ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership style and organizational commitmen on employee performance through turnover intention directly and indirectly. The population and sample in this research were all PT Legrand Indonesia employees, totaling 54 employees. The data collection method uses a questionnaire which is measured using a Likert scale. Data processing was carried out with the help of the Statistical Program for Social Science (SPSS) version 25. Descriptive analysis and verification analysis were the methods used in this research. The results of the descriptive analysis explain that leadership style, organizational commitmen, and employee performance can be categorized as good and bad. The results of hypothesis testing state that leadership style has a positive and significant effect on employee performance both partially and simultaneously. It can be said that organizational commitment has no direct influence on employee performance, but the turnover intention variable has succeeded in mediating the organizational commitment variable so that it can influence employee performance at PT Legrand Indonesia. The regression equation obtained in this research is Y = 8,533 + (0,264) X1 + (0,083) X2.

Keywords: Leadership Style, organizational commitment, Turnover Intention, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *Turnover Intention* secara langsung dan tidak langsung. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Legrand Indonesia bagian produksi yang berjumlah 54 karyawan. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang diukur dengan menggunakan skala likert. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan *Statistic Program for Social Science* (SPSS) versi 25. Analisis deskriptif dan analisis verifikatif merupakan metode analisis yang dilakukan dalam penelitian ini. Hasil analisis deskriptif menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dapat dikategorikan baik, dan *Turnover Intention* dikategorikan buruk. Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dan komitmen organisasi dapat dikatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung namun variabel *Turnover Intention* berhasil memediasi variabel komitmen organisasi sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Legrand Indonesia bagian produksi. Persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah Y = 8,533 + (0,264) X1 + (0,083) X2.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Turnover Intention, Kinerja Karyawan