

**PENGARUH KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA. TBK
WITEL SUMATERA SELATAN**



Oleh:
Abdul Hakim
NIM: 13190001

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN
Raden Fatah untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E)

PALEMBANG

2018



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikriy, Kode Pos 30126 Kontak Pos : 54 Telp (0711) 362427 KM. 3.5 Palembang

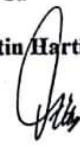
Formulir E- 4

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Abdul Hakim
NIM/Program Studi : 13190001 / Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Sumatera Selatan.

Telah Diterima dalam Ujian Skripsi pada Tanggal 7 Juni 2018

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal Pembimbing Utama : Titin Hartini, SE., M.,Si
t.t : 

Tanggal Pembimbing Kedua : Sri Delasmi Jayanti, M.ACC., Ak., CA
t.t : 

Tanggal Penguji Utama : Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si
t.t : 

Tanggal Penguji Kedua : Aryanti, SE, MM
t.t : 

Tanggal Ketua : Mismiwati, SE, M.P
t.t : 

Tanggal Sekretaris : Mila Gustahartati, S.Ag. M.Hum
t.t : 



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

**Skripsi Berjudul : Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia.Tbk Witel
Sumatera Selatan.**
Ditulis Oleh : Abdul Hakim
Nim : 13190001

**Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

Palembang, Juni, 2018

Dekan,



Dr. Qodariah Barkah, M.Hi

NIP. 197011261997032002



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Abdul Hakim

Nim/Jurusan : 13190001 / Ekonomi Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia.Tbk Witel Sumatera Selatan.

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian sendiri atau hasil karya sendiri. Kecuali pada bagian bagian-bagian sumbernya.

Palembang, Juni,2018

Saya yang menyatakan,

METERAI
TEMPEL
62281AEF024828
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Abdul ffakim
NIM. 13190001



KEMENTERIAN AGAMA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Kode Pos 30126 Kotak Pos : 54 Telp (0711) 354668 KM. 3.5 Palembang

Formulir C.2

Hal : **Persetujuan Skripsi untuk di Uji**
Kepada Yth,
Ketua Prodi Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah disetujui judul dan permasalahan skripsi Mahasiswa :

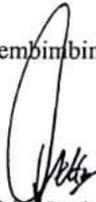
Nama : Abdul Hakim
NIM/Jurusan : 13190001 / Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh komunikasi, kepemimpinan, dan etos kerja
terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi
Indonesia. Tbk Witel Sumatera Selatan

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan telah dapat diajukan untuk mengikuti
ujian *komprehensif* dan *Munaqosyah*

Demikianlah pemberitahuan dari kami, bersama ini kami lampirkan Skripsi
mahasiswa yang bersangkutan.

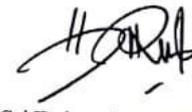
Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing Utama


Titin Hartini, SE., M.Si
NIP. 197509222007102001

Palembang, Maret 2018

Pembimbing Kedua


Sri Delasmi Jayanti, M.ACC., Ak., CA
NIK. 1605061831

TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Berdasarkan surat keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan No. 0543 b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama Latin	Huruf	Keterangan
ا	Alief	-	tidak dilambangkan
ب	Ba>'	B	-
ت	Ta>'	T	-
ث	S a>'	S	s dengan titik di atas
ج	Ji>m	J	-
ح	H{a>'	H{	h dengan titik di bawah
خ	Kha>'	Kh	-
د	Da>	D	-
ذ	Z a>	Z	z dengan titik di atas
ر	Ra>'	R	-
ز	Za>'	Z	-
س	Si>n	S	-
ش	Syi>n	Sy	-
ص	S{a>d	S{	s dengan titik di bawah
ض	D{a>d	D{	d dengan titik dibawah
ط	T{a>'	T{	t dengan titik di bawah
ظ	Z{a>'	Z{	z dengan titik di bawah
ع	`Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	-
ف	Fa>'	F	-
ق	Qa>f	Q	-
ك	Ka>f	K	-
ل	La>m	L	-
م	Mi>m	M	-
ن	Nu>n	N	-
و	Wa>wu	W	-
ه	Ha>'	H	-
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya>'	Y	-

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap (tasydid) ditulis rangkap

Contoh:

مقدمة : muqaddimah

لمنورة اينة لمدنا : al- madī nah al- munawwarah

C. Ta>` Marbûthah *di akhir kata*

1. Bila dimatikan (ta` marbûthah sukun) ditulis h, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia

بِعِبَادَةِ : ditulis *bi 'ibâdah*.

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain (ta` marbûthah sambung) ditulis t

بِعِبَادَةِ رَبِّهِ : ditulis *bi 'ibâdat_t rabbih*.

D. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

- a. Fathah (---) = a
- b. Kasrah (---) = i
- c. Dhammah (---) = u

2. Vokal Rangkap

- a. (اي) = ay
- b. (ي --) = îy
- c. (او) = aw
- d. (و --) = ûw

3. Vokal Panjang

- a. (ا---) = a>
- b. (ي---) = i>
- c. (و---) = u>

4. Kata Sandang

Penulisan *al qamariyyah* dan *al syamsiyyah* menggunakan *al-*:

1. *Al qamarîyah* contohnya: ”الحمد“ ditulis *al-ḥamd*
2. *Al syamsîyah* contohnya: “النمل“ ditulis *al-naml*

5. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

6. Kata dalam Rangkaian Frase dan Kalimat

1. Ditulis kata per kata, atau
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut

7. Daftar Singkatan

H	=	Hijriyah
M	=	Masehi
hal.	=	halaman
SwT.	=	<i>subhânahu wa ta'âlâ</i>
saw.	=	<i>sall Allâh 'alaih wa sallam</i>
QS	=	al-Qur`ân Surat
HR	=	Hadis Riwayat
terj.	=	terjemah

8. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata ijmak, nas, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan tepat waktu dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA.TBK WITEL SUMATERA SELATAN”**

.

Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta para keluarganya dan para sahabatnya serta seluruh pengikutnya hingga hari kiamat nanti. Atas perjuangannya yang senantiasa kita rasakan kehidupan yang lebih bermakna dan bermanfaat serta ilmu pengetahuan yang didasarkan pada iman dan Islam.

Rasa syukur yang begitu besar karena dalam proses penulisan skripsi ini banyak sekali bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sirozi, MA., Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.Hi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

3. Ibu Titin Hartini,SE.,M.Si selaku Ketua Prodi Ekonomi Islam dan Ibu Mismiwati,SE.,MP selaku Sekretaris Prodi Ekonomi Islam.
4. Bapak Ulil Amri, M.Hi selaku Penasihat Akademik.
5. Ibu Titin Hartini,SE.,M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Sri Delasmi.M,ACC.,Ak.,CA selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan, motivasi, serta bimbingannya sehingga skripsi ini telah terselesaikan.
6. Penguji I dan Penguji II yang telah menguji dan membimbing sehingga skripsi ini terselesaikan.
7. Kedua Orang tua, kakak dan adik-adikku yang selalu membimbing dan mendoakan serta memberi Motivasi dengan penuh semangat demi terselesainya Skripsi ini.
8. Para Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden fatah Palembang, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama proses perkuliahan.
9. Untuk Penerus organisasiku : PW. IPNU Sumatera Selatan, PMII cabang Kota Palembang, MASIKA ICMI ORDA SUMSEL, UKMK LPTQ&D, Lambaga Akuntansi dan Bahasa (LA-TANSA), Ikatan Putera Puteri FEBI (IPPF), Bujang Gadis UIN, HMPS EKI 2015, DEMA FEBI 2016, DEMA UIN 2017 PP.KOMOKIB, KMPPN Sumsel, BEM PTAI Se-Indonesia, PW.MADANI Sumsel, Konida, Forum Pesona Sriwijaya, Group Ngopi Bandrek dan keluarga di Yayasan Pedepokan.
10. Rekan-rekan seperjuangan sealmamater EKI 1 Angkatan 2013
11. Sahabat-sahabat suka cita- duka bersama, Mang arop, Gilang, Bang Muslim, Kak Ipul, Kak Arif, Jen Agus, kak wawan, Kms.Rendi Rahmad , Muhammad

Ikrom, Reni Maritasari, Agus Suherman Tanjung, Khairul Fani, Awaluddin Sitorus, Tajuddin Ismail, Hasan Arfani, Sutarnadi, Wafa Riansyah, Afriadi, Gagas Abdullah W, Syarif Hidayat, Desi Mursalina, Nyayu Sakinah , yolanda maldina, Ahmad Rendi, Welly Anggraini, Neng Alis, Shafira Balqis, Siti Nurhaliza, Rizky Pangaestu, Dkk yang setia mengingatkan, menghibur serta menjadi teman yang baik saat proses skripsi ini.

Terakhir tiada pengucapan yang tulus yang dapat penulis haturkan selain ucapan terimakasih yang sebanyak-banyaknya atas bantuan yang selama ini diberikan. Semoga semua amal mulia yang mereka lakukan bernilai ibadah dan mendapatkan rahmat disisi-Nya, *Aamiin Yaa Robbal 'Alaamiin*.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Juni, 2018
Penulis

Abdul Hakim
NIM : 13190001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Mungkin Dulu Aku Menjijikkan Seperti Ulat, Ketika Aku Sadar Maka Berubanya Menjadi

Kepompong, Hingga Suatu Saat Yang menjijikkan Itu Akan Indah Ketika Ia Menjadi

Kupu-kupu Cantik

"Leonardo Da Vinci"

Semakin Larut Gula Maka Semakin manis

"Hakim Tanpa Jaksa"

PERSEMBAHAN

Puji syukur aku persembahkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikanku jalan keluar atas semua hal-hal yang terjadi pada diriku. Hanya Engkaunglah yang mengizinkan aku untuk menyelesaikan karya kecilku ini.

Karya ini kupersembahkan:

- ❖ *Untuk Keluargaku*
 - *Ayahku : Burhanuddin, Ibuiku : Sakdiah*
 - *kakakku : Andi Munandar, S.Sy*

- *Serta Keluarga dan sahabat-sahabat yang telah membimbing dan mendoakan dalam perjalanan kehidupan .*
- ❖ *Para Dosen, Terutama Dosen Pembimbing dan Penguji*
- ❖ *Untuk sahabat Eki 1 angkatan 2013 yang memberikan warna dalam cerita perkuliahan.*
- ❖ *Untuk organisasi : PW. IPNU Sumsel, PMII, LPTQ&D, Lambaga Akuntansi dan Bahasa (LA-TANSA), Ikatan Putera Puteri FEBI (IPPF), PP, KOMOKIB, KMPPN Sumsel, PW. MADANI Sumsel,*
- ❖ *Sahabat seperjuang 2013 khususnya (Padepokan Squad)*
- ❖ *Untuk Almamater kebanggaanku Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.*

DAFTAR ISI

TRANSLITERASIPERAB – LATIN	i
KATA PENGANTAR	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 BAB II Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Pengertian Komunikasi	13
2.1.2 Komunikasi Dalam Perusahaan	15
2.1.3 Kepemimpinan	18
2.1.4 Tipe Kepemimpinan	20
2.1.5 Gaya Kepemimpinan	22
2.1.6 Pengertian Etos Kerja	25
2.1.7 Kinerja Karyawan	28
2.2 Penelitian Terdahulu	32
2.3 Pengembangan Hipotesis	37
2.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja	37
2.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	39
2.3.3 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja	40

2.3.4 Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, dan Etos Kerja Terhadap .Kinerja.....	41
2.4 Kerangka Pemikiran	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Setting Penelitian	44
3.2 Desain Penelitian	45
3.3 Jenis Dan Sumber Data	45
3.3.1 Jenis Data.....	45
3.3.2 Sumber Data.....	46
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	46
3.5 Populasi dan Sampel.....	48
3.5.1 Populasi.....	48
3.5.2 Sampel.....	48
3.6 Teknik Analisis Data.....	50
3.6.1 Kuisisioner / Angket	50
3.7 Instrumen Penelitian	51
3.7.1 Uji Validitas.....	51
3.7.2 Uji Realibilitas.....	51
3.8 Teknik Analisis Data.....	51
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	52
3.8.2 Uji Hipotesis	53
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Hasil Penelitian.....	56
4.1.1 Gambaran Umum Responden	56

4.1.1.1	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.1.1.2	Identifikasi Berdasarkan Usia.....	57
4.1.1.3	Identifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
4.2	Analisis Data	58
4.2.1	Deskripsi Data Penelitian	58
4.2.2	Uji Validitas	59
4.2.3	Uji Realibilitas	61
4.3	Uji Asumsi Klasik	62
4.3.1	Uji Normalitas	62
4.3.2	Uji Multikolinieritas	63
4.3.3	Uji Heterokedastisitas.....	64
4.3.4	Uji Linieritas	65
4.4	Uji Hipotesis	66
4.4.1	Uji F (Pengujian Secara Simultan).....	66
4.4.2	Uji T (Pengujian Secara Parsial).....	67
4.4.2.1	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	69
4.4.2.2	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
4.4.2.3	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	69
4.4.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	70
4.5	Analisis Regresi Linier Berganda	71
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian	72
4.6.1	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.6.2	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	73
4.6.3	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	74
4.6.4	Pengaruh Secara Simultan.....	75

BAB V PENUTUP	76
5.1 Simpulan	76
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	78

ABSTRAK

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Sumatera Selatan adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa telekomunikasi di Indonesia, mengalami hal yang serupa yaitu informasi dari direktur kepada karyawan masih harus melalui beberapa manajer dan beberapa kepala bagian. Sehingga kemungkinan berubahnya informasi tersebut. Padahal komunikasi yang lancar berkaitan sekali untuk peningkatan kinerja masing-masing karyawan. Hal ini terbukti pada kinerja karyawan tetap (*Non Outsourcing* dan tenaga lapangan) di perusahaan diukur dengan menggunakan Satuan Kinerja Individu (SKI) yang berasal dari turunan Kontrak Manajemen (KM) perusahaan. Untuk itu, perlu adanya penelitian yang mengkaji apakah Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi. Tbk Indonesia Witel Sumatera Selatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Etos Kerja baik secara *simultan* maupun *parsial* terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi. Tbk Indonesia Witel Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil sebanyak 127 responden. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *Purposive Sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif responden, analisis statistik deskriptif variabel, analisis uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan $F_{hitung} (42,551) > F_{tabel} (2,68)$ dan $t_{hitung} (3,598)X_1 (4,040)X_2 (8,420)X_3 > t_{tabel} (1,979)$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Komunikasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Etos Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi. Tbk Indonesia Witel Sumatera Selatan.

Kata kunci : Komunikasi, Kepemimpinan, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi. Tbk Indonesia Witel Sumatera Selatan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini teknologi, informasi dan komunikasi menjadi faktor sangat penting sebagai *intermediasi* antara pelaku bisnis. Ekonomi akan berbasis pada pengetahuan dan kajian Ilmiah, bukan lagi bersifat fisik atau tradisional seperti gedung, mesin, tanah atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, citra perusahaan, hak paten, hubungan, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus¹.

Perusahaan ditentukan oleh para sumber daya manusianya selaku penggerak utama dari sebuah usaha. Hal ini tentu saja karena perusahaan tersebut dihadapkan pada keterbatasan-keterbatasan dalam mengelola kegiatan usaha sehingga memerlukan perencanaan yang tepat dalam operasionalnya. Persaingan antar perusahaan semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mengembangkan diri secara proaktif, inovatif, kreatif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia yang produktif, yaitu menjadi pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat serta mempunyai loyalitas yang tinggi, sehingga potensinya bisa berkembang dengan maksimal.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan terbaik yang dihasilkan. Sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis masalah dalam ruang lingkup kerja seperti hubungan antara karyawan dengan karyawan ataupun karyawan dengan atasannya.

¹ Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. 2012. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Hlm.1

Pada beberapa perusahaan besar, selalu berupaya meningkatkan kualitas kinerja karyawannya baik melalui rekrutmen tenaga kerja yang telah direncanakan secara tertulis beserta anggaran yang diperlukan sehingga tenaga kerja yang handal sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Namun pada proses pelaksanaannya sering terjadi adanya hambatan seperti penempatan yang keliru yang menimbulkan keresahan, turunnya semangat kerja, turunnya produktifitas, dan tanggung jawab karyawan. Hal ini disebabkan oleh kendala komunikasi dan kepemimpinan bahwa komunikasi didalam perusahaan belum berjalan secara maksimal, adanya hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari direktur kepada karyawan karena banyaknya saluran yang harus dilalui.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu jalan untuk mengatasi semua ini adalah dengan saluran komunikasi. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pekerjaan yang nantinya akan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai².

Komunikasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja oleh karena itu komunikasi merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah perusahaan karena komunikasi dalam perusahaan akan tercipta suatu hubungan yang baik diantara karyawan dengan atasan begitu pun atasan dengan bawahan akan dapat terjalin komunikasi yang baik, Sedangkan kepemimpinan bukan sesuatu yang mudah karena dalam perjalanan seorang pimpinan memiliki banyak tantangan dan kesulitan³.

Pekerjaan seorang pemimpin bukan hanya memecahkan persoalan seorang diri. melainkan mengilhami mereka yang dipimpinnya untuk memecahkan persoalan secara bersama-sama untuk itu diperlukan adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan

² Mangkunegara, AA Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.(Bandung : PT.Remaja Rosdakarya,2001)

³ Ardiansyah,Okta,Dimas.2016. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja studi pada bagian produksi pabrik kertas PT. Setia kawan makmur sejahtera di Tulungagung (jurnal) Surabaya : Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

bawahan. Seorang pemimpin yang baik harus dapat menyadari bahwa mereka tidak memiliki semua jawaban dan berusaha melatih kembali dirinya sendiri dalam bisnisnya dan mempertajam keahliannya dalam memimpin dan berkomunikasi dengan karyawannya. Bila hal tersebut berhasil dilaksanakan, maka karyawan akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk bekerja sebaik mungkin dan penuh tanggung jawab sehingga kinerjanya dapat meningkat dan dapat memberikan keuntungan pada perusahaan.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi, kepemimpinan dan etos kerja.

Kepemimpinan dapat memberikan kekuatan, semangat dan kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain yang mengikuti hasil pemikirannya atau mengerjakan apa yang diharapkan sebagaimana yang telah ditentukan. Dalam organisasi pemimpin harus dapat melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, sehingga berdampak kepada penyaluran aspirasi pegawai, menyediakan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memudahkan karyawan berinteraksi, dan melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan.

Etos kerja yang tinggi akan menjadikan karyawan dapat bekerja sama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak. Menyadari arti penting dari etos kerja, pimpinan berupaya untuk meningkatkan dan menjaga hal tersebut pada setiap instansi yang ada agar mencapai kinerja yang baik.

PT.Telekomunikasi Indonesia.Tbk Witel Sumatera Selatan adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa telekomunikasi di Indonesia, mengalami hal yang serupa yaitu informasi dari direktur kepada karyawan masih harus melalui beberapa manajer dan beberapa kepala bagian. Sehingga kemungkinan berubahnya informasi tersebut. Padahal

komunikasi yang lancar berkaitan sekali untuk peningkatan kinerja masing-masing karyawan. Hal ini terbukti pada kinerja karyawan tetap (*Non Outsourcing* dan tenaga lapangan) di perusahaan diukur dengan menggunakan Satuan Kinerja Individu (SKI) yang berasal dari turunan Kontrak Manajemen (KM) perusahaan. Satuan Kinerja Individu tersebut dibagi ke dalam lima rentang dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel.1.1
Indeks Nilai Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia.Tbk Witel Sumatera Selatan

Nilai Prestasi Kerja	Rentang Nilai	Keterangan
P1	≥ 110	Istimewa
P2	≥ 103 s.d. 110	Sangat Baik
P3	≥ 96 s.d. 103	Baik
P4	≥ 90 s.d. 96	Kurang
P5	< 90	Sangat Kurang

Sumber: PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Sumsel, 2017

Hasil penilaian kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Sumatera Selatan selama tiga periode ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel.1.2
Nilai Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Sumatera Selatan

Tahun	Nilai Kinerja Individu (NKI) yang dicapai					Jumlah Karyawan
	P1 (Istimewa)	P2 (Sangat Baik)	P3 (Baik)	P4 (Kurang)	P5 (Sangat Kurang)	
2015	–	15	112	–	–	127
2016	–	22	105	–	–	127

2017	2	20	105	-	-	127
-------------	---	----	-----	---	---	-----

Sumber: PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Sumatera Selatan, 2017

Pada tabel 1.2 diatas, digambarkan nilai kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia.Tbk Witel Sumatera Selatan selama tiga tahun terakhir. Terlihat bahwa selama tiga tahun terakhir, tidak ada karyawan yang mendapatkan nilai kinerja “P4”, dan “P5”. Selanjutnya, di tabel diatas terlihat bahwa terdapat peningkatan jumlah karyawan yang mendapatkan nilai “P2” atau “sangat baik” setiap tahunnya walaupun pada tahun 2017 mengalami penurunan, tapi pada tahun 2017 ada karyawan mendapat “P1” atau “Istimewa”. Namun, jika dilihat, angka kenaikan kinerja dari tahun 2015 ke 2016 lebih tinggi jika dibandingkan dengan kenaikan kinerja pada tahun 2016 ke 2017. Meskipun setiap tahun hasil kinerja yang dicapai terjadi peningkatan, namun peningkatan tersebut dirasa tidak optimal. Perusahaan mengharapkan bahwa peningkatan jumlah karyawan yang bisa mendapatkan nilai kinerja “P1” atau “Istimewa”.

Penelitian pengaruh komunikasi, kepemimpinan, dan etos kerja terhadap kinerja telah banyak dilakukan diantaranya. Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan terdapat perbedaan antara variabel independen yang dipilih dan menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1.3
Research Gap Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Pernyataan	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh komunikasi terhadap kinerja	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	M.Kiswanto (2016)
	Komunikasi tidak berpengaruh terhadap	J.tambingon, B.Tewal, dan P.Tumade

	kinerja	(2014)
--	---------	--------

Sumber: *Dikumpulkan dari berbagai Sumber,2018*

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja yang diteliti oleh M.Kiswanto (2016), menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh J.tambingon, B.Tewal, dan P.Tumade (2014), menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 1.4
Research Gap Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pernyataan	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Aurelia Putu (2013)
	Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja	Munparidi (2014)

Sumber: *Dikumpulkan dari berbagai Sumber,2018*

Selanjutnya, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja yang diteliti oleh Aurelia Putu (2013), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Munparidi (2014), menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

Tabel 1.5
Research Gap Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Pernyataan	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh etos kerja terhadap kinerja	Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan	Galih Adi Saputro, Azis Fathoni

	terhadap kinerja	(2017)
	Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja	Munparidi (2014)

Sumber: *Dikumpulkan dari berbagai Sumber, 2018*

Selanjutnya, pengaruh etos kerja terhadap kinerja yang diteliti oleh Galih Adi Saputro, Azis Fathoni (2017), menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Munparidi (2014), menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dari beberapa penelitian diatas, juga dapat dilihat bahwa masih terdapat beberapa perbedaan (*reseach gap*) pada beberapa hasil penelitian. Sehingga peneliti sebelumnya selalu menyarankan melakukan penelitian dengan memperhatikan hal-hal yang diduga menyebabkan perbedaan hasil penelitian seperti : objek penelitian, periode penelitian, situasi dan kondisi ekonomi, jumlah sampel, kriteria sampel yang digunakan, variabel yang akan digunakan, dan keterbatasan penelitian. Hal inilah yang mendorong peneliti bermaksud meneliti ulang mengenai kinerja, untuk mendapatkan sebuah jawaban baru dari hasil penelitian sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dan perbedaan hasil penelitian terdahulu sebagai penguat fenomena yang ada, maka peneliti bermaksud untuk meneliti:

“Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomunikasi. Tbk Indonesia Witel Sumatera Selatan”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan, yang menjadi permasalahan adalah bagaimana pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT.Telkomunikasi Indonesia.Tbk Witel Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkomunikasi Indonesia.Tbk Witel Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat penelitian dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu:

1.4.1 Manfaat teoritis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk belajar dan memperdalam ilmu pengetahuan mengenai pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Witel Sumatera Selatan.

b. Bagi lembaga pendidikan

Penelitian ini dapat menambah referensi di perpustakaan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, sehingga dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa sebagai data dan informasi untuk kegiatan belajar. Selain itu, sebagai karya akademis, penelitian ini juga menjadi tolak ukur keberhasilan lembaga pendidikan dalam memberikan pendidikan kepada mahasiswa.

c. Bagi peneliti lain

Sebagai bahan acuan dari referensi bagi pihak lain yang ingin memperdalam dan meneliti lebih lanjut masalah yang relevan dengan penelitian ini.

1.4.2 Manfaat praktis

a. Bagi perusahaan

penelitian ini diharapkan penelitian ini mampu memberikan gambaran kepada perusahaan mengenai pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, gambaran tersebut diharapkan nantinya dapat menjadi masukan dalam menilai kinerja karyawan PT.Telkomunikasi Indonesia.Tbk Witel Sumatera Selatan.

b. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan mampu membantu karyawan untuk menyalurkan aspirasinya kepada perusahaan mengenai pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika penulisan

Untuk memberikan kemudahan dalam hal pembahasan dan penulisan Skripsi, penulis membaginya kedalam 5 bab. Adapun riciannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini mengkaji penelitian terdahulu yang berkaitan pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan penelitian berupa jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum lembaga, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini terdiri dari simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Kelebihan dan kekurangan dan saran peneliti.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Toeri

2.1.1 Pengertian Komunikasi

Secara etimologis istilah komunikasi berasal dari bahasa latin *communicatio* dan perkataan ini bersumber pada kata *communis*. Perkataan *communis* tersebut dalam pembahasan ini sama sekali tidak ada kaitannya dengan partai komunis yang sering dijumpai dalam kegiatan politik. Arti *communis* di sini adalah sama dalam arti kata sama makna yaitu sama makna mengenai suatu hal. Kesamaan makna dalam proses komunikasi merupakan faktor penting karena dengan adanya kesamaan makna antara komunikan dan komunikator maka komunikasi dapat berlangsung dan saling memahami⁴.

Secara terminologis, komunikasi berarti proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Dari pengertian tersebut, jelas bahwa komunikasi melibatkan sejumlah orang dimana seseorang menyatakan sesuatu kepada orang lain. Komunikasi yang dimaksudkan disini adalah komunikasi manusia atau dalam bahasa asing *human communication* yang sering pula disebut komunikasi sosial atau *social communication*⁵. Komunikasi manusia sebagai singkatan dari komunikasi antar manusia dinamakan komunikasi sosial atau komunikasi kemasyarakatan karena hanya pada manusia-manusia yang bermasyarakat komunikasi dapat terjadi. Masyarakat terbentuk dari paling sedikit dua orang yang saling berhubungan dengan komunikasi sebagai penjalannya.

Komunikasi dapat dilakukan secara langsung maupun menggunakan media. Contoh komunikasi langsung tanpa media adalah percakapan tatap muka, pidato tatap muka dan lain-

⁴ Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta:Grasindo,2014),hlm.6-7

⁵ Burhan Bungin, *sosiologi Komunikasi*, (Jakarta : Kencana Prenada Group, 2006),hlm.274

lain sedangkan contoh komunikasi menggunakan media adalah berbicara melalui telepon, mendengarkan berita lewat radio atau televisi dan lain-lain.

Komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Sedangkan menurut Haryani (2001:5)⁶, komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan).

Pada dasarnya organisasi atau perusahaan juga melakukan komunikasi, bahkan komunikasi bisnis lebih kompleks dibanding komunikasi individu. Komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan ini selanjutnya disebut dengan komunikasi bisnis. Dalam suatu perusahaan, orang-orang yang didalamnya akan saling melakukan komunikasi, yang dikenal dengan komunikasi internal.

Dalam bisnis, komunikasi dapat dipandang apakah komunikasi dilakukan secara verbal atau non verbal. Namun karena dalam bisnis ini komunikasinya bersifat resmi, maka yang ditekankan adalah komunikasi verbal saja. Namun demikian dalam praktiknya, komunikasi non verbal juga perlu dipahami. Komunikasi verbal adalah komunikasi dengan menggunakan simbol-simbol yang mempunyai makna yang berlaku umum dalam proses komunikasi. Simbol-simbol yang dapat digunakan dalam komunikasi verbal yaitu suara, tulisan atau gambar. Sedangkan komunikasi non verbal adalah kumpulan isyarat, gerak tubuh, intonasi suara, sikap dan sebagainya yang memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi tanpa menggunakan kata-kata⁷.

Komunikasi berlangsung apabila antara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang dikomunikasikan. Jelasnya, jika seseorang mengerti tentang sesuatu yang dinyatakan orang lain kepadanya maka komunikasi

⁶ Sri Haryani, *Komunikasi Bisnis*, (Yogyakarta : UPP YKPN,2001),hlm.5

⁷ William J.Seller, *Komunikasi Organisasi*,a.b. Arni Muhammad. (Jakarta : Bumi Aksara,1995),hlm.4

berlangsung dan dengan kata lain hubungan antara mereka itu bersifat komunikatif. Sebaliknya jika ia tidak mengerti maka komunikasi tidak berlangsung dan dengan kata lain hubungan antara orang-orang itu tidak komunikatif.

2.1.2 Komunikasi dalam Perusahaan

Pemahaman yang lebih baik tentang komunikasi organisasi dapat diperoleh dengan mempelajari arah-arrah dasar gerakannya yang tampak dengan bentuknya saluran-saluran komunikasi. Saluran-saluran komunikasi formal ditentukan oleh struktur organisasi atau ditunjukkan oleh berbagai sarana formal lainnya. Dalam hal ini ialah perusahaan. Indikator komunikasi dalam perusahaan (Mulyana : 2013) adalah vertikal, horisontal dan diagonal⁸.

A. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal terdiri atas komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas sesuai rantai perintah. Manajemen seharusnya tidak hanya memusatkan perhatiannya pada komunikasi ke bawah, tetapi juga komunikasi ke atas.

1. Komunikasi ke bawah (*downward communication*)

Dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah. Maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan untuk memberi penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi. Berita-berita ke bawah dapat berbentuk tulisan maupun lisan dan biasanya disampaikan melalui memo, laporan atau dokumen lainnya, bulletin, pertemuan atau rapat dan percakapan serta melalui interaksi orang atau kelompok-kelompok kecil.

⁸ Deddy Mulyana, Ilmu komunikasi suatu pengantar. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya,2013),hlm.184

2. Komunikasi ke atas (*upward communication*)

Fungsi utama komunikasi ke atas adalah untuk mensuplai informasi kepada tingkatan manajemen atas tentang apa yang terjadi pada tingkatan bawah. Tipe komunikasi ini mencakup laporan-laporan periodik, penjelasan, gagasan dan permintaan untuk diberikan keputusan. Hal ini dapat dipandang sebagai data atau informasi umpan balik bagi manajemen atas.

B. Komunikasi Horisontal

Komunikasi horisontal meliputi hal-hal berikut ini :

1. Komunikasi di antara para anggota dalam kelompok kerja yang sama.
2. Komunikasi yang terjadi antara dan di antara departemen-departemen pada tingkatan organisasi yang sama.

Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang guna mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi horizontal juga menghindarkan prosedur pemecahan masalah yang lambat.

C. Komunikasi Diagonal

Merupakan komunikasi yang berlangsung dari satu pihak kepada pihak lain dalam posisi yang berbeda, dimana kedua pihak tidak berada pada jalur struktur yang sama. Komunikasi diagonal digunakan oleh dua pihak yang mempunyai level yang berbeda tetapi tidak mempunyai wewenang langsung kepada pihak lain. Komunikasi diagonal merupakan saluran komunikasi yang jarang digunakan dalam organisasi, namun penting dalam situasi dimana anggota tidak dapat berkomunikasi secara efektif melalui saluran-saluran lain. Penggunaan komunikasi ini selain untuk menanggapi kebutuhan dinamika lingkungan organisasi yang rumit juga akan mempersingkat waktu dan memperkecil upaya yang dilakukan oleh organisasi.

Menurut Effendy (2003: 8)⁹, komunikasi dilakukan dengan tujuan untuk perubahan sikap (*attitude change*), perubahan pendapat (*opinion change*), perubahan perilaku (*behaviour change*) dan perubahan sosial (*social change*). Komunikasi organisasi mempunyai peranan penting dalam memadukan fungsi-fungsi manajemen dalam suatu perusahaan yaitu :

1. Menetapkan dan menyebarluaskan tujuan perusahaan
2. Menyusun rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan
3. Melakukan pengorganisasian terhadap sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan cara efektif.
4. Memimpin, mengarahkan, memotivasi dan menciptakan iklim yang menimbulkan keinginan orang untuk memberikan kontribusi.
5. Mengendalikan prestasi

2.1.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu ilmu dan seni kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan. Setiap orang pada hakikatnya adalah seorang pemimpin, akan tetapi kekuasaan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan antara orang yang satu dengan yang lain tidaklah sama. Disinilah yang membedakan pemimpin yang sebenarnya dan siapa yang bukan.¹⁰

Georger R.Tery (1990) yaitu menyatakan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk bersedia berusaha mencapai tujuan bersama. Harold koontz dan O'donnell (1991): yaitu menyatakan kepemimpinan sebagai proses

⁹Effendy, Onong Uchjana, *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi* (Bandung : Citra Aditya bakti,2003),hlm.8

¹⁰Veithzal Rivai, *Islamic Leadership*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013) hlm. 380

mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok.¹¹

Selain itu, kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Kepemimpinan mengandung makna pemimpin mempengaruhi yang dipimpin tapi hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin bersifat saling menguntungkan kedua belah pihak memandang kepemimpinan sebagai sebuah proses mempengaruhi aktivitas suatu organisasi dalam upaya menetapkan dan mencapai tujuan.¹²

Jadi, kepemimpinan adalah proses yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan organisasi dan pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (anak buah). Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya.

2.1.4 Tipe Kepemimpinan

Menurut Siagian (2010:27-45)¹³ terdapat lima tipe kepemimpinan yang mempunyai ciri-ciri masing-masing, yaitu :

A. Tipe Otokratik

¹¹Veithzal Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2014)., hlm. 3

¹²Edy Sutrisno, *Manajemen sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana Prenada Madia Group,2012) hlm. 222

¹³ Prof.Dr.Sodang P Siagian,M.P.A, *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*,(Jakarta: Rineka Cipta,2010), hal.27-45

Dalam hal mengambil keputusan, seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada para bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusannya.

B. Tipe Paternalistik

Kepemimpinan Paternalistik adalah seorang pemimpin yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri negative dan positif. Ciri-cirinya adalah :

1. Bersikap selalu melindungi.
2. Jarang memberi kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
3. Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
4. Sering menonjolkan sikap paling mengetahui.
5. Melakukan pengawasan yang ketat.

C. Tipe Karismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu.

D. Tipe Laissez Faire

Kepemimpinan Laissez Faire adalah kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadannya dalam organisasi lebih bersifat suportif. Pemimpin ini tidak senang mengambil resiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.

E. Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya secara praktis dan realistis tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahan secara aktif dalam menentukan nasibnya sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial dan sebagai individu dengan karakteristik. Sebab pemimpin itu dihormati, segani dan bukan ditakuti karena perilakunya. Dalam kehidupan organisasi pemimpin tipe ini ialah pemimpin yang mendorong para bawahannya untuk menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

Dalam konsep Islam, seorang pemimpin adalah individu yang meyakini bahwa jabatan adalah tanggung jawab dunia akhirat dan bukan kepemimpinan yang mengagungkan kemegahan serta peluang untuk menambah kekayaan dengan cara apa pun. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki visi duniawi dan visi ketuhanan.¹⁴ Ruang lingkup kepemimpinan menurut Islam tidak hanya mengatur pada masalah-masalah yang terkait dalam lingkup agama saja, tetapi juga lingkup pendidikan, politik, sosial, termasuk bisnis.¹⁵

Dalam Islam terdapat 8 prinsip kepemimpinan yang ideal :¹⁶

- a. Prinsip saling menghormati
- b. Prinsip menyebarkan kasih sayang
- c. Prinsip keadilan
- d. Prinsip persamaan
- e. Prinsip perlakuan yang sama

¹⁴Veithzal Rivai, *Islamic Leadership*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 326

¹⁵Edy Sutrisno, *Manajemen sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana Prenada Madia Group,2012), hlm.

¹⁶Edy Sutrisno, *Manajemen sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana Prenada Madia Group,2012)., hlm.

f. Prinsip berpegang pada akhlak yang utama

g. Prinsip kebebasan

h. Prinsip menepati janji

Dalam pelaksanaannya, Rasulullah sangat dekat dengan orang-orang yang dipimpinnya. Penyebutan “sahabat” menunjukkan kedekatan pemimpin dengan yang dipimpin. Ini pula yang menyebabkan terbentuk ikatan emosi yang kuat dan rasa saling percaya yang tinggi. Karakteristik kepemimpinan Rasulullah SAW adalah kejujuran yang teruji dan terbukti. Kejujuran adalah perilaku kunci yang efektif untuk membangun kepercayaan sebagai seorang pemimpin. Selain itu, beliau juga capak dan cerdas, inovatif dan berwawasan kedepan, tegas tapi rendah hati, pemberani tapi bersahaja, kuat fisik dan tahan penderitaan.¹⁷

Pola kepemimpinan Rasulullah SAW ini dapat dijadikan rujukan yang utama dalam kehidupan manusia, terutama bagi yang beriman dan bertakwa, selalu berzikir kepada Allah SWT, kepemimpinan yang menerapkan teori manajemen dengan sifat-sifat utamanya yaitu siddiq, amanah, tabligh, fathanah. hal inilah yang menjadi kriteria indikator kepemimpinan Rasulullah SAW :¹⁸

1. *Shiddiq* (Jujur)

Shiddiq adalah sifat Nabi Muhammad SAW artinya benar atau jujur dalam perkataan dan perbuatan. Membiasakan sikap benar merupakan salah satu cara mendekatkan diri kepada Tuhan dan bersikap jujur merupakan nilai hidup yang sangat penting dalam hubungan sesama manusia, sekaligus menjadi modal sendi kemajuan manusia sebagai pribadi dan kelompok. Masyarakat terbentuk sebagai kesepakatan individu-individu untuk hidup

¹⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana Prenada Madia Group,2012)., hlm. 350

¹⁸Veithzal Rivai, *Islamic Leadership*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)., hlm. 381

bersama dan atas dasar kebersamaan itu dibangun. Sikap saling percaya hanya dapat tumbuh dan berkembang kalau ada kejujuran diantara mereka.¹⁹

2. *Amanah* (Tanggung jawab)

Amanah berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Sifat *amanah* tampak dalam keterbukaan, pelayanan yang optimal, dan upaya berbuat yang terbaik dalam segala hal khususnya dalam pekerjaan dan pelayanan kepada customer.²⁰ Artinya pemimpin yang amanah adalah pemimpin yang diyakini betul-betul akan dapat melaksanakan tanggung jawab dengan baik. Menjunjung tinggi harkat dan martabat kepemimpinannya. Pemimpin yang dapat dipercaya, bukan sebaliknya sebagai pengkhianat rakyat yang telah memilihnya. Lain di mulut lain pula di hati.

3. *Tabligh* (Komunikatif)

Sifat *tabligh* artinya komunikatif dan argumentatif. Orang-orang dalam manajemen bisnis Islam hendaknya mampu mengkomunikasikan visi dan misinya dengan benar kepada karyawannya dan mampu menyampaikan keunggulan-keunggulan produknya dengan jujur dan argumentatif kepada konsumen.²¹

4. *Fathanah* (Bijaksanaan dan Cerdas)

Fathanah dapat diartikan sebagai intelektual, kecerdikan atau bijaksana. Pimpinan yang *fathanah* artinya memahami, mengerti, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. Nabi kita adalah orang yang cerdas, buktinya dalam 23 tahun masa kerasulan beliau berbagai prestasi luar biasa telah tercatat. Banyak kasus sebelum dan sesudah beliau menjadi Rasul SAW dapat beliau selesaikan dengan baik. Pekerjaan yang dipilih beliau juga harus pintar dan cerdas

¹⁹Sudirman Tebba, *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tasawuf*, (Bandung: Pustaka Nusantara Publishing, 2003)., hlm. 96

²⁰Abu Fahmi, *HRD Syariah*, (Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 2014)., hlm. 215

²¹Abu Fahmi, *HRD Syariah*, (Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 2014)., hlm. 215

karena mereka dituntut untuk selalu dapat beradaptasi dengan teknologi baru, cara kerja baru dan lain sebagainya.²²

2.1.6 Pengertian Etos Kerja

Etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high Performance*).²³

Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat di simpulkan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal.

Etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung. Aspek pengukuran dalam etos kerja yaitu²⁴:

²²Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011)hlm. 23

²³ Toto, Tasmara. 2004. Membudayakan Etos Kerja Islam. Jakarta : PT. Dana Bakti., hml.332

²⁴ Handoko,Hani. 1993. Menejemen Personaliala Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE., hlm. 40

- a. Aspek dari dalam, merupakan aspek penggerak atau pembagi semangat dari dalam diri individu, minat yang timbul disini merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja.
- b. Aspek motif sosial, yaitu aspek yang timbul dari luar manusia, aspek ini bisa berwujud suatu objek kegiatan seseorang yang ada di ruang lingkup pergaulan manusia. Pada aspek sosial ini peran human relation akan tampak dan diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja karyawan.
- c. Aspek persepsi, adalah aspek yang berhubungan dengan suatu yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan, misalnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, serta perasaan lain yang timbul dalam diri individu. Aspek ini akan berfungsi sebagai kekuatan yang menyebabkan karyawan memberikan perhatian atas persepsi pada system budaya organisasi dan aktifitas kerjanya.

Etos kerja individu dapat diukur berdasarkan aspek-aspek sebagai berikut²⁵ :

- a. Menghargai waktu. Individu yang mempunyai etos kerja tinggi memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktivitasnya.
- b. Tangguh dan pantang menyerah. Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan atau tekanan (*pressure*).
- c. Keinginan untuk mandiri (*independent*). Individu yang mempunyai etos kerja tinggi selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri.
- d. Penyesuaian. Individu dengan etos kerja tinggi cenderung dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan

²⁵Toto, Tasmara. 2004. Membudayakan Etos Kerja Islam. Jakarta : PT. Dana Bakti., hml.338

Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka etos kerja yang tinggi dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya. Indikasi turun/rendahnya semangat dan kegairahan kerja antara lain²⁶ :

- a. Turun/rendahnya produktifitas.
- b. Tingkat absensi yang naik/rendah.
- c. *Labour turnover* (tingkat perputaran buruh) yang tinggi.
- d. Tingkat keruxsuhan yang naik.
- e. Kegelisahan dimana-mana.
- f. Tuntutan yang sering terjadi.
- g. Pemogokan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Robert L.Mathis dan John H.Jackson (2001) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.²⁷

Rivan dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai proses kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan pekerjaannya dalam organisasi²⁸. Jadi, kinerja adalah penampilan kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya yang tidak terbatas kepada personil yang

²⁶ Nitisemito,Alex. 2008. Menejemen Personalialia. Jakarta : Ghalia Indonesia., hlm.80

²⁷Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Cv.Alfabeta, 2014) hlm. 269

²⁸Ibid., hlm 269

memamngku jabatan fungsional maupun struktural. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja²⁹ :

- a. Kemampuan dan keahlian, yaitu kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula.
- b. Pengetahuan, yaitu pengetahuan seseorang tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
- c. Rancangan kerja, yaitu rancangan kerja akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik , maka akan memudahkan dalam menjalankan pekerjaan tersebut dengan baik dan benar.
- d. Kepribadian, yaitu kepribadian yang dimiliki seseorang berbeda dengan satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik maka akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Artinya kepribadian mempengaruhi kinerja.
- e. Motivasi kerja, yaitu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika seseorang memiliki dorongan yang sangat kuat , maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu yang terbaik. Pada akhirnya dorongan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik.
- f. Kepemimpinan, yaitu perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang

²⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016) hlm. 189-193

diberikan. Hal ini apabila pemimpin tersebut mengayomi dan membimbing maka kinerja akan meningkat, dan sebaliknya.

- g. Gaya kepemimpinan, yaitu gaya atau sikap seorang pemimpin dalam memimpin dan memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan dengan kondisi organisasinya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- h. Budaya organisasi, yaitu kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi dan perusahaan. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.
- i. Kepuasan kerja, yaitu perasaan senang atau gembira, atau perasaan seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan. Jika seseorang senang terhadap pekerjaan maka pekerjaan tersebut dapat mudah dan baik dikerjakan. Artinya kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.
- j. Lingkungan kerja, yaitu kondisi disekitar lokasi kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan dengan rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat nyaman maka kinerja karyawan akan baik.
- k. Loyalitas, yaitu kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Karyawan yang setia akan mempertahankan ritme kerja, tanpa tergo da dari pesaing.
- l. Komitmen, yaitu kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan perusahaan dalam bekerja. Komitmen diartikan juga kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuat. Dengan itu karyawan berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

m. Disiplin kerja, yaitu usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dapat berupa waktu masuk kerja. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, terdapat juga indikator-indikator kinerja. Indikator kinerja kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Berikut indikator kinerja menurut Hersey, Blacard dan Johnson (2002)³⁰:

- a. Tujuan, yaitu keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang diinginkan dimasa yang akan datang. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.
- b. Standar, yaitu suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan sesuatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dapat dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan.
- c. Alat atau sarana, yaitu sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan.
- d. Motif, yaitu alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan intensif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta

³⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014) hlm. 85

umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan bagi peneliti. Begitu pula halnya dengan penelitian ini, terdapat berbagai penelitian terdahulu dengan topik mengenai “Pengaruh komunikasi, kepemimpinan, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan”. Berikut menunjukkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian ini :

- 1) Adi Irawan, Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t table ($4,866 > 2,000$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000$ ($sig < 0,05$), (2) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,486 > 2,000$) dengan nilai signifikan sebesar $0,015$, (3) etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,411 > 2,000$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,004$, dan (4) komunikasi, kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($36,658 > 2,70$) dan nilai signifikansi F hitung sebesar $0,000$.³¹
- 2) Muchammad Chasnul Akrom, Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji F, Uji t. dengan hasil penelitian menunjukkan signifikansi kemasam $0,000 < 0,05$ berarti komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Signifikansi harga menunjukkan $0,002 < 0,05$ berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Signifikansi etos kerja menunjukkan $0,004 < 0,05$ berarti etos kerja berpengaruh

³¹Adi Irawan, "Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, Dan etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Horison Ultima", *skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2013), hlm.vii

signifikansi terhadap kinerja. Signifikansi komunikasi, gaya kepemimpinan dan etos kerja menunjukkan $0,000 < 0,05$ berarti komunikasi, gaya kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja.³²

- 3) Ilham, Hasil penelitian bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), dan etos kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). sehingga dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), etos kerja (X3) sebesar 52,6% sebab nilai R square (R²) yang diperoleh sebesar 0,526. Sedangkan sisanya sebesar 47,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.³³
- 4) Sri Nuryani, hasil penelitian bahwa Variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen adalah variabel Kepemimpinan (0,458), diikuti oleh variabel komunikasi (0,322), dan yang terakhir variabel etos kerja (0,220). Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa semua variabel independen (kepemimpinan, komunikasi dan etos kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Angka *adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0.405 menunjukkan bahwa 40,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, komunikasi dan etos kerja sedangkan sisanya 59,5% dipengaruhi oleh variabel variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.³⁴
- 5) Martopo, Hasil penelitian bahwa (1) etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gudang Garam.Tbk sebesar 0,226. (2) kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gudang Garam.Tbk sebesar 0,367. (3) komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gudang

³²Muchammad Chasnul Akrom, "Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Sukarejo Kedal", *Skripsi*, (Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2013), hlm.vii

³³Ilham, "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Surakarta", *Skripsi*, (Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015), hlm.vii

³⁴Sri Nuryani, "Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT.Tirta Abadi Kota Semarang", *Skripsi*, (Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2014), hlm.vii

Garam.Tbk sebesar 0,288. Dan (4) etos kerja, kepemimpinan dan komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Gudang Garam.Tbk sebesar 0,000.³⁵

- 6) Gita Pranisa Novyan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan kepemimpinan memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 64,7%. Pengaruh variabel yang kuat adalah etos kerja dengan koefisien sebesar 18,4%. Sedangkan variabel kepemimpinan koefisiennya sebesar 46,3% dan sisanya adalah variabel lain. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh etos kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja, baik secara simultan maupun parsial.³⁶
- 7) Restu Rahmawati, Berdasarkan hasil penelitian yang diolah dengan program *SPSS versi 21.0 for windows* menunjukkan hasil dari nilai *Adjusted R square* sebesar 0,465 artinya 46,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi dan etos kerja, sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.³⁷

Ringkasan berikut menunjukkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian ini:

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Perbedaan	
			Hasil Penelitian	Model Penelitian
1.	Adi Irawan (2013)	Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, Dan etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Horison Ultima	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi, kepemimpinan dan	Regresi linear berganda

³⁵Martopo, "Analisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap kinerja karyawan PT.Gudang Garam.Tbk", *Skripsi*, (Yogyakarta:Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta,2008),hlm.vii

³⁶Gita Pranisa Novyan,"Pengaruh Etos Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Paramitra Gunakarya Cemerlang, *Skripsi*, (Bandung: Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan,2013),hlm.vii

³⁷Annisa Restu Rahmawati,"Pengaruh Etos kerjadan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan PT.Indosat", *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta,2016),hlm.vii

			etos kerja terhadap kinerja	
2.	Muchmma d Chusnul (2013)	Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Sukarejo Kedal	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi,kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan BMT Sukarejo Kedal	Regresi linear berganda
3.	Ilham (2015)	Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan UKM Surakarta	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, komunikasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan UKM Surakarta	Regresi linear berganda
4.	Sri Nuryani (2014)	Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT.Tirta Abadi Kota Semarang	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, komunikasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT.Tirta Abadi Kota Semarang	Regresi linear berganda
5.	Murtopo (2015)	Analisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap kinerja karyawan PT.Gudang Garam.Tbk	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Etos Kerja, Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap kinerja karyawan PT.Gudang Garam.Tbk	Regresi linear sederhana
6.	Gita Pranisa Novyan (2013)	Pengaruh Etos Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Paramitra Gunakarya Cemerlang	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Etos Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Paramitra Gunakarya Cemerlang	Regresi linear berganda
7.	Annisa Restu Rahmawati	Pengaruh Etos kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan PT.Indosat	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Etos kerja dan Komunikasi	Regresi linear berganda

	(2016)		Terhadap Kinerja karyawan PT.Indosat	
--	--------	--	--------------------------------------	--

Sumber: Diambil dari beberapa penelitian terdahulu, 2018

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh komunikasi terhadap kinerja

M. Kiswanto (2012) dalam penelitiannya yang berjudul komunikasi dan kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Pos Samarinda, berpendapat bahwa Variabel komunikasi (X2) diperoleh nilai beta sebesar 0,628, dan nilai t hitung sebesar 6,827, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, jika dibanding dengan nilai t tabel sebesar 1,6741, maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,451 > 1,6741$), artinya variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kaltim Post Samarinda. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Andre Bramantyo (2012) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Sukses Garmino. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 19,949 + 0,507X1 + 0,303X2$. Secara parsial yang signifikansi, pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 22,46%., komunikasi terhadap kinerja sebesar 16,08%, Hal ini berarti ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 56,70%. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh M. Syaiful Azwar (2016) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Archoplan Indoraya Surabaya, juga menghasilkan hasil yang sama di mana komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan uji F, koefisien determinasi berganda, dan uji t. Berdasarkan uji F diketahui bahwa model regresi layak digunakan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Nilai koefisien determinasi berganda sebesar 83,8%, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 83,8%,

sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi faktor lain. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Sumatera Selatan

2.3.2 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Munparidi (2012) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum tirta musi kota Palembang. Variabel kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. Nilai F-hitung sebesar 29,809. Artinya bahwa secara bersama-sama faktor kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,620. Hal ini berarti variabel independen (kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja) mampu menjelaskan 62% terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 38% dijelaskan oleh variabel lain. Penelitian yang dilakukan Andre Bramantyo (2012) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Sukses Garmino. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 19,949 + 0,507X_1 + 0,303X_2$. Secara parsial yang signifikansi, pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 22,46%, komunikasi terhadap kinerja sebesar 16,08%, Hal ini berarti ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,70%. Dan Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh kemampuan pemimpin mencapai hasil tersebut dengan perantaraan orang lain, yaitu melalui bawahan-bawahannya, serta pengaruh

yang dipancarkan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, pimpinan harus dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan, dan juga bersikap adil terhadap karyawan dengan begitu kinerja di dalam perusahaan akan meningkat. Penelitian ini di dukung oleh Sari, dkk (2012) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar yang diperoleh hasil kepemimpinan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Sumatera Selatan

2.3.3 Pengaruh etos kerja terhadap kinerja

Arischa octarina (2016) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh etos kerja, terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan pariwisata pemuda dan olahraga kabupaten sarolangun, membuktikan bahwa Koefisien regresi untuk variabel etos kerja sebesar 0,371 dan t hitung sebesar 5,125 dengan tingkat signifikansi sebesar p (0.000). Hasil ini menunjukkan bahwa nilai positif > t tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Penelitian yang dilakukan Salsabil Maulidia Luthfia, Abd. Qodir Djaelani, Afi Rachmat Slamet (2015) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kota batu. membuktikan bahwa variabel variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. Berdasarkan uji Hipotesis diperoleh nilai t uji X1 sebesar 3.201 dengan tingkat signifikansi 0,003 yaitu < 0,05 maka

hipotesis diterima. Artinya secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diperoleh bahwa penelitian ini menunjukkan etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Octarian (2013) yang menyatakan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Membuktikan bahwa variabel etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H3: Etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Sumatera Selatan.

2.3.4 Pengaruh komunikasi, kepemimpinan, dan etos kerja terhadap kinerja

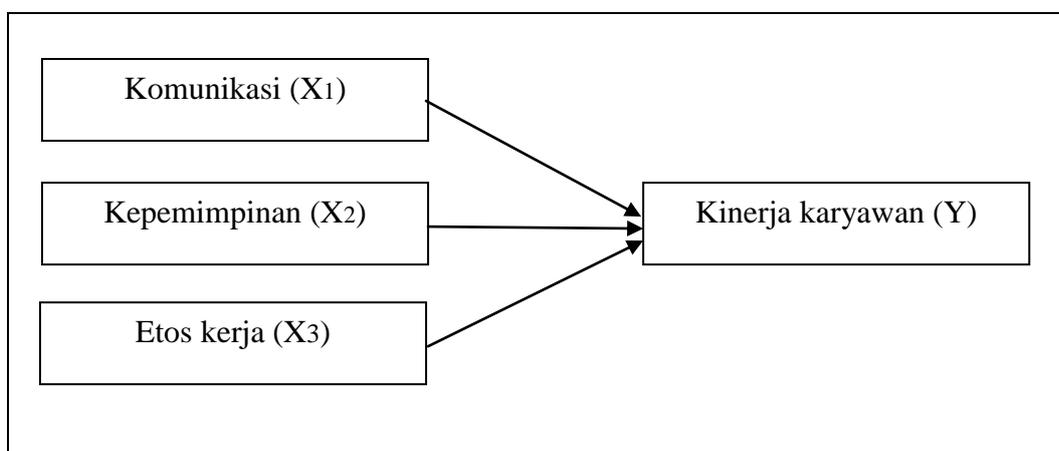
Andi Susanto dan Hastin Umi Anisah (2013) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi pada kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin. berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS seperti ditunjukkan pada tabel diperoleh nilai F hitung sebesar 53.411 dengan sig = 0,000. Sedangkan pada tabel Ftabel 0,05 pada df =(k-1) dan (n-k) adalah 2,95 dengan demikian nilai Fhitung > Ftabel, yang artinya bahwa pembuktian (H0) ditolak. Dengan demikian terbukti bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel independen komunikasi, kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah XII DJKN Banjarmasin. Oleh karena itu, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H4: Komunikasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Sumatera Selatan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Konsep merupakan istilah dan defenisi yang akan digunakan untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena yang hendak di uji. Jadi, kerangka pemikiran adalah hasil pemikiran yang rasional dalam menguraikan rumusan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari masalah yang di uji kebenarannya. Adapun gambar kerangka konsep dalam penelitian ini adalah:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti, 2018

Keterangan:

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi (X₁), kepemimpinan (X₂), dan etos kerja (X₃).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Setting Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT.Telekomunikasi Indonesia.Tbk Kantor Daerah Telekomunikasi (KDT) Sumatera Selatan sekarang berubah nama menjadi Kantor Wilayah Telekomunikasi (Witel) Sumatera Selatan yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman No.22A Palembang 30114. Adapun PT.Telekomunikasi Indonesia.Tbk Witel Sumatera Selatan mempunyai kantor unit pelayanan dan perbaikan disetiap daerah Sumatera Selatan sebagai pembantu pelayanan dan perbaikan yaitu kantor unit pelayanan dan perbaikan Tanjung Enim, alamat Jl. Lingga Raya No.1 Tanjung Enim 31711. Kantor unit pelayanan dan perbaikan Martapura, alamat Jl. Merdeka No.435 Martapura 32181. Kantor unit pelayanan dan perbaikan Baturaja, alamat UPP Baturaja Jl. Gajah Mada No.55 Baturaja 32115. Kantor unit pelayanan dan perbaikan Kayu Agung alamat Jl. Marzuki Zahri No.5 Kayu Agung 36014. Kantor unit pelayanan dan perbaikan Kota Palembang, alamat Plasa TELKOM Jl.Merdeka No.5 Palembang 30132. Kantor unit pelayanan dan perbaikan Palembang, alamat Plasa TELKOM Jl. Kapten A.Rivai No.20 Palembang 30129. Dan Kantor unit pelayanan dan perbaikan Sekayu.

Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pembahasan tentang pengaruh komunikasi, kepemimpinan, etos kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Wilayah Telekomunikasi (Witel) Sumatera Selatan.

3.2 Desain Penelitian

Desain dapat diartikan sebagai perencanaan penelitian, yaitu penjelasan secara rinci tentang keseluruhan rencana penelitian mulai dari perumusan masalah, tujuan, gambaran hubungan antar variabel, perumusan asumsi, hipotesis, sampai rancangan analisis data yang

dituangkan secara tertulis kedalam bentuk ulasan atau proposal penelitian. Desain dari penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.³⁸ Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei, dimana suatu bentuk teknik penelitian dimana informasi dikumpulkan dari sejumlah sampel berupa orang melalui pertanyaan-pertanyaan. Menurut Bailey metode penelitian survei merupakan metode penelitian yang teknik pengambilan datanya dilakukan melalui pertanyaan tertulis atau lisan.³⁹

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.⁴⁰ Data diperoleh dengan mengukur nilai variabel dalam sampel (atau populasi) melalui kuisioner.⁴¹ Dengan memaparkan tentang pengaruh komunikasi, kepemimpinan, etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia.Tbk Witel Sumatera Selatan.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yaitu data primer yaitu data yang didapat secara langsung dari responden yang akan diteliti. Data primer dalam penelitian ini yaitu kuesioner atau daftar pertanyaan yang sudah disiapkan, berupa data mengenai pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Telekomunikasi Indonesia.Tbk Witel Sumatera Selatan.

³⁸ Nazir, Moh. Metode Penelitian, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), hlm.85

³⁹ Muhajirin, Maya Panorama., *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Idea Press, 2017), hlm.155

⁴⁰ Sugiyono, "Statistik untuk penelitian", (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm 15

⁴¹ Syahirman Yusi & Umiyati Idris, *Statistika untuk ekonomi dan penelitian*, (Palembang: Penerbit Citrabooks Indonesia, 2010), hlm.4

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi (X1), kepemimpinan (X2) dan etos kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Definisi operasional merupakan salah satu unsur yang dapat memberikan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur sehingga peneliti dapat mengetahui hasil penelitian tersebut. Adapun variabel penelitian dan definisi operasionalnya dijelaskan dalam tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Komunikasi (X₁)	proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain, baik dilakukan secara verbal atau non verbal, namun dalam perusahaan komunikasi dilakukan secara verbal atau formal yaitu proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara manajemen perusahaan dan para karyawan tentang bermacam-macam hal yang relevan untuk mencapai tujuan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none">- Komunikasi vertikal- Komunikasi horizontal- Komunikasi diagonal (Mulyana 2013)
Kepemimpinan (X₂)	sebuah proses mempengaruhi aktivitas suatu organisasi dalam upaya menetapkan dan	<ul style="list-style-type: none">- Jujur (Shiddiq)- Tanggung Jawab

	mencapai tujuan bersama, dengan pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut.	(Amanah) - Komunikatif (Tabligh) - Bijaksana dan cerdas (Fathanah) (Veithzal Rivai 2013)
Etos Kerja (X₃)	etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu, cara mengekspresikan, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal.	- Menghargai Waktu - Tangguh dan Pantang Menyerah - Keinginan untuk Mandiri - Penyesuaian (Samara 2004)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai proses kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan pekerjaannya dalam organisasi.	- Tujuan - Standar - Alat atau sarana - Motif (Harsey, Blancard dan Johnson (2002)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber toeri,2018

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu.⁴² yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah 389 karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia.Tbk Witel Sumatera Selatan.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi.⁴³ Dalam menentukan sampel diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.⁴⁴ Pertimbangan tersebut antara lain :

Tabel. 3.2 Kriteria Pengambilan Sampel dari jumlah populasi

No	Kriteria	Jumlah
1	Karyawan yang dijadikan sebagai responden merupakan karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia.Tbk Witel Sumatera Selatan.	389
2	Karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan tetap	127

⁴² Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Jakarta: Alfabeta,2008), hlm.115

⁴³ Arikunto, Suharsimi. *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik"* . (Jakarta: Rineka Cipta,2013), hlm.174

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta,2014), hlm.85

dengan masa kerja lebih dari 1 tahun yang bukan tenaga lapangan (<i>Trainee</i>) dan juga bukan dari pihak ketiga (<i>Outsourcing</i>). Hal ini dikarenakan pada tahun pertama kerja adalah dianggap sebagai masa percobaan.	
--	--

Sumber: Dikembangkan oleh peneliti,2018

Pengambilan sampel harus sesuai dengan kriteria tersebut, karena akan berpengaruh pada variabel yang akan diteliti. Penentuan jumlah sampel dapat dihitung dari populasi tertentu yang sudah diketahui jumlahnya. Dari beberapa kriteria tersebut diatas, maka sampel dari penelitian ini diperoleh sebanyak 127 sampel.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini adalah:

3.6.1 Kuisisioner/Angket

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner dalam dalam penelitian ini akan disebarakan kepada karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia.Tbk dan menggunakan pembobotan dengan *Skala Likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁴⁵ Dengan *skala likert* variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi (dari sangat positif sampai sangat negatif). Adapun skala ukuran yang digunakan untuk menghitung jawaban skor responden ada 5 skala, yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5

⁴⁵ Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif R&D, (Bandung: Alfabeta,2013), hlm.142

2. Jawaban Setuju (S) diberi nilai 4
3. Jawaban Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Validitas data merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, tinggi rendahnya validitas suatu instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.⁴⁶

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji Reliabilitas ini hanya dilakukan pada butir-butir yang valid diperoleh melalui uji validitas. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah teknik *Alpha-Crombach*. Uji Reliabilitas instrumen menggunakan pengujian dengan taraf signifikansi 5% jika $r \text{ alpha} > 0,5$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Perhitungan dengan menggunakan *software SPSS* versi 16.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini adalah:

⁴⁶Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : Rineka Cipta, 2002), hlm.145

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki residual normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat nilai grafik *Normal P-P*. Apabila *varian plot* menyebar dan mendekati garis lurus, maka data dari variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian dapat dikatakan memiliki kecenderungan berdistribusi secara normal. Suatu data dikatakan normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan jika data tidak menyebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.⁴⁷

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independen dalam regresi. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya, yaitu Uji Spearman's rho, Uji Glejser, Uji Park, dan melihat pola grafik regresi. Jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.⁴⁸

d. Uji Linieritas

⁴⁷ Agung Bhuono Nugroho, *Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, (Yogyakarta: And Offse, 2005), hlm 18

⁴⁸ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS* (Jakarta: MediaKom, 2010) hal 81-83

Linieritas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi *linier*. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang *linear* bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05.⁴⁹

3.8.2 Uji Hipotesis

Data yang digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabel-variabel tersebut. Dalam pengujian ini menggunakan Uji Statistik meliputi uji Parsial (uji-t) dan uji-F.

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t statistik adalah ujian parsial (individu) dimana uji ini digunakan untuk menguji seberapa baik variabel bebas (variabel independen) dapat menjelaskan variabel terikat (variabel dependen) secara individu. Pada tingkat signifikansi 0,05 (5 %) dengan menganggap variabel bebas bernilai konstan. Langkah-langkah yang harus dilakukan untuk uji-t dengan pengujian sebagai berikut⁵⁰ :

Hipotesis

Bila probabilitas $\beta_i > 0,05$ Tidak signifikan

Bila probabilitas $\beta_i < 0,05$ Signifikan

b. Uji F (Uji Secara Bersama-sama)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (variabel independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (variabel dependen) pada tingkat signifikansi 0,05 (5 %). Pengujian semua koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan dengan uji-f dengan pengujian, sebagai berikut⁵¹ :

⁴⁹ Ibid., hal 71-73

⁵⁰ Nachrowi, *Penggunaan Teknik Ekonometri*, (Jakarta : Rajawali Press : 2006), hlm. 18-19

⁵¹ Ibid., hlm. 17

Hipotesis :

Bila probabilitas $\beta_i > 0,05$ Tidak signifikan

Bila probabilitas $\beta_i < 0,05$ Signifikan

c. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R₂)

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R₂*) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X). Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 (*Adjusted R₂* = 0), artinya variasi dari variabel Y tidak dapat dijelaskan oleh variabel X sama sekali. Sementara bila *R₂* = 1, artinya variasi dari variabel Y secara keseluruhan dapat dijelaskan oleh variabel X. dengan kata lain jika *Adjusted R₂* mendekati 1 maka variabel independen mampu menjelaskan perubahan variabel dependen, tetapi jika *Adjusted R₂* mendekati 0, maka variabel independen tidak mampu menjelaskan variabel dependen. Dan jika *Adjusted R₂* = 1, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya persamaan regresi ditentukan oleh *Adjusted R₂* nya yang mempunyai nilai nol dan satu.⁵²

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikkan atau diturunkan.⁵³ Regresi berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua variabel atau lebih. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Komunikasi

⁵² Nachrowi, *Penggunaan Teknik Ekonometri*, (Jakarta : Rajawali Press : 2006), hlm. 20

⁵³ Muhamad Teguh.2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi (Teori dan Aplikasi)*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), hlm. 47

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Etos Kerja

a = Konstanta (nilai **Y** apabila **X₁, X₂X_n = 0**)

b = Koefisien Regresi

e = Standar Error

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Sumatera Selatan. Responden dalam penelitian ini sebanyak 127 karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Sumatera Selatan. Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pekerjaan. Identifikasi dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

4.1.1.1 Identifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin akan dilihat jumlah pelanggan pria dan wanita, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	87	68.5	68.5	68.5
wanita	40	31,5	31.5	100
Total	127	100	100	

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Sumatera Selatan, yang menunjukkan bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin pria sebanyak 87 orang atau dengan persentase 68,5% sedangkan sisanya adalah responden wanita sebanyak 40 orang atau dengan persentase 31,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Sumatera Selatan adalah pria.

4.1.1.2 Identifikasi Berdasarkan Usia

Berdasarkan identifikasi menurut usia akan dilihat usia para responden. Dalam melakukan identifikasi menurut usia, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 thn - 29 thn	12	9,5	9,5	9,5
30 thn- 39 thn	95	74,8	74,8	74,8
40 thn - 49 thn	20	15,7	15,7	100,0
Total	127	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan tabel diatas diketahui tentang usia responden karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Sumatera Selatan. Data mengenai usia responden di sini peneliti mengelompokkan 5 kategori, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 30-39 tahun sebanyak 95 orang dengan persentase 74,8%, sedangkan usia 40-49 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 15,7%, usia 20-29 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 9,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan PT. Telekomunikasi Tbk Indonesia Witel Sumatera Selatan adalah usia 30-39 tahun yang masih produktif bekerja.

4.1.1.3 Identifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan terakhir akan dilihat pendidikan terakhir para responden. Dalam melakukan identifikasi menurut pendidikan terakhir, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	47	37,0	37,0	37,0
S1	49	38,6	38,6	38,6
Pasca Sarjana	31	24,4	24,4	100,0
Total	127	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan tabel diatas diketahui tentang pendidikan terakhir responden karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Sumatera Selatan. Data mengenai pendidikan terakhir responden di sini, peneliti mengelompokkan 3 kategori, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden pendidikan terakhir S1 sebanyak 49 orang dengan persentase 38,6%, sedangkan pendidikan terakhir SMA sebanyak 47 orang dengan persentase 37,0%, Pendidikan terakhir Pasca Sarjana sebanyak 31 orang dengan persentase 24,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan PT. Telekomunikasi Tbk Indonesia Witel Sumatera Selatan adalah pendidikan terakhir S1 yang masih produktif bekerja.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Tbk Indonesia Witel Sumatera Selatan yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman No.22A Palembang 30114. Selain itu dalam menyebarkan kuesioner kepada responden, penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu peneliti mengkategorikan responden yang bekerja selama 1 tahun lebih untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara memilih kriteria yang bekerja selama 1 tahun lebih. Penyebaran dan pengembalian kuesioner dilakukan mulai tanggal 12 Februari 2018 sampai 23 April 2018 dengan jumlah responden 127 karyawan di PT. Telekomunikasi Tbk Indonesia Witel Sumatera Selatan.

4.2.2. Uji Validitas

Untuk pengujian validitas penulis menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*, berikut hasil pengujian validitas. Untuk tingkat validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung pada *output* SPSS dengan nilai r tabel, dimana $df = N - 2$ ($127 - 2$) = 125 dengan alpha 5% (0,1743). Apabila nilai r hitung pada *output* SPSS lebih besar daripada r tabel maka dapat dikatakan kuesioner tersebut valid, tapi apabila r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka kuesioner tersebut dianggap tidak valid.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
Komunikasi	X1.1	0,257	0,1743	Valid
	X1.2	0,329	0,1743	Valid
	X1.3	0,499	0,1743	Valid
	X1.4	0,483	0,1743	Valid
	X1.5	0,248	0,1743	Valid
	X1.6	0,471	0,1743	Valid
	X1.7	0,433	0,1743	Valid
	X1.8	0,370	0,1743	Valid
	X1.9	0,277	0,1743	Valid
	X1.10	0,390	0,1743	Valid
	X1.11	0,197	0,1743	Valid
	X1.12	0,255	0,1743	Valid
Kepemimpinan	X2.1	0,590	0,1743	Valid
	X2.2	0,730	0,1743	Valid
	X2.3	0,573	0,1743	Valid
	X2.4	0,431	0,1743	Valid
	X2.5	0,438	0,1743	Valid
	X2.6	0,664	0,1743	Valid
	X2.7	0,635	0,1743	Valid
	X2.8	0,774	0,1743	Valid
	X2.9	0,439	0,1743	Valid
	X2.10	0,508	0,1743	Valid
	X2.11	0,757	0,1743	Valid
	X2.12	0,820	0,1743	Valid
	X2.13	0,366	0,1743	Valid
	X2.14	0,508	0,1743	Valid
X2.15	0,750	0,1743	Valid	
X2.16	0,759	0,1743	Valid	
Etos Kerja	X3.1	0,281	0,1743	Valid
	X3.2	0,468	0,1743	Valid
	X3.3	0,413	0,1743	Valid
	X3.4	0,405	0,1743	Valid
	X3.5	0,395	0,1743	Valid
	X3.6	0,373	0,1743	Valid
	X3.7	0,490	0,1743	Valid
	X3.8	0,404	0,1743	Valid
	X3.9	0,481	0,1743	Valid
	X3.10	0,299	0,1743	Valid
	X3.11	0,525	0,1743	Valid
	X3.12	0,568	0,1743	Valid
	X3.13	0,332	0,1743	Valid
	X3.14	0,365	0,1743	Valid
	X3.15	0,492	0,1743	Valid
	X3.16	0,258	0,1743	Valid

Kinerja Karyawan	Y1	0,466	0,1743	Valid
	Y2	0,549	0,1743	Valid
	Y3	0,499	0,1743	Valid
	Y4	0,495	0,1743	Valid
	Y5	0,378	0,1743	Valid
	Y6	0,237	0,1743	Valid
	Y7	0,358	0,1743	Valid
	Y8	0,332	0,1743	Valid
	Y9	0,295	0,1743	Valid
	Y10	0,435	0,1743	Valid
	Y11	0,430	0,1743	Valid
	Y12	0,435	0,1743	Valid
	Y13	0,465	0,1743	Valid
	Y14	0,548	0,1743	Valid
	Y15	0,431	0,1743	Valid
	Y16	0,240	0,1743	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari hasil uji validitas pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi semua butir pertanyaan yang terletak pada kolom *pearson correlation* semua lebih besar dari $> 0,1743$. Maka disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner valid.

4.2.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan nilai yang tepat walaupun dilakukan secara berulang-ulang. Uji ini dilakukan pada semua item pertanyaan kuisisioner yang diberikan kepada 127 responden. Item pertanyaan dinyatakan *reliable* jika *cronbach's* > 0.60 hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Realibilitas
1	Komunikasi (X_1)	0,673	0,60	Reliabel
2	Kepemimpinan (X_2)	0,756	0,60	Reliabel
3	Etos Kerja (X_3)	0,714	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,719	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

4.3. Uji Asumsi Klasik

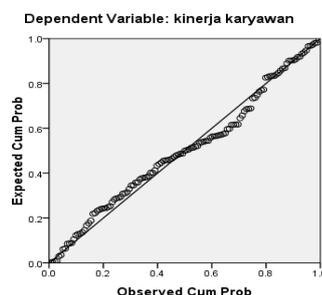
Hasil pengujian hipotesis yang baik adalah pengujian yang tidak melanggar asumsi-asumsi klasik yang mendasari model regresi linier berganda. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, dan uji linieritas.

4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat nilai grafik normal P-P apabila varian plot menyebar dan mendekati garis lurus, maka data dari variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian dapat dikatakan memiliki kecenderungan berdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar grafik normal P-P dibawah ini.

Gamabar 4.1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa normal P-P Plot menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normal.

4.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Berdasarkan aturan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Maka apabila $VIF > 10$ atau $Tolerance < 0.10$, maka model dinyatakan terjadi gejala multikolinieritas. Namun sebaliknya apabila $VIF < 10$ atau $Tolerance > 0.10$, maka model dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 4.5
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	13.679	5.231		2.615	.010		
	komunikasi	.439	.122	.127	3.598	.004	.564	1.774
	Kepemimpinan	.198	.049	.134	4.040	.000	.869	1.151
	etos kerja	.653	.078	.700	8.420	.000	.577	1.732

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui nilai *Tolerance* dan VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

- Nilai *Tolerance* untuk variabel komunikasi sebesar $0.564 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.774 < 10$, sehingga variabel produk dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- Nilai *Tolerance* untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar $0.869 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.151 < 10$, sehingga variabel harga dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

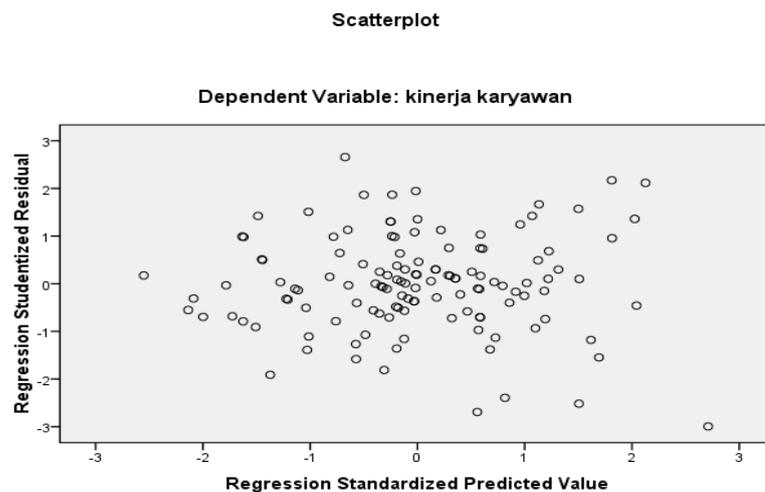
c. Nilai *Tolerance* untuk variabel etos kerja sebesar $0.577 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.732 < 10$, sehingga variabel proses dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.3.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut ini adalah hasil dari uji heterokedastisitas:

Analisis grafik dengan *Scatterplot*

Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa *Scatterplot* menyebar secara acak dan teratur baik di atas, samping ataupun di bawah angka nol sumbu *regression studentized residual*. Maka berdasarkan uji heterokedastisitas menggunakan metode analisis grafik pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

4.3.4. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier.

1. Hipotesis

Ho : tidak terdapat hubungan linier variabel x dengan variabel y

Ha : terdapat hubungan linier variabel x dengan variabel y

2. Kriteria pengujian

Ha diterima jika nilai Sig. *Deviation From Linearity* < 0.05.

Ho ditolak jika nilai Sig. *Deviation From Linearity* > 0.05.

Tabel 4.6
Uji Linieritas

	Sig.
K.Karyawan*Komunikasi <i>Linearity</i>	.000
K.Karyawan*Kepemimpinan <i>Linearity</i>	.001
K.Karyawan*Etos Kerja <i>Linearity</i>	.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000, 0,001 dan 0,000 karena nilai Sig. < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha yang diterima, artinya terdapat hubungan linier variabel komunikasi, kepemimpinan dan etos kerja dengan variabel kinerja karyawan.

4.4. Uji Hipotesis

4.4.1. Uji F (pengujian secara simultan)

Nilai F_{hitung} digunakan untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*). Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan, untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel terikat atau tidak. Jika $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk masuk

kriteria *fit* (cocok). Untuk melihat F_{tabel} dalam pengujian hipotesis pada model regresi, perlu menentukan derajat bebas atau *degree of freedom* (df) atau dikenal dengan df2 dan juga dalam F_{tabel} disimbolkan dengan N2. Hal ini ditentukan dengan rumus:

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

n = Banyaknya observasi dalam kurun waktu data.

k = Banyaknya variabel (bebas dan terikat).

Dalam pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05, dalam hal ini bisa kita uji dengan rumus tersebut. Pada $df1 = 4 - 1 = 3$ dan pada $df2 = 127 - 4 = 123$ maka nilai F tabel adalah 2,68.

Tabel 4.7
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1550.045	3	516.682	42.551	.000 ^a
	Residual	1493.562	123	12.143		
	Total	3043.606	126			

a. Predictors: (Constant), etos kerja, kepemimpinan, komunikasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: *Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas kita dapat melihat nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} ($42,551 > 2.68$) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara kinerja karyawan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1), kepemimpinan (X2) dan etos kerja (X3) jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Sumatera Selatan (Y).

4.4.2. Uji T (pengujian secara parsial)

Setelah melakukan uji koefisien regresi secara keseluruhan, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent* yang diuji dengan tingkat signifikansi 0.05. Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas (X) signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas (X) tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y). T tabel ditentukan dengan rumus:

$$Df = n - k$$

n = Banyaknya observasi dalam kurun waktu data.

k = Banyaknya variabel (bebas dan terikat).

Pada analisis regresi digunakan probabilitas 2 sisi, misalnya dicari nilai tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - k$ atau $127 - 4 = 123$ (n adalah jumlah kurun waktu pada observasi dan k adalah jumlah variabel). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0.05) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1979. Hasil pengujian hipotesis dengan uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.679	5.231		2.615	.010		
komunikasi	.439	.122	.127	3.598	.004	.564	1.774
Kepemimpinan	.198	.049	.134	4.040	.000	.869	1.151
etos kerja	.653	.078	.700	8.420	.000	.577	1.732

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

4.4.2.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel komunikasi mempunyai nilai t hitung sebesar 3,598 dan nilai signifikansi sebesar 0.004.

$\alpha = 0.05$, $n - 1 = 127 - 4 = 123$, maka t tabel = 1.979 (lihat pada lampiran t tabel)

Jadi hasil uji t dari variabel komunikasi diperoleh nilai sig. lebih besar (<) dari 0,05 yaitu $0,004 < 0,05$ dan t hitung > t tabel yaitu $3,598 > 1.979$. Jadi disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel kepemimpinan mempunyai nilai t hitung sebesar 4,040 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

$\alpha = 0,05$, $n - 1 = 127 - 4 = 123$, maka t tabel = 1.979 (lihat pada lampiran t tabel)

Jadi hasil uji t dari variabel komunikasi diperoleh nilai sig. lebih besar (<) dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ dan t hitung > t tabel yaitu $4,040 > 1.979$. Jadi disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4.2.3 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel etos kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 8,420 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

$\alpha = 0.05$, $n - 1 = 127 - 4 = 123$, maka t tabel = 1.979 (lihat pada lampiran t tabel)

Jadi hasil uji t dari variabel etos kerja diperoleh nilai sig. lebih besar (<) dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ dan t hitung > t tabel yaitu $8,420 > 1.979$. Jadi disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*Adjusted R^2*) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel *independent* dapat menjelaskan variabel *dependent*. Apabila angka koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel

dependent adalah semakin kuat, yang berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent*. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* adalah terbatas.

Tabel 4.9
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.509	.497	3.485

a. Predictors: (Constant), etos kerja, kepemimpinan, komunikasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.9 di atas, hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0.497 atau 49,7% yang menunjukkan bahwa variabel *dependent* dan variabel *independent* memiliki korelasi yang positif, artinya apabila komunikasi, kepemimpinan dan etos kerja secara bersama-sama mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Besarnya pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan dengan nilai *Adjusted R²*, yaitu 0.497 atau 49,7%. Hal ini berarti 49,7% variasi nilai kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi dari komunikasi, kepemimpinan dan etos kerja secara simultan. Sedangkan sisanya sebesar 100% - 49,7% = 50,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model yang merupakan kontribusi variabel bebas lain di luar tiga variabel independen.

4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Hasil dari penggunaan analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk memutuskan naik atau menurunnya nilai dari variabel

dependent yang dipengaruhi oleh variabel *independent*. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.679	5.231		2.615	.010		
	komunikasi	.439	.122	.127	3.598	.004	.564	1.774
	Kepemimpinan	.198	.049	.134	4.040	.000	.869	1.151
	etos kerja	.653	.078	.700	8.420	.000	.577	1.732

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa model regresi linier berganda untuk memperkirakan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh komunikasi, kepemimpinan dan etos kerja. Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 13,679 + 0,439 X_1 + 0,198 X_2 + 0,653 X_3 + 5,231$$

Hasil persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 13,679 ; artinya apabila variabel komunikasi, kepemimpinan dan etos kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan positif yaitu sebesar 13,679.
2. Koefisien regresi variabel komunikasi (X_1) sebesar 0.439 ; artinya setiap kenaikan variabel komunikasi, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Dengan asumsi rasio komunikasi, kepemimpinan dan etos kerja.
3. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0.198 ; artinya setiap kenaikan variabel kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Dengan asumsi rasio komunikasi, kepemimpinan dan etos kerja.

4. Koefisien regresi variabel etos kerja (X_3) sebesar 0.653 ; artinya setiap kenaikan variabel etos kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Dengan asumsi rasio komunikasi, kepemimpinan dan etos kerja
5. Dengan standar eror sebesar 5,231

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dengan menggunakan uji t variabel produk tidak berpengaruh terhadap keputusan pembelian, sedangkan variabel harga dan proses berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. adapun hasil pengujian antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* dianalisis dalam pembahasan sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil analisis yang menunjukkan bahwa nilai variabel komunikasi mempunyai nilai $t_{hitung} 3,598 > t_{tabel} 1.979$. Dari hasil analisis ini dapat diinterpretasikan bahwa alasan karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan semangat bekerja dikarenakan karyawan menilai bahwa komunikasi yang diberikan sudah cukup baik. Oleh karena itu tidak banyak komplain yang dilakukan oleh karyawan mengenai komunikasi yang diberikan oleh PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pekerjaan yang nantinya akan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Mangkunegara 2001). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sarita Permata Dewi (2012) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil analisis yang menunjukkan

bahwa nilai variabel kepemimpinan mempunyai nilai $t_{hitung} 4,040 > t_{tabel} 1.979$. Dari hasil analisis ini dapat diinterpretasikan bahwa alasan karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Sumatera Selatan semangat bekerja dikarenakan karyawan menilai bahwa kepemimpinan yang diberikan sudah cukup baik. Oleh karena itu tidak banyak komplain yang dilakukan oleh karyawan mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan. Kepemimpinan mengandung makna pemimpin mempengaruhi yang dipimpin tapi hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin bersifat saling menguntungkan kedua belah pihak memandang kepemimpinan sebagai sebuah proses mempengaruhi aktivitas suatu organisasi dalam upaya menetapkan dan mencapai tujuan yaitu kinerja yang baik (Edy Sutrisno 2012). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Slamet Riyadi (2011) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil analisis yang menunjukkan bahwa nilai variabel etos kerja mempunyai nilai $t_{hitung} 8,420 > t_{tabel} 1.979$. Dari hasil analisis ini dapat diinterpretasikan bahwa alasan karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan semangat bekerja dikarenakan karyawan menilai bahwa etos kerja yang diberikan sudah cukup baik. Oleh karena itu tidak banyak komplain yang dilakukan oleh karyawan mengenai etos kerja yang diberikan oleh PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan. Etos kerja yang tinggi dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan oleh karena itu membuka pandangan dan sikap kepada manusia untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya (Nitisemito, Alex 2008).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Dwiyekti Agung Nugroho (2011) yang menemukan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian, diketahui bahwa secara simultan dengan menggunakan uji F ketiga variabel *independent* dan satu variabel *dependent* berpengaruh terhadap kinerja karyawan nilai f_{hitung} sebesar $42,551 > f_{tabel} 2.68$ dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi, kepemimpinan dan etos kerja (Ardiansyah,Okta,Dimas 2016). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rani Maryam (2010) bahwa Komunikasi, Kepemimpinan dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Simpulan dari hasil penelitian yang berjudul “komunikasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan etos kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Telkomunikasi Indonesia.Tbk witel Sumatera Selatan” sebagai berikut:

1. Komunikasi (X_1), berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga semakin baik komunikasi (X_1), pada PT.Telkomunikasi Indonesia.Tbk Witel sumatera selatan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang bekerja di PT.Telkomunikasi Indonesia.Tbk Witel sumatera selatan.
2. Kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga semakin baik kepemimpinan (X_2) pada PT.Telkomunikasi Indonesia.Tbk Witel sumatera selatan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang bekerja di PT.Telkomunikasi Indonesia.Tbk Witel sumatera selatan
3. Etos kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga semakin baik etos kerja (X_3) pada PT.Telkomunikasi Indonesia.Tbk Witel sumatera selatan maka akan semakin tinggi karyawan yang semangat bekerja di PT.Telkomunikasi Indonesia.Tbk Witel sumatera selatan
4. Komunikasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan etos kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga semakin baik komunikasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan etos kerja (X_3) pada PT. Telkomunikasi Indonesia. Tbk Witel sumatera selatan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Telkomunikasi Indonesia. Tbk Witel sumatera selatan

5.2 **Saran**

Penulis menyadari masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini. Oleh karena itu hasil penelitian ini belum dikatakan sempurna. Namun dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hal yang harus dilakukan lebih lanjut diantaranya:

1. Dari sisi akademis

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mahasiswa dalam melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang lebih banyak (jumlah variabel bebas) serta dalam melakukan penelitian hendaknya dilakukan di berbagai tempat.

2. Dari sisi perusahaan (PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel sumatera selatan)

PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel sumatera selatan diharapkan selalu melakukan upaya dan inovasi baru dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya komunikasi yang lancar dari pimpinan ke karyawannya atau sebaliknya dari karyawan ke pimpinan, dan kepemimpinan yang tegas, bijaksana dalam pengambilan keputusan serta etos kerja yang baik pada diri karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- .2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Cv.Alfabet, 2014) hlm. 268
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen personalia : manajemen sumber daya manusia*. Edisi 3. Ghaila Indonesia Jakarta
- Bambang, kusriyanto 2004. *Meningkatkan produktivitas karyawan*. Pustaka Binaman pressindo, hlm .122
- Hadari Nawawi, et.al. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : UGM Press
- Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Cv.Alfabet, 2014) hlm. 269
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016) hlm. 189
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2015) hlm. 110
- Hadari Nawawi, et.al. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : UGM Press
- Veithzal Rivai, *Islamic Leadership*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013) hlm. 380
- Veithzal Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2014) hlm. 3
- Yulistina, Tina. 2007. *Kepemimpinan Model Nabi*. Malang : Qalam Grup.
- Edy Sutrisno, *Manajemen sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana Prenada Madia Group,2012) hlm. 222
- Darmawan, Cecep.2006. *Kiat Sukses Management Rasulullah*.Bandung : Khazanah Intelektual.
- Arumi Pramudyo (2014).*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*.
- Lucky Wulan A (2013).*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*

- Regina Aditya Reza (2013).*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*
- Ida Ayu Brahmajari (2015).*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja PT.Pei Hai International Wiratama Indonesia*
- Slamet Riyadi (2014).*Pengaruh Kompensasi Financial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.*
- Rizka Afrisalia Nitasari (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interviting pada PT.Bank Central Asia Kudus.*
- Deewar Mahesa (2010).*Analisis Pengaruh Motivasi Dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Bekerja Sebagai variabel Moderating (PT,Coca Cola Amatil Indonesia).*
- Yuli Suwati (2013).*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tunas Hijau Samarinda.*
- Dewi Lina (2014).*Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating Biro UMSU.*

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Abdul Hakim
 Nim : 13190001
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Jurusan : Ekonomi Islam
 Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumatera Selatan
 Pembimbing I : Titin Hartini, SE, M.Si

No	Hari/Tanggal	Hal yang dikonsultasikan	Paraf
1.	21 Juni 2018	Acc proposal, Lanjut Bab I, II, & III	
2.	1 Feb 2018	Perbaiki Bab I : - Fenomena Gap - Research Gap Bab II : - Variabel HR - Diantara Komunitas - Perencanaan Hipotesis. Bab III : - Definisi Operasional - Langkah penelitian - Kriteria sampel	
3.	3 April 2018	Perbaiki lagi Fenomena Gap, Perencanaan Hipotesis, & sumber data	
4.	17 April 2018	Perbaiki lagi	
5.	27 April 2018	Acc Bab I, II & III, Lanjut Bab IV & V	
6.	8 Mei 2018	Perbaiki Bab IV & V	
7.	11 Mei 2018	Perbaiki Perencanaan di Bab IV : Tambahan Tiapnya	
8.	17 Mei 2018	Acc Bab IV & V. Gagal Diujikan	

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Abdul Hakim
 Nim : 13190001
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Jurusan : Ekonomi Islam
 Judul Skripsi : Pengaruh *Human Relation Based Of Islamic, Leadership* dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Sumatera Selatan
 Pembimbing 2 : Sri Delasmi Jayanti, M.ACC.,Ak.,CA

No	Hari/Tanggal	Hal yang dikonsultasikan	Paraf
1	26/10/2017		
2	07/11/2017	Perbaiki Bab 1.	
3	15/11/2017	Perbaiki Bab 1.	
4	29/12/2017	Halang Lahir berkaitan dengan TCS dan GAP plus penemuan baru di Sunda Sundan. Kerumahan	
5	17/01/2018	Ace Bab 1. tulis baru bab 2 & 3.	
6	20/01/2018	Ace Bab 1 Ace Perbaiki Bab 2 & 3	
7	24/01/2018	Ace Bab 1, Bab 2, Bab 3 Ace Bab 4 & Bab 5	 

Nomor : Tel. /PD520/WTL-1K520000/2018
Palembang, Februari 2018

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Jl. Prof.KH.Zainal Abidin Fikry No.1 KM. 3,5 0711-354668
Palembang - 30126

Perihal : Izin Penelitian an. Abdul Hakim

Dengan hormat,
Menindak lanjuti surat Saudara No. B. 49/UN.09/VI.1/PP.009/01/2018 tanggal 17 Januari 2018 perihal Izin Penelitian, dengan ini diberitahukan bahwa kami dapat menerima mahasiswa Saudara sebanyak 1(satu) orang untuk melaksanakan penelitian pada tanggal 12 Feb 2018 sd. 19 Feb 2018, Mahasiswa yang dimaksud an.

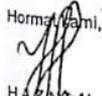
NO	NAMA	NIM	PRODI	LOKASI KP
1	Abdul Hakim	13190001	Ekonomi Islam	HR AND CDC PALEMBANG

Apabila persyaratan jangka waktu Penelitian tersebut sejalan dengan keinginan dan harapan Saudara, maka mahasiswa yang bersangkutan agar melengkapi persyaratan sbb :

1. Sebelum melaksanakan Penelitian tersebut diwajibkan menanda tangani surat pernyataan diatas meterai Rp. 6000.- yg berisi tentang kesediaan untuk ditempatkan dimana saja lokasi magang yang membutuhkan dan surat pernyataan tidak akan menyalahgunakan informasi maupun data tentang PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. – HR AND CDC PALEMBANG
2. Satu minggu sebelum melaksanakan Penelitian mahasiswa/ yang bersangkutan harus melengkapi identitas seperti kartu Kerja Praktek yg disiapkan di Unit Safety & Security yang berlokasi di lantai 1 Jalan Jend. Sudirman 459 Palembang;
3. Berpakaian rapi bertingkah laku sopan baik di luar maupun di dalam kantor serta menyesuaikan keadaan suasana kantor; dan Wajib mematuhi Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3).
4. Sebelum melaksanakan Penelitian diwajibkan untuk melapor kepada unit lokasi Magang dengan terlebih dahulu menunjukkan copy surat ini serta identitas mahasiswa yang bersangkutan;
5. Selama melaksanakan Penelitian mahasiswa tersebut tidak mendapatkan honorarium atau uang saku;
6. Membuat laporan hasil pelaksanaan Penelitian yang disertai dengan copy daftar kehadiran selama Penelitian serta mengembalikan kartu identitas / ID Card jika mahasiswa / siswa telah selesai KP / Magang kepada Unit Safety & Security;
7. Sebelum dan sesudah melaksanakan Penelitian supaya melaporkan HR WITEL PALEMBANG Lantai 4, Jalan Jend. Sudirman 459 Palembang.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,



HAZYAN
MGR HR AND CDC PALEMBANG

Tembusan :

1. Sdr. MGR HR AND CDC PALEMBANG
2. Sdr. ASMAN CDC PALEMBANG
3. Sdr. ASMAN HR PALEMBANG
4. Sdr. ASMAN SAS PALEMBANG
5. Sdr. M.A. Siddik

HR WITEL SUMATERA SELATAN
PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
Jenderal Sudirman 459, Palembang 30129

T : (0711) 392050, 392060, 357110
F : (0711) 392082

www.telkom.co.id

LAMPIRAN

Lampiran 1

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

a. Variabel Komunikasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	89.20	42.259	.257	.662
x1.2	89.06	42.926	.329	.659
x1.3	89.28	41.011	.499	.641
x1.4	89.11	40.718	.483	.640
x1.5	89.01	43.024	.248	.663
x1.6	89.21	40.820	.471	.641
x1.7	89.21	41.169	.433	.645
x1.8	89.43	41.532	.370	.651
x1.9	88.97	44.570	.277	.679
x1.10	89.23	44.892	.390	.676
x1.11	89.24	44.182	.197	.669
x1.12	89.20	43.636	.255	.665
komunikasi	46.53	11.473	1.000	.529

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	13

b. Variabel Kepemimpinan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	122.74	173.114	.590	.745
x2.2	122.76	171.218	.730	.742
x2.3	122.71	173.224	.573	.745
x2.4	122.51	174.284	.431	.748

x2.5	122.57	174.851	.438	.749
x2.6	122.69	170.757	.664	.741
x2.7	122.51	169.506	.635	.740
x2.8	122.57	167.978	.774	.736
x2.9	122.72	173.681	.439	.747
x2.10	122.51	172.665	.508	.745
x2.11	122.66	166.765	.757	.735
x2.12	122.57	166.580	.820	.734
x2.13	122.75	175.174	.366	.750
x2.14	122.51	172.665	.508	.745
x2.15	122.66	167.337	.750	.736
x2.16	122.60	167.750	.759	.736
kepemimpinan	63.29	45.510	1.000	.903

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	17

c. Variabel Etos Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	120.49	106.776	.281	.712
x3.2	120.73	103.325	.468	.702
x3.3	120.69	104.992	.413	.706
x3.4	120.67	104.668	.405	.706
x3.5	120.68	105.538	.395	.708
x3.6	120.57	106.040	.373	.709
x3.7	120.83	102.790	.490	.700
x3.8	120.82	104.022	.404	.705
x3.9	120.72	102.649	.481	.700
x3.10	120.44	106.248	.299	.711

x3.11	120.90	100.934	.525	.696
x3.12	120.57	103.851	.568	.702
x3.13	120.74	104.146	.332	.707
x3.14	120.55	105.741	.365	.709
x3.15	120.80	103.529	.492	.702
x3.16	120.83	105.869	.258	.712
etos kerja	62.29	27.716	1.000	.753

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	17

d. Variabel Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	120.66	90.940	.466	.704
y2	120.89	89.258	.549	.699
y3	120.91	89.896	.499	.701
y4	120.92	89.994	.495	.702
y5	120.87	92.286	.378	.709
y6	120.80	94.894	.237	.719
y7	121.02	91.174	.358	.707
y8	121.12	91.422	.332	.708
y9	120.67	92.382	.295	.711
y10	120.98	89.198	.435	.701
y11	120.74	91.670	.430	.707
y12	120.83	90.763	.435	.705
y13	120.63	90.616	.465	.704
y14	120.90	88.823	.548	.697
y15	120.87	89.936	.431	.703

y16	120.68	93.173	.240	.714
kinerja karyawan	62.37	24.156	1.000	.754

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	17

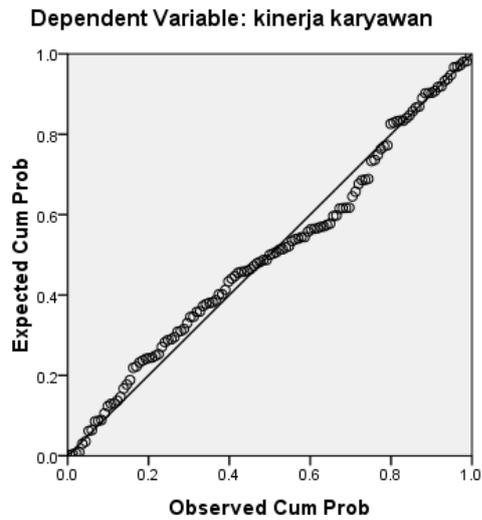
La

lampiran 2

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



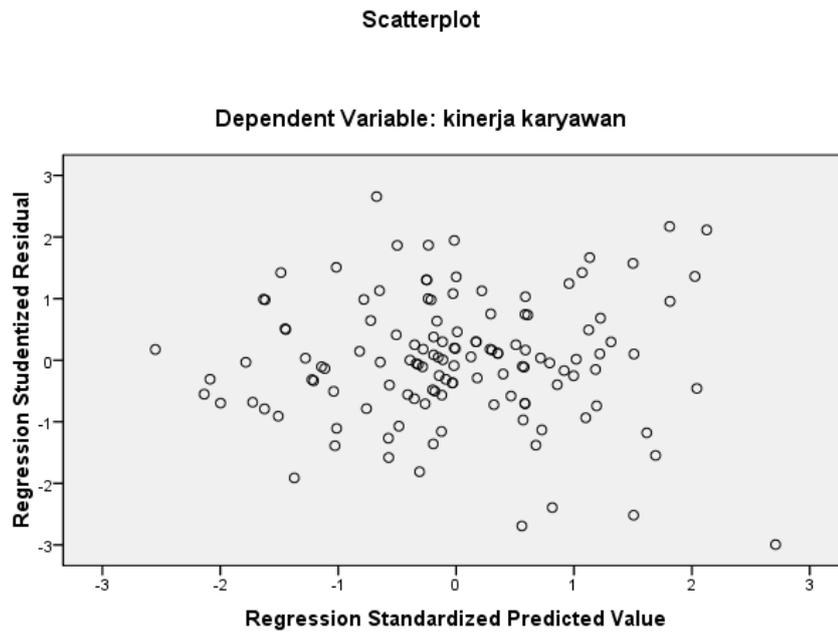
b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.679	5.231		2.615	.010		
	Komunikasi	.439	.122	.127	3.598	.004	.564	1.774
	Kepemimpinan	.198	.049	.134	4.040	.000	.869	1.151
	etos kerja	.653	.078	.700	8.420	.000	.577	1.732

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

c. Uji Heteroskedastisitas



d. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * komunikasi	Between Groups	(Combined)	1092.859	16	68.304	3.852	.000
		Linearity	683.734	1	683.734	38.555	.000
		Deviation from Linearity	409.125	15	27.275	1.538	.104
	Within Groups		1950.747	110	17.734		
	Total		3043.606	126			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	581.242	25	23.250	.954	.534
		Linearity	8.311	1	8.311	12.341	.001
		Deviation from Linearity	572.931	24	23.872	.979	.500
	Within Groups		2462.364	101	24.380		
	Total		3043.606	126			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * etos kerja	Between Groups	(Combined)	1913.460	24	79.727	7.196	.000
		Linearity	1488.967	1	1488.967	134.385	.000
		Deviation from Linearity	424.493	23	18.456	1.666	.044
	Within Groups		1130.146	102	11.080		
	Total		3043.606	126			

Lampiran 3

Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	13.679	5.231		2.615	.010		
	komunikasi	.439	.122	.127	3.598	.004	.564	1.774
	kepemimpinan	.198	.049	.134	4.040	.000	.869	1.151
	etos kerja	.653	.078	.700	8.420	.000	.577	1.732

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Lampiran 4

Hasil Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1550.045	3	516.682	42.551	.000 ^a
	Residual	1493.562	123	12.143		
	Total	3043.606	126			

a. Predictors: (Constant), etos kerja, kepemimpinan, komunikasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.679	5.231		2.615	.010		
	komunikasi	.439	.122	.127	3.598	.004	.564	1.774
	Kepemimpinan	.198	.049	.134	4.040	.000	.869	1.151
	etos kerja	.653	.078	.700	8.420	.000	.577	1.732

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

c. Uji Adjusted R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.509	.497	3.485

a. Predictors: (Constant), etos kerja, kepemimpinan, komunikasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

No : -

Hal : **Permohonan Pengisian Kuisisioner**

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia

Witel Sumatera Selatan

Di _

Tempat

Dengan Hormat,

Kuisisioner ini ditujukan untuk membantu pengumpulan data penelitian guna menyusun skripsi yang berjudul *“Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia.Tbk Witel Sumatera Selatan”*. Sebagai salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan studi program S1 Jurusan Ekonomi Islam di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Terkait hal di atas. Saya memohon kepada Bapak/ Ibu bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini. Demikianlah yang dapat Saya sampaikan atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Palembang, April 2018
Hormat Saya,

Abdul Hakim
NIM.13190001

KUESIONER PENELITIAN

“Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Palembang”

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Usia : 20-29 Th 40-49 Th
 30-39 Th Diatas 50 Tahun
3. Pendidikan : SMA/ sederajat S1 Pasca Sarjana

B. PETUNJUK PENGISIAN

- Berilah jawaban yang sesuai dengan pernyataan berikut dengan cara memberi tanda centang (\checkmark) pada kolom yang tersedia.
- Keterangan pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut:

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

- Karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan tetap dengan masa kerja lebih dari 1 tahun yang bukan tenaga lapangan (Trainee) dan juga bukan dari pihak ketiga (Outsourcing).

C. PERTANYAAN

1. KOMUNIKASI						
Komunikasi Vertikal (<i>downward communication dan upward communication</i>)						
NO	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
1	Mampu berkomunikasi dengan jelas baik tulisan maupun lisan					
2	Informasi sudah tersalurkan dengan baik dari pimpinan/manejer kepada karyawan					
3	Pimpinan/Manejer sering melakukan rapat rutin dengan karyawannya untuk membahas kemajuan dan evaluasi Perusahaan					
4	Pimpinan/Manejer dalam memberikan informasi selain mengadakan rapat,briefing biasanya juga melalui tulisan (Memo,Buletin, dan dokumen lainnya)					
Komunikasi horizontal (komunikasi di departemen yang sama)						
NO	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
5	Saling berkoordinasi satu sama lainnya dan menghargai jobdesnya masing-masing					
6	Saling membantu satu sama lain setelah pekerjaannya selesai					
7	Saling memberikan informasi dari pimpinan					
8	Memberikan kritik dan masukan untuk evaluasi pekerjaan					
Komunikasi Diagonal (Komunikasi Antar Departemen dengan Departemen lainnya)						
NO	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
9	Antar departemen saling berkoordinasi satu sama lainnya dan menghargai jobdes departemennya masing-masing					
10	Antar departemen saling membantu satu sama lain setelah pekerjaannya selesai					
11	Antar departemen saling memberikan informasi dari pimpinan					
12	Antar departemen memberikan kritik dan masukan untuk evaluasi pekerjaan demi kemajuan perusahaan saat rapat/brefing					

2. KEPEMIMPINAN

Tanggung jawab (*Amanah*)

NO	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
1	Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan dan hasil dari pekerjaan					
2	Menggunakan wewenang sesuai dengan tugasnya					
3	Dapat dipercayai dalam menjalankan tugas					
4	Berkomitmen dan selalu menepati janji					

Jujur (*Shiddiq*)

NO	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
5	Berperilaku jujur dalam bekerja					
6	Niat bekerja dengan sungguh-sungguh					
7	Mempunyai integritas dan loyalitas tinggi					
8	Mampu menjaga nama baik pribadi dan perusahaan					

Cerdas dan Bijaksana (*Fathanah*)

NO	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
9	Dapat memahami dan mengerti pekerjaan secara luas dan detail					
10	Mampu menyelesaikan masalah yang terjadi dilingkungan kerja					
11	Memiliki kemampuan mencari solusi dari suatu masalah					
12	Teliti dan sangat berhati-hati dalam mengambil kebijakan dengan penuh pertimbangan					

komunikatif (Tabligh)

NO	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
13	Berkomunikasi dengan baik dan benar					
14	Memberikan informasi yang terbuka					
15	Memberikan semangat kerja atau menjadi contoh yang baik (teladan)					
16	Mampu bekerjasama dan solid					

3. ETOS KERJA**Menghargai waktu**

NO	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
1	Selalu menyelesaikan pekerjaan secara, sistematis, tuntas dan konsisten					
2	Absen/keterlambatan hadir di tempat kerja hanya terjadi dengan sangat beralasan					
3	Datang lebih awal (Ontime)					
4	Mampu menetapkan rencana, sasaran serta prioritas kerja secara sistematis dan lengkap sesuai dengan keseluruhan rencana dan target perusahaan					

Tangguh dan pantang menyerah

NO	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
5	Mempunyai kemampuan/kompetisi					
6	Mampu bekerja dalam situasi menekan dan tidak mudah menyerah dalam kesulitan-kesulitan kerja					
7	Mampu membangkitkan gairah kerja dalam lingkungan kerja					

8	Mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja					
Keinginan untuk mandiri						
NO	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
9	Mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat segala sesuatu yang menjadi wewenang saya					
10	Adanya hasrat atau keinginan yang kuat untuk bekerja					
11	Percaya diri dan melaksanakan tugas-tugasnya secara mandiri					
12	Mempunyai inisiatif untuk menghadapi masalah					
Penyesuaian						
NO	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
13	Merasa nyaman bersosialisasi dengan tim kerja					
14	Merasa rileks, peka dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja					
15	Mempunyai kemampuan dalam menjaga citranya kepada orang lain					
16	Mempunyai kemampuan meredakan ketegangan sosial dilingkungan kerja					
4. KINERJA KARYAWAN						
Tujuan						
NO					TS	STS
1	Karyawan berkenan dengan kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai visi perusahaan					
2	Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan, dan sumberdaya untuk melaksanakan					

	pekerjaan					
3	Mekanisme pekerjaan menyangkut sistem kerja, prosedur rekomendasi pengendalian, kepemimpinan, penghargaan dan sturuktur organisasi					
4	Dalam lingkungan kerja adaya iklim organisasi harmonis, kondisi kerja dan komunikasi yang baik untuk pencapaian kinerja					
Standar						
NO	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
5	Karyawan dan pimpinan menerapkan standar kerja yang telah disepakati pada perjanjian kerja sesuai dengan aturan dan hukum yang berlaku					
6	Tanggung jawab pekerjaan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang					
7	Efektif yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan					
8	Karyawan mempunyai inisiatif, daya pikir kreatif sebagai daya dorong kemajuan perusahaan					
Alat atau sarana						
NO	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
9	Sarana dan prasarana yang kondusif					
10	Terlaksananya peralatan untuk menunjang sarana dan prasana pengelolaan kantor					
11	Adanya peningkatan, pengembangan dan pemeliharaan gedung dan administrasi yang baik					
12	Adanya pengembangan, perekrutan Sumber daya manusia yang handal dan kompetitif dibidangnya					
Motif						

NO	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
13	Dalam mencapai tujuan perlu adanya durasi kegiatannya (berapa lama kemampuan menggukan waktunya untuk melakukan kagiatan) dan Frekuensi kegiatannya (sering tidaknya kegiatan itu dilakukan dalam periode waktu tertentu)					
14	Devosi (pengabdian) dan pengorbanan (uang,tenaga,pikiran, bahkan jiwanya) dan Persistensinya (ketetapan dan kelekatannya) pada tujuan kegiatan yang dilakukan					
15	Ketabahan, keuletan, kemauannya dalam menghadapi rintangan dan kesulitan untuk mencapai untuk mencapai dan Tingkat kualifikasi dari prestasi, produk atau output yang dicapai dari kegiatannya.					
16	Arah sikapnya terhadap sasaran kegiatannya (like or dislike, positif atau negatif).					

KOMUNIKASI (X1)												
x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	total x1
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	52
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	52
3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	45
5	5	4	3	5	4	3	3	3	4	3	4	46
4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	50
4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	53
4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	52
4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	43
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	44
3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	46
2	4	4	4	4	2	3	3	5	4	4	4	43
2	4	4	4	4	2	3	3	5	4	4	4	43
4	4	2	3	4	2	3	3	3	4	4	4	40
4	4	2	3	4	2	3	3	3	4	4	4	40
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	42
4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	45
3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	42
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	45
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	3	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	41
1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	47
5	3	4	1	3	3	4	3	5	4	4	4	43
5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	47
5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
5	4	3	2	4	4	5	3	3	4	4	4	45
4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	43
4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	45

4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	47
5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	52
5	5	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	48
4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	43
3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	49
2	2	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	45
3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	47
5	5	5	4	5	4	3	2	3	3	4	4	47
5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	48
3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	44
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	51
5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	5	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	46
2	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	3	43
4	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	41
4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	3	3	49
5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	47
5	5	3	3	5	5	3	3	5	3	4	3	47
3	4	5	5	3	3	2	4	5	4	4	3	45
4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	43
3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	42
4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	44
3	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	49
3	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	39
3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	4	4	42
1	4	3	4	5	5	3	4	5	4	3	3	44
4	4	4	4	3	3	2	2	5	3	3	3	40
4	3	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	40
4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	38

1	5	3	5	5	2	3	3	5	4	4	4	44
2	5	3	5	5	3	4	3	5	3	3	4	45
5	5	3	4	5	5	4	2	4	4	5	4	50
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	48
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	47
4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	2	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	46
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	42
2	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	3	45
5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	50
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	51
5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	51
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50
4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	5	4	47
4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	49
4	5	4	3	3	4	3	4	1	5	4	4	44
4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	50
4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	51
4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	48
4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	46
5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	49
4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
3	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	4	47
3	4	3	4	2	3	5	5	5	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	51
4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	50
5	5	5	5	4	5	3	3	4	3	4	4	50
3	3	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4	45
5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	45
5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
5	4	3	4	3	5	4	4	4	3	3	3	45
5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	52
5	4	3	3	3	5	5	5	3	4	3	3	46

X2 kepemimpinan

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14	x2.15	x2.16	total x2
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	70
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	68
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	72
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	51
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	66
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	72
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	54
4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	58
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	59
4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	3	4	3	5	3	4	61
4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	73
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	72
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	72
4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	3	4	3	5	3	4	61
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	3	5	4	4	67
4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	55
4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	64
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	72
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	55
4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	55
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	70
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	69
3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	54
3	3	3	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	62
3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	60
4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	65
3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	54
4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	65
3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	57

3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	54
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	77
4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	66
5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	63
4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	67
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	69
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	67
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	70
5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	66
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	3	5	69
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	67
5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	5	3	5	70
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	5	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	58
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	68
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	67
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	51

4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	57
4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	71
4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	62
4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	71
5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	68
3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	58
4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	63
3	3	4	4	5	2	4	3	3	5	5	5	2	2	4	2	56
4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	55
3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	5	65
4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	68
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66
5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	61
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	67
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	69
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	66
4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	62
4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	62
3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	55
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	63
3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	57
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	74
5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	5	3	5	66
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3	66
4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	2	4	4	3	3	4	58
3	4	3	4	2	3	3	3	4	5	3	2	3	3	3	3	51
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	58
4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	5	3	61
5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	56
5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	57
4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	1	4	3	1	56
4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	57

5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	57
5	2	4	4	5	5	3	5	2	5	4	5	1	5	3	1	59
5	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	5	3	2	55
4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	66
5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	61
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	67
4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	64
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	67
4	4	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	3	4	3	4	54
4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	63
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	2	4	66
4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	5	2	64
4	4	4	3	3	4	2	4	5	5	4	4	2	3	5	4	60
3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	61
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	61
3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	5	59
4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	5	4	4	3	59
5	3	4	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	63
5	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	61
3	2	4	4	3	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	58
3	2	4	5	4	4	4	3	4	4	2	3	4	5	5	4	60
4	2	3	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	5	5	4	61
3	2	3	5	4	4	5	5	3	4	3	3	5	4	4	3	60
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	66
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	70
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	77
3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	69
3	4	3	4	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	66
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	71
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	4	4	65
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	70
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	67
5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	64
3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	61
5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	66
4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	61
5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	66
5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	64
5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	65
5	4	3	3	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	64

4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	57
4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	72
4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	64
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	60
5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	68
5	4	4	3	4	5	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	66
3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	55
4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	63
3	3	4	4	5	2	4	4	5	5	5	3	3	3	4	5	62
4	4	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	4	4	3	5	59
3	3	4	4	4	5	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	55
4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	68
5	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	67
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	69
5	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	5	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	65
4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	63
4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	62
3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	2	3	51
5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	66
3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	54
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	76
5	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	3	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	61
4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	62
4	4	4	4	4	3	3	3	5	2	4	4	4	4	4	4	60
3	4	3	4	2	3	4	4	5	3	2	4	3	4	3	3	54
4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	58
4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	57
5	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	3	3	4	57
5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	62
4	3	3	3	4	4	2	2	5	4	4	4	4	3	3	3	55
4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	57

5	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	5	4	3	5	59	
5	2	4	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	2	4	3	64	
5	2	3	3	4	3	4	3	5	4	5	5	5	2	3	4	60	
4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	65	
5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	66	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	60	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	64	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	67	
4	4	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	3	4	3	4	54	
4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	65	
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	2	3	65	
4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	5	4	66	
4	4	4	3	3	4	2	4	5	5	4	4	2	3	5	5	61	
3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	61	
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	61	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	67	
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	59	
3	3	4	5	4	4	3	3	4	5	4	1	4	4	4	4	59	
3	3	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	3	4	1	4	62	
4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	69	
4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	69	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	66	
5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	2	4	61
4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	65	
5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	60
5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	59
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	62	
4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	57
4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	63
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	64
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	66
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	61	
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	65
3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	61
4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	3	3	3	4	61
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	3	4	63	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	64
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	58
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	62
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	61

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)			Tingkat signifikansi untuk uji satu arah		
0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005	
Tingkat signifikansi untuk uji dua arah					
0.1	0.05	0.02	0.01	0.001	
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
df = (N-2)			Tingkat signifikansi untuk uji		

			satu arah		
0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005	
Tingkat signifikansi untuk uji dua arah					
0.1	0.05	0.02	0.01	0.001	
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211
df = (N-2)			Tingkat signifikansi untuk uji satu arah		

0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005	
Tingkat signifikansi untuk uji dua arah					
0.1	0.05	0.02	0.01	0.001	
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

df = (N-2)			Tingkat signifikansi untuk uji satu arah		
0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005	
Tingkat signifikansi untuk uji dua arah					
0.1	0.05	0.02	0.01	0.001	
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Titik Persentase Distribusi F

Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)								df untuk pembilang (N1)							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.5 1	19.0 0	19.1 6	19.2 5	19.3 0	19.3 3	19.3 5	19.3 7	19.3 8	19.4 0	19.4 0	19.4 1	19.4 2	19.4 2	19.4 3
3	10.1 3	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
df untuk penyebut (N2)								df untuk pembilang (N1)							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005

36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249

76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392	
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262	
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135	
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011	
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890	
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772	
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657	
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544	
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434	
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327	
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222	
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119	
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019	
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921	
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825	
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731	
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639	
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549	
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460	
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374	
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289	
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206	
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125	
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045	
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967	
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890	
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815	
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741	
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669	
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598	
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528	
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460	
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392	
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326	

115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121		0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122		0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123		0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124		0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125		0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126		0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127		0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128		0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129		0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130		0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131		0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132		0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133		0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134		0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135		0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136		0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137		0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138		0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139		0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140		0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141		0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142		0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143		0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144		0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145		0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146		0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147		0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148		0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149		0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150		0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151		0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152		0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153		0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154		0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400

155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Df	Pr						
	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438

188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam ujung



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Formulir D.2

Hal : Mohon Izin Penjilidan Skripsi

Kepada Yth,
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Uin Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Abdul Hakim

Nim/Jurusan : 13190001 / Ekonomi Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumatera Selatan.

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut menjilid skripsinya agar dapat mengurus skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Penguji Utama

Palembang, Juni 2018

Penguji Kedua


Dinul Alfian Akbar, SE, M.Si

NIP.19780327003121003


Aryanti, SE, MM

NIK.140601101292

Mengetahui,
Wakil Dekan I



Dr. Maftukhatusolikah, M.Ag

NIP. 197509282006042001

BIODATA PENULIS

IDENTITAS DIRI

Nama : Abdul Hakim
Tempat, Tanggal Lahir : Pulau Gemantung, 08 Januari 1994
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Desa Pulau Gemantung ilir, Kec.tanjung Lubuk
: Kab.Ogan Komering ilir, Sumatera Selatan.
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia (WNI)
Orang Tua
Ayah : Burhanuddin
Ibu : Sakdiah
Status Dalam Keluarga : Anak Kandung
No. HP : 082213330345
Email : Abdulhqm37@gmail.com



RIWAYAT PENDIDIKAN

SD NEGERI 3 Pulau Gemantung : (1999-2005)
SMP NEGERI 1 Tanjung Lubuk : (2005-2008)
MA Malnu Pusat menes, Pandeglang, BANTEN : (2008-2011)
UIN RADEN FATAH PALEMBANG : (2013-2018)