

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN  
PADA PT MITRA MEGAH SENTOSA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

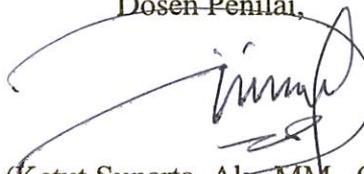
Pada Hari : Rabu Tanggal : 19 / Juli / 2017

Ega Prianih

021113598

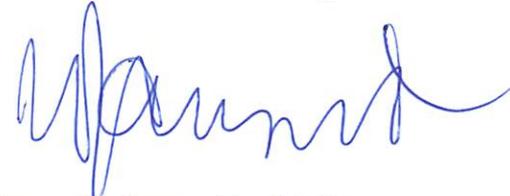
Menyetujui

Dosen Penilai,



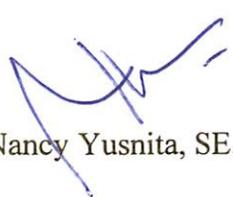
(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA.)

Ketua Komisi Pembimbing,



(Wayan Sudiarsa, Ak., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing,



(Nancy Yusnita, SE., MM.)

## ABSTRAK

EGA PRIANIH, 021113598, Manajemen, Sumber Daya Manusia, Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis Dengan Komitmen Organisasional Karyawan Pada PT Mitra Megah Sentosa. Pembimbing: WAYAN SUDIARSA dan NANCY YUSNITA, 2017.

Gaya kepemimpinan otokratis adalah cara seorang pemimpin dalam memimpin organisasinya yaitu pemimpin yang cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri tanpa mendengarkan saran atau pendapat dari bawahannya. Komitmen organisasional adalah keputusan seorang karyawan untuk tetap berada diorganisasi atau tidak. Tingkat turnover yang tinggi yaitu perbandingan karyawan yang keluar (*resign*) lebih banyak dari karyawan yang masuk, hal tersebut menunjukkan terdapat lemahnya komitmen organisasional karyawan di perusahaan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis hubungan gaya kepemimpinan otokratis dengan komitmen organisasional karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa, dengan menggunakan data kuantitatif berupa hasil kuesioner dengan jumlah responden 43 orang, metode penarikan sampel yaitu *sampling purposive*, metode analisis yang digunakan koefisien korelasi *product moment* menggunakan aplikasi SPSS.

Hasil penelitian berdasarkan kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variable gaya kepemimpinan otokratis dan komitmen organisasional karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa relatif baik. Gaya kepemimpinan otokratis dengan Komitmen organisasional karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,890 dan hasil uji hipotesis dimana  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $12,657 > 2,019$ ). Koefisien determinasi sebesar 0,792 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis memiliki peranan sebesar 0,792 terhadap komitmen organisasional karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Otokratis, Komitmen Organisasional Karyawan

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini dengan judul **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis dengan Komitmen Organisasional Karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa”**.

Penulisan hasil penelitian ini dilakukan sebagai salah satu syarat mengikuti ujian akhir jenjang strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Dengan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki, penulisan Skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak Herdiyana, MM., SE. selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Wayan Sudiarsa, MM., Drs., Ak. selaku Ketua Komisi pembimbing yang telah mengarahkan dan memberi bimbingan selama proses pengerjaan proposal penelitian ini.
4. Ibu Nancy Yusnita, SE., MM. selaku Anggota Komisi pembimbing yang telah mengarahkan dan memberi bimbingan selama proses pengerjaan proposal penelitian ini.
5. Kedua orang tua yang selalu membantu, memberikan doa, dukungan, dan semangat kepada penulis, agar dapat menyelesaikan Skripsi ini.
6. Sahabat-sahabat seperjuangan kelas Manajemen Eksekutif 2013 yang saling membantu satu dengan yang lain dari semester awal samapai selesainya, teman-teman sedosen pembimbing dan teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
7. Ghina Aswari dan Iis Novitasari serta teman-teman yang memberikan bantuan dan dorongan serta berbagai pengalaman pada proses penyusunan skripsi ini.

Saya menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya proposal penelitian ini dapat memberikan manfaat baik dalam bidang pendidikan maupun penerapan di lapangan serta dapat dikembangkan lagi lebih lanjut. Aamiin.

Bogor, Mei 2017

Ega Prianih

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	4
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	4
1.2.2. Perumusan Masalah .....	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	5
1.3.1. Maksud Penelitian .....	5
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Kegunaan Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.2. Gaya Kepemimpinan Otokratis .....	7
2.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	7
2.2.2. Gaya Kepemimpinan Otokratis .....	9
2.2.3. Fungsi Gaya Kepemimpinan.....	10
2.2.4. Indikator Gaya Kepemimpinan Otokratis .....	14
2.3. Komitmen Organisasional .....	11
2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasional .....	11
2.3.2. Komponen Komitmen Organisasional .....	12
2.3.3. Indikator Komitmen Organisasional.....	13
2.4. Penelitian Sebelumnya, Kerangka pemikiran dan Konstelasi Penelitian .....	13
2.4.1. Penelitian Sebelumnya .....	13
2.4.2. Kerangka Pemikiran dan Konstelasi Penelitian .....	15
2.5. Hipotesis Penelitian .....	16
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian .....	17
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	17
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	17
3.3.1. Jenis Penelitian .....	17
3.3.2. Sumber Data Penelitian .....	17
3.4. Operasionalisasi Variabel .....	18

3.5. Metode Penarikan Sampel .....	18
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	19
3.7. Metode Analisis Data .....	22
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	25
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.....	25
4.1.2. Kegiatan Usaha .....	25
4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	26
4.1.3.1. Struktur Organisasi	
PT. Mitra Megah Sentosa .....	26
4.1.3.2. Uraian Tugas PT. Mitra Megah Sentosa .....	26
4.1.3.3. Profil Responden .....	27
4.2. Kondisi Gaya Kepemimpinan Otokratis dengan Komitmen	
Organisasional Karyawan Pada PT. Mitra Megah Sentosa .....	31
4.2.1. Kondisi Gaya Kepemimpinan Otokratis pada	
PT. Mitra Megah Sentosa .....	31
4.3. Pembahasan .....	59
4.3.1. Tujuan Penelitian .....	59
4.3.2. Interpretasi Hasil Penelitian .....	60
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Simpulan .....	61
5.1. Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Hasil Kuesioner Ukuran Terhadap Gaya Kepemimpinan Otokratis Pada PT Mitra Megah Sentosa .....	2
Tabel 2	Data Turn Over Karyawan PT Mitra Megah Sentosa Tahun 2016 ....	3
Tabel 3	Data Absensi Karyawan PT Mitra Megah Sentosa Tahun 2016 .....	3
Tabel 4	Data Keterlambatan Masuk Kerja Karyawan PT Mitra Megah Sentosa Tahun 2016 .....	4
Tabel 5	Ketentuan Umum Absensi PT Mitra Megah Sentosa .....	4
Tabel 6	Operasionalisasi Variabel Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis Dengan Komitmen Organisasional Karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa .....	18
Tabel 7	Bobot nilai jawaban skala likert	
Tabel 8	<i>Case Processing Summary</i> .....	21
Tabel 9	<i>Reliability Statistics</i> .....	22
Tabel 10	<i>Case Processing Summary</i> .....	22
Tabel 11	<i>Reliability Statistics</i> .....	22
Tabel 12	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....	23
Tabel 13	Data Karyawan PT Mitra Megah Sentosa Berdasarkan Jenis Kelamin .....	27
Tabel 14	Data Karyawan PT Mitra Megah Sentosa berdasarkan Usia .....	28
Tabel 15	Data Karyawan PT Mitra Megah Sentosa berdasarkan Masa Kerja ...	29
Tabel 16	Data Karyawan PT Mitra Megah Sentosa Kategori Pendidikan .....	30
Tabel 17	Tabel Data Responden PT Mitra Megah Sentosa .....	30
Tabel 18	Pendapat mengenai “Pimpinan dalam memerintah harus selalu dipatuhi .....	31
Tabel 19	Pendapat Mengenai “Pimpinan Tidak Memberikan Motivasi Dalam Bekerja” .....	32
Tabel 20	Pendapat Mengenai “Pimpinan Mengambil Keputusan Sewenang-wenang” .....	32
Tabel 21	Pendapat mengenai “Saya tidak boleh menolak tugas yang diberikan oleh pimpinan” .....	33
Tabel 22	Pendapat mengenai “Pimpinan menentukan standar kerja yang sulit untuk dicapai” .....	33
Tabel 23	Pendapat mengenai “Pimpinan dalam berbagai kesempatan berusaha untuk menguasai situasi” .....	34
Tabel 24	Pendapat mengenai “Sanksi yang diberikan langsung diputuskan oleh pimpinan” .....	34
Tabel 25	Pendapat mengenai “Pimpinan tidak peduli dengan permasalahan yang dihadapi bawahan” .....	35
Tabel 26	Pendapat mengenai “Pimpinan tidak mau mendengarkan saran yang diberikan” .....	36
Tabel 27	Pendapat mengenai “Kebijakan ditentukan tanpa berkonsultasi dengan bawahan” .....	36

Tabel 28	Pendapat mengenai “Pimpinan tidak memberikan informasi yang terperinci mengenai rencana kerja yang harus dilakukan bawahannya” .....	37
Tabel 29	Pendapat mengenai “Pimpinan tidak mengarahkan karyawannya bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik” .....	37
Tabel 30	Pendapat mengenai “Perintah yang diberikan atasan sering tidak jelas” .....	38
Tabel 31	Pendapat mengenai “Perintah yang diberikan atasan sering sulit dipahami” .....	38
Tabel 32	Pendapat mengenai “Perintah yang diberikan atasan sering tidak mendetail” .....	39
Tabel 33	Gaya Kepemimpinan Otokratis .....	40
Tabel 34	Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Otokratis .....	40
Tabel 35	Sebaran Nilai Interval Gaya Kepemimpinan Otokratis .....	42
Tabel 36	Pendapat mengenai “Saya memberikan usaha terbaik untuk karyawan” .....	42
Tabel 37	Pendapat mengenai “Saya memahami SOP yang berlaku diperusahaan” .....	43
Tabel 38	Pendapat mengenai “Saya berusaha mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan” .....	43
Tabel 39	Pendapat mengenai “Saya memahami <i>jobdesc</i> yang dibebankan oleh perusahaan” .....	44
Tabel 40	Pendapat mengenai “Saya berusaha memaksimalkan hasil kerja” .....	44
Tabel 41	Pendapat mengenai “Saya berusaha selalu hadir pada hari kerja” .....	45
Tabel 42	Pendapat mengenai “Saya berusaha mengurangi ketidakhadiran” .....	46
Tabel 43	Pendapat mengenai “Saya tidak hadir dikantor hanya jika betul-betul dalam keadaan terpaksa” .....	46
Tabel 44	Pendapat mengenai “Saya berusaha menghindari ketidakhadiran karena alasan sepele” .....	47
Tabel 45	Pendapat mengenai “Saya memaksimalkan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan” .....	47
Tabel 46	Pendapat mengenai “Saya ingin diperusahaan ini sampai pensiun” ...	48
Tabel 47	Pendapat mengenai “Saya bahagia menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini” .....	48
Tabel 48	Pendapat mengenai “Saya bangga menjadi bagian dalam perusahaan ini” .....	49
Tabel 49	Pendapat mengenai “Saya merasa memiliki sedikit pilihan pekerjaan jika meninggalkan perusahaan ini” .....	49
Tabel 50	Pendapat mengenai “Saya memiliki rasa memiliki yang kuat pada perusahaan ini” .....	50
Tabel 51	Pendapat mengenai “Saya bekerja diperusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya” .....	51
Tabel 52	Pendapat mengenai “Saya berusaha datang tepat waktu sesuai aturan yang berlaku” .....	51

Tabel 53	Pendapat mengenai “Saya pulang dari kantor sesuai jam kerja yang berlaku” .....	52
Tabel 54	Pendapat mengenai “Saya datang tepat waktu walaupun kemarin kerja lembur” .....	52
Tabel 55	Pendapat mengenai “Saya berusaha melaksanakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan” .....	53
Tabel 56	Pendapat mengenai “Saya berusaha menyelesaikan setiap tugas yang diberikan” .....	53
Tabel 57	Komitmen Organisasi Karyawan .....	54
Tabel 58	Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional Karyawan .....	55
Tabel 59	Sebaran Nilai Interval Komitmen Organisasional Karyawan .....	56
Tabel 60	<i>Correlations</i> .....	57
Tabel 61	Nilai Interval Koefisien .....	57
Tabel 62	Model Summary .....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Data Penjualan 2015-2016 PT Mitra Megah Sentosa .....	3
Gambar 2	Konstelasi Penelitian .....	16
Gambar 3	Uji Hipotesis satu arah .....	24
Gambar 4	Struktur Organisasi PT Mitra Megah Sentosa .....	26
Gambar 5	Grafik Data Karyawan PT Mitra Megah Sentosa berdasarkan Jenis Kelamin .....	28
Gambar 6	Grafik Data Karyawan PT Mitra Megah Sentosa Berdasarkan Usia .....	29
Gambar 7	Grafik Data Karyawan PT Mitra Megah Sentosa Kategori Masa Kerja .....	29
Gambar 8	Grafik Data Karyawan PT Mitra Megah Sentosa Kategori Pendidikan .....	30
Gambar 9	Grafik Total Responden PT Mitra Megah Sentosa.....	31
Gambar 10	Histogram Gaya Kepemimpinan Otokratis .....	41
Gambar 11	Histogram Komitmen Organisasional Karyawan .....	55
Gambar 12	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis .....	58

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Otokratis
- Lampiran 2 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Otokratis
- Lampiran 3 Uji Validitas Komitmen Organisasional Karyawan
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional Karyawan
- Lampiran 5 Kuesioner Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis (X)
- Lampiran 6 Kuesioner Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis (X)
- Lampiran 7 Hasil Jawaban Responden Kuesioner Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis (X)
- Lampiran 8 Hasil Jawaban Responden Kuesioner Penelitian Variabel Komitmen Organisasional Karyawan (Y)

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan di dalam organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja (Bohlander dan Snell, 2010: 4). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, kita dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan sesuai dengan tujuan organisasi.

PT Mitra Megah Sentosa terletak di Jl. RC Veteran No.63 Bintaro - Jakarta Selatan yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang property. Untuk lokasi proyeknya sendiri terletak di Jl. Raya Bogor KM.49 Cibinong-Bogor yang bernama Metro Residence. Dimana untuk diproyek tersebut memiliki 43 karyawan, yang terdiri dari 3 (tiga) divisi, yaitu: divisi marketing, divisi tehnik, dan divisi estate. Dan untuk proyek Metro Residence berjalan sejak Maret 2009.

PT Mitra Megah Sentosa menginginkan adanya komitmen organisasi yang kuat dari setiap karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Komitmen kuat dalam organisasi menjadi urgensi yang tidak mungkin ditawar lagi untuk kelangsungan hidup organisasi serta pengembangan organisasi. Selain berpengaruh terhadap perusahaan, komitmen individu yang kuat dalam bekerja akan membantu untuk menunjukkan kinerja terbaiknya yang pada akhirnya berdampak pada karier karyawan tersebut. Sehingga komitmen organisasional menjadi faktor strategis dalam kepentingan organisasi dan karyawan.

Sebuah perusahaan membutuhkan figur atau sosok kepemimpinan yang mampu memotivasi, mengkoordinasi orang-orang atau karyawan kedalam kelompok kerja serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama. Menurut Kartini Kartono (2008:34) Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Rivai (2014:42) kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

Greenberg dan Baron (2003: 160) memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan di mana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasi dan/atau tidak ingin meninggalkannya. Sementara itu, pendapat lain mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi (Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien, 2011: 72).

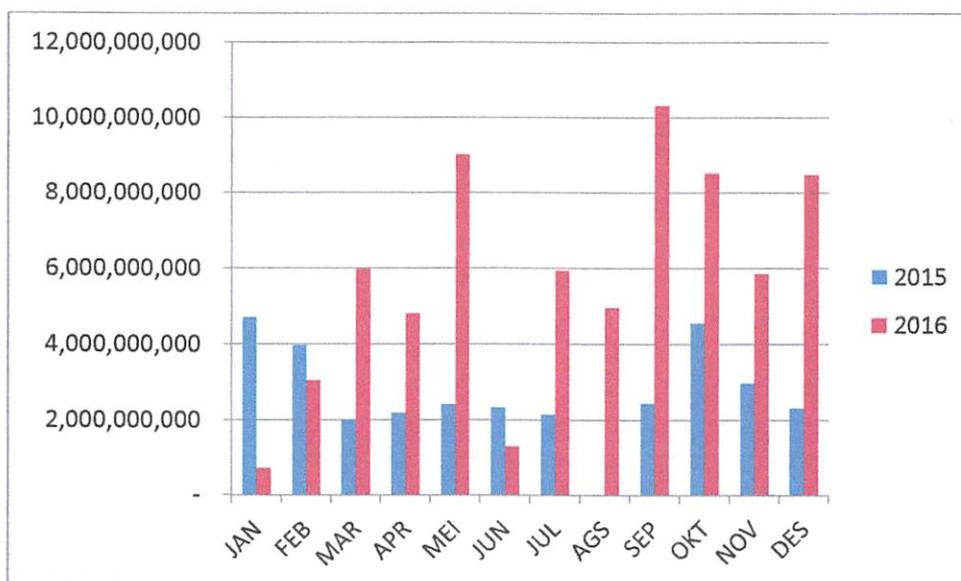
Namun pada praktiknya, banyak karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri dari PT Mitra Megah Sentosa dengan berbagai macam alasan seperti gaji rendah, lingkungan kerja tidak nyaman dan kepemimpinan atasan yang kurang baik. Hal ini menunjukkan lemahnya komitmen organisasional karyawan yang bekerja pada PT Mitra Megah Sentosa. Peningkatan karyawan resign (mengundurkan diri) membuat PT Mitra Megah Sentosa mengalami tingkat turnover yang cukup tinggi dan absensi serta tingkat keterlambatan kerja karyawan .

Pada PT Mitra Megah Sentosa yang dijadikan sebagai obyek penelitian, saya mendapatkan data yang mengidentifikasi bahwa: PT Mitra Megah Sentosa identik oleh seorang figure pimpinan, pengaruh dari pimpinan sangat besar sekali kepada karyawan.

Tabel 1  
Data Hasil Kuesioner Ukuran Terhadap Gaya Kepemimpinan Otokratis  
Pada PT Mitra Megah Sentosa

No.	Pertanyaan	Pendapat	
		S	TS
1	Pimpinan saya memberi perintah yang harus dipatuhi	86%	14%
2	Kebijakan ditentukan tanpa konsultasi dengan bawahan	67%	33%
3	Pimpinan saya meminta agar karyawan mengikuti aturan-aturan yang ada	93%	7%
4	Pimpinan saya tidak menerima masukan dari bawahannya	73%	27%
5	Pimpinan saya paham apa yang diharapkan dari pegawai pada saat melakukan penugasan	73%	27%
6	Pimpinan saya menganggap organisasi sebagai milik pribadi	60%	40%
7	Pimpinan saya tidak menerima alasan yang dikemukakan bawahan untuk hal apapun	67%	33%

Data di atas merupakan data dari variable X (Gaya Kepemimpinan Otokratis), dari hasil jawaban responden yaitu karyawan PT Mitra Megah Sentosa cenderung memiliki gaya kepemimpinan otokratis.



Gambar 1  
Data Penjualan 2015-2016  
PT Mitra Megah Sentosa

Dari data di atas dapat dilihat bahwa terjadi ketidak stabilan penjualan di PT Mitra Megah Sentosa, yang membuktikan bahwa karyawan memiliki komitmen kerja yang rendah karena hasil pekerjaan karyawan yang kurang baik.

Tabel 2  
Data Turn Over Karyawan  
PT Mitra Megah Sentosa Tahun 2016

Divisi	Tahun												Jml
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agust	Sep	Okt	Nop	Des	
Marketing	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	3
Tehnik	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Estate	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	2

Dari data tersebut di atas dapat dilihat bahwa tingkat turn over di PT Mitra Megah Sentosa setiap divisi mengalami turn over yang tinggi dan kurang baik bagi perusahaan yang membuktikan bahwa komitmen organisasional yang rendah.

Tabel 3  
Data Absensi Karyawan  
PT Mitra Megah Sentosa Tahun 2016

Kategori	Jumlah Karyawan	Tahun 2016												Jml	%
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sep	Okt	Nop	Des		
Sakit	43	2	1	2	0	2	2	0	1	1	1	2	2	16	37%
Izin	43	0	1	1	1	0	1	1	0	1	2	1	0	9	21%
Alfa	43	1	0	1	0	1	1	0	1	0	2	1	0	8	19%

Dari data absensi di atas terdapat tingkat absensi yang kurang baik dengan jumlah karyawan 43 orang dan data absensi yang tinggi di tahun 2016.

Tabel 4  
Data Keterlambatan Masuk Kerja Karyawan  
PT Mitra Megah Sentosa Tahun 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Keterlambatan Masuk Kerja (Hari)	%
Jan	43	24	13	1,26
Feb	43	24	18	1,74
Mar	43	25	17	1,58
Apr	43	26	19	1,70
Mei	43	24	16	1,55
Jun	43	26	20	1,79
Jul	43	20	17	1,98
Agust	43	26	13	1,16
Sep	43	25	18	1,67
Okt	43	26	19	1,70
Nop	43	26	21	1,88
Des	43	25	24	2,23

Dari data keterlambatan masuk kerja di atas dapat dilihat bahwa mengalami ketidakstabilan dan mengalami peningkatan pada bulan Desember.

Tabel 5  
Ketentuan Umum Absensi PT Mitra Megah Sentosa

Hari	Jam Kerja
Senin – Jumat	09.00 – 17.00
Sabtu	09.00 – 15.00
Istirahat	12.00 – 13.00
Minggu	Libur

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hal tersebut guna memperoleh data sebagai bahan penyusunan skripsi dengan mengambil judul **“HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA PT MITRA MEGAH SENTOSA”**.

## 1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

### 1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan diteliti. Gaya kepemimpinan otokratis yang diterapkan di perusahaan dan tingkat komitmen organisasional yang masih rendah. Dari tingkat Turn over, absensi dan data kehadiran karyawan PT Mitra Megah Sentosa dilihat ada hubungan dari gaya kepemimpinan otokratis dengan komitmen organisasional seorang karyawan. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

- a. Seperti apa Gaya Kepemimpinan Otokratis di PT Mitra Megah Sentosa?
- b. Seperti apa Komitmen Organisasional Karyawan di PT Mitra Megah Sentosa?
- c. Bagaimana Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis dengan Komitmen Organisasional Karyawan di PT Mitra Megah Sentosa?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi organisasi atau perusahaan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas sebagai bahan masukan dalam penyusunan proposal penelitian. Selain itu dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah serta organisasi atau perusahaan guna meningkatkan komitmen organisasional.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan Otokratis pada PT Mitra Megah Sentosa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Komitmen Organisasional karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis dengan Komitmen Organisasional karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis
  - a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan penulis mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan Komitmen Organisasional karyawan.
  - b. Bagi pembaca, penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian dan perbandingan serta dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna mengenai gaya kepemimpinan dan Komitmen Organisasional karyawan
2. Kegunaan Praktis
 

Kegunaan praktis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara lebih jelas peranan pemimpin dalam meningkatkan Komitmen Organisasional karyawan guna meningkatkan sumber daya manusia dalam organisasi.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Manajemen SDM

##### 2.1.1. Pengertian Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Berikut ini adalah beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli. :

Menurut Gerry Dessler (2011: 31) *“Human Resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns”*. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Bohlander dan Snell (2010: 4)

*“Personal management is the planning organizing directing, and controlling of the procurement, development, competition, integration, maintenance, and separation of human resources to the and that individual, organizational, and societal objectives are accomplished”*. Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat.

Edwin B. Hippo (1981:16)

Menurut Cushway (2002: 4-6) bahwa : “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari proses organisasi dalam mencapai tujuan.”

Menurut Mathis & Jackson (2012:5) dan Hasibuan (2012:23) bahwa : “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di perusahaan.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat adanya persamaan antara definisi Mathis & Jackson (2012:5) dan Hasibuan (2012:23), Bohlander dan Snell (2010:4) serta Cushway (2002: 4-6) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan di dalam organisasi tersebut.

### **2.1.2. Fungsi Manajemen SDM**

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005:34) antara lain:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

## **2.2. Gaya Kepemimpinan Otokratis**

### **2.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Wijaya Supardo (2006:4) bahwa : “Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.”

Menurut Newstrom, Devis (2002:29) bahwa : “*Leadership style is the manne and approach of providing direction, implementing plans, and motivating people. As seen by the employees, it includes the total pattern of explit and implicit actions performed bytheir leader.*”

Menurut Yayat M Herujito (2006:188) bahwa : “Gaya Kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktakan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi.”

Menurut Wijaya Supardo (2006:4) bahwa : “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.”

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2014:42)

Stephen P. Robbins & judge (2007:22) bahwa : “*Leadership style is the way a person uses to influence a group toward the achievement of the target.*”

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Usaha menyelaraskan persepsi diantara orang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Miftah Thoha (2010:49)

Berdasarkan pengertian-pengertian gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Berbagai penelitian tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan para ahli mendasarkan pada asumsi bahwa pola perilaku tertentu pemimpin dalam mempengaruhi bawahan ikut menentukan efektifitasnya dalam pemimpin. Berbagai jenis tipe dan gaya kepemimpinan banyak dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Dalam melakukan motivasi kepada bawahannya, berbagai cara yang dilakukan oleh seseorang pemimpin yakni dengan melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi.

### 2.2.2. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Pengertian kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. Gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. (Young dalam Kartono, 2003:21)

Gaya kepemimpinan otokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan. (Robbins dan Coulter, 2002:460)

Menurut Rivai (2014:42) bahwa : “Kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

Menurut Thoah (2013:49) bahwa : “Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang di dasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.”

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. (Hasibuan, 2007:170)

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya. (Sutikno, 2014:35)

### 2.2.3. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2003:50-53) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu.

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/ organisasi. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti:

- a. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi.

Menurut Stephen Covey dan Antonio (2007:20) menekankan bahwa seorang pemimpin harus memiliki empat fungsi kepemimpinan yakni sebagai perintis (*pathfinding*), penyelarar (*aligning*), pemberdaya (*empowering*), dan panutan (*modeling*).

1. Fungsi Perintis (*pathfinding*) mengungkapkan bagaimana upaya sang pemimpin memahami dan memnuhi kebutuhan utama para *stakeholders*-nya, misi dan nilai-nilai yang dianutnya, serta berkaitan dengan visi dan strategi, yaitu kemana perusahaan akan dibawa dan bagaimana agar sampai kesana.
2. Fungsi Penyelarar (*aligning*) berkaitan dengan bagaimana pemimpin menyelaraskan keseluruhan system dalam organisasi perusahaan agar mampu bekerja dan saling sinergis. Sang pemimpin harus memahami betul apa saja bagian-bagian dalam system organisasi perusahaan. Kemudian ia menyelaraskan bagian-bagian tersebut agar sesuai dengan strategi untuk mencapai visi yang telah digariskan.
3. Fungsi Pemberdayaan (*empowering*) berhubungan dengan upaya pemimpin untuk menumbuhkan lingkungan agar setiap orang dalam organisasi perusahaan mampu melakukan yang terbaik dan selalu mempunyai komitmen yang kuat (*committed*). Seorang pemimpin harus memahami sifat pekerjaan atau tugas yang diembannya.
4. Fungsi Panutan (*modeling*) mengungkap bagaimana agar pemimpin dapat menjadi panutan bagi para karyawannya. Bagaimana dia bertanggungjawab atas tutur kata, sikap, perilaku, dan keputusan-keputusan yang diambilnya. Sejauh mana ia melakukan apa yang dikatakannya.

#### 2.2.4. Indikator Gaya Kepemimpinan Otoraktis

Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otokratis tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Indikator kepemimpinan otokratis :

- Memberikan perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi.
- Menentukan kebijakan untuk semua pihak, tanpa berkonsultasi dengan anggota.
- Tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana yang akan datang, akan tetapi hanya memberitahukan pada setiap anggota kelompoknya langkah-langkah yang akan dilakukan.

### 2.3. Komitmen Organisasional

#### 2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasional

Sebuah organisasi yang sehat harus mempunyai komitmen dari setiap karyawan untuk bersedia memberikan kinerja terbaik dan loyalitas yang tinggi. Komitmen sangat penting dalam organisasi agar semua kegiatan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien.

Menurut Allen dan Meyer (1997:179) menyatakan bahwa : “Komitmen organisasional adalah kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi dan mempengaruhi keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi tersebut.”

Definisi dari komitmen organisasi yang focus pada persepsi mengenai kerugian yang disebutnya *cognitive-continuance commitment*. Dalam definisi ini, komitmen organisasi dipandang sebagai keuntungan yang diasosiasikan dengan mempertahankan keterlibatan dalam organisasi dan kerugian yang diasosiasikan dengan organisasi. (Kanter dalam Allen dan Meyer, 1997:180)

Komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai: (a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. (Luthans, 2011: 147)

Komitmen organisasional adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk

mengejar pekerjaan lain (*turns over*). Colquitt, LePine, dan Wesson (2011: 69)

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2016 : 187) menyatakan bahwa : “Komitmen Organisasional sebagai suatu tingkatan di mana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/atau tidak ingin meninggalkannya.”

Dari berbagai pendapat tentang komitmen tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

### 2.3.2. Komponen Komitmen Organisaional

Luthans, Colquitt, LePine, dan Wesson dalam Wibowo (2016: 189) mengemukakan bahwa komitmen organisasional memiliki tiga buah komponen, yaitu:

1. Komitmen afektif yaitu merujuk pada keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu pada organisasi dimana dia menjadi anggotanya. Hubungan emosional yang kuat akan berdampak pada keinginan individu untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Individu dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada pada suatu organisasi karena mereka memang menginginkannya.
2. Komitmen kontinuans yaitu merujuk pada kesadaran akan kerugian yang akan didapat bila individu meninggalkan organisasi. Kecendrungan individu bertahan dalam komponen kontinuans karena mereka merasakan kebutuhan untuk mempertahankan keanggotaannya. Selain itu karyawan juga mempertimbangkan hal-hal yang sudah diinvestasikan selama bekerja di organisasi.
3. Komitmen normatif yaitu merefleksikan perasaan individu akan kewajibannya untuk tetap bertahan pada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif karena adanya tekanan normatif yang terinternalisasi dalam diri karyawan selama proses sosialisasi nilai-nilai pada masa awal bergabung. Hal ini akan mengakibatkan tanggung jawab moral untuk bertahan dalam organisasi.

Mowday, Porter dan Steers dalam Dajani (2009: 92) menyatakan definisi dari komitmen organisasional yaitu bahwa komitmen keorganisasian merupakan kekuatan relative mengenai identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi dengan didasari tiga komponen yaitu:

1. Keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Keinginan untuk mengerahkan energy yang penuh atas organisasi.

3. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi.

### 2.3.3. Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Wibowo (2016:200) dampak dari komitmen organisasional adalah sebagai berikut;

1. *Job performance*, karyawan dengan komitmen afektif terhadap organisasi akan bekerja lebih keras dan performa mereka lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang komitmen afektifnya lemah. Hal ini terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat termotivasi untuk menampilkan performa kerja lebih baik.
2. *Absenteeism*, komitmen berkorelasi signifikan dengan absensi yang dilakukan secara disengaja. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan lebih jarang absen dari pekerjaannya daripada karyawan dengan komitmen afektif.
3. *Tenure* (lama bekerja), karyawan mungkin memerlukan sejumlah pengalaman tertentu dalam organisasi untuk mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi atau pelayanan jangka panjang yang dilakukan karyawan membuat ia terikat secara afektif terhadap organisasi.
4. *Turnover*, komitmen organisasi berkorelasi negative dengan perilaku turnover yang dilakukan secara sengaja. Secara khusus karyawan dengan komitmen kontinuans cenderung untuk bertahan dalam organisasi.
5. *Tardiness* (Keterlambatan), komitmen organisasi berkorelasi negative dengan keterlambatan. Hadir secara tepat waktu ke tempat kerja merupakan representasi sikap positif terhadap organisasi. Penurunan angka keterlambatan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan.

## 2.4. Penelitian Sebelumnya, Kerangka Pemikiran & Konstelasi Penelitian

### 2.4.1. Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Muhammad Fauzan Baihaqi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan;</li> <li>• komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan;</li> <li>• komitmen organisasi</li> </ul>	Peneliti sebelumnya menggunakan 4 variabel sedangkan peneliti saat ini menggunakan 2 variabel yaitu gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional

	<p>Indonesia Area Yogyakarta ) FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG 2010</p>	<p>secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• komitmen organisasi secara positif dan signifikan juga memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>• Berdasarkan hasil analisis regresi pengujian H1 menyatakan bahwa nilai F-test sebesar 7.189 dengan signifikansi 0.009. Untuk nilai koefisien standardized beta pada analisis regresi ini sebesar 0.260, nilai Standardized Coefficients Beta (S.C Beta) merupakan nilai path atau jalur. Sedangkan nilai koefisien regresi (b) variabel Gaya kepemimpinan sebesar 0.104 dan nilai t-test sebesar 2.681 dengan nilai signifikansi 0.009. Nilai koefisien regresi (b) dan t-test tersebut menggunakan tingkat <math>\alpha</math> (signifikan) sebesar 0.05, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil ini menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi adalah positif dan signifikan. <p>Saran-saran untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya menambah sampel dan memperluas cakupan penelitian, mempertimbangkan variable variable lain yang masih erat kaitannya dengan variabel-variabel dalam penelitian ini.</p> <p>Populasi penelitian ini</p> </li></ul>	<p>Peneliti sebelumnya</p>
	<p>Sovya Desianty</p>		

2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional Pada PT POS Indonesia (Persero) Semarang EKSTENSI FE UNLIP	karyawan PT Pos btdonesia (Persero) Semarang yang meliputi kantor pos cabang Kota Semarang dan Labupaten Demak. Jumlah sampel sebanyak 150 responden yang diambil dengan teknik proportional random sampling. Metode analisis adalah kualitatif dan kuantitatif Analisis kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan uji regresi berganda dengan uji hipotesis yang ditetapkan pada tingkat signifikansi 5 %. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 0,636X_1 + 0,184X_2$ , dari persamaan tersebut diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan besar pengaruh yang berbeda. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional. A Juml Studl Manajemen & Organleas1 Vol. 2 No. 1 Januari 2005 undip	menggunakan statistik Regresi sedangkan peneliti saat ini menggunakan statistik korelasi
----	---	---	--

#### 2.4.2. Kerangka Pemikiran dan Konstelasi Penelitian

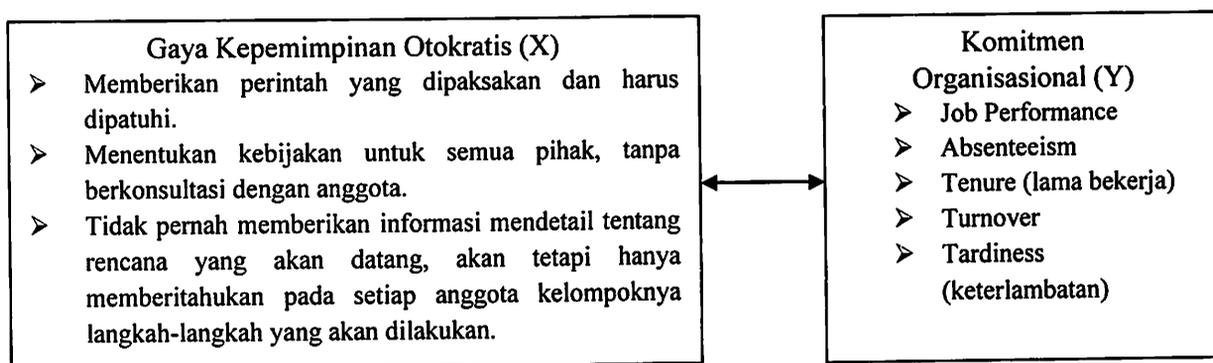
Hubungan antara gaya kepemimpinan otokratis dengan komitmen organisasional karyawan. Gaya kepemimpinan otokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan. (Robbins dan Coulter, 2002:460)

Menurut Allen dan Meyer (1997:179) menyatakan bahwa : “Komitmen organisasional adalah kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan

dengan organisasi dan mempengaruhi keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi tersebut.”

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok untuk menjalankan organisasi demi kemajuan perusahaan, akan tetapi jika seorang pimpinan dalam suatu perusahaan memiliki gaya kepemimpinan otokratis maka akan menyebabkan ketidaknyamanan pada karyawan.

Seluruh karyawan ditempat kerja harus diberikan banyak kesempatan untuk merasakan berkomitmen pada organisasi, Meyer & Allen (1997) menemukan bahwa karyawan yang memiliki hubungan yang baik langsung dengan kelompok kerja, mereka memiliki tingkat yang lebih tinggi berkomitmen. Mereka membicarakan ide mereka bahwa jika karyawan secara langsung berkomitmen untuk kelompok mereka, komitmen mereka terhadap organisasi secara keseluruhan akan lebih tinggi.



Gambar 2  
Konstelasi Penelitian

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan masalah yang dipaparkan, maka penulis menduga dengan hipotesis yaitu :

Terdapat hubungan gaya kepemimpinan otokratis dengan komitmen organisasional karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif korelasional mengenai hubungan antara variabel gaya kepemimpinan otokratis dengan variabel komitmen organisasional karyawan.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **1) Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan otokratis dan komitmen organisasional karyawan. Dimana gaya kepemimpinan otokratis sebagai variabel independen dan komitmen organisasional sebagai variabel dependen.

##### **2) Unit Analisis**

Unit analisis dalam penelitian ini adalah populasi dari karyawan PT Mitra Megah Sentosa sebanyak 43 orang, yaitu sumber data diperoleh dari respon setiap karyawan yang menjadi sampel.

##### **3) Lokasi Penelitian**

Subyek yang akan diteliti adalah PT Mitra Megah Sentosa yang berlokasi di Jln. Raya Bogor km. 49 PT Mitra Megah Sentosa adalah sebuah Badan usaha yang bergerak dalam bidang usaha properti.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1. Jenis Penelitian**

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif dan kuantitatif. Alasan memilih data kualitatif karena data yang diperoleh merupakan hasil dari observasi dan wawancara. Sedangkan alasan untuk memilih data kuantitatif karena agar memudahkan dalam pengolahan data kualitatif yang diperoleh dengan cara memberikan penelitian ini menggunakan skala ordinal (sangat setuju = 5; setuju = 4; ragu-ragu = 3; tidak setuju = 2; dan sangat tidak setuju = 1) sebagaimana yang disarankan oleh Lickert. Skala Lickert ini dipakai untuk mengetahui dan mengukur persepsi responden mengenai sesuatu hal mengenai variabel penelitian.

##### **3.3.2. Sumber Data Penelitian**

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder :

- a. Data primer karena data diperoleh langsung oleh peneliti dari unit analisisnya yaitu semua individu atau karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa.
- b. Data sekunder diperoleh peneliti secara tidak langsung, yang diperoleh berupa dokumen perusahaan yang digunakan sebagai kebutuhan penelitian.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka penulis mengklasifikasikan variabel-variabel kedalam 2 kelompok yaitu:

#### 1. Variabel independen

Yaitu variabel yang mempengaruhi menjadi sebab, dalam makalah ini yang menjadi variabel independen adalah gaya kepemimpinan otokratis dimana pemimpin yang dimaksud disini adalah Direktur PT Mitra Megah Sentosa.

#### 2. Variabel dependen

Yaitu variabel yang dipengaruhi atau bisa disebut menjadi akibat. Dalam makalah ini yang menjadi variabel dependen adalah komitmen organisasional karyawan.

Selanjutnya kedua variabel tersebut dituangkan kedalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 6  
Operasionalisasi Variabel  
Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis Dengan  
Komitmen Organisasional Karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Gaya Kepemimpinan Otoraktis (X)	➤ Memberikan perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi.	➤ Karyawan tidak diperbolehkan membangkang perintah, perintah wajib dilaksanakan tanpa alasan.	Ordinal
	➤ Menentukan kebijakan untuk semua pihak, tanpa berkonsultasi dengan anggota.	➤ Mengambil keputusan sepihak	Ordinal
	➤ Tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana yang akan datang, akan tetapi hanya memberitahukan pada setiap anggota kelompoknya langkah-langkah yang akan dilakukan.	➤ Karyawan hanya menjalankan tugas yang sudah ditentukan.	Ordinal
Komitmen Organisasional (Y)	➤ Job Performance	➤ Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal.	Ordinal
	➤ Absenteeism	➤ Karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi akan jarang absen.	Ordinal
	➤ Tenure (lama bekerja)	➤ Karyawan merasa memiliki organisasi sehingga karyawan bertahan dalam organisasi.	Ordinal
	➤ Turnover	➤ Karyawan tidak merasa nyaman sehingga timbulnya turnover.	Ordinal
	➤ Tardiness (keterlambatan)	➤ Hadir secara tepat waktu ke tempat kerja.	Ordinal

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan di PT Mitra Megah Sentosa. Penarikan sampel ditujukan untuk memudahkan penulis dalam melakukan

penelitian. Sampel merupakan perwakilan dari populasi penelitian. Dengan adanya sampel, maka waktu, tenaga dan biaya yang dikeluarkan oleh penulis menjadi lebih efisien. Metode Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. Dengan metode ini pemilihan anggota populasi dilakukan secara random, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang untuk terpilih sebagai sampel. Teknik yang digunakan adalah *Proporsional Random*. Dengan teknik ini, sampel dipilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sama besar, sehingga menjamin agar sampel yang terpilih bisa mewakili semua populasinya. PT Mitra Megah Sentosa memiliki 43 karyawan.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan prosedur pengambilan data sebagai berikut :

#### 1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara terhadap pihak PT Mitra Megah Sentosa untuk mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan penelitian.

#### 2. Observasi

Observasi terhadap kegiatan perusahaan sebagai subjek penelitian, yang diteliti dengan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menunjang pengumpulan data serta mempelajari berbagai berkas yang ada serta peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ditetapkan perusahaan sebagai objek penelitian.

#### 3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mencatat, mengutip dan melampirkan data baik berupa dokumen perusahaan, teori-teori pendukung dan hal lain yang mendukung penelitian.

#### 4. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data yang memuat semua daftar pertanyaan yang diajukan pada para manajemen perusahaan dan karyawan sebagai responden. Dalam penelitian ini, kuisisioner akan diberikan secara langsung kepada karyawan PT Mitra Megah Sentosa yang ditetapkan menjadi sampel. Kemudian pertanyaan dalam kuisisioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Pertanyaan dalam kuisisioner berkaitan dengan variabel penelitian yaitu Gaya kepemimpinan otokratis (X) dan komitmen organisasional (Y). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dalam hal ini pilihan jawaban yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 7  
Bobot nilai jawaban skala likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2014, 169)

Pengambilan data menggunakan teknik kuisisioner kemudian dilakukan uji validitas dan realibilitas.

#### 1. Uji Validitas

Sebelum instrument/alat ukur digunakan untuk mengumpul-pulkan data penelitian, maka perlu dilakukan uji coba kuesioner untuk mencari kevalidan dan reabilitas alat ukur tersebut. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah alat tersebut valid, valid artinya ketepatan mengukur sebuah variabel yang akan diukur. Jika ada butir pertanyaan kuesioner yang tidak valid maka butir pertanyaan kuesioner tersebut dapat diganti atau dibuang.

Menurut Ghozali (2011,52) Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid. Sedangkan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

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

Sugiyono (2011:183)

Keterangan:

Rxy = Menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan

R = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan

X = Skor untuk pernyataan yang dipilih

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

Dengan  $n = 30$  maka dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya adalah sebagai berikut:

- Jika  $r > 0,361$  maka item pernyataan tersebut valid.
- Jika  $r < 0,361$  maka item pernyataan tersebut tidak valid.

❖ Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Otokratis

Uji validitas dari variabel gaya kepemimpinan otokratis dapat dilihat pada lampiran 1 dan 2 bahwa hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS 20 tersebut dari 18 item pertanyaan, 3 item dinyatakan tidak valid karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Sedangkan 15 item lainnya dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk pembahasan bab selanjutnya.

❖ Uji Validitas Komitmen Organisasional Karyawan

Uji validitas dari variabel komitmen organisasional karyawan dapat dilihat pada lampiran 3 dan 4 bahwa hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS 20 tersebut dari 25 item pertanyaan, 4 item dinyatakan tidak valid karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Sedangkan 21 item lainnya dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk pembahasan bab selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (tingkat kepercayaan) data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila diadakan pengamatan ulang. Keandalan ini terutama berhubungan dengan kemampuan peneliti untuk mencari data (dalam bentuk kuesioner). Reliabilitas merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil Pengukuran relatif konsisten, pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Menguji reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan rumus :

*Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right\}$$

Keterangan :

$r_i$  = Nilai Reliabilitas

$k$  = Nilai koefisien korelasi antara belahan pertama dan kedua

$\sum s_i^2$  = Mean Kuadrat kesalahan

$S_{i2}$  = Varians total

(Harbani Pasolong, 2012,178)

❖ Uji Reliabilitas Item Gaya Kepemimpinan Otokratis

Tabel 8

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

Dari hasil output diatas *case processing summary* menjelaskan bahwa jumlah data yang valid untuk diproses dengan N 30 dengan persentase 100%

Tabel 9

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	18

Sebagaimana hasil yang dapat dilihat pada table 8 dan 9. *Reliability Statistics* menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* 0,845 > *r tabel* 0,361 yang dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliable atau valid.

## ❖ Uji Reliabilitas Item Komitmen Organisasional Karyawan

Tabel 10

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

Dari hasil output diatas *case processing summary* menjelaskan bahwa jumlah data yang valid untuk diproses dengan N 30 dengan persentase 100% .

Tabel 11

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	25

Sebagaimana hasil yang dapat dilihat pada tabel 11. *Reliability Statistics* menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* 0,907 > *r tabel* 0,361 yang dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliable atau valid.

**3.7 Metode Analisis Data**

Metode analisis yang penulis gunakan adalah analisis regresi linier sederhana, dan uji hipotesis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel X Gaya kepemimpinan otokratis terhadap variabel Y komitmen organisasional karyawan.

## 1. Analisis Koefisien Korelasi ( r )

Menurut Siregar (2013,250) Analisis korelasi adalah suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau arah hubungan di antara dua variabel atau lebih, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam menganalisis hubungan variabel-variabel dalam penelitian ini lebih kepada bentuk hubungan kausal dimana hubungan antara dua variabel yang bersifat mempengaruhi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka

pembuktiannya perlu dihitung terlebih dahulu menggunakan perhitungan koefisien korelasi.

Menurut Siregar (2013,251) koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih, atau juga dapat menentukan arah kedua variabel. Nilai kekuatan hubungan koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1. sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Untuk pedoman penafsiran besar kecilnya koefisien korelasi dapat dibantu dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 12  
Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,100	Sangat kuat

Siregar(2013,152)

Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \Sigma xy \cdot \Sigma x \Sigma y}{\sqrt{n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2} \sqrt{n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi yang dicari

$\Sigma x$  = Total jumlah dari variabel X

$\Sigma y$  = Total jumlah dari variabel Y

$\Sigma xy$  = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y

$\Sigma x^2$  = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

$\Sigma y^2$  = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

n = Banyaknya pasangan data X dan Y

## 2. Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Uji  $R^2$  atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2 = 0$ ), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila  $R^2 = 1$ , artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila  $R^2 = 1$ , maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh  $R^2$  nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

Menurut Santoso dalam buku (Priyatno, 2008:81), *Adjusted R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari *R square* dari angka ini bisa memiliki harga negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R<sup>2</sup>* sebagai koefisien determinasi.

### 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan nyata gaya kepemimpinan organisasional terhadap komitmen organisasional karyawan pegawai dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien korelasinya. Langkah-langkahnya:

#### a. Menentukan hipotesis statistik

$H_0: \rho \leq 0$ ; Tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan otokratis dengan komitmen organisasional karyawan.

$H_1: \rho > 0$ ; Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan otokratis dengan komitmen organisasional karyawan.

#### b. Menentukan nilai $t_{table}$

Nilai t table, diperoleh dari table t dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0.05$  dan  $df = n-2$

$t_{hitung}$  dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_h = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana :

$t_h$  :  $t_{hitung}$

r : koefisien korelasi

n : jumlah sample

Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujinya adalah:

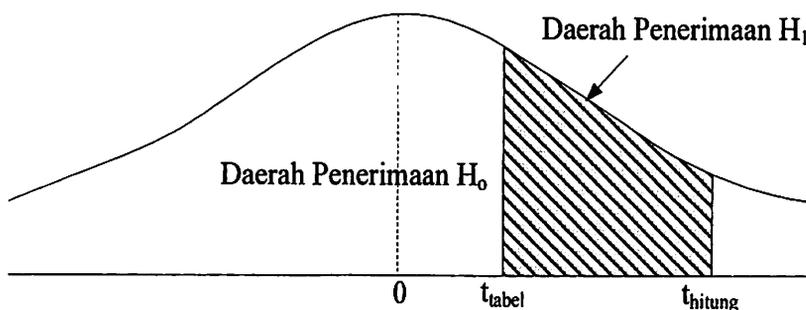
#### a. Terima $H_0$ dan tolak $H_1$ jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Artinya, gaya kepemimpinan tidak berhubungan nyata dengan komitmen organisasional karyawan.

#### b. Tolak $H_0$ dan terima $H_1$ jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Artinya, gaya kepemimpinan berhubungan nyata dengan komitmen organisasional karyawan.

Gambar daerah penolakan atau penerimaan sebagai berikut:



Gambar 3  
Uji Hipotesis satu arah

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan**

PT Mitra Megah Sentosa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang properti, PT ini didirikan sejak tahun 2009. PT Mitra Megah Sentosa sekarang sedang mengembangkan sebuah proyek di Kawasan Cibinong, Nanggung, yaitu kawasan Metro Residence, tepatnya di Jalan Raya Bogor KM.49. Total area dari kawasan Metro residence seluas 22 HA. Dimana untuk diproyek Metro Residence tersebut memiliki 43 karyawan, yang terdiri dari 3 (tiga) divisi, yaitu: divisi marketing, divisi tehnik, dan divisi estate.

Penjualan unit rumah sudah dimulai sejak awal tahun 2010. Metro Residence sekarang ini menggunakan sistem cluster, yang dijaga dengan security 24 jam dan dipantau oleh CCTV. Fasilitas yang dimiliki oleh Metro Residence adaah sport club (kolam renang), taman bermain anak, area jogging track, sekolah TK Bright World School, dan ATM Centre 24 jam.

Metro residence terdiri dari 2 (dua) cluster yang dipasarkan, yaitu cluster Eaglewood dan Greenwood. Perencanaan mendatang, Metro Residence akan membuka kawasan komersial, ruko di sepanjang jalan terusan Alternatif Sentul, sepanjang 1 KM.

Tim penjualan Metro Residence sudah memulai penjualan Cluster Eaglewood dan Greenwood (10 Hektar) sejak tahun 2010, dan sekarang 85% sudah sold out. Perencanaan selanjutnya, cluster 3 (7,1 Hekter) akan kami dirikan sebuah kawasan high rise building dan fasilitas penunjang lainnya di beberapa tahun mendatang.

##### **4.1.2. Kegiatan Usaha**

Berikut adalah kegiatan usaha yang dilakukan Mitra Megah Sentosa:

#### **1. Sales (Penjualan)**

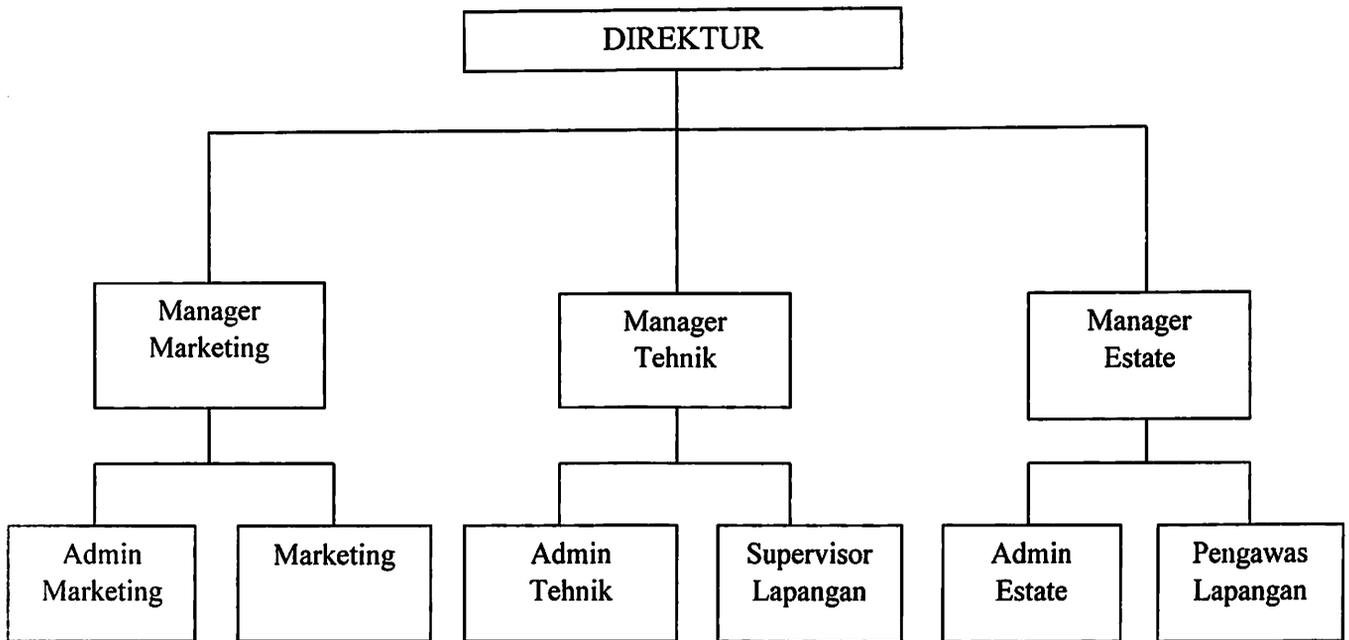
Perusahaan ini bergerak di kegiatan properti, untuk tipe rumah yang dipasarkan terdiri dari :

- Azzalea LT/LB: 90/45
- Bougainvillea LT/LB: 90/55
- Camellia LT/LB: 90/69
- Dahlia LT/LB: 90/79
- Euthalia LT/LB: 144/69
- Fiorella LT/LB: 147/96
- Lavender B LT/LB: 90/36
- Carnation LT/LB: 90/49
- Edelweis LT/LB: 105/62
- Rose LT/LB: 105/99
- Flamboyant LT/LB: 90/84

### 4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur organisasi dalam perusahaan sangatlah penting guna mengatur dan sebagai pengarah sistem kerja di perusahaan itu sendiri agar lebih baik. Struktur organisasi berfungsi untuk mengetahui tanggung jawab pekerjaan kepada siapa, konsultasi dan diskusi mengenai pekerjaan dengan rekan sejawat serta membangun kerja sama agar lebih baik antar karyawan atau pun antar bawahan ke atasan. Fungsi struktur juga untuk memberi informasi secara teratur dan sesuai pors dan job desk karyawan di perusahaan.

#### 4.1.3.1 Struktur Organisasi PT Mitra Megah Sentosa



Gambar 4  
Struktur Organisasi PT Mitra Megah Sentosa

#### 4.1.3.2 Uraian Tugas PT Mitra Megah Sentosa

Uraian tugas dalam struktur organisasi yang dimiliki masing-masing setiap jabatan di PT Mitra Megah Sentosa adalah sebagai berikut :

1. **Direktur**  
Tugasnya memimpin segala pekerjaan dan memantau segala aktivitas yang dilakukan oleh setiap struktural yang ada dibawahnya.
2. **Manager Marketing**  
Tugasnya bertanggung jawab mengurus segala penjualan baik untuk pembuatan harga, menyusun target dan promo setiap bulannya.
3. **Admin Marketing**  
Tugasnya membantu pelaksanaan penjualan yaitu mengurus surat pesanan, kwitansi, Perjanjian Pengikatan Jual Beli, Akte Jual Beli, dan Akad Kredit.
4. **Marketing**  
Tugasnya melakukan penjualan sesuai target yang ditetapkan dan memberikan pelayanan kepada konsumen.

5. **Manager Tehnik**  
Bertanggung jawab atas seluruh pekerjaan dilapangan dan memastikan seluruh prosedur pelaksanaan telah diterapkan. Dan memberikan laporan mengenai lapangan kepada Direktur.
6. **Admin Tehnik**  
Tugasnya melakukan pekerjaan administrasi proyek, document control, filling, dan membuat laporan progres rumah setiap bulannya.
7. **Supervisor Lapangan**  
Tugasnya mengerti dan menguasai semua Gambar Pelaksanaan (For Construction Drawings) berikut spesifikasi pada disiplinnya masing masing. Memastikan bahwa pelaksanaan dilapangan telah menggunakan gambar terakhir yang disetujui.
8. **Manager Estate**  
Bertanggung jawab atas melaporkan secara periodik rumah yang sudah diserah terimakan selama masih dalam pengawasan Developer kepada Direksi. Menjaga keharmonisan hubungan dengan pemilik rumah
9. **Admin Estate**  
Tugasnya bertanggung jawab atas melakukan pekerjaan administrasi estate, document control, filling.
10. **Pengawas Lapangan**  
Tugasnya bertanggung jawab kepada Estate Manager. Membuat laporan dan monitoring pekerjaan renovasi rumah dan deposit

#### 4.1.3.3 Profil Responden

Profil responden yang terdapat dalam penelitian ini adalah 4 kriteria yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan. Berikut ini hasil data responden di PT Mitra Megah Sentosa sebagai berikut :

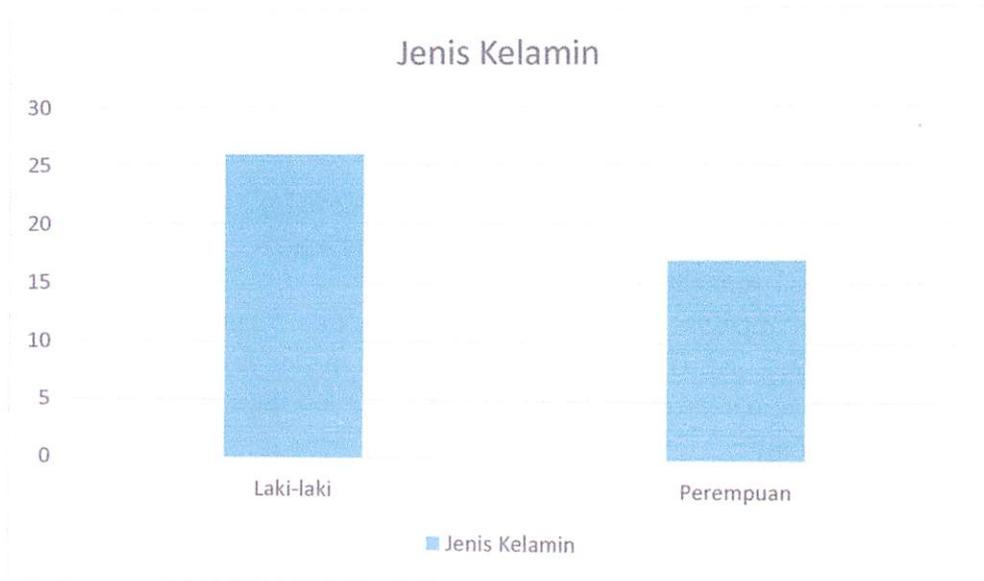
##### 1. Jenis Kelamin

Tabel 13

Data Karyawan PT Mitra Megah Sentosa berdasarkan Jenis kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1	Laki-laki	26	60 %
2	Perempuan	17	40 %
	Jumlah	43	100 %

Sumber : Data Kuesioner Diolah



Gambar 5

Grafik Data Karyawan PT Mitra Megah Sentosa berdasarkan Jenis Kelamin

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 26 orang dengan presentase 60% dan responden perempuan sebanyak 17 orang dengan presentase 40%.

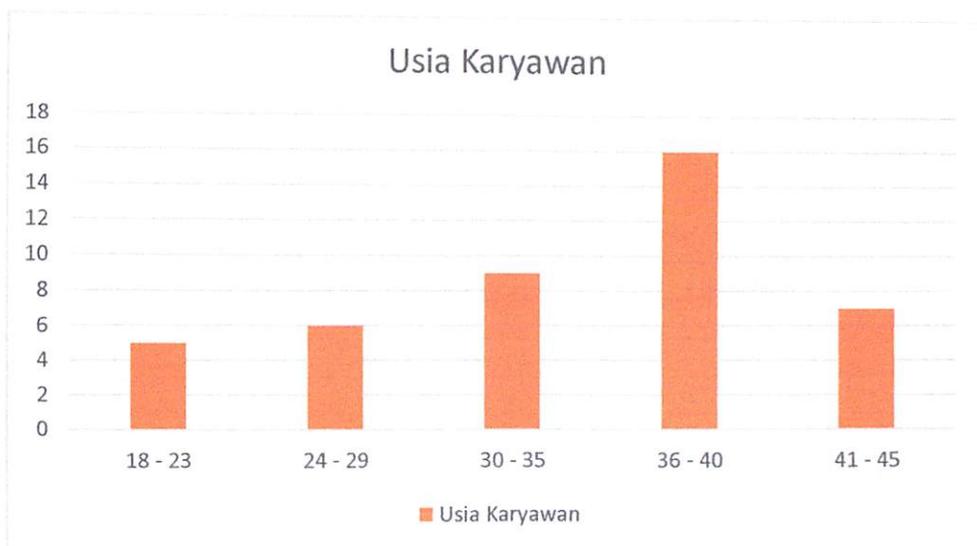
## 2. Usia

Tabel 14

Data Karyawan PT Mitra Megah Sentosa berdasarkan Usia

No	Kriteria Usia	Jumlah Karyawan	Presentase
1	18-23	5	12 %
2	24-29	6	14 %
3	30-35	9	21 %
4	36-40	16	37 %
5	41-45	7	16 %
	Jumlah	43	100 %

Sumber : Data Kuesioner Diolah



Gambar 6

Grafik Data Karyawan PT Mitra Megah Sentosa berdasarkan Usia

Karyawan PT Mitra Megah Sentosa mayoritas dari golongan usia 36-40 tahun dengan jumlah responden sebanyak 16 orang dengan presentase 37 %.

### 3. Masa Kerja

Tabel 15

Data Karyawan PT Mitra Megah Sentosa berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1	1-3 Tahun	30	70 %
2	4-6 Tahun	9	21 %
3	>6 Tahun	4	9%
	Jumlah	43	100 %



Sumber : Data kuesioner diolah

Gambar 7

Grafik Data Karyawan PT Mitra Megah Sentosa Kategori Masa Kerja

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa masa kerja karyawan untuk masa kerja 1 sampai 3 tahun dengan angka tertinggi sebanyak 30 orang dengan presentase

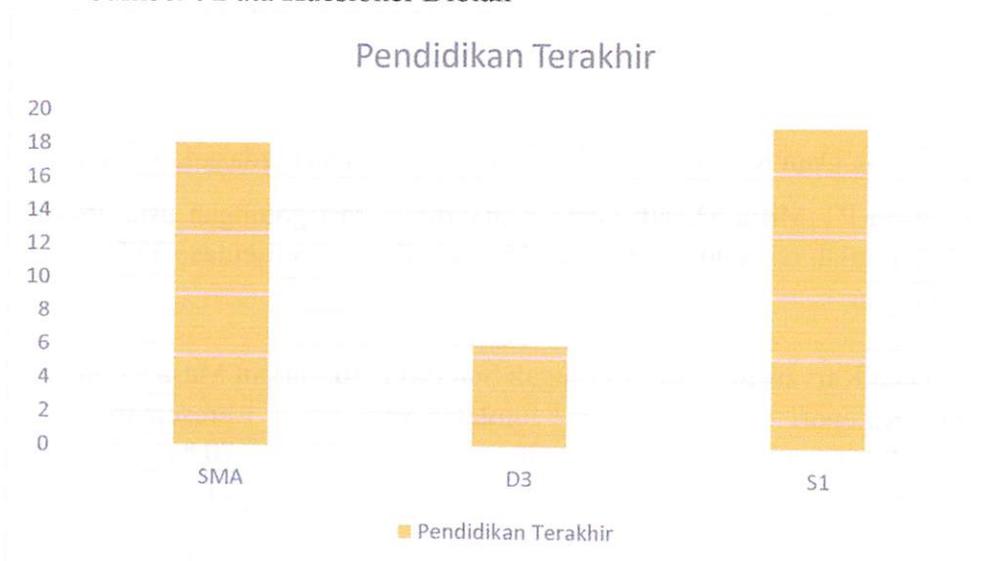
70%, untuk masa kerja 4-6 tahun yaitu 9 orang dengan presentase 21% dan karyawan yang masa kerjanya lebih dari 6 tahun berjumlah 4 orang dengan presentase 9%.

#### 4. Pendidikan

Tabel 16  
Data Karyawan PT Mitra Megah Sentosa Kategori Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1	SMA	18	42 %
2	D3	6	14 %
3	S1	19	44 %
	Jumlah	43	100 %

Sumber : Data Kuesioner Diolah



Gambar 8

Grafik Data Karyawan PT Mitra Megah Sentosa Kategori Pendidikan

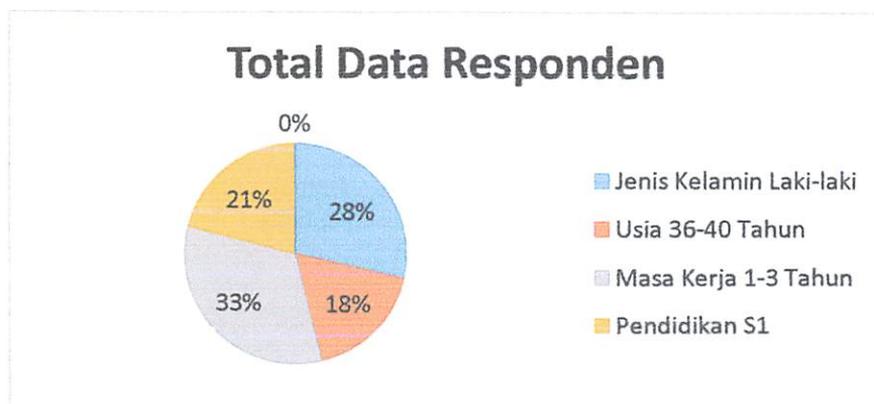
Berdasarkan data diatas dapat diketahui rata-rata pendidikan karyawan dominan tingkat S1 dengan jumlah 19 orang karyawan dengan presentase 44%, kemudian tingkat pendidikan SMA dengan jumlah 18 orang dengan presentase 42% kemudian sisanya lulusan D3 dengan jumlah 6 orang dengan presentase 14%.

Dari data-data responden diatas jika dibuat tabel mayoritas responden maka dapat dilihat setiap bagian responden adalah sebagai berikut :

Tabel 17  
Tabel Data Responden PT Mitra Megah Sentosa

No	Kategori	Mayoritas Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	26
2	Usia	36-40 Tahun	16
3	Masa Kerja	1-3 Tahun	30
4	Pendidikan	S1	19

Sumber : Data Kuesioner diolah



Gambar 9  
Grafik Total Responden PT Mitra Megah Sentosa

Dilihat dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan rata-rata usia 24-29 Tahun dengan masa kerja 4-6 Tahun dan dengan pendidikan terakhir SMA.

#### 4.2. Kondisi Gaya Kepemimpinan Otokratis dengan Komitmen Organisasional Karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa

##### 4.2.1. Kondisi Gaya Kepemimpinan Otokratis pada PT Mitra Megah Sentosa

1. Memberikan perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi

Tabel 18  
Pendapat mengenai “Pimpinan dalam memerintah harus selalu dipatuhi”

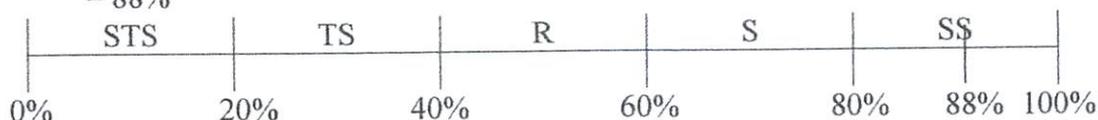
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	19	95	44%
Setuju (S)	4	3	12	53%
Ragu-ragu (R)	3	1	3	2%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	190	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{190}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 88\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 88%.

Tabel 19  
Pendapat mengenai “Pimpinan tidak memberikan motivasi dalam bekerja”

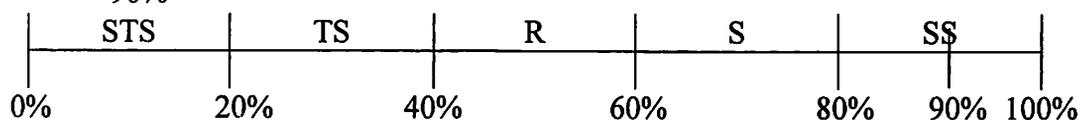
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	22	110	51%
Setuju (S)	4	21	84	49%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	194	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{194}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 90\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 90%.

Tabel 20  
Pendapat mengenai “Pimpinan mengambil keputusan sewenang-wenang”

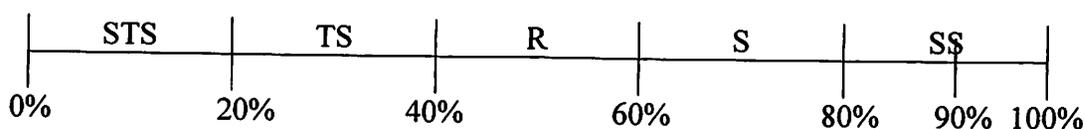
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	24	120	56%
Setuju (S)	4	17	68	40%
Ragu-ragu (R)	3	1	3	2%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	193	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{193}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 90\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 90%.

Tabel 21

Pendapat mengenai "Saya tidak boleh menolak tugas yang diberikan oleh pimpinan"

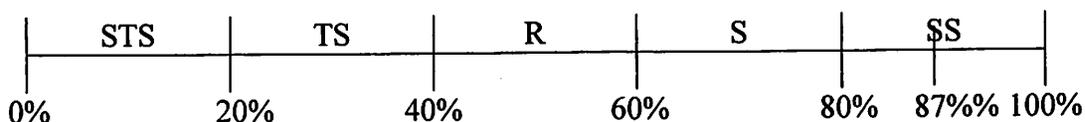
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	20	100	47%
Setuju (S)	4	19	76	44%
Ragu-ragu (R)	3	3	9	7%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	187	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{187}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 87\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 87%.

Tabel 22

Pendapat mengenai "Pimpinan menentukan standar kerja yang sulit untuk dicapai"

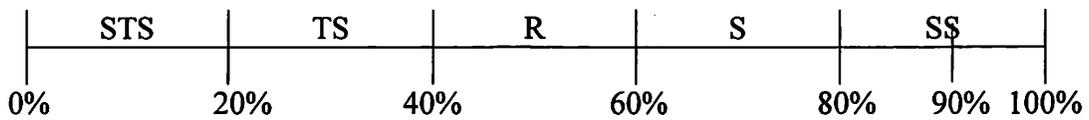
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	24	120	55%
Setuju (S)	4	17	68	40%
Ragu-ragu (R)	3	2	6	5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	194	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{194}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 90\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 90%.

- Menentukan kebijakan untuk semua pihak, tanpa berkonsultasi dengan anggota

Tabel 23

Pendapat mengenai "Pimpinan dalam berbagai kesempatan berusaha untuk menguasai situasi"

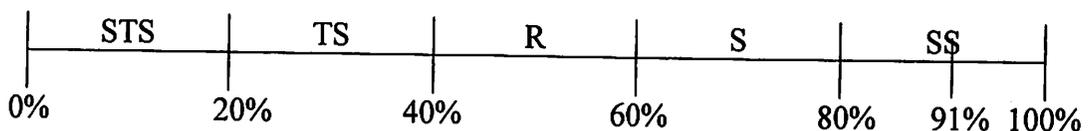
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	25	125	58%
Setuju (S)	4	17	68	40%
Ragu-ragu (R)	3	1	3	2%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	196	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{196}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 91\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 91%.

Tabel 24

Pendapat mengenai "Sanksi yang diberikan langsung diputuskan oleh pimpinan"

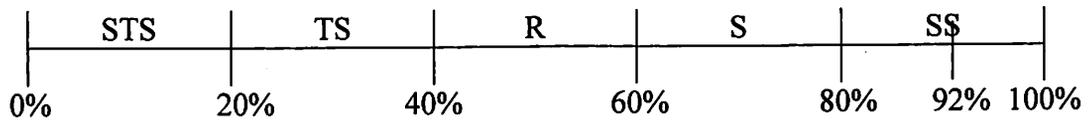
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	26	130	60%
Setuju (S)	4	16	64	37%
Ragu-ragu (R)	3	1	3	2%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	197	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{197}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 92\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 92%.

Tabel 25

Pendapat mengenai “Pimpinan tidak peduli dengan permasalahan yang dihadapi bawahan”

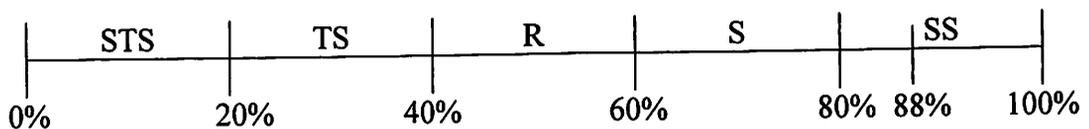
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	17	85	40%
Setuju (S)	4	26	104	60%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	189	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{189}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 88\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 88%.

Tabel 26  
Pendapat mengenai “Pimpinan tidak mau mendengarkan saran yang diberikan”

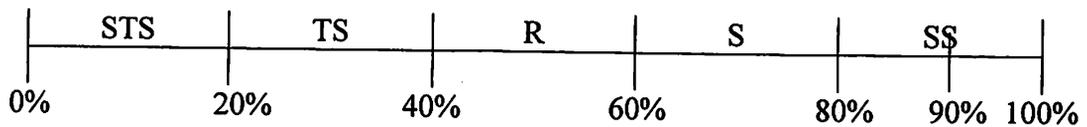
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	23	115	54%
Setuju (S)	4	19	76	44%
Ragu-ragu (R)	3	1	3	2%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	194	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{194}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 90\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 90%.

Tabel 27  
Pendapat mengenai “Kebijakan ditentukan tanpa berkonsultasi dengan bawahan”

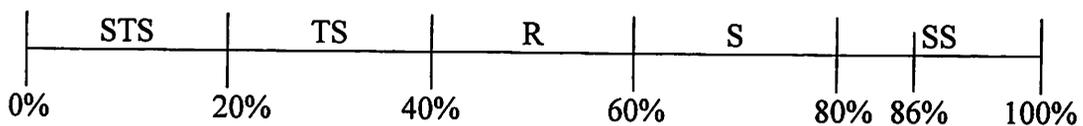
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	15	75	35%
Setuju (S)	4	26	104	60%
Ragu-ragu (R)	3	2	6	5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	185	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{185}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 86\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 86%.

3. Tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana yang akan datang, akan tetapi hanya memberitahukan pada setiap anggota kelompoknya langkah-langkah yang akan dilakukan

Tabel 28

Pendapat mengenai “Pimpinan tidak memberikan informasi yang terperinci mengenai rencana kerja yang harus dilakukan bawahannya”

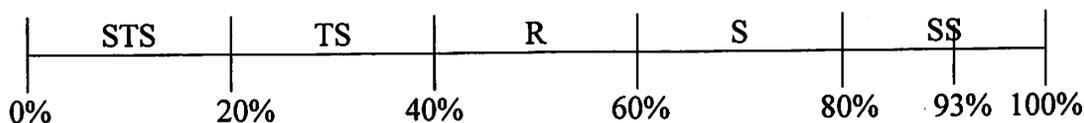
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	29	145	67%
Setuju (S)	4	14	56	33%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	201	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{201}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 93\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 93%.

Tabel 29

Pendapat mengenai “Pimpinan tidak mengarahkan karyawannya bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik”

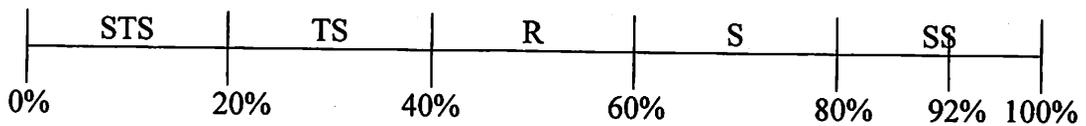
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	27	135	63%
Setuju (S)	4	14	56	32%
Ragu-ragu (R)	3	2	6	5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	197	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{197}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 92\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 92%.

Tabel 30

Pendapat mengenai “Perintah yang diberikan atasan sering tidak jelas”

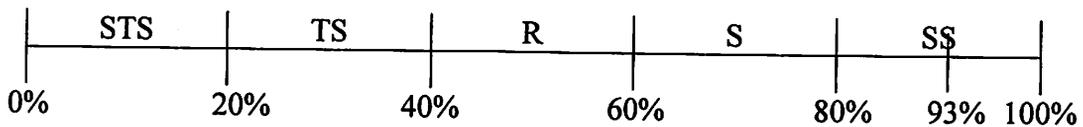
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	28	140	65%
Setuju (S)	4	14	56	33%
Ragu-ragu (R)	3	1	3	2%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	199	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{199}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 93\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 93%.

Tabel 31

Pendapat mengenai “Perintah yang diberikan atasan sering sulit dipahami”

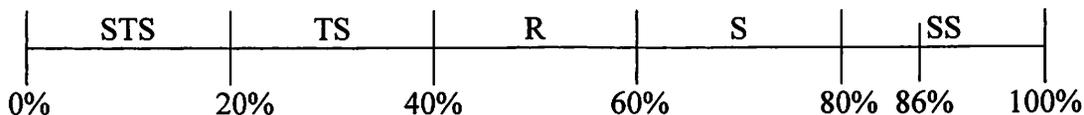
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5			
Setuju (S)	4			
Ragu-ragu (R)	3			
Tidak Setuju (TS)	2			
Sangat Tidak Setuju (STS)	1			
Jumlah		43	185	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{185}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 86\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 86%.

Tabel 32

Pendapat mengenai "Perintah yang diberikan atasan sering tidak mendetail"

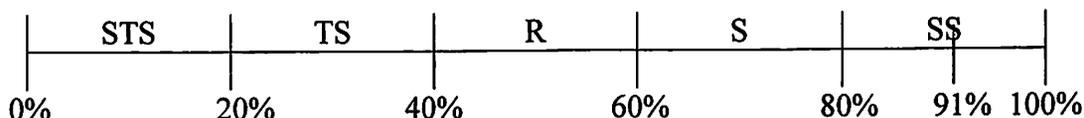
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	23	115	53%
Setuju (S)	4	20	80	47%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	195	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{195}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 91\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 91%.

Berdasarkan input data diatas penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi menggunakan SPSS 20 sebagai berikut :

Tabel 33  
Gaya Kepemimpinan Otokratis

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 60.00	1	2.3	2.3	2.3
61.00	1	2.3	2.3	4.7
63.00	3	7.0	7.0	11.6
64.00	1	2.3	2.3	14.0
65.00	4	9.3	9.3	23.3
66.00	4	9.3	9.3	32.6
67.00	4	9.3	9.3	41.9
68.00	4	9.3	9.3	51.2
69.00	5	11.6	11.6	62.8
70.00	8	18.6	18.6	81.4
71.00	4	9.3	9.3	90.7
72.00	2	4.7	4.7	95.3
74.00	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS 20

Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, dan dianalisis dengan menggunakan SPSS 20 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 34  
Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Otokratis

**Statistics**

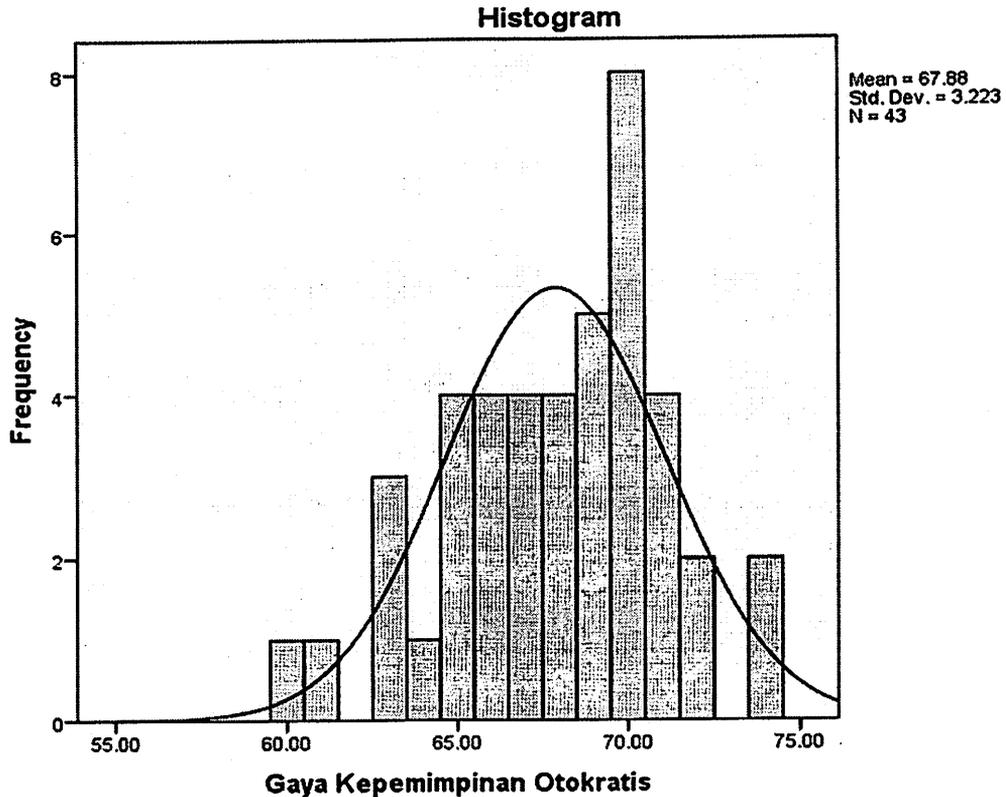
Gaya Kepemimpinan  
Otokratis

N	Valid	43
	Missing	0
Mean		67.8837
Median		68.0000
Mode		70.00
Range		14.00
Minimum		60.00
Maximum		74.00
Sum		2919.00

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik gaya kepemimpinan otokratis berdasarkan pertanyaan yang dijawab responden adalah 67,88. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan otokratis yang ada pada PT Mitra Megah Sentosa, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 67,88 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan gaya kepemimpinan otokratis pada PT Mitra Megah Sentosa relatif baik. Selanjutnya histogram variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis :



Gambar 10  
Histogram Gaya Kepemimpinan Otokratis

Berdasarkan histogram di atas dapat dilihat bahwa ada 43 orang karyawan sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil adalah 60, sedangkan nilai skor responden terbesar adalah 74, nilai skor rata-rata responden adalah sebesar 67,88. Nilai 70 adalah nilai skor responden yang paling banyak muncul dengan jumlah sebanyak 8 responden.

Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan otokratis di PT Mitra Megah Sentosa, maka tahap selanjutnya mencari skor rata-rata dari jawaban responden yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Rata-rata} &= \frac{\text{Jumlah Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \\ &= \frac{2919}{43} = 67,88 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata diatas dan melihat total skor dari hasil jawaban responden mengenai kuesioner gaya kepemimpinan otokratis maka, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang skornya di atas skor rata-rata yaitu ada 25 orang atau :

$$= \frac{25}{43} \times 100\% = 58,13\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan total responden terhadap variabel gaya kepemimpinan otokratis sebesar 58,13%. Selanjutnya Nilai skor rata-rata tersebut diuji dengan sebaran nilai interval gaya kepemimpinan otokratis sebagai berikut :

Tabel 35  
Sebaran Nilai Interval Gaya Kepemimpinan Otokratis

Interval Nilai	Persentase	Keterangan
80 – 100		Sangat Baik
60 – 79		Baik
40 – 59	58,13%	Cukup Baik
20 – 39		Kurang Baik
0 – 19		Sangat Kurang Baik

Berdasarkan sebaran nilai interval gaya kepemimpinan otokratis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan gaya kepemimpinan otokratis pada PT Mitra Megah Sentosa berjalan Cukup baik.

#### 4.2.2. Kondisi Komitmen Organisasional Karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa

##### 1. Job Performance

Tabel 36  
Pendapat mengenai “Saya memberikan usaha terbaik untuk karyawan”

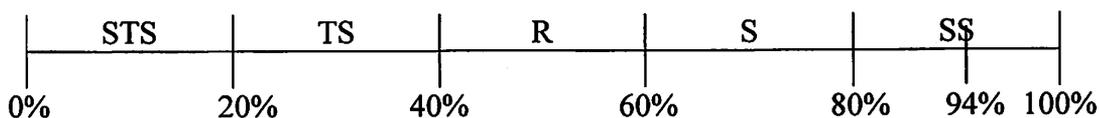
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	31	155	72%
Setuju (S)	4	12	48	28%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	203	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{203}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 94\%$$



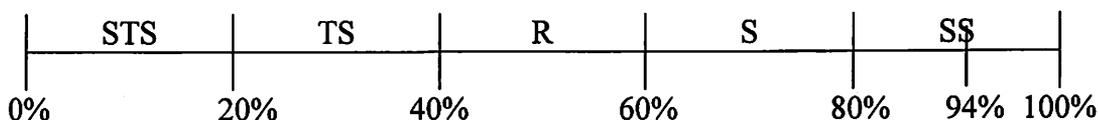
Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 94%.

Tabel 37  
Pendapat mengenai "Saya memahami SOP yang berlaku diperusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	31	155	72%
Setuju (S)	4	11	44	26%
Ragu-ragu (R)	3	1	3	2%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	202	100%

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{202}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 94\%
 \end{aligned}$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 94%.

Tabel 38  
Pendapat mengenai "Saya berusaha mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan"

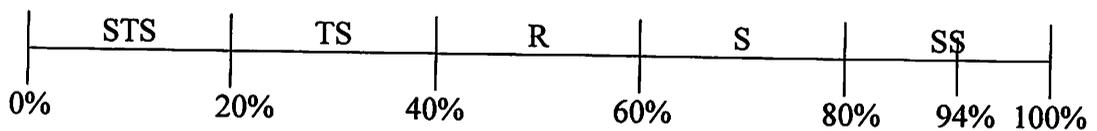
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	31	155	72%
Setuju (S)	4	12	48	28%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	203	100%

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%
 \end{aligned}$$

$$= \frac{203}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 94\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 94%.

Tabel 39

Pendapat mengenai “Saya memahami *jobdesc* yang dibebankan oleh perusahaan”

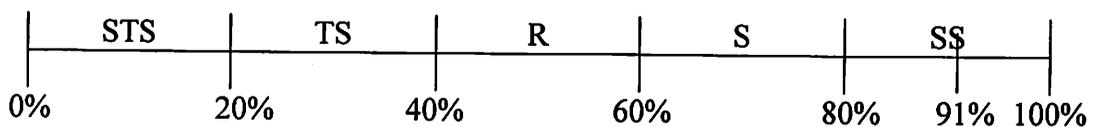
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	23	115	53%
Setuju (S)	4	20	80	47%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	170	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{195}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 91\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah setuju dengan nilai 91%.

Tabel 40

Pendapat mengenai “Saya berusaha memaksimalkan hasil kerja”

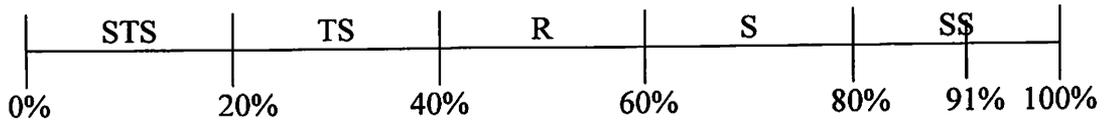
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	23	115	53%
Setuju (S)	4	20	80	47%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	195	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{195}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 91\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 91%.

## 2. Absenteeism

Tabel 41

Pendapat mengenai "Saya berusaha selalu hadir pada hari kerja"

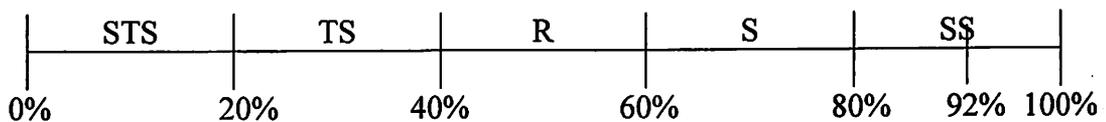
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	26	130	60%
Setuju (S)	4	17	68	40%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	198	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{198}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 92\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 92%.

Tabel 42  
Pendapat mengenai “Saya berusaha mengurangi ketidakhadiran”

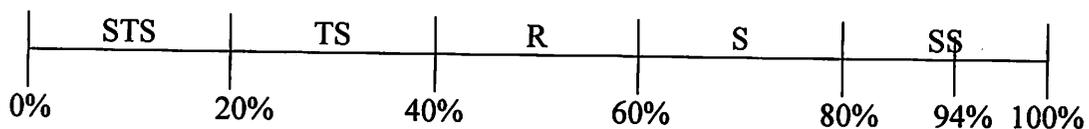
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	33	165	72%
Setuju (S)	4	13	52	28%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	217	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{217}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 94\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 94%.

Tabel 43  
Pendapat mengenai “Saya tidak hadir dikantor hanya jika betul-betul dalam keadaan terpaksa”

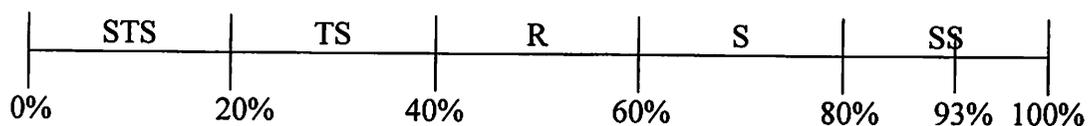
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	28	140	65%
Setuju (S)	4	15	60	35%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	200	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{200}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 93\%$$



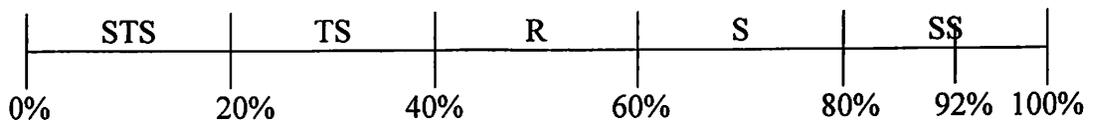
Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 93%.

Tabel 44  
Pendapat mengenai “Saya berusaha menghindari ketidakhadiran karena alasan sepele”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	25	125	58%
Setuju (S)	4	18	72	42%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	197	100%

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{197}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 92\%
 \end{aligned}$$



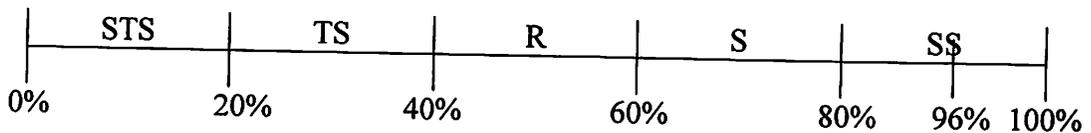
Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 92%.

Tabel 45  
Pendapat mengenai “Saya memaksimalkan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	36	180	84%
Setuju (S)	4	6	24	14%
Ragu-ragu (R)	3	1	3	2%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	207	100%

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{207}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 96\%
 \end{aligned}$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 96%.

### 3. *Tenure* (lama bekerja)

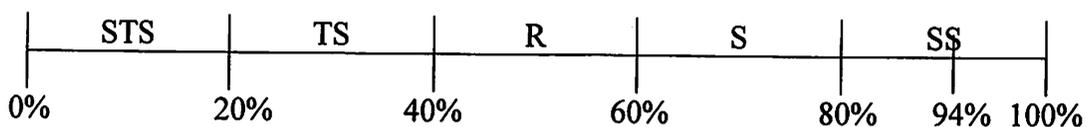
Tabel 46

Pendapat mengenai "Saya ingin diperusahaan ini sampai pensiun"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	31	155	72%
Setuju (S)	4	12	48	28%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	203	100%

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{203}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 94\%
 \end{aligned}$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 94%.

Tabel 47

Pendapat mengenai "Saya bahagia menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini"

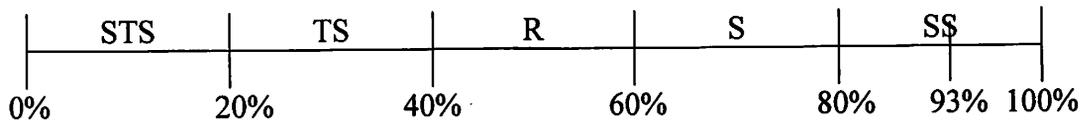
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	33	165	77%
Setuju (S)	4	7	28	16%
Ragu-ragu (R)	3	2	6	5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1	1	2%
Jumlah		43	200	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{203}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 93\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 93%.

Tabel 48

Pendapat mengenai “Saya bangga menjadi bagian dalam perusahaan ini”

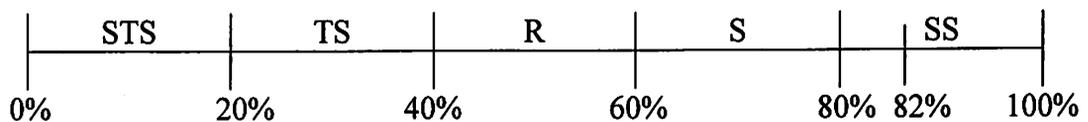
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	11	55	26%
Setuju (S)	4	28	112	65%
Ragu-ragu (R)	3	3	9	7%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1	1	2%
Jumlah		43	177	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{177}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 82\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 82%.

#### 4. Turnover

Tabel 49

Pendapat mengenai “Saya merasa memiliki sedikit pilihan pekerjaan jika meninggalkan perusahaan ini”

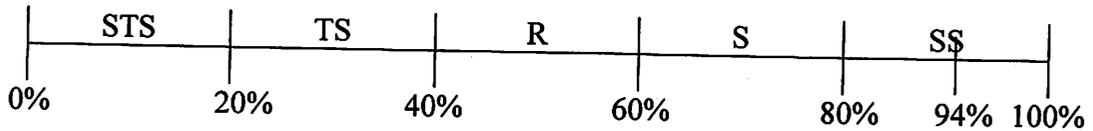
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	34	170	79%
Setuju (S)	4	7	28	16%
Ragu-ragu (R)	3	1	3	2%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	203	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{203}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 94\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 94%.

Tabel 50

Pendapat mengenai "Saya memiliki rasa memiliki yang kuat pada perusahaan ini"

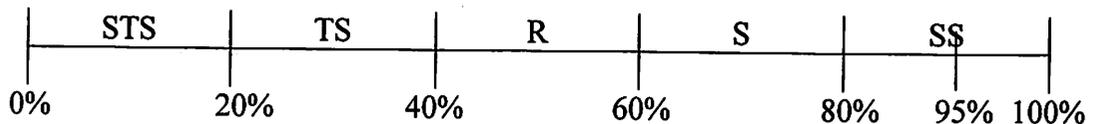
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	36	180	84%
Setuju (S)	4	4	16	9%
Ragu-ragu (R)	3	2	6	5%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	204	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{204}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 95\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 95%.

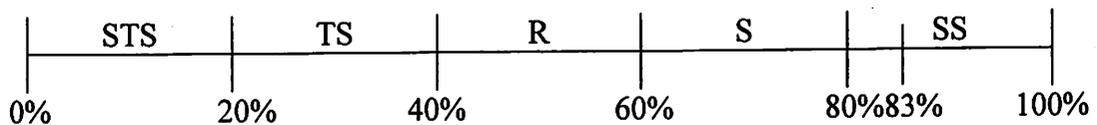
Tabel 51

Pendapat mengenai “Saya bekerja diperusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	11	55	26%
Setuju (S)	4	29	116	67%
Ragu-ragu (R)	3	2	6	5%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	179	100%

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{179}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 83\%
 \end{aligned}$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 83%.

##### 5. *Tardiness* (keterlambatan)

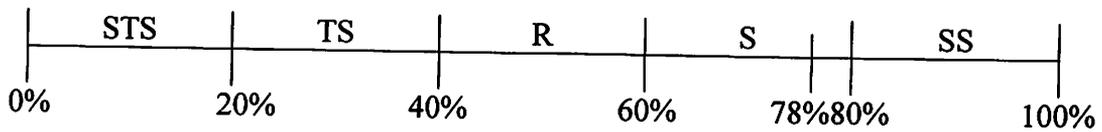
Tabel 52

Pendapat mengenai “Saya berusaha datang tepat waktu sesuai aturan yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	7	35	16%
Setuju (S)	4	30	120	70%
Ragu-ragu (R)	3	2	6	5%
Tidak Setuju (TS)	2	3	6	7%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1	1	2%
Jumlah		43	168	100%

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{168}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 78\%
 \end{aligned}$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah setuju dengan nilai 78%.

Tabel 53

Pendapat mengenai “Saya pulang dari kantor sesuai jam kerja yang berlaku”

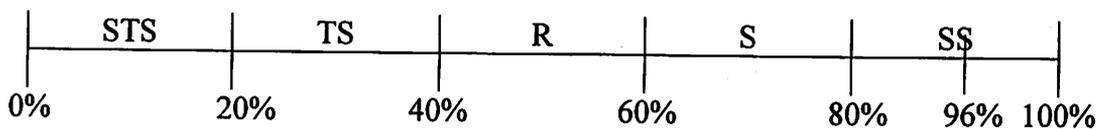
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	33	165	80%
Setuju (S)	4	8	32	20%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	197	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{197}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 96\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 96%.

Tabel 54

Pendapat mengenai “Saya datang tepat waktu walaupun kemarin kerja lembur”

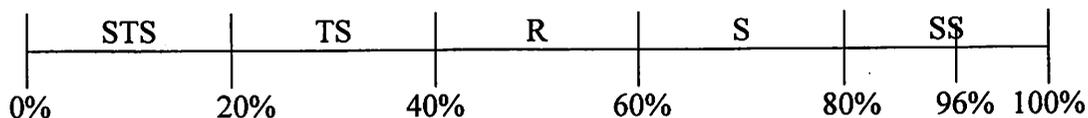
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	35	175	81%
Setuju (S)	4	8	32	19%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	207	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{207}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 96\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 96%.

Tabel 55

Pendapat mengenai “Saya berusaha melaksanakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan”

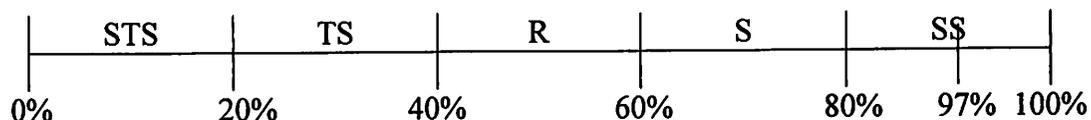
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	37	185	86%
Setuju (S)	4	6	24	14%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	209	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{205}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 97\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 97%.

Tabel 56

Pendapat mengenai “Saya berusaha menyelesaikan setiap tugas yang diberikan”

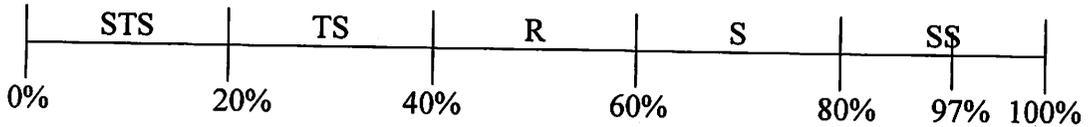
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	36	180	84%
Setuju (S)	4	7	28	16%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	208	100%

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{208}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 97\%$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui tanggapan total responden pada daerah sangat setuju dengan nilai 97%.

Berdasarkan input data di atas penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi menggunakan *SPSS 20* sebagai berikut :

Tabel 57  
Komitmen Organisasional Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	85.00	1	2.3	2.3	2.3
	88.00	1	2.3	2.3	4.7
	89.00	2	4.7	4.7	9.3
	90.00	1	2.3	2.3	11.6
	91.00	2	4.7	4.7	16.3
	93.00	2	4.7	4.7	20.9
	94.00	1	2.3	2.3	23.3
	96.00	6	14.0	14.0	37.2
	97.00	2	4.7	4.7	41.9
	98.00	2	4.7	4.7	46.5
	99.00	6	14.0	14.0	60.5
	100.00	5	11.6	11.6	72.1
	101.00	4	9.3	9.3	81.4
	102.00	8	18.6	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah menggunakan *SPSS 20*

Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, dan dianalisis dengan menggunakan *SPSS 20* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 58  
Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional Karyawan

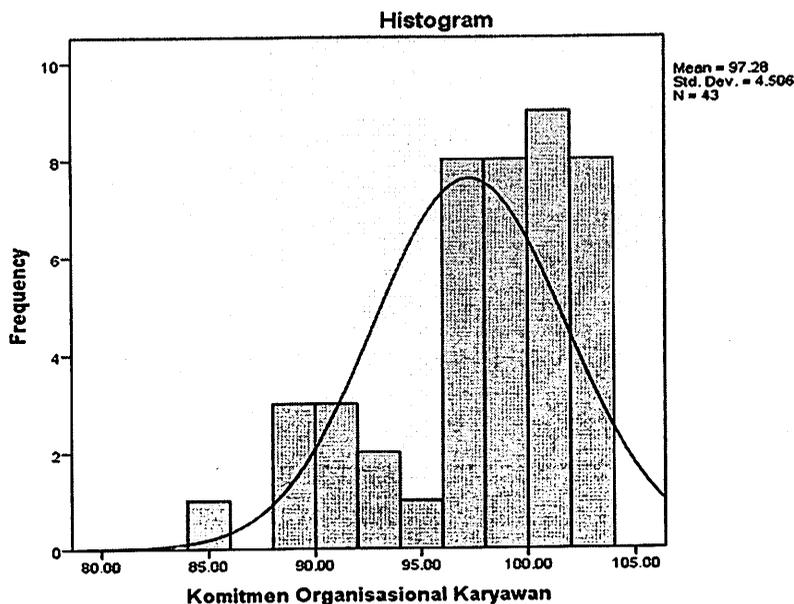
Statistics		
Komitmen Organisasional Karyawan		
N	Valid	43
	Missing	0
Mean		97.2791
Median		99.0000
Mode		102.00
Range		17.00
Minimum		85.00
Maximum		102.00
Sum		4183.00

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS 20

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik komitmen organisasional karyawan berdasarkan pertanyaan yang dijawab responden adalah 97,28. Untuk mengetahui komitmen organisasional karyawan yang ada pada PT Mitra Megah Sentosa, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(21) + 5(21)}{2} = 63$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 97,28 dan skor rata-rata teoritis sebesar 63, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan komitmen organisasional karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa relatif baik. Selanjutnya histogram variable komitmen organisasional karyawan :



Gambar 11  
Histogram Komitmen Organisasional Karyawan

Berdasarkan histogram di atas dapat dilihat bahwa ada 43 orang karyawan sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil adalah 85, sedangkan nilai skor responden terbesar adalah 102, nilai skor rata-rata responden adalah sebesar 97,28. Nilai 99 adalah nilai skor responden yang paling banyak muncul dengan jumlah sebanyak 6 responden.

Untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasional karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa, maka tahap selanjutnya mencari skor rata-rata dari jawaban responden yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\text{Skor Rata-rata} &= \frac{\text{Jumlah Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \\ &= \frac{4183}{43} = 97,28\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata di atas dan melihat total skor dari hasil jawaban responden mengenai kuesioner komitmen organisasional karyawan maka, dapat diketahui bahwa Jumlah responden yang skornya di atas skor rata-rata yaitu ada 25 orang atau :

$$= \frac{25}{43} \times 100\% = 58,13\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan total responden terhadap variabel Komitmen Organisasional Karyawan sebesar 58,13%. Selanjutnya Nilai skor rata-rata tersebut diuji dengan sebaran nilai interval komitmen organisasional karyawan sebagai berikut :

Tabel 59  
Sebaran Nilai Interval Komitmen Organisasional Karyawan

Interval Nilai	Persentase	Keterangan
80 – 100		Sangat Baik
60 – 79		Baik
40 – 59	58,13%	Cukup Baik
20 – 39		Kurang Baik
0 – 19		Sangat Kurang Baik

Berdasarkan sebaran nilai interval Komitmen Organisasional Karyawan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat Komitmen Organisasional Karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa berjalan Cukup baik.

#### 4.2.3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis Dengan Komitmen Organisasional Karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa

##### 1. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel Gaya kepemimpinan otokratis dan variable Komitmen organisasional karyawan maka dapat dilihat pada tabel *Correlations* dibawah ini :

Tabel 60  
Correlations

		Gaya Kepemimpinan Otokratis	Komitmen Organisasional Karyawan
Gaya Kepemimpinan Otokratis	Pearson Correlation	1	,890
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	43	43
Komitmen Organisasional Karyawan	Pearson Correlation	,890**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas, maka dapat diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi dari *pearson product moment* adalah 0,890. Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana penafsiran terhadap koefisien korelasi maka diuji dengan nilai interval koefisien korelasi di bawah ini:

Tabel 61  
Nilai Interval Koefisien

Interval Nilai	Nilai Pearson Product Moment	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	0,890	Sangat Kuat
0,60 - 0,799		Kuat
0,40 –0,599		Cukup Kuat
0,20 –0,399		Rendah
0,00–0,199		Sangat Rendah

Berdasarkan tabel nilai interval koefisien diatas, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan otokratis mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan Komitmen organisasional karyawan.

## 2. Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan otokratis dapat mempengaruhi turun naiknya komitmen organisasional karyawan, dapat dilihat pada kolom *R Square* dibawah ini :

Tabel 62  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 <sup>a</sup>	,793	,788	4,24392

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Otokratis

Atau dapat juga ditentukan dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,890^2 \times 100\% \\
 &= 0,7921 \times 100\% \\
 &= 79,21\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan analisis koefisien determinasi di atas, maka dapat diketahui bahwa Gaya kepemimpinan otokratis berkontribusi atau memberikan peranan terhadap komitmen organisasional karyawan sebesar 79,21%, sedangkan sisanya sebesar 20,79% di jelaskan oleh faktor lain di luar komitmen organisasional yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi ( $r$ )

Untuk mengetahui apakah ada hubungan nyata atau tidak antara Gaya kepemimpinan otokratis dengan komitmen organisasional karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi sebagai berikut :

a. Hipotesis Statistik

$H_0$  :  $\rho \leq 0$ , tidak ada hubungan yang positif dan nyata antara Gaya kepemimpinan otokratis dengan komitmen organisasional karyawan

$H_1$  :  $\rho > 0$ , terdapat hubungan positif dan nyata antara Gaya kepemimpinan otokratis dengan komitmen organisasional karyawan

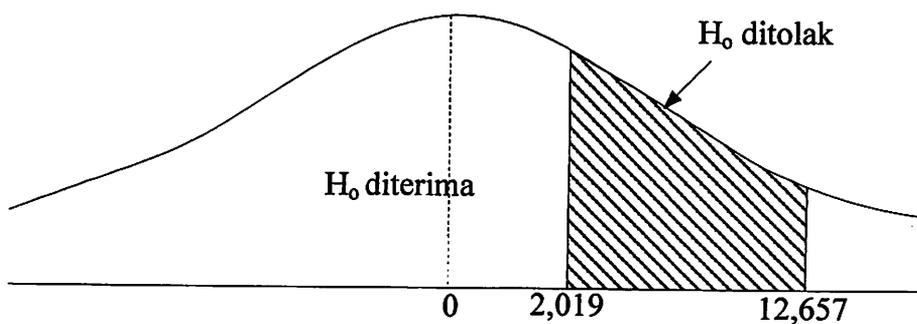
b. Mencari  $t_{tabel}$

Untuk mencari  $t_{tabel}$  maka digunakan taraf nyata 5% ( $\alpha=5\%$ ) dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  atau  $43-2=41$ . Hasil yang diperoleh adalah  $t_{tabel} = 2,019$ .

c. Mencari  $t_{hitung}$  dengan rumus:

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,890\sqrt{43-2}}{\sqrt{1-0,890^2}} \\ &= 0,890 \frac{\sqrt{41}}{\sqrt{0,2079}} \\ &= 0,890 \times 14,22 = 12,657 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}(=12,657) > t_{tabel}(=2,019)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat hubungan nyata dan positif antara gaya kepemimpinan otokratis dengan komitmen organisasional karyawan.



Gambar 12

Daerah Penerimaan Hipotesis antara Gaya kepemimpinan otokratis dengan Komitmen organisasional karyawan

### 4.3. Pembahasan

#### 4.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan otokratis pada PT Mitra Megah Sentosa

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden pada bagian 4.2.1, maka diketahui bahwa tanggapan total responden tertinggi berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 93% dengan rincian 29 responden sangat setuju, 14 responden setuju dengan total responden 43 orang. Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa gaya kepemimpinan otokratis sangat tinggi karena pimpinan tidak memberikan informasi yang terperinci mengenai rencana kerja yang harus dilakukan bawahannya.

Sedangkan tanggapan total responden terendah berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 86% dengan rincian 15 responden sangat setuju, 26 responden setuju, 2 responden ragu-ragu dengan total responden sebanyak 43 orang. Dari hasil perhitungan dapat diketahui yang menyebabkan gaya kepemimpinan otokratis pada PT Mitra Megah Sentosa karena dalam mengambil kebijakan pimpinan tidak berkonsultasi dengan bawahan. Sedangkan secara keseluruhan dari skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan gaya kepemimpinan otokratis pada PT Mitra Megah Sentosa berjalan cukup baik.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasional karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa

Dari hasil perhitungan skor jawaban atasan atas penilaian karyawan pada bagian 4.2.2, maka diketahui bahwa tanggapan total tertinggi berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 97% yaitu karyawan berusaha melaksanakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan pada PT Mitra Megah Sentosa dengan rincian 37 karyawan sangat setuju, 6 karyawan setuju dengan total karyawan sebanyak 43 orang. Sedangkan tanggapan total terendah berada pada daerah setuju dengan nilai 78% yaitu karyawan berusaha datang tepat waktu sesuai aturan yang berlaku pada PT Mitra Megah Sentosa dengan rincian 7 karyawan sangat setuju, 30 karyawan setuju, 2 karyawan ragu-ragu, 3 karyawan tidak setuju, dan 1 karyawan sangat tidak setuju dengan total karyawan yang dinilai sebanyak 43 orang.

Sedangkan secara keseluruhan dari skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa cukup baik.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan otokratis dengan komitmen organisasional karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa

Berdasarkan tabel 60. pada bagian 4.3 di atas dapat diketahui bahwa  $r = 0,890$ . Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi artinya, gaya kepemimpinan otokratis dengan komitmen organisasional karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa mempunyai hubungan yang sangat kuat.

#### **4.3.2. Interpretasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan otokratis dengan komitmen organisasional karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa, bahwa gaya kepemimpinan otokratis pada PT Mitra Megah Sentosa cukup baik begitu juga komitmen organisasional karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa cukup baik.

Dari hasil uji analisis koefisien korelasi hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis dengan komitmen organisasional karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa mempunyai hubungan yang sangat kuat, selain itu adanya hubungan yang linier positif yang artinya semakin besar variabel gaya kepemimpinan otokratis maka semakin besar pula variabel komitmen organisasional karyawan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh penulis mengenai Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis dengan Komitmen Organisasional Karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan variabel gaya kepemimpinan otokratis maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 67,88 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan gaya kepemimpinan otokratis pada PT Mitra Megah Sentosa berjalan cukup baik.
2. Berdasarkan hasil perhitungan variabel komitmen organisasional karyawan maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 97,28 dan skor rata-rata teoritis sebesar 63, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan komitmen organisasional karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa cukup baik.
3. Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien korelasi mengenai hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis dengan Komitmen Organisasional Karyawan pada PT Mitra Megah sentosa dengan menggunakan program *SPSS 20* mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai  $r = 0,890$ . Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien determinasi, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis dapat memengaruhi naik turunnya komitmen organisasional karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa sebesar 79,21%, sedangkan sisanya sebesar 20,79% dipengaruhi oleh faktor lain.  
Berdasarkan perhitungan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,657 > 2,019$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan otokratis dengan komitmen organisasional karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa..

#### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis dengan Komitmen Organisasional Karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa diperoleh informasi bahwa gaya kepemimpinan otokratis mampu memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa, sehubungan dengan hal tersebut, perlu dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

Saran untuk meningkatkan gaya kepemimpinan otokratis:

1. Memberikan perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi : Dalam mengambil keputusan sebaiknya pimpinan tidak sewenang-wenang dan pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja.

2. Menentukan kebijakan untuk semua pihak, tanpa berkonsultasi dengan anggota : Pimpinan sebaiknya mendengarkan saran yang diberikan oleh bawahannya dan berkonsultasi dengan bawahan.
3. Tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana yang akan datang, akan tetapi hanya memberitahukan pada setiap anggota kelompoknya langkah-langkah yang akan dilakukan : Pimpinan dalam memberikan perintah sebaiknya memberikan informasi yang terperinci mengenai rencana kerja yang harus dilakukan bawahannya agar bawahan memahami dengan jelas tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Saran untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan:

1. *Job Performance* : Sebaiknya perusahaan tetap mendukung karyawan agar dapat mempertahankan *job performance* saat ini dan meningkatkan *job performance* mereka di masa yang akan datang.
2. *Absenteeism* : Sebaiknya perusahaan mengadakan kegiatan rutin untuk rekreasi agar karyawan tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya sehingga mengurangi absensi karena alasan sepele pada karyawan.
3. *Tenure* (lama bekerja) : Perusahaan sebaiknya mengapresiasi karyawan yang telah lama bekerja dalam perusahaan agar karyawan tersebut semakin yakin dalam menghabiskan sisa karirnya di perusahaan ini.
4. *Turnover* : Dalam merekrut karyawan perusahaan harus merekrut sesuai kandidat yang tepat dari awal, tingkatkan keterlibatan karyawan karena karyawan butuh pengakuan dan dihargai oleh atasan.
5. *Tardiness* (keterlambatan) : Memberikan toleransi keterlambatan yaitu 15 menit dari jam masuk kerja, ini memberikan kesempatan kepada karyawan agar tidak datang terlambat setiap hari.

## DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, M. S. 2007. Muhammad SAW: *The Super Leader Super Manager*, Cetakan III, Jakarta: Tazkia Multimedia & ProLM Centre
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Califotnia: Sage Publications.
- Barry, Cushway. 2002. *Human Resorce Managemen*. Jakarta : PT Elex Media Kumputindo
- Bernadine R. Wirjana, M.S.W dan Prof. Dr. Susilo Supardo, 2006, *Kepemimpinan, Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. CV. Andi offset. Yogyakarta
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Colquitt, Jason A, Jeffery A. LePine, and Micheal J. Wesson, 2011. *Organizational Behavior*. Mc Graw-Hill, New York.
- Davis, Keith, & Jhon W. Newstrom, 2002. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks
- Flippo, Edwin B, 1982, *Manajemen Personalialia*, Terjemahan Moh. Masud, Jilid 1 dan 2, Edisi 6, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachusets.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara.
- Herujito, Yayat M. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. PT Grasindo. Jakarta
- Kartini, Kartono. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Kartini, Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Basic Approach*. New York: The McGraw-Hill Companie, Inc
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins dan Coulter. (2002). *Management, 7th edition*. Prentice Hall, Inc., New Jersey.

Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, edisi dua belas. Jakarta : Salemba empat

Schermerhorn, John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn and Mary Uhl-Bien. 2011. *Organizational Behavior*. USA: John Wiley & Sons.

Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers

Thoha, Miftah, 2013. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo PERSADA

#### Sumber Lain :

Muhammad Fauzan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening Pada PT Yudistira Oharu Indonesia area Yogyakarta. Universitas Diponegoro Semarang, 2010.

Sovya Desianty. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional pada PT Pos Indonesia (Persero ) Semarang

# LAMPIRAN

**Lampiran 1****Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Otokratis****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	73.6667	22.437	.446	.838
VAR00002	73.7667	22.047	.448	.837
VAR00003	73.5667	21.564	.507	.834
VAR00004	73.5667	22.875	.291	.844
VAR00005	73.5667	22.323	.416	.839
VAR00006	73.5000	21.776	.519	.834
VAR00007	73.4000	21.628	.466	.836
VAR00008	73.3667	21.757	.442	.838
VAR00009	73.5667	22.047	.480	.836
VAR00010	73.6000	22.800	.265	.846
VAR00011	73.4000	21.903	.478	.836
VAR00012	73.6000	22.110	.481	.836
VAR00013	73.5333	21.499	.510	.834
VAR00014	73.6667	20.713	.585	.830
VAR00015	73.7000	22.631	.341	.842
VAR00016	73.5667	22.185	.379	.841
VAR00017	73.5667	22.116	.393	.840
VAR00018	73.7000	21.528	.510	.834

*Sumber data : Output SPSS 20*

## Lampiran 2

### Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Otokratis

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
<b>I</b>	<b>Memberikan perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi</b>				
1	Pimpinan dalam memerintah harus selalu dipatuhi	0,446	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pimpinan tidak memberikan motivasi dalam bekerja	0,448	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pimpinan mengambil keputusan sewenang-wenang	0,507	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pimpinan tidak menerima alasan dari kesalahan karyawannya	0,291	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
5	Saya tidak boleh menolak tugas yang diberikan oleh pimpinan	0,416	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pimpinan menentukan standar kerja yang sulit untuk dicapai	0,519	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>II</b>	<b>Menentukan kebijakan untuk semua pihak, tanpa berkonsultasi dengan anggota</b>				
7	Pimpinan dalam berbagai kesempatan berusaha untuk menguasai situasi	0,466	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Setiap sanksi yang diberikan langsung diputuskan oleh pimpinan	0,442	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pimpinan tidak peduli dengan permasalahan yang dihadapi bawahan	0,480	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Karyawan tidak boleh menolak tugas yang diberikan oleh pimpinan	0,265	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
11	Pimpinan tidak mau mendengarkan saran yang diberikan	0,478	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Kebijakan ditentukan tanpa berkonsultasi dengan bawahan	0,481	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>III</b>	<b>Tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana yang akan datang, akan tetapi hanya memberitahukan pada setiap anggota kelompoknya langkah-langkah yang akan dilakukan</b>				
13	Pimpinan saya pernah memberikan informasi yang terperinci mengenai rencana kerja yang harus dilakukan bawahannya	0,510	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Pimpinan tidak mengarahkan karyawannya bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan baik	0,585	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak dijelaskan secara mendetail	0,341	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
16	Perintah yang diberikan atasan sering tidak jelas	0,379	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	Perintah yang diberikan atasan sering sulit dipahami	0,393	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	Perintah yang diberikan atasan sering tidak mendetail	0,510	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

**Lampiran 3****Uji Validitas Komitmen Organisasional 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	96.5333	91.361	.838	.900
Y2	96.5333	91.361	.838	.900
Y3	96.3667	93.826	.582	.903
Y4	96.5333	91.361	.838	.900
Y5	96.5333	91.361	.838	.900
Y6	96.5333	91.361	.838	.900
Y7	96.3667	93.826	.582	.903
Y8	96.5333	91.361	.838	.900
Y9	96.3667	93.826	.582	.903
Y10	96.5333	91.361	.838	.900
Y11	97.9667	108.102	-.489	.927
Y12	97.4000	84.110	.686	.900
Y13	97.7000	92.562	.404	.906
Y14	97.1333	85.775	.681	.900
Y15	97.8667	97.568	.146	.910
Y16	97.0333	97.206	.326	.907
Y17	96.8000	103.545	-.246	.923
Y18	97.7667	79.495	.715	.901
Y19	97.8667	88.326	.606	.902
Y20	97.9667	89.689	.485	.905
Y21	96.5667	91.564	.826	.900
Y22	96.6000	92.041	.788	.901
Y23	96.5667	91.564	.826	.900
Y24	96.5667	91.564	.826	.900
Y25	96.5667	91.564	.826	.900

## Lampiran 4

### Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional Karyawan

No	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
<b>I</b>	<b>Job Performance</b>				
1	Saya memberikan usaha terbaik untuk perusahaan	0,838	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya memahami SOP yang berlaku di perusahaan	0,838	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya berusaha mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0,582	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Saya memahami <i>jobdesc</i> yang dibebankan oleh perusahaan	0,838	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Saya berusaha memaksimalkan hasil kerja	0,838	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>II</b>	<b>Absenteeism</b>				
6	Saya berusaha selalu hadir pada hari kerja	0,838	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Saya berusaha mengurangi ketidakhadiran	0,582	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Saya tidak hadir di kantor hanya jika betul-betul dalam keadaan terpaksa	0,838	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Saya berusaha menghindari ketidakhadiran karena alasan sepele	0,582	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Saya memaksimalkan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	0,838	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>III</b>	<b>Tenure (lama bekerja)</b>				
11	Saya tidak berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini	-0,489	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
12	Saya ingin di perusahaan ini sampai pensiun	0,686	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	Saya bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	0,404	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan	0,681	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Saya merasa terikat secara emosional pada perusahaan ini	0,146	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
<b>IV</b>	<b>Turnover</b>				
16	Saya selalu setia pada perusahaan yang merupakan kewajiban moral	0,326	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
17	Kehidupan saya akan terganggu bila meninggalkan perusahaan ini sekarang	-0,246	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
18	Saya merasa memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan perusahaan ini	0,715	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	Saya memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan	0,606	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya	0,485	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>V</b>	<b>Tardiness (keterlambatan)</b>				
21	Saya berusaha datang dan pulang tepat waktu sesuai aturan yang berlaku	0,826	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
22	Saya pulang dari kantor sesuai jam kerja yang berlaku	0,788	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
23	Saya datang tepat waktu walaupun kemarin kerja lembur	0,826	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
24	Saya berusaha melaksanakan tugas sesuai	0,826	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

	waktu yang ditetapkan				
25	Saya berusaha menyelesaikan setiap tugas yang diberikan	0,826	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

**Lampiran 5**

**KUESIONER PENELITIAN**  
**VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS (X)**  
(Untuk diisi oleh karyawan)  
**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS DENGAN**  
**KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN**  
**PADA PT MITRA MEGAH SENTOSA**

---

**Petunjuk Pengisian:**

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (v) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
5. Terima Kasih atas partisipasi Anda.

**Identitas Responden:**

Nama Responden

(bebas isi atau tidak) :

.....

Usia : ..... Tahun

Jenis Kelamin : ( ) Pria ( ) Wanita

Pendidikan Terakhir : ( ) SMA/Sederajat ( ) D3 ( ) S1

Lama Bekerja : ( ) 1-3 Tahun ( ) 4-6 Tahun ( ) > 6 Tahun

## DAFTAR PERTANYAAN

### 1) Gaya Kepemimpinan Otokratis (X)

No	Pertanyaan	Pendapat				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<b>I</b>	<b>Memberikan perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi</b>					
1	Pimpinan dalam memerintah harus selalu dipatuhi					
2	Pimpinan tidak memberikan motivasi dalam bekerja					
3	Pimpinan mengambil keputusan sewenang-wenang					
4	Saya tidak boleh menolak tugas yang diberikan oleh pimpinan					
5	Pimpinan menentukan standar kerja yang sulit untuk dicapai					
<b>II</b>	<b>Menentukan kebijakan untuk semua pihak, tanpa berkonsultasi dengan anggota</b>					
6	Pimpinan dalam berbagai kesempatan berusaha untuk menguasai situasi					
7	Sanksi yang diberikan langsung diputuskan oleh pimpinan					
8	Pimpinan tidak peduli dengan permasalahan yang dihadapi bawahan					
9	Pimpinan tidak mau mendengarkan saran yang diberikan					
10	Kebijakan ditentukan tanpa berkonsultasi dengan bawahan					
<b>III</b>	<b>Tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana yang akan datang, akan tetapi hanya memberitahukan pada setiap anggota kelompoknya langkah-langkah yang akan dilakukan</b>					
11	Pimpinan tidak memberikan informasi yang terperinci mengenai rencana kerja yang harus dilakukan bawahannya					
12	Pimpinan tidak mengarahkan karyawannya bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik					
13	Perintah yang diberikan atasan sering tidak jelas					
14	Perintah yang diberikan atasan sering sulit dipahami					
15	Perintah yang diberikan atasan sering tidak mendetail					

**Lampiran 6**

**KUESIONER PENELITIAN  
VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS (X)  
(Untuk diisi oleh karyawan)  
HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN  
PADA PT MITRA MEGAH SENTOSA**

---

**Petunjuk Pengisian:**

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (v) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
5. Terima Kasih atas partisipasi Anda.

**Identitas Responden:**

Nama Responden

(bebas isi atau tidak) :

.....

Usia : ..... Tahun

Jenis Kelamin : ( ) Pria ( ) Wanita

Pendidikan Terakhir : ( ) SMA/Sederajat ( ) D3 ( ) S1

Lama Bekerja : ( ) 1-3 Tahun ( ) 4-6 Tahun ( ) > 6 Tahun

## 2. Komitmen Organisasional Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Pendapat				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<b>I</b>	<b>Job Performance</b>					
1	Saya memberikan usaha terbaik untuk perusahaan					
2	Saya memahami SOP yang berlaku di perusahaan					
3	Saya berusaha mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan					
4	Saya memahami <i>jobdesc</i> yang dibebankan oleh perusahaan					
5	Saya berusaha memaksimalkan hasil kerja					
<b>II</b>	<b>Absenteeism</b>					
6	Saya berusaha selalu hadir pada hari kerja					
7	Saya berusaha mengurangi ketidakhadiran					
8	Saya tidak hadir di kantor hanya jika betul-betul dalam keadaan terpaksa					
9	Saya berusaha menghindari ketidakhadiran karena alasan sepele					
10	Saya memaksimalkan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
<b>III</b>	<b>Tenure (lama bekerja)</b>					
11	Saya ingin di perusahaan ini sampai pensiun					
12	Saya bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
13	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan					
<b>IV</b>	<b>Turnover</b>					
14	Saya merasa memiliki sedikit pilihan pekerjaan bila meninggalkan perusahaan ini					
15	Saya memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan					
16	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya					

V	Tardiness (keterlambatan)					
17	Saya berusaha datang tepat waktu sesuai aturan yang berlaku					
18	Saya pulang dari kantor sesuai jam kerja yang berlaku					
19	Saya datang tepat waktu walaupun kemarin kerja lembur					
20	Saya berusaha melaksanakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan					
21	Saya berusaha menyelesaikan setiap tugas yang diberikan					



