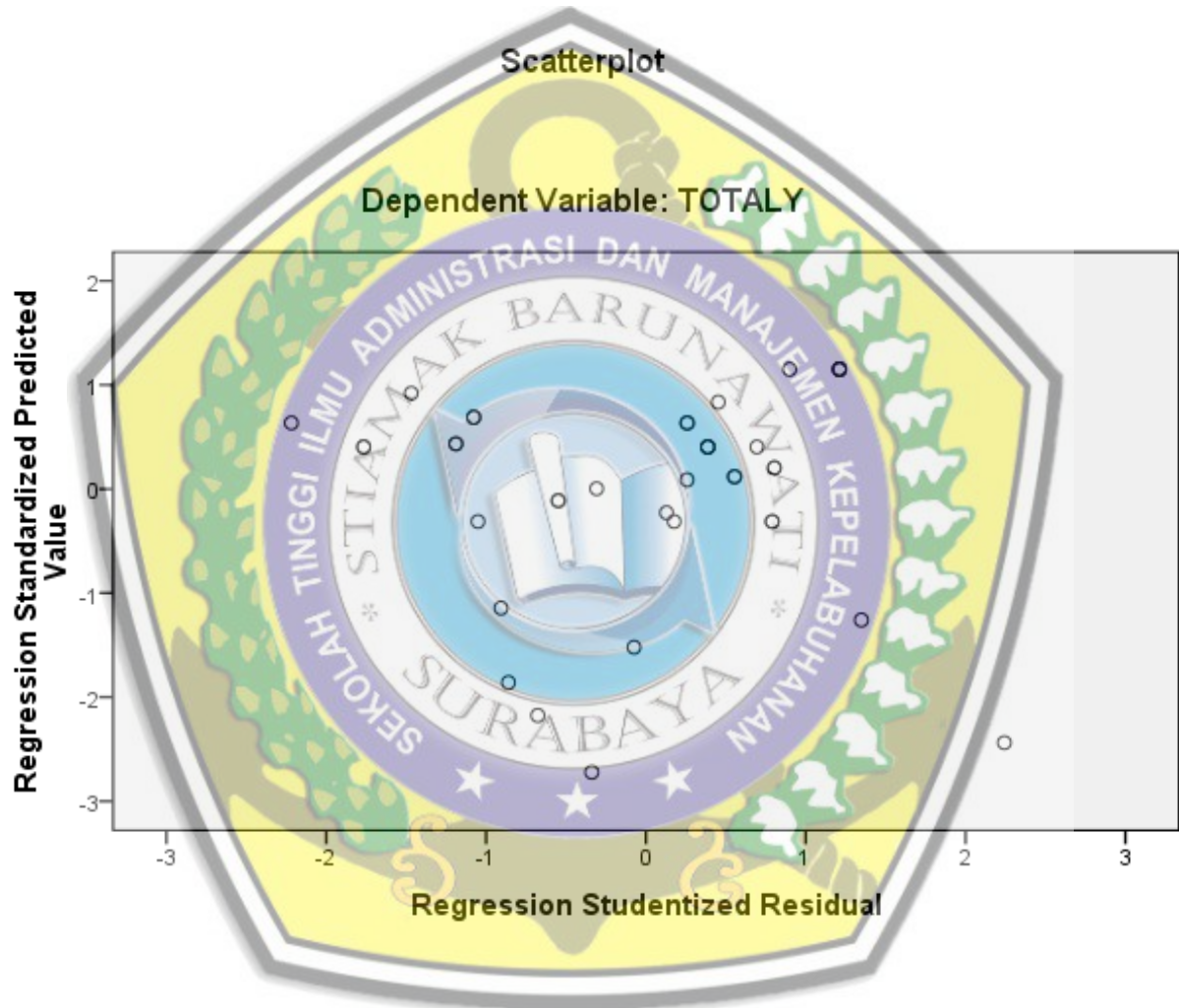
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21
5	5	4	4	5	23	4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	4	22	4	4	5	2	4	19
5	5	4	4	4	22	4	4	5	3	5	21
4	5	5	4	3	21	4	4	4	3	4	19
5	5	4	5	4	23	4	4	5	4	5	22
5	4	4	4	4	21	5	4	3	4	5	21
4	5	5	5	4	23	4	4	5	3	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	3	18	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23
2	2	4	4	2	14	5	5	4	4	4	22
3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	1	2	3	14	4	3	4	4	2	17
4	4	3	1	1	13	4	4	3	2	4	17
4	4	1	2	1	12	2	4	4	5	4	19

4	4	3	4	2	17	4	4	5	4	2	19
5	5	4	4	3	21	5	4	4	5	4	22
5	5	4	4	3	21	4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	4	23	4	4	5	4	5	22
4	5	4	4	5	22	4	4	5	4	5	22
5	4	5	5	5	24	4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21
5	5	4	4	5	23	4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	4	22	4	4	5	2	4	19
5	5	4	4	4	22	4	4	5	3	5	21
4	5	5	4	3	21	4	4	4	3	4	19
5	5	4	5	4	23	4	4	5	4	5	22
5	4	4	4	4	21	5	4	3	4	5	21
4	5	5	5	4	23	4	4	5	3	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total Y
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	1	1	4	4	14
4	4	4	5	4	21
3	1	3	5	4	16
4	4	4	5	5	22
5	3	4	5	4	21
5	3	5	4	4	21
3	2	3	5	4	17
5	2	4	5	5	21
5	1	1	5	5	17
4	1	1	5	5	16
4	1	1	5	4	15
4	1	1	3	4	13
4	4	4	5	4	21
4	2	2	4	4	16
5	3	3	5	5	21
4	5	5	3	4	21
4	4	4	3	4	19
3	1	3	4	2	13
2	3	2	3	3	13
1	3	3	4	2	13
1	4	4	3	2	14
3	4	3	5	4	19
3	3	4	4	4	18
3	5	4	5	5	22
3	4	4	4	5	20
4	5	4	4	5	22
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	1	1	4	4	14
4	4	4	5	4	21
3	1	3	5	4	16
4	4	4	5	5	22
5	3	4	5	4	21
5	3	5	4	4	21
3	2	3	5	4	17
5	2	4	5	5	21
5	1	1	5	5	17

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas



Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	11.059	6.202		1.783	.083					
	TOTAL	.580	.178	.538	3.267	.002	.487	.473	.467	.752	1.330
	TOTAL X2	-.212	.342	-.102	-.621	.538	.166	-.102	-.089	.752	1.330

a. Dependent Variable: TOTALY

LAMPIRAN 7

Hasil Output Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.059	6.202		1.783	.083					
	TOTAL	.580	.178	.538	3.267	.002	.487	.473	.467	.752	1.330
	TOTAL X2	-.212	.342	-.102	-.621	.538	.166	-.102	-.089	.752	1.330

a. Dependent Variable: TOTALY

LAMPIRAN 3

Hasil Output Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.736**	.238	.316*	.565**	.677**
	Sig. (2-tailed)		.000	.140	.047	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.736**	1	.301	.339*	.470**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000		.059	.032	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.238	.301	1	.806**	.660**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.140	.059		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.316*	.339*	.806**	1	.723**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.047	.032	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.565**	.470**	.660**	.723**	1	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.677**	.673**	.804**	.845**	.897**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	

N	40	40	40	40	40	40
---	----	----	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Sistem Komunikasi (X₂)



Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTALX 2
X2.1 Pearson Correlation	1	.558**	-.150	.154	.266	.534**
Sig. (2-tailed)		.000	.355	.342	.097	.000

	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.558**	1	.106	.284	.414**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000		.516	.076	.008	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	-.150	.106	1	.099	.117	.425**
	Sig. (2-tailed)	.355	.516		.544	.474	.006
	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.154	.284	.099	1	.129	.643**
	Sig. (2-tailed)	.342	.076	.544		.428	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.266	.414**	.117	.129	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.097	.008	.474	.428		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTALX 2	Pearson Correlation	.534**	.703**	.425**	.643**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.049	.170	.406**	.697**	.601**
	Sig. (2-tailed)		.764	.293	.009	.000	.000

	N	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.049	1	.804**	.000	.228	.758**
	Sig. (2-tailed)	.764		.000	1.000	.156	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.170	.804**	1	.093	.151	.786**
	Sig. (2-tailed)	.293	.000		.570	.352	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.406**	.000	.093	1	.538**	.463**
	Sig. (2-tailed)	.009	1.000	.570		.000	.003
	N	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.697**	.228	.151	.538**	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.156	.352	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL Y	Pearson Correlation	.601**	.758**	.786**	.463**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4

Hasil Output Uji Realibilitas

Reliability Statistics

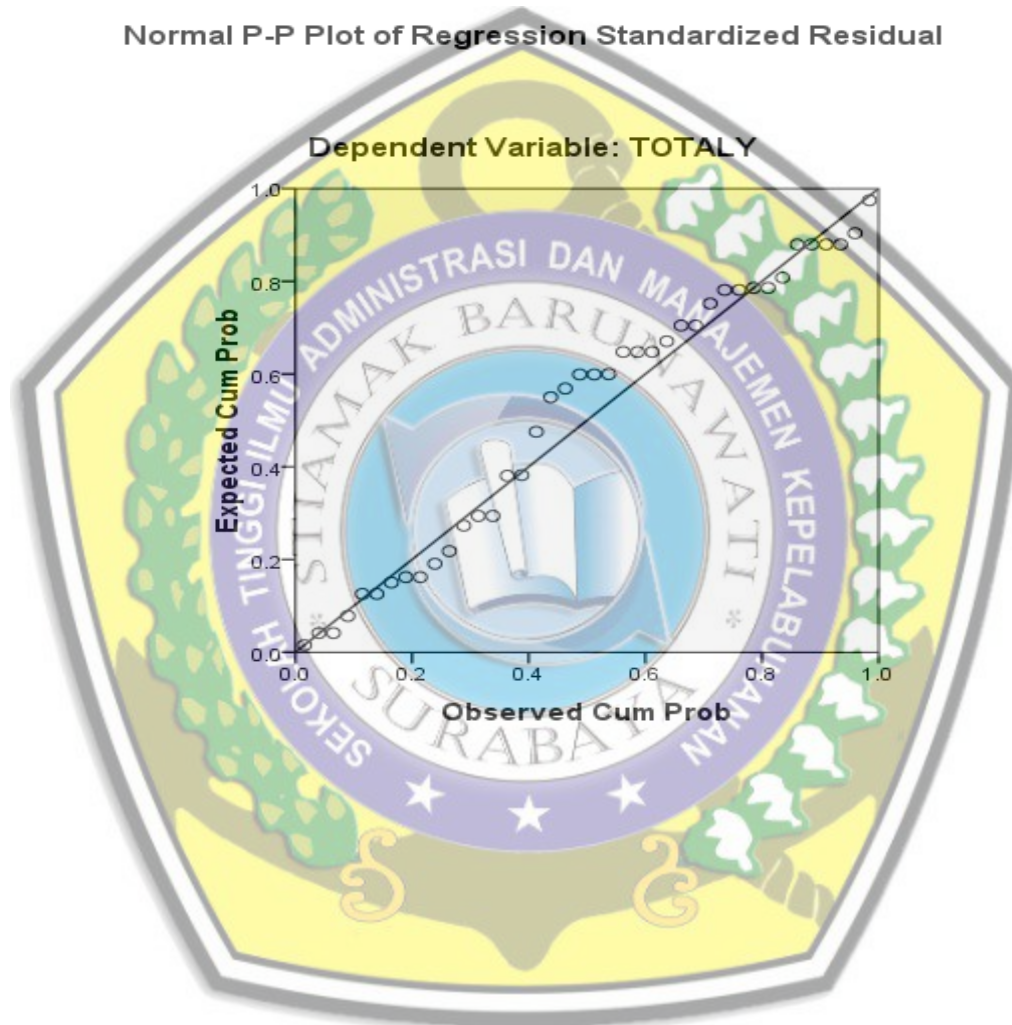
Cronbach's Alpha	N of Items
.802	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	6

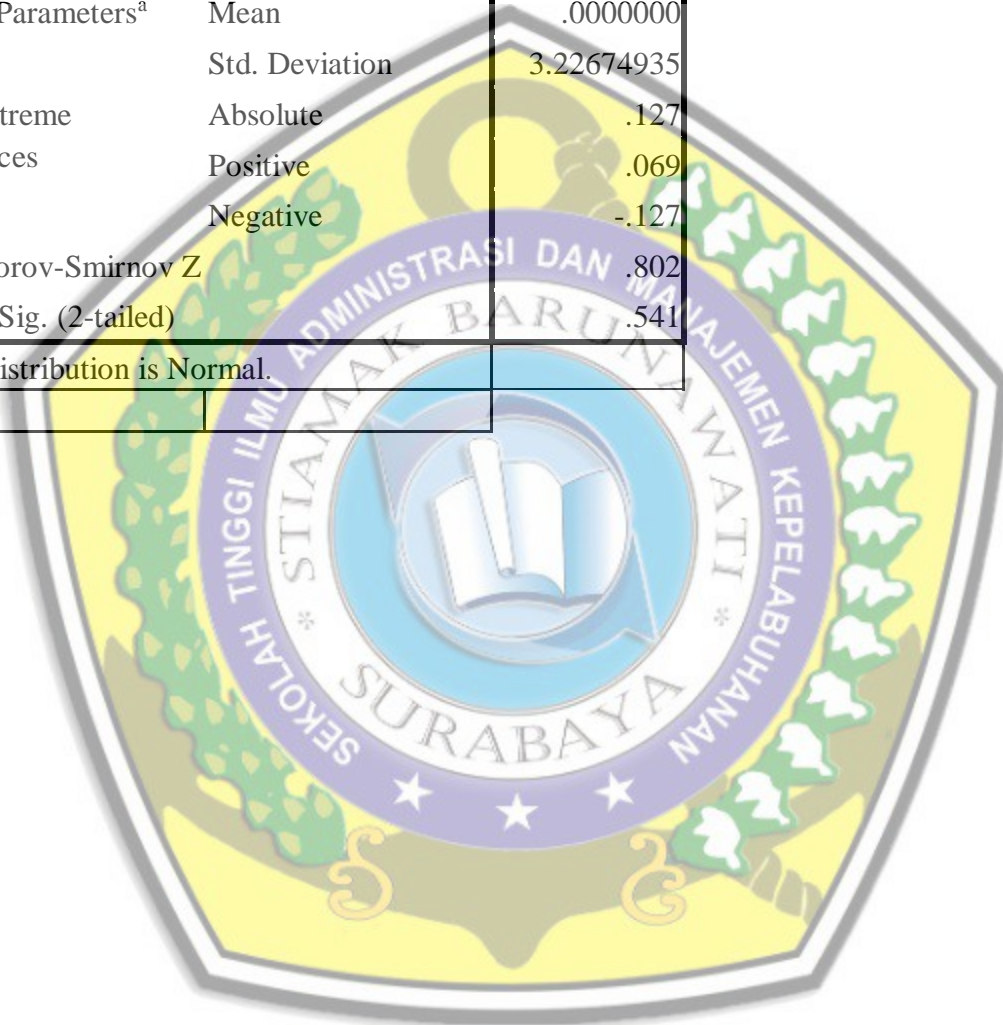
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	6

LAMPIRAN 5**Hasil Output Uji Normalitas****Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.22674935
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.069
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.802
Asymp. Sig. (2-tailed)		.541
a. Test distribution is Normal.		



Hasil Output Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.935	2	65.968	6.011	.005 ^a
	Residual	406.065	37	10.975		
	Total	538.000	39			

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 ^a	.245	.204	3.313