



**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN BIROKRATIS DENGAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT PANJUNAN
BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Ridho Fadhilah

021116091

(Email : ridhofadhilah8@gmail.com)

**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

Juli 2021



**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN BIROKRATIS DENGAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT PANJUNAN
BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengesahki,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi Manajemen

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)





**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN BIROKRATIS DENGAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT PANJUNAN
BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari : Sabtu Tanggal : 03 / Juli / 2021

Ridho Fadhilah

021116091

Menyetujui

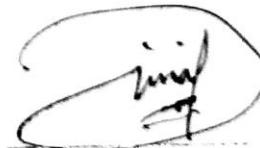
Ketua Penguji Sidang

(Dr. Wony Ahmad Ridwan, SE.,MM)


10/5 '22

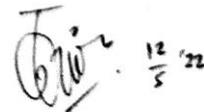
Ketua Komisi Pembimbing

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



Anggota Komisi Pembimbing

(Dewi Taurusyanti, SE., MM)


12/5 '22

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ridho Fadhilah

NPM : 0211 16 091

Judul Skripsi : Hubungan Gaya Kepemimpinan Birokratis dengan Komitmen Organisasional Pada PT Panjuran Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 03 Juli 2021



Ridho Fadhilah

0211 16 091

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2021

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebut sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

RIDHO FADHILAH. NPM 021116091. Hubungan Gaya Kepemimpinan Birokratis dengan Komitmen Organisasional pada PT Panjunan Bogor. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pakuan. Ketua Komisi Pembimbing KETUT SUNARTA, AK., MM., CA.,PIA , Anggota Komisi Pembimbing DEWI TAURUSYANTI, SE., MM.,

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan birokratis dengan komitmen organisasional pada PT Panjunan Bogor, jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif eksploratif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara gaya kepemimpinan birokratis dengan komitmen organisasional pada PT Panjunan Bogor. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman*, uji hipotesis koefisien korelasi diolah dengan menggunakan SPSS 25.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan birokratis dengan komitmen organisasional pada PT Panjunan Bogor. memiliki hubungan yang positif, kuesioner menunjukkan hasil rata-rata jawaban responden atas variabel gaya kepemimpinan birokratis dengan komitmen organisasional dengan koefisien korelasi *rank spearman* sebesar 0,901 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori sangat kuat. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,98 > 1.70113$) artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan birokratis dengan komitmen organisasional pada PT Panjunan Bogor.

Kata kunci : *gaya kepemimpinan birokratis dan komitmen organisasional*

PRAKATA

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah AWT yang sudah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **”Hubungan Gaya Kepemimpinan Birokratis dengan Komitmen Organisasional pada PT Panjunan Bogor”**

Maksud dan tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.

Dalam penyajian skripsi ini penulis menyadari masih belum mendekati kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan koreksi dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan yang bermanfaat demi perbaikan dan peningkatan diri dalam bidang ilmu pengetahuan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis.
2. Kepada Orang Tua terutama Ibu saya tercinta Syamsiah yang selalu mendoakan saya dan menyemangati saya, ayah saya Afrizal Bachtiar, kakak saya Nurul Isofa Alsya S.Ikom, dan Paman saya Junaidi, yang telah memberikan do'a, motivasi dan dukungan baik secara moril maupun materil.
3. Bapak Dr. H. Bibin Rubini, Mpd. selaku Rektor Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak, MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Ketut Sunarta, Ak., MM., CA.,PIA selaku ketua komisi pembimbing yang telah banyak meluangkan banyak waktu, tenaga, serta pikiran untuk memberikan motivasi dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Dewi Taurusyanti, SE., MM. selaku anggota komisi pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan motivasi dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unversitas Pakuan yang telah memberikan banyak ilmu serta pengalaman yang sangat berharga dan bermanfaat bagi penulis.
9. Seluruh Staff Tata Usaha dan petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
10. Bapak Agus setyanto SE., selaku manager, Bapak Deni hermawan S.Kom, Bapak Tri Nurholik A.md., selaku supervisor dan karyawan PT Panjunan Bogor yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan pengambilan data.

11. Seluruh teman-teman seperjuangan saya kelas C-Manajemen dan teman-teman Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan bantuan dan semangat.
12. Kepada sahabat saya Muhammad Arbi afif S.T., Ahmad viki S.T., Muhammad fathoni S.Ikom, Jundi Amal S.T., Rifan Setyo S.Kom., Dandi Apriandi dan Muhammad Fikri yang selalu memberikan support, dan selalu siap sedia membantu saya dalam kesulitan dalam penulisan.
13. Kepada teman seperjuangan Gally Pamungkas S.M., Ahmad Fauzan, Naufal Ersyad filon, Relan Cahyanda putra S.M yang telah menjadi teman baik berdiskusi soal penulisan.
14. Serta pihak-pihak yang telah mendo'akan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi semua pihak yang berkepentingan dan semoga Allah SWT membalas semua amal dan kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Amiin.

Bogor, 03 Juli 2021

Ridho Fadhilah

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I	
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	5
1.2.1 Identifikasi Masalah	5
1.2.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.4.1 Maksud Penelitian	6
1.4.2 Tujuan Penelitian	6
1.5 Kegunaan Penelitian	6
1.5.1 Kegunaan Praktis	6
1.5.2 Kegunaan Akademis	6
BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Manajemen SDM	8
2.1.1 Pengertian Manajemen SDM	8
2.1.2 Tujuan Manajemen SDM	9
2.1.3 Fungsi Manajemen SDM	11
2.2 Gaya Kepemimpinan Birokratis	13
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	13
2.2.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan Birokratis	14
2.2.3 Fungsi Gaya Kepemimpinan	15
2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Birokratis	16
2.3 Komitmen Organisasional	16

2.3.1.	Pengertian Komitmen Organisasional.....	16
2.3.2.	Komponen Komitmen Organisasi.....	17
2.3.3.	Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi	18
2.3.4.	Indikator Komitmen Organisasi.....	19
2.4	Penelitian sebelumnya, Kerangka Pemikiran & Kontelasi Penelitian	19
2.4.1.	Penelitian Sebelumnya.....	19
2.4.2.	Kerangka Penelitian dan Kontelasi Penelitian	22
2.5	Hipotesis Penelitian.....	23
BAB III		
METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian.....	24
3.2	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	24
3.2.1	Objek Penelitian.....	24
3.2.2	Unit Analisis	24
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	24
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	24
3.3.1	Jenis Data Penelitian	24
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	25
3.4	Operasional Variabel.....	25
3.5	Metode Penarikan Sampel	26
3.6	Metode Pengumpulan Data	26
3.6.1	Data Primer	26
3.6.2.	Data Sekunder	27
3.7	Uji Kualitas Data.....	27
3.7.1	Uji Validitas	28
3.7.2	Uji Reliabilitas	28
3.8	Metode Analisis Data.....	29
3.8.1	Analisis Deskriptif	29
3.8.2	Analisis Kuantitatif	30
3.8.3	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	31
BAB IV		
HASIL PENELITIAN		
4.1	Hasil Pengumpulan Data.....	33
4.1.1	Sejarah dan perkembangan PT Panjunan Bogor	33
4.1.2.	Visi dan Misi PT Panjunan Bogor	33

4.1.3.	Kegiatan Usaha PT Panjunan Bogor.....	33
4.1.4.	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas PT Panjunan Bogor.....	33
4.1.5.	Profil Responden Karyawan PT Panjunan Bogor.....	35
4.2	Analisis Data.....	38
4.2.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	38
4.2.2	Gaya Kepemimpinan Birokratis di PT Panjunan Bogor.....	42
4.2.3	Komitmen Organisasional di PT Panjunan Bogor.....	56
4.3	Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian.....	76
4.3.1	Analisis Koefisien <i>Rank Spearman</i>	76
4.3.2	Analisis Koefisien Determinasi.....	77
4.3.3	Uji Hipotesis Korelasi.....	77
4.3.4	Menentukan Hipotesis Statistik.....	78
4.4	Pembahasan.....	79
BAB V		
SIMPULAN DAN SARAN.....		81
5.1	Simpulan.....	81
5.2	Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....		83
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....		86
LAMPIRAN.....		87

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Ukuran Terhadap Gaya Kepemimpinan Birokratis.....	2
Tabel 1.2 Turn Over Karyawan	3
Tabel 1.3 Absensi Karyawan	4
Tabel 1.4 Keterlambatan Masuk Kerja Karyawan.....	4
Tabel 1.5 Ketentuan Umum Absensi Pt Panjungan Bogor	5
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	25
Tabel 3.2 Skala Likert	27
Tabel 3.3 Kriteria Uji Reliabilitas	29
Tabel 3.4 Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan	31
Tabel 4.1 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Birokratis	39
Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional	39
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Birokratis	41
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional	41
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Dari Pernyataan Sedikit Diberi Kebebasan Kepada Anggota Untuk Berkreasi Dan Bertindak, Itupun Harus Sesuai Ketentuan Yang Berlaku	42
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pimpinan Dalam Berbagai Kesempatan Berusaha Untuk Menguasai Situasi.....	43
Tabel 4.7 Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Segala Kegiatan Mesti Terpusat Pada Pemimpin	44
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tidak Diperbolehkan Membangkang Perintah, Perintah Wajib Dilaksanakan Tanpa Alasan	44
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kebijakan Ditentukan Tanpa Berkonsultasi Dengan Bawahan	45
Tabel 4.10 Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Kewenangan Atasan Yang Mutlak	46
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pimpinan Membatasi Pengembangan Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pimpinan Tidak Mau Mendengarkan Saran Yang Diberikan	47
Tabel 4.13 Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Anti Perubahan Dan Orientasi Pada Jabatan Dan Kekuasaan	48
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pimpinan Tidak Percaya Akan Kinerja Anggota Karyawan.....	48
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pimpinan Tidak Perduli Dengan Permasalahan Yang Dihadapi Bawahan.....	49
Tabel 4.16 Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Pengawasan Yang Ketat	49
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Hanya Menjalankan Tugas Sesuai Dengan Aturan Ketentuan Yang Berlaku	50

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Perintah Yang Diberikan Atasan Sering Tidak Mendetail.....	51
Tabel 4.19 Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Kejelasan Aturan Organisasi.....	51
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pemimpin Mengambil Keputusan Sepihak.....	52
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pimpinan Menentukan Standar Kerja Yang Sulit Dicapai	52
Tabel 4.22 Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Pemimpin Menentukan Semua Standar Kerja.....	53
Tabel 4.23 Hasil Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Birokratis.....	54
Tabel 4.24 Hasil Statistik Variabel Gaya Kepemimpinan Birokratis	55
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Saya Memberikan Usaha Terbaik Untuk Perusahaan.....	56
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Saya Memahami Sop Yang Berlaku Diperusahaan.....	57
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Saya Berusaha Mencapai Target Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan	57
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Saya Memahami Jobdesc Yang Diberikan Oleh Perusahaan.....	58
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Saya Berusaha Memaksimalkan Hasil Kerja.....	59
Tabel 4.30 Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Job Performance	60
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Berusaha Hadir Pada Hari Kerja.....	60
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Saya Berusaha Mengurangi Ketidakhadiran	61
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Saya Tidak Hadir Apabila Hanya Betul-Betul Dalam Keadaan Terpaksa.....	62
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Saya Berusaha Menghindari Ketidakhadiran Karena Alasan Sepele.....	62
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Saya Memaksimalkan Waktu Kerja Untuk Menyelesaikan Pekerjaan.....	63
Tabel 4.36 Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Absenteeism.....	64
Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai Saya Ingin Diperusahaan Ini Sampai Pensiun	64
Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai Saya Bahagia Menghabiskan Sisa Karir Saya Diperusahaan Ini.....	65
Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai Saya Bangga Menjadi Bagian Dari Perusahaan Ini	66
Tabel 4.40 Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Tenure/Lama Bekerja	67

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Memiliki Sedikit Pilihan Pekerjaan Bila Meninggalkan Perusahaan Ini.....	67
Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai Saya Memiliki Rasa Memiliki Yang Kuat Terhadap Perusahaan.....	68
Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai Tetap Bekerja Di Perusahaan Ini Merupakan Kebutuhan Sekaligus Keinginan Saya.....	68
Tabel 4.44 Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Turn Over.....	69
Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai Saya Berusaha Datang Tepat Waktu Sesuai Ketentuan Yang Berlaku	70
Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai Saya Pulang Dari Kantor Sesuai Jam Kerja Yang Berlaku.....	70
Tabel 4.47 Tanggapan Responden Mengenai Saya Datang Tepat Waktu Walaupun Kemarin Kerja Lembur	71
Tabel 4.48 Tanggapan Responden Mengenai Saya Berusaha Melaksanakan Tugas Sesuai Waktu Yang Ditetapkan	72
Tabel 4.49 Tanggapan Responden Mengenai Saya Berusaha Menyelesaikan Setiap Tugas Yang Diberikan	73
Tabel 4.50 Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Tardiness/Keterlambatan	73
Tabel 4.51 Hasil Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasional.....	74
Tabel 4.52 Hasil Statistik Variabel Komitmen Organisasional	75
Tabel 4.53 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	76
Tabel 4.54 Interpretasi Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Penjualan 2018-2019.....	3
Gambar 2.1 Kontelasi Penelitian.....	23
Gambar 3.1 Gambar Kurva.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pt Panjunan Bogor	34
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden	35
Gambar 4.3 Usia Responden.....	36
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir	37
Gambar 4.5 Masa Kerja	38
Gambar 4.6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Penelitian.....	88
Lampiran 2 Kuesioner Observasi.....	90
Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Birokratis.....	93
Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional.....	94
Lampiran 5 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Birokratis.....	96
Lampiran 6 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional.....	99
Lampiran 7 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Birokratis	103
Lampiran 8 Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional	104
Lampiran 9 Hasil Statistik Variabel Gaya Kepemimpinan Birokratis.....	105
Lampiran 10 Hasil Statistik Variabel Gaya Komitmen Organisasional	106
Lampiran 11 Hasil Analisis Rank Spearman	107
Lampiran 12 R Tabel	108
Lampiran 13 T Tabel.....	109
Lampiran 14 Kuesioner Pra Observasi	110

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.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang di pekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang sangat penting dalam sumber daya manusia adalah faktor kepemimpinan hal ini merupakan sebagai tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku anggota, maka pemimpin tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan birokratis yaitu, gaya kepemimpinan yang biasa di terapkan dalam sebuah perusahaan dan akan efektif apabila setiap karyawan mengikuti setiap alur prosedur dan melakukan tanggung jawab rutin setiap hari, Namun tetap saja dalam gaya kepemimpinan ini tidak ada ruang bagi para anggota untuk melakukan inovasi karena semuanya sudah di atur dalam sebuah tatanan prosedur yang harus di patuhi oleh setiap lapisan.

Tidak kalah pentingnya dengan kepemimpinan, komitmen organisasional individu juga mempengaruhi berhasilnya suatu perusahaan mencapai tujuan, komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dalam organisasi.

PT Panjunan Bogor terletak di Jl. Karadenan No.88, Karadenan, Cibinong, Bogor, Jawa Barat yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang logistik. Dimana PT panjunan sendiri memiliki 48 karyawan dengan masing masing terbagi menjadi 12 tim kerja di divisi marketing itu sendiri.

PT Panjunan Bogor menginginkan adanya komitmen organisasi yang kuat dari setiap karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Komitmen kuat dalam organisasi menjadi urgensi yang tidak mungkin di tawar 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

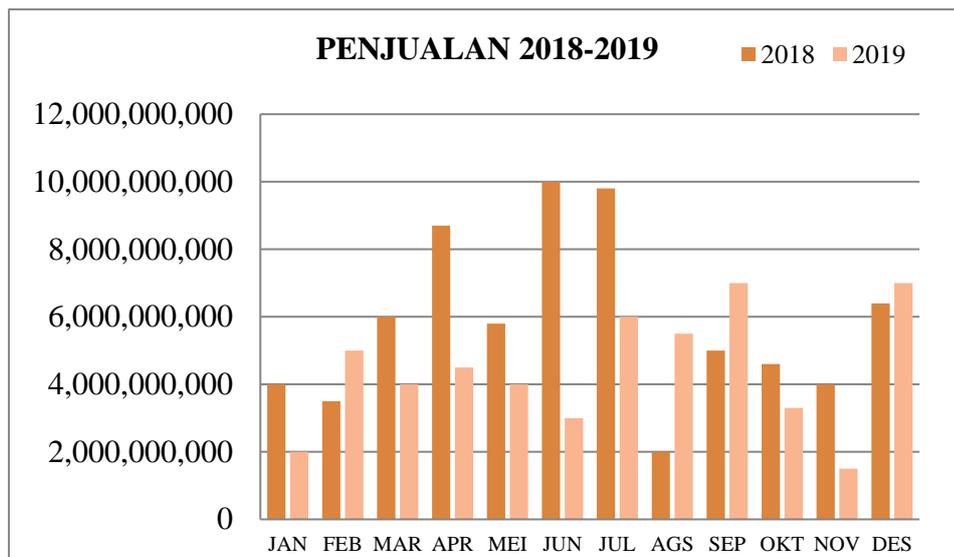
tersebut. Sehingga komitmen organisasional menjadi faktor strategis dalam kepentingan organisasi dan karyawan.

Pada PT Panjuran Bogor yang dijadikan sebagai objek penelitian, saya mendapatkan data yang mengidentifikasi bahwa PT Panjuran Bogor identik oleh seorang figure pemimpin, pengaruh dari pemimpin sangat besar imbasnya kepada karyawan.

Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Ukuran Terhadap Gaya Kepemimpinan Birokratis

No	Pertanyaan	Pendapat	
		S	TS
1	Pemimpin menentukan semua standar tentang bagaimana bawahan akan melakukan tugas	80%	20%
2	Pemimpin memberikan sanksi yang sangat jelas apabila bawahan tidak bisa menjalankan tugas sesuai standar kerja	75%	25%
3	Pemimpin menentukan segala keputusan yang berhubungan dengan seluruh pekerjaan	75%	25%
4	Segala kegiatan mesti terpusat pada pemimpin dan sedikit saja diberikan kebebasan kepada bawahan dalam berkreasi dan bertindak, itupun harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku	75%	25%
5	Pimpinan saya tidak menerima alasan yang dikemukakan diluar peraturan yang sudah ditetapkan untuk hal apapun	75%	25%
6	Pimpinan saya tidak menerima masukan dari bawahannya	75%	25%
7	Pimpinan saya meminta agar karyawan mengikuti aturan-aturan yang berlaku di perusahaan	80%	20%

Data di atas merupakan kuesioner dasar identifikasi atau sebagai tolak ukur untuk menentukan ada atau tidaknya variabel X (Gaya Kepemimpinan Birokratis), dari hasil jawaban 20 karyawan sebagai responden, Bisa dikatakan bahwa PT Panjuran Bogor cenderung memiliki gaya kepemimpinan birokratis.



Gambar 1.1 Penjualan 2018-2019

Dari data di atas dapat dilihat bahwa terjadi ketidak stabilan penjualan dikarenakan kurangnya daya komitmen organisasional pada PT Panjunan Bogor.

Tabel 1.2 Turn Over Karyawan

Bulan	Tahun 2018	Bulan	Tahun 2019
	Data Turn Over		Data Turn Over
Jan	-	Jan	1
Feb	1	Feb	-
Mar	1	Mar	-
Apr	-	Apr	-
Mei	-	Mei	1
Jun	1	Jun	-
Jul	-	Jul	1
Agust	1	Agust	1
Sept	-	Sept	-
Okt	-	Okt	1
Nov	1	Nov	2
Des	-	Des	1
Jml	5	Jml	8

Dari data tersebut di atas dapat dilihat tingkat turn over di PT Panjunan Bogor mengalami turn over yang tinggi dan kurang baik bagi perusahaan pada tahun 2019 yang membuktikan bahwa komitmen organisasional yang menurun.

Tabel 1.3 Absensi Karyawan

Tahun 2018					Tahun 2019				
Bulan	Jumlah	Kategori			Bulan	Jumlah	Kategori		
	Karyawan	Sakit	Izin	Alfa		Karyawan	Sakit	Izin	Alfa
Jan	48	1	2	-	Jan	48	2	-	1
Feb	48	1	-	-	Feb	48	1	1	-
Mar	48	-	2	-	Mar	48	2	1	1
Apr	48	-	1	1	Apr	48	-	1	-
Mei	48	-	-	1	Mei	48	2	-	-
Jun	48	1	-	-	Jun	48	2	2	-
Jul	48	1	1	1	Jul	48	1	1	1
Agust	48	1	1	1	Agust	48	-	-	2
Sept	48	-	1	1	Sept	48	2	1	1
Okt	48	-	-	1	Okt	48	2	2	1
Nov	48	1	-	-	Nov	48	1	-	-
Des	48	-	1	1	Des	48	0	2	1
Jml		6	9	7	Jml		15	11	8
%		13%	19%	15%	%		31%	23%	17%

Dari data absensi di atas terdapat tingkat absensi yang kurang baik dengan jumlah karyawan 48 orang dan data absensi yang tinggi di tahun 2019.

Tabel 1.4 Keterlambatan Masuk Kerja Karyawan

Tahun 2018				Tahun 2019			
Bulan	Jumlah	Jumlah Hari	Jumlah Keterlambatan	Bulan	Jumlah	Jumlah Hari	Jumlah Keterlambatan
	Karyawan	Kerja (JHK)	Masuk Kerja (Hari)		Karyawan	Kerja (JHK)	Masuk Kerja (Hari)
Jan	48	27	7	Jan	48	26	12
Feb	48	24	5	Feb	48	23	14
Mar	48	27	5	Mar	48	25	12
Apr	48	25	6	Apr	48	24	10
Mei	48	27	8	Mei	48	25	11
Jun	48	26	9	Jun	48	22	13
Jul	48	26	3	Jul	48	27	15
Agu	48	26	2	Agu	48	25	17
Sep	48	25	10	Sep	48	25	20
Okt	48	27	11	Okt	48	27	10
Nov	48	26	7	Nov	48	25	12
Des	48	26	5	Des	48	25	20
Total			78	Total			166

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

Tabel 1.5 Ketentuan Umum Absensi PT Panjunan Bogor

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 judul **“HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN BIROKRATIS DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA PT PANJUNAN BOGOR”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan diteliti. Gaya kepemimpinan birokratis yang diterapkan di perusahaan dan tingkat komitmen organisasional yang masih rendah.

Dari tingkat Turn over, absensi dan data kehadiran karyawan PT Panjunan Bogor dilihat adanya Hubungan dari Gaya Kepemimpinan Birokratis dengan Komitmen Organisasional seorang karyawan. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

1.2.2 Perumusan Masalah

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

- a. Seperti apa Gaya Kepemimpinan pada PT Panjunan Bogor?
- b. Seperti apa Komitmen karyawan pada PT Panjunan Bogor?
- c. Bagaimana Hubungan Gaya Kepemimpinan Birokratis dengan Komitmen karyawan pada PT Panjunan Bogor?

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian ini lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Luas lingkup hanya meliputi bagian penjualan/salesman yang berjumlah 48 karyawan pada PT Panjunan Bogor.
2. Informasi yang disajikan yaitu : gaya kepemimpinan birokratis dan komitmen organisasional pada PT Panjunan Bogor.

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Komitmen karyawan pada PT Panjunan Bogor terlebihnya memperoleh data dan informasi organisasi atau perusahaan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan di teliti sebagai bahan masukan dalam penyusunan proosal penelitian. Selain itu dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang sedang dipelajari sehingga dapat memecahkan masalah serta organisasi atau perusahaan guna meningkatkan komitmen organisasional.

1.4.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Gaya kepemimpinan Birokratis pada PT Panjunan Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Komitmen Organisasional karyawan pada PT Panjunan Bogor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Hubungan Gaya kepemimpinan Birokratis dengan Komitmen Organisasional karyawan pada PT Panjunan Bogor.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 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.

1.5.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi penulis untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai Hubungan Gaya Kepemimpinan Birokratis dengan Komitmen Organisasional Karyawan PT Panjunan Bogor

2. 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
3. Untuk menambah koleksi keilmuan di perpustakaan baik kualitas maupun kuantitas
4. Untuk referensi penelitian berikutnya khususnya di Universitas Pakuan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen SDM

2.1.1. Pengertian Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal dalam menyelesaikan tugas.

Pada zaman ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi karena itu kemudian muncullah istilah baru H.R. (*Human Resource*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan. Berikut ini adalah beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Menurut Herman Sofyandi dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6) menyebutkan bahwa “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning, organizing, leading, dan controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yaitu ditunjukkan dengan peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

“Human resource management is the process of obtaining, training, assessing and compensating employees and for managing labor relations, health and safety, and matters related to justice”. (Desseler,2015:3).

Menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6) mendefinisikan sumber daya manusia yaitu : “Suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut T. Hani Handoko dalam I Gusti ketut purnaya (2016:2) menyebutkan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapainya berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

“The science that learns how to empower employees in the company, make jobs, work group, develop employees who have the ability, identifies an approach to be able to develop employee performance and reward them for their efforts and works”. (Bohlander dan Snell, 2010:4).

Menurut Sadarmayanti (2017:3-4) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar yaitu :

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia
2. Keberhasilan sangat mungkin dapat dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat dijabarkan oleh penulis bahwa manajemen sumber daya manusia sistem pengatur strategi kendali seseorang yang memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2. Tujuan Manajemen SDM

Yusuf (2015:35) menjelaskan tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan social.

Menurut Sedarmayanti (2017:9) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut.

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah peningkatan efisiensi, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja karyawan, rendahnya komplan dan pelanggan, meningkatnya bisnis perusahaan. (Darodjat, 2014).

Menurut Notoatmodjo, Soekidjo (20015, p87) terdapat 4 tujuan MSDM yaitu:

1. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)
Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangantantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.
2. Tujuan Organisasi (*Organizational Objective*)
Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir dari proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.
3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)
Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsi-fungsinya dengan baik.
4. Tujuan Personel (*Personnel Objective*)
Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan itu.

Menurut cushway dalam edy sutrisno (2012: 7-8) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sdm untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sdm yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sdm.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sdm.

2.1.3. Fungsi Manajemen SDM

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17), yaitu :

1. *Perencanaan (Planning)*
Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
2. *Pengorganisasian (Organization)*
Kegiatan, mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi.
3. *Pengarahan (Directing)*
Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.
4. *Pengendalian (Controlling)*
Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
5. *Pengadaan (Procurement)*
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. *Pengembangan (Development)*
Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

7. *Kompensasi (Compensation)*
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.
8. *Pengintegrasian (Integration)*
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.
9. *Pemeliharaan (Maintenance)*
Pemeliharaan adalah memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai 20 pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.
10. *Kedisiplinan (Discipline)*
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma sosial.
11. *Pemberhentian (Separation)*
Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Menurut Sinambela (2017) fungsi manajemen sumber daya manusia dalam praktiknya terdiri dari:

1. *Analisis Jabatan (Job Analysis)*
2. *Perencanaan Sumber Daya Manusia (Human Resource Planning)*
3. *Penarikan Karyawan (Recruitment)*
4. *Seleksi (Selection)*
5. *Pelatihan dan Pengembangan (Training and Development)*
6. *Evaluasi Kinerja (Performance Evaluation)*
7. *Kompensasi (Compensation)*
8. *Jenjang Karier (Career Path)*
9. *Keselamatan dan kesehatan (Safety and Health)*
10. *Hubungan industrial (Industrial Relation)*
11. *Pemutusan Hubungan Kerja (Separation)*

2.2 Gaya Kepemimpinan Birokratis

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 yaitu suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan.

Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk memengaruhi kinerja bawahannya, Berikut definisi dan pengertian kepemimpinan menurut para ahli dari beberapa sumber buku :

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015:150).

“Leadership is a social influence process in which managers seek voluntary participation from subordinates in an effort to achieve organizational goals. Leadership by a leader also describes the direction and goals to be achieved from an organization. So it can be said that leadership is very influential for the big names of the organization”. (A. Dale Timple,2000: 58)

Menurut pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018:226).

“Leadership can be defined as the process of persuading (inducing) other people to take steps towards common goals”.(Locke & Associates,1997)

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola perilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin. (Zainal et al., 2017:42).

Dari uraian tersebut dapat dijabarkan oleh penulis bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, untuk mengendalikan serta mempengaruhi bawahan yang di pimpinnya dengan suatu ciri khas yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

2.2.2. Pengertian Gaya Kepemimpinan Birokratis

Gaya kepemimpinan birokratis adalah gaya memimpin yang mengacu pada peraturan. Tanda-tanda yang paling mudah dikenali dari seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan birokratis adalah perilaku taat prosedur. Jenis kepemimpinan ini tidak terlalu suka dengan perubahan dan cara *out of the box* dalam menyelesaikan permasalahan. Pendekatan yang dilakukan oleh kepemimpinan birokratis umumnya bersifat konservatif dan sangat berhati-hati dalam mengambil keputusan.

Karakteristik yang dapat dikenali dapat gaya kepemimpinan birokratis adalah adanya keputusan yang berpusat pada atasan. Biasanya semua keputusan yang dibuat dan berkaitan dengan pekerjaan akan ditentukan oleh atasan. Sementara bawahan menjadi pihak yang wajib menjalankannya. Atasan juga menjadi penentu standar bawahan untuk melaksanakan tugas. Atasan juga akan memberikan sanksi yang jelas jika bawahan tidak memiliki kinerja sesuai prosedur standar kerja yang berlaku. Model gaya kepemimpinan birokrasi menurut (Weber, 1947), banyak diterapkan diorganisasi keagamaan, rumah sakit, perusahaan bisnis, militer, dan tentu saja instansi pemerintah.

Max Weber (1920) gaya kepemimpinan birokrasi adalah kepemimpinan yang berorientasi pada aturan dan pengawasan yang kaku dan sistematis terhadap bawahan, dengan karakter kekuasaan yang hierarkis, legal dan rasional.

Menurut Homrig dalam Harbani (2008: 126) gaya kepemimpinan birokrasi yaitu seperti jual beli saja, pekerjaan ditukar gaji, jabatan dengan loyalitas, sumbangan dengan tender.

“Adds that the bureaucracy transactional leadership between authority and service employees” (Burns dan Bass, 1997)

Gaya kepemimpinan birokrasi cenderung untuk berubah menjadi kepemimpinan tradisional (*feudal*) karena kekuasaan hierarkis yang diperolehnya (Boje & Dennehy, 2006)

Anwarudin (2006) kepemimpinan birokrasi yaitu kepemimpinan berdasarkan transaksi atasan dan bawahan dimana individualitas diutamakan dalam berorganisasi, ciri yang biasa dijumpai pada gaya kepemimpinan ini yaitu kewenangan atasan yang mutlak, fokus pada pekerjaan, pengawasan yang ketat, kejelasan aturan organisasi, anti perubahan dan orientasi pada jabatan dan kekuasaan.

Dari berbagai pendapat ahli diatas dapat dijabarkan bahwa gaya kepemimpinan birokratis yaitu gaya kepemimpinan yang mengacu dengan aturan yang apabila tidak diterima atau sebagai alat ikat dimana akan menyebabkan disharmonisasi organisasi, pemasangan kreatifitas pegawai, dan juga anti pada perubahan karena harus sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku, jenis kepemimpinan ini tidak cocok untuk perusahaan atau organisasi yang demokratis.

2.2.3. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan berkelompok atau instansi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi tersebut. Berikut fungsi gaya kepemimpinan menurut ahli :

Menurut (Zainal, Hadad, & Ramly, 2017:34) secara operasional dikelompokkan ke dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

1. Fungsi intruksi

Komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan penentu kebijakan agar keputusan dilakukan secara efektif dan mampu memotivasi orang lain untuk mengikuti perintah.

2. Fungsi konsultasi

Komunikasi dua arah, dimana penetapan keputusan pemimpin perlu mempertimbangkan kepada pegawainya untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) sehingga keputusan yang diambil akan lebih mudah mendapatkan dukungan.

3. Fungsi partisipasi

Pemimpin harus berusaha mengaktifkan keikutsertaan pegawainya baik dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya.

4. Fungsi delegasi

Memberikan limpahan wewenang atau menetapkan keputusan baik dalam konteks persetujuan ataupun tidak dari pimpinan. Sedangkan orang yang dipercaya penerima delegasi diyakini merupakan tangan kanan pimpinan.

5. Fungsi pengendalian Kepemimpinan yang efektif sehingga mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah untuk tercapainya tujuan bersama.

Sedangkan fungsi kepemimpinan menurut (Ansory & Indrasari, 2018:83), antara lain :

1. Pengambilan keputusan dan merealisasi keputusan itu.
2. Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahan
3. Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen
4. Memotivasi bawahan supaya bekerja efektif dan bersemangat
5. Mengembangkan loyalitas, imajinasi, dan kreativitas bawahan
6. Pemprakarsai, penggiat, dan pengendali rencana
7. Mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan

2.2.4. Indikator Gaya Kepemimpinan Birokratis

Gaya kepemimpinan birokratis ini dilukiskan dengan pernyataan “Memimpin berdasarkan adanya peraturan”. Indikator kepemimpinan birokratis :

- Pemimpin menentukan semua standar tentang bagaimana bawahan akan melakukan tugas
- Pemimpin memberikan sanksi yang sangat jelas apabila bawahan tidak bisa menjalankan tugas sesuai standar kerja
- Pemimpin menentukan segala keputusan yang berhubungan dengan seluruh pekerjaan
- Segala kegiatan mesti terpusat pada pemimpin dan sedikit saja diberikan kebebasan kepada bawahan dalam berkreasi dan bertindak, itupun harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku

2.3 Komitmen Organisasional

2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi melibatkan perasaan, sikap, dan perilaku individu yang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Berikut macam pengertian komitmen organisasi menurut para ahli :

Menurut Indra Kharis (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

O'Reilly (1989) Pengertian komitmen organisasi adalah sebagai ikatan kejiwaan seseorang terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Menurut Zurnali C (2010, p.127) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau impiasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi atau tidak, yang teidentifikasi dalam 3 komponen yakni komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan juga komitmen normatif.

“Organizational commitment is the level of trust & acceptance of labor towards organizational goals and has a desire to always be in the organization which is ultimately reflected in the statistics of absenteeism & workforce entry and exit”.
(Mathis & Jackson, 2001)

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

“Organizational commitment is an attitude that reflects the extent to which an individual recognizes and is bound to his organization. A highly committed individual is likely to see himself as a true member of the organization”.(Moorhead dan Griffin,2015,p.134)

Dari beberapa pendapat ahli dapat dijabarkan oleh penulis bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikis individu berhubungan dengan keyakinan, rasa percaya dan loyalitas akan tujuan dan nilai maupun aturan organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan melibatkan perasaan agar tetap berada di lingkup organisasi

2.3.2. Komponen Komitmen Organisasi

Menurut Wilson Bangun (2014,p.312) menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi adalah:

1. Komitmen Afektif Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya Karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.
2. Komitmen Berkelanjutan Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.
3. Komitmen Normatif Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang mempelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

Mowday, Poter dan Streers 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. Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi

Para ahli berpendapat bahwa komitmen organisasi memiliki faktor-faktor pembentuk di dalamnya berikut faktor-faktor pembentuk komitmen organisasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu :

a. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan

b. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam kehidupan berorganisasi, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi tersebut

c. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayan pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditunjukkan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

d. Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang maupun barang

e. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

f. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan adalah segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu sendiri

2.3.4. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2016:200) dampak dari komitmen organisasional atau indikatornya 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.
2. *Absenteeism*, komitmen berkorelasi signifikan dengan absensi yang dilakukan secara disengaja. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan lebih jarang absen dari pekerjaannya dari pada karyawan dengan komitmen afektif yang rendah.
3. *Tenure*, 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 kontinuas cenderung untuk bertahan dalam organisasi
5. *Tardiness*, 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 & Kontelasi Penelitian

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ega Prianih dan Nancy Yusnita, Universitas Pakuan Bogor, Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis dengan Komitmen Organisasional karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa, volume 3 no. 2 tahun 2017,	Gaya kepemimpinan otokratis dan komitmen organisasional	Memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi absen, performa kerja, lama bekerja, dan berhenti bekerja	Jenis penelitian menggunakan penelitian korelasional, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi	Gaya kepemimpinan otokratis mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan komitmen organisasional karyawan

	hal 49-59, <i>jom.unpak.ac.id</i>				
2.	Kaiman Turnip, Dwina Dwina. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada PT. POS Indonesia Medan, Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area, Vol 4, No 1 (2012)	Gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi	Peraturan, percaya diri, menginspirasi, absensi, keterlambatan, <i>turn over</i> , keterikatan, komunikasi.	Metode deskriptif (kualitatif) dan metode verifikasi (kuantitatif)	Analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan (koefisien freg= 2,371; p= 0,021). Diketahui pula bahwa total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas terhadap komitmen organisasi karyawan adalah sebesar 54,9% sementara 45,1% dipengaruhi faktor lain.
3.	Dede Suryanto, Wulan Prihatiningsih. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Ukm Di Wilayah Depok Jawa Barat, laboratorium keuangan dan perbankan, program Vokasi Universitas Indonesia, Volume 4 Nomor 1, pp18-	Gaya kepemimpinan (transformasional, transaksional, dan <i>passive/avoidant</i>), komitmen organisasi	Percaya diri, memimpin anggota dan menginspirasi menantang anggota agar ikut berfikir perhatian melepaskan tanggung jawab mereka secara keseluruhan dan menjaga jarak dengan masalah pemimpin yang menunggu masalah muncul	Analisis regresi logistik	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif, tetapi tidak berpengaruh terhadap komitmen normatif. gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh komitmen berkelanjutan, dan gaya kepemimpinan

	34, Terbit : 29 Desember 2015		sebelum melakukan tindakan koreksi keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk mempertahankan organisasi keanggotaan		<i>passive/avoidant</i> tidak mempengaruhi komitmen afektif. Tiga hipotesis ditolak dalam penelitian ini, hal ini karena terdapat faktor lain diluar model penelitian yang secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan yaitu <i>job enrichment</i> .
4.	Nurdin, Hapzi ali, Aminudin Zuhairi. Universitas Terbuka, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokratis Dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Bathin Iii Ulu Kabupaten Bungo Provinsi Jambi, <i>Repository</i> Universitas Terbuka, date deposited : 22 apr 2016	Kepemimpinan Birokratis, Kompetensi, Produktivitas kerja	Saling percaya, penghargaan, perhitungan perasaan, perhatian pada kenyamanan dan kesejahteraan pegawai, kepuasan kerja, pengakuan atas status pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, sikap, minat sikap kerja, keterampilan, hubungan pemimpin dan karyawan	Metode deskriptif (kualitatif) dan metode verifikatif (kuantitatif)	Gaya kepemimpinan secara parsial memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai kompetensi secara parsial memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai
5.	Agnes Jessica, Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi, Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel terikat yakni komitmen organisasi dan variabel bebas	Karakteristik Personal, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Struktural, Pengalaman Bekerja	Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode skala. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa anggota Badan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara gaya kepemimpinan yang dimiliki ketua dengan komitmen

	Universitas Mulawarman Samarinda, Psikoborneo, Vol 5, No 1, 2017: 130-137	yakni gaya kepemimpinan		Eksekutif Mahasiswa Universitas Mulawarman (BEM KM UNMUL) sebanyak 134 mahasiswa Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis statistik Correlation Spearman's.	organisasi anggota pengurus BEM KM UNMUL dengan nilai Zhitung sebesar sebesar 0,418 dan nilai Sig sebesar 0,000 Ztabel sebesar 0,170 dimana angka ini menunjukkan korelasi hubungan yang cukup kuat yaitu sebesar 41,8 persen
--	---	-------------------------	--	---	---

2.4.2. Kerangka Penelitian dan Kontelasi Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada khakikatnya, SDM berupa manusia yang di pekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang sangat penting dalam sumber daya manusia adalah faktor kepemimpinan hal ini merupakan sebagai tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku anggota, maka pemimpin tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya

Kepemimpinan birokratis yaitu kepemimpinan berdasarkan transaksi atasan dan bawahan dimana individualitas diutamakan dalam berorganisasi, ciri yang biasa dijumpai pada gaya kepemimpinan ini yaitu kewenangan atasan yang mutlak, fokus pada pekerjaan, pengawasan yang ketat, kejelasan aturan organisasi, anti perubahan dan orientasi pada jabatan dan kekuasaan (Anwarudin ,2006)

Menurut Wibowo (2016:200) dampak dari komitmen organisasional atau indikatornya adalah *Job Performance, Absenteeism, Tenure, Turnover, Tardiness*

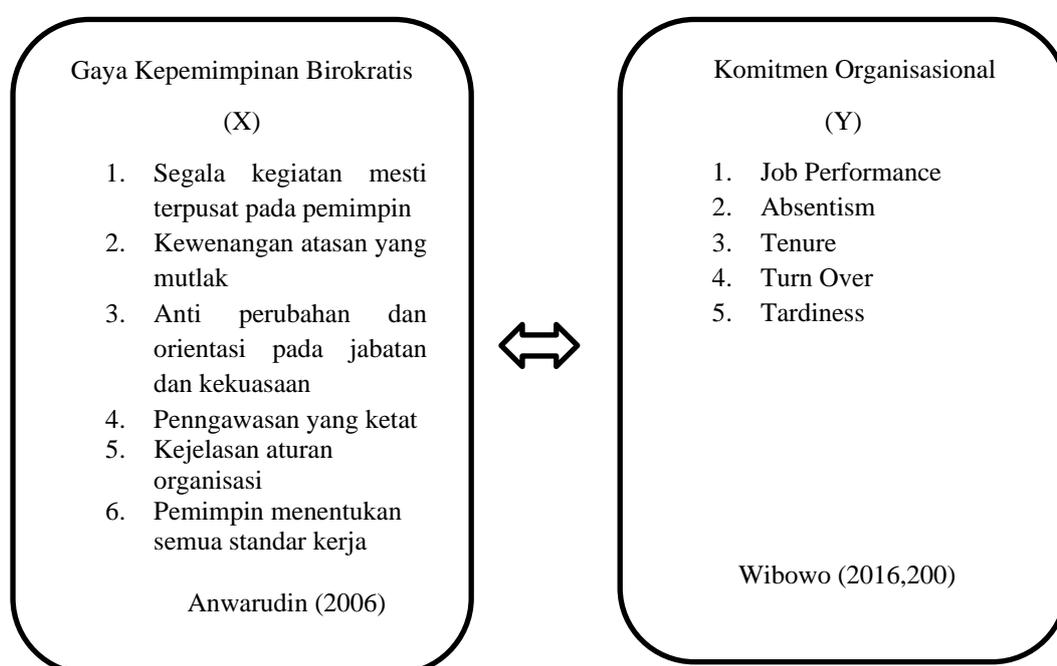
Secara garis besar gaya kepemimpinan akan mendukung berkomitmenya karyawan dalam perusahaan, karena akan mendorong setiap anggota didalamnya untuk tingginya tingkat berkomitmen.

Memperkuat penulisan ini menurut Mayer & Allen (1977) bahwa “Seluruh karyawan ditempat kerja harus diberikan banyak kesempatan untuk merasakan berkomitmen pada organisasi” dan juga mengemukakan bahwa “Karyawan yang memiliki hubungan yang baik langsung dengan kelompok kerja, mereka memiliki

tingkat yang lebih tinggi dalam berkomitmen. Mereka membicarakan ide mereka bahwa jika karyawan secara langsung berkomitmen untuk kelompok mereka, komitmen mereka terhadap organisasi secara berkeseluruhan akan lebih tinggi”.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Ega Prianih, Universitas Pakuan Bogor (2017), Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis dengan Komitmen Organisasional karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa. Memiliki kesamaan penelitian pada variabel (Y) komitmen organisasional dan jenis penelitian korelasional yang mungkin akan mempermudah untuk penulisan penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya keterikatan gaya kepemimpinan birokratis dengan komitmen organisasi dengan paradigma sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kontelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran diatas dapat diajukan sebagai hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga terdapat gaya kepemimpinan birokratis pada PT Panjunan Bogor.
2. Diduga menurunnya komitmen organisasional pada PT Panjunan Bogor.
3. Diduga adanya hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan birokratis (X) dengan komitmen organisasional (Y) pada PT Panjunan Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*, yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan gaya kepemimpinan birokratis dengan komitmen organisasional pada PT Panjunan Bogor.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah gaya kepemimpinan birokratis sebagai indikator variabel independen (X) dan komitmen organisasional sebagai indikator variabel dependen (Y) pada PT Panjunan Bogor.

3.2.2 Unit Analisis

Unit yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis berupa individual, data yang diperoleh penulis dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang ada pada PT Panjunan Bogor sebanyak 48 orang karyawan.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang di pilih adalah PT Panjunan Bogor Jl. Karadenan BI 17/88, RT 003/03 16710 Karadenan, Cibinong, Bogor, Jawa Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif, yaitu mencari hubungan antara dua variabel agar sebuah penelitian mendapatkan hasil yang maksimal jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif

Adalah data yang diperoleh dari PT Panjunan Bogor dalam bentuk informasi baik berupa lisan maupun tulisan. Data kualitatif diperoleh melalui observasi, wawancara dan kepustakaan.

2. Data Kuantitatif

Adalah data yang diperoleh dari PT Panjunan Bogor dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data kuantitatif diperoleh melalui kuisisioner yang akan dibagikan dan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini di peroleh melalui dua sumber data yaitu :

1. Data Primer

Data primer, data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu PT Panjunan Bogor dan data primer yang dimaksud adalah hasil observasi, wawancara untuk pengambilan data juga memberikan kuisioner kepada karyawan untuk dijawabnya.

2. Data Sekunder

Data sekunder, data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada PT Panjunan Bogor.

3.4 Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) yaitu gaya kepemimpinan birokratis dan variabel terikat (*Dependent*) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional.

a. Variabel Bebas (*Independent*)

Sugiyono (2013) mendefinisikan variabel independen adalah sebagai berikut : variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya timbulnya variabel dependen terikat. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah gaya kepemimpinan birokratis.

b. Variabel Terikat (*Dependent*)

Sugiyono (2013) mendefinisikan variabel terikat (variabel dependent) adalah : variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah komitmen organisasional.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Hubungan Gaya Kepemimpinan Birokratis dengan Komitmen Organisasional pada PT Panjunan Bogor

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Gaya Kepemimpinan Birokratis (X)	1. Segala kegiatan mesti terpusat pada pemimpin	Sedikit saja diberikan kebebasan kepada bawahan dalam berkreasi dan bertindak, itupun harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku	Ordinal
	2. Kewenangan atasan yang mutlak	Karyawan tidak diperbolehkan membangkang perintah, perintah wajib dilaksanakan tanpa alasan	Ordinal
	3. Anti perubahan dan orientasi pada jabatan dan kekuasaan	Pemimpin membatasi pengembangan kinerja karyawan	Ordinal

	4. Pengawasan yang ketat	Pemimpin tidak percaya dengan kinerja karyawan	Ordinal
	5. Kejelasan aturan organisasi	Karyawan hanya menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku	Ordinal
	6. Pemimpin menentukan semua standar kerja	Pemimpin mengambil keputusan sepihak	Ordinal
Komitmen Organisasional (Y)	1. Job performance (kinerja)	Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal	Ordinal
	2. Absenteism (ketidakhadiran)	Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan jarang absen	Ordinal
	3. Tenure (lama bekerja)	Karyawan merasa memiliki organisasi sehingga karyawan bertahan dalam organisasi	Ordinal
	4. Turn over (berhenti/keluar)	Karyawan tidak merasa nyaman dengan organisasi sehingga timbulnya turn over	Ordinal
	5. Tardiness (keterlambatan)	Hadir secara tepat waktu ke tempat kerja	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2015) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT Panjungan Bogor dengan jumlah 48 orang karyawan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu pengumpulan data dengan cara :

3.6.1 Data Primer

- a. Wawancara (*interview*), digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang mengetahui tentang objek yang diteliti.
- b. Observasi, digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dengan mempunyai sifat dasar naturalistic yang berlangsung dalam konteks natural, pelakunya berpartisipasi secara wajar dalam interaksi. Observasi pada

penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di PT Panjunan Bogor.

- c. Kuesioner, dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai gaya kepemimpinan birokratis dengan komitmen organisasional pada PT Panjunan Bogor.

3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui media perantara, penulis mengumpulkan data dari teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti seperti jurnal dan penelitian terdahulu serta penyedia data dari PT Panjunan Bogor.

Hasil pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2016), skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan skala *Likert* yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan perasaan atau pendapat responden. Berikut tabel skala *Likert*:

Tabel 3.2 Skala Likert

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

(Sumber : Sugiyono, 2013)

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
- Setuju (S) diberi skor = 4
- Ragu-ragu (R) diberi skor = 3
- Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

3.7 Uji Kualitas Data

Menurut Arikunto (2013;208), uji kualitas data adalah alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik.

Uji kualitas data merupakan sebuah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuisisioner harus dilakukan pengujian kualitas data yang

diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara masing-masing skor pertanyaan dengan skor total. Validitas adalah derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Untuk mengukur validitas pada pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner maka dapat menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Kemudian koefisien masing-masing item dalam kuesioner dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Untuk menguji validitas menurut Sugiyono (2014,217) dapat dilihat rumus sebagai berikut:

$$\text{Korelasi Pearson Product Moment}$$

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

(Sugiyono, 2014,217)

Keterangan:

- r_{hitung} = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Nilai yang diperoleh dari banyak dalam setiap item
- Y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi x
- $\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y
- n = Jumlah responden

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah alat uji yaitu kuisoner. Kuisoner dikatakan valid jika kuisoner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisoner tersebut. Uji validitas bisa dilakukan dengan membandingkan *Corrected Item-Total Correlation*. Sedangkan r_{tabel} diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n - 2$

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid.

Kuesioner dapat berfungsi sebagai instrumen pengukuran data data yang akurat dan terpercaya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} di mana nilai r_{hitung} diambil dengan perhitungan bantuan SPSS pada output "*Item Total Statistic*" kolom r_{hitung} .

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014,220), Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisoner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reabilitas digunakan untuk mengukur ke konsistenan responden dalam meberikan jawaban. Pengukuran reabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat

analisis SPSS. Kuisioner dapat dikatakan reliabel jika kuisioner tersebut dilakukan pengukuran berulang, akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian dilakukan dengan fasilitas Cornbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_i = Reliabilitas tes secara keseluruhan

k = Banyak butir soal (item)

$\sum S_i^2$ = Jumlah varian skor tiap item

S_t^2 = Varian Skor

(Sugiyono, 2014, 365)

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

3.8 Metode Analisis Data

Dalam sebuah penelitian analisis merupakan salah satu bagian terpenting yang harus dilakukan oleh seorang peneliti untuk memperoleh kesimpulan atau hasil dari masalah yang menjadi objek penelitian. Analisis adalah tindakan mengolah data menjadi sebuah informasi sehingga hasil penelitian menjadi mudah untuk dipahami. Metode korelasi menjadi alat analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini dengan metode analisis data kuantitatif sebagai pelengkap penelitian. Ini berfungsi untuk mengetahui bagaimana hubungan antara dua variabel dan juga untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan antara dua variabel tersebut.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai penerapan gaya kepemimpinan birokratis dengan komitmen organisasional PT Panjunan Bogor.

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuat rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya

Secara kotinium dapat digambarkan sebagai berikut :

STS	TS	R	S	SS	
0%	20%	40%	60%	80%	100%

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Pada penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Penyajian data dan analisis data melalui data yang terkumpul dari lapangan bisa disajikan dalam bentuk tabel, grafik, maupun diagram. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya.

3.8.2.1 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara gaya kepemimpinan birokratis (X) dengan komitmen organisasional variabel (Y) dengan menggunakan *Product moment*. Menurut Sugiyono (2016) Persamaan korelasi pearson dinyatakan dalam rumus:

$$r = \frac{n (\sum xiyi) - (\sum xi^2) (\sum yi)}{\sqrt{\{n (\sum xi^2) - (\sum xi^2)^2\} \{n (\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi ($-1 \leq r \leq +1$), dimana:

x = variabel bebas

y = variabel terikat

n = jumlah sampel

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

3.8.2.1 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Dominikus Dolet Unardjan (2013), Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan birokratis variabel (X) memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasional variabel (Y). Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = rs^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

rs : Koefisien Korelasi

3.8.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel gaya kepemimpinan birokratis (X) dengan variabel komitmen organisasional (Y) pada PT Panjunan Bogor, dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak.

Adapun rumusan hipotesis statistiknya sebagai berikut :

Ho : $\rho \leq 0$, berarti tidak terdapat hubungan positif antara variabel X (Gaya Kepemimpinan Birokratis) dan Y (Komitmen Organisasional).

Ha : $\rho > 0$, berarti terdapat hubungan positif antara variabel X (Gaya Kepemimpinan Birokratis) dan Y (Komitmen Organisasional).

Menurut Sugiyono (2014, 230) Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus :

$$th = \frac{\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

Th = hitung

R = korelasi koefisien

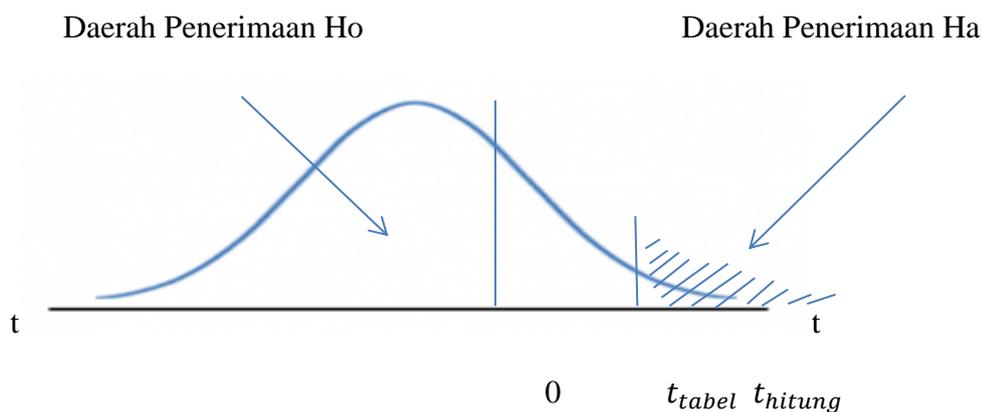
n = jumlah sampel

Untuk menentukan nilai t_{tabel} , maka digunakan :

Taraf nyata sebesar $\alpha = 5\%$ dan $dk = n-2$ dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah :

- Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
Artinya, gaya kepemimpinan birokratis berhubungan positif dengan komitmen organisasional.
- Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$
Artinya, gaya kepemimpinan birokratis berhubungan positif dengan komitmen organisasional.

Gambar kurva daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Gambar kurva

(Sugiyono, 2017: 165)

Manfaat perhitungan uji hipotesis yang peneliti akan lakukan untuk perusahaan antara lain: Untuk mengetahui seberapa besar hubungan gaya kepemimpinan birokratis dengan komitmen organisasional pada PT Panjunan Bogor.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Data yang diperoleh mengenai gambaran umum lokasi penelitian adalah sebagai berikut :

4.1.1 Sejarah dan perkembangan PT Panjunan Bogor

PT Panjunan Bogor terletak di Jl. Karadenan No.88, Karadenan, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16913 yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang logistik atau aktivitas bisnis ritel dan distribusi makanan. PT Panjunan Bogor sendiri merupakan cabang daripada PT Panjunan Perkasa Jaya yang berpusat di Jl. Cibolerang No 18, Margahayu Utara, Kecamatan Babakan, Bandung, Jawa Barat. Maka dari itu PT Panjunan yang terletak di bogor bernama PT Panjunan Bogor yang berdiri sejak 2006. Produk makanan yang bekerja sama dengan PT Kraft Foods Indonesia.

4.1.2. Visi dan Misi PT Panjunan Bogor

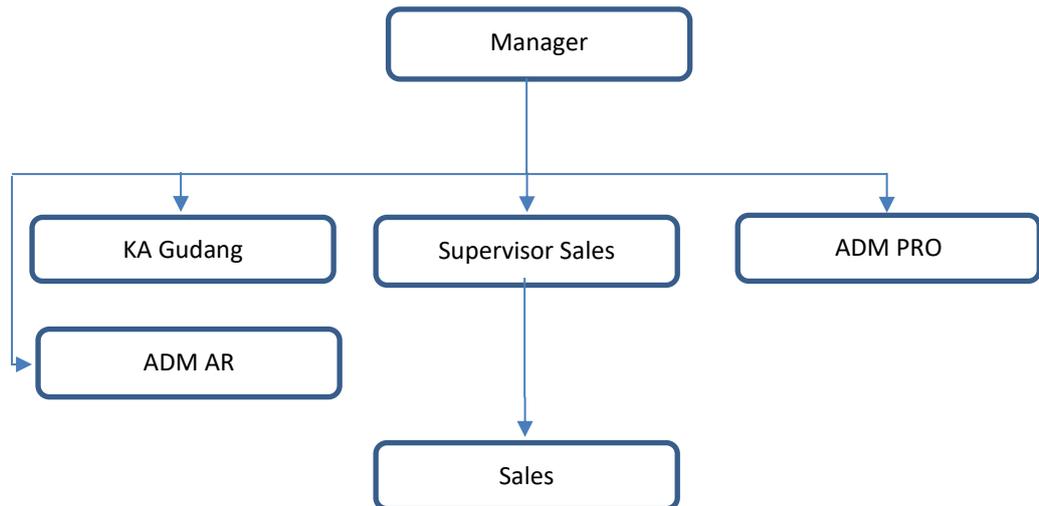
- Visi
 - Menjadi perusahaan besar dibidang distributor yang berkualitas aman terpercaya.
- Misi
 - Meningkatkan kualitas pelayanan yang tinggi.
 - Memberdayakan karyawan melalui pengembangan human capital.
 - Berkontribusi kepada lingkungan sosial melalui tanggung jawab sosial.
- Nilai-Nilai
 - *Integrity*
 - *Profesional*
 - *Customer Focus*

4.1.3. Kegiatan Usaha PT Panjunan Bogor

PT Panjunan Bogor bergerak dibidang distributor dimana perusahaan ini hanya menyimpan dan meritel produk dari pada perusahaan yang bekerja sama dengan PT Panjunan Bogor, dengan itu bisa dikatakan perusahaan ini hanya menjual jasa penyimpanan dan pendistribusian produk makanan.

4.1.4. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas PT Panjunan Bogor

Berikut akan digambarkan struktur organisasi pada PT Panjunan Bogor dengan uraian tugas dan tanggung jawab yang ada pada PT Panjunan Bogor adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Panjunan Bogor

Sumber: HRD PT Panjunan Bogor,2021

1. Tugas dan Tanggung Jawab Manager

- Memonitor kinerja semua kepala bagian.
- Menyusun strategi Bisnis Perusahaan.
- Melakukan evaluasi terhadap Perusahaan.
- Bertanggung jawab atas pencapaian sales dan AR cabang Perusahaan.

2. Tugas dan Tanggung Jawab ADM PRO

- Cetak faktur sales.
- Berikan laporan faktur yang tercetak kepada SPV dan Manager.
- Cek barang return dari toko bersama helper gudang dan admin gudang.
- Kirim laporan LBP dan stok setiap hari.

3. Tugas dan Tanggung Jawab ADM AR

- Melakukan proses pelunasan piutang.
- Menyiapkan faktur tagihan untuk sales disetiap pjp-nya.
- Memberikan data AR overdue ke Manager, SPV dan ADM PRO.

4. Tugas dan Tanggung Jawab Supervisor Sales (SPV)

- Memastikan sales bekerja semaksimal mungkin agar mencapai target.
- Komunikasi dan memberi arah petunjuk untuk sales.
- Melatih teamnya di market/outlet.
- Membuat PJP sales.

5. Tugas dan Tanggung Jawab KA Gudang

- Menciptakan kebersihan dan kerapihan gudang.
- Tanggung jawab stok gudang.
- Muat barang untuk ke outlet.
- Cek fisik barang masuk atau keluar dari gudang.
- Cek kelengkapan persediaan gudang.

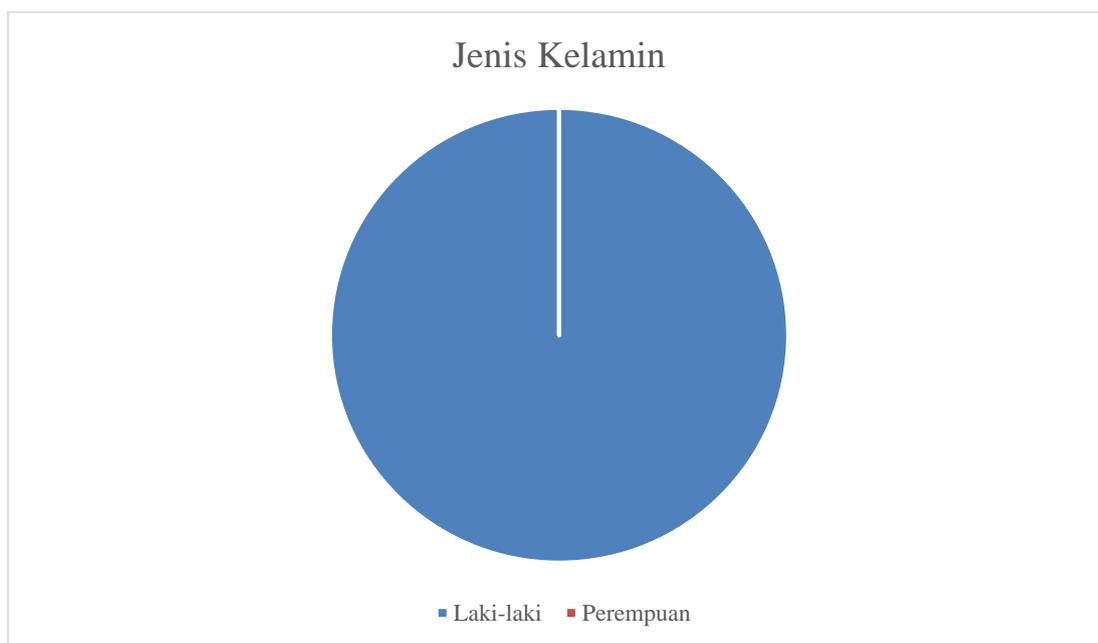
6. Tugas dan Tanggung Jawab Sales

- Pola kunjungan ke outlet yaitu F-2
- Salesman harus capai target persales sebesar 500 juta perbulan.
- Target active outlet salesman harus capai 300 toko

4.1.5. Profil Responden Karyawan PT Panjunan Bogor.

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin:

Dilihat dari sisi gender, berikut gambaran dari 48 orang responden:



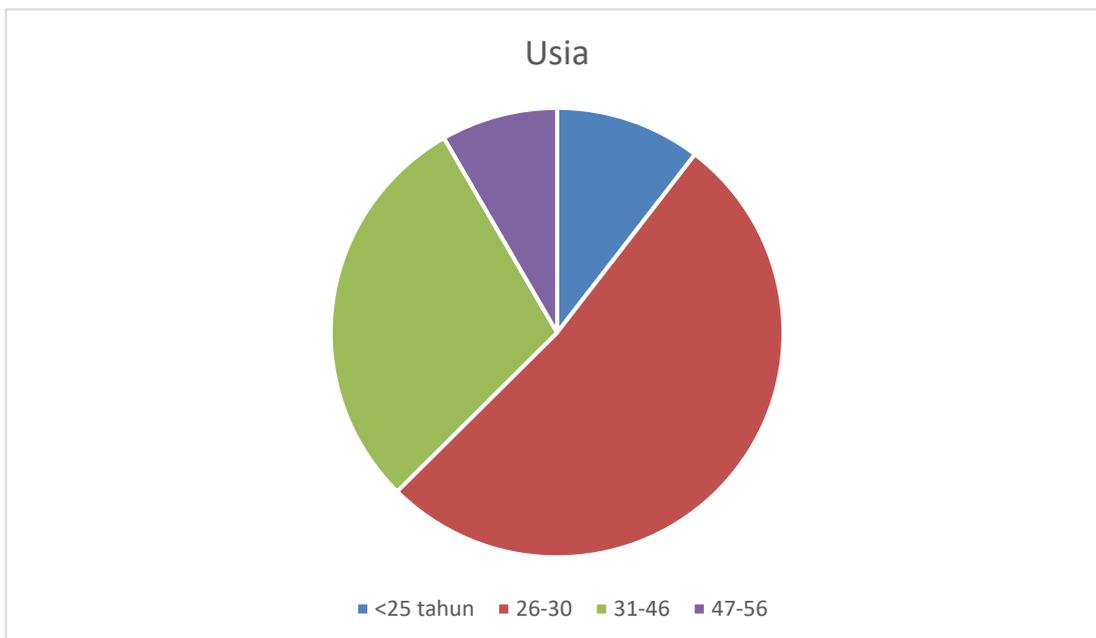
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan gambar di atas, jumlah responden dari 48 orang karyawan PT Panjunan Bogor menunjukkan bahwa 100% adalah karyawan yang berjenis kelamin laki- laki di bagian salesman yang dijadikan bahan penelitian.

2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Berikut merupakan karakteristik responden dari 48 orang, berdasarkan usia:



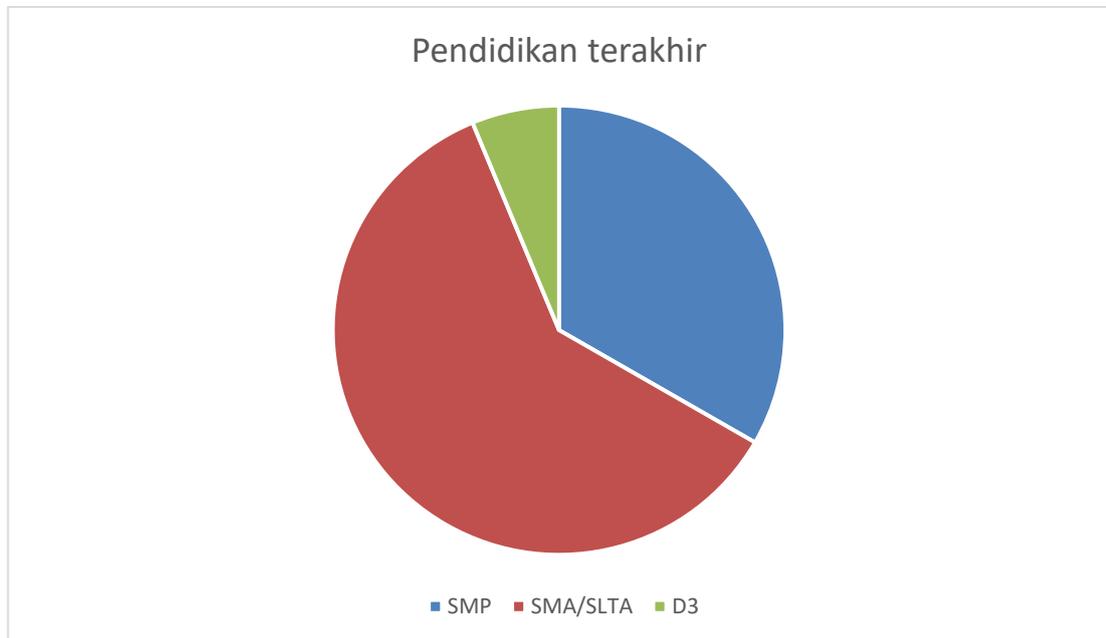
Gambar 4.3 Usia Responden

Sumber: Data primer, diolah 2021

Berdasarkan karakter usia responden, dari jumlah 48 orang karyawan PT Panjunan Bogor, menunjukkan bahwa responden yang berusia < 25 orang adalah 11%, responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 52%, responden yang berusia antara 31-46 tahun sebanyak 29% dan responden yang berusia 41-47 tahun sebanyak 8% jadi karyawan pada PT Panjunan Bogor didominasi oleh karyawan yang berusia antara 26-30 tahun sebanyak 25 orang.

3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dilihat dari karakteristik pendidikan terakhir dari 48 responden, berikut merupakan gambarannya:



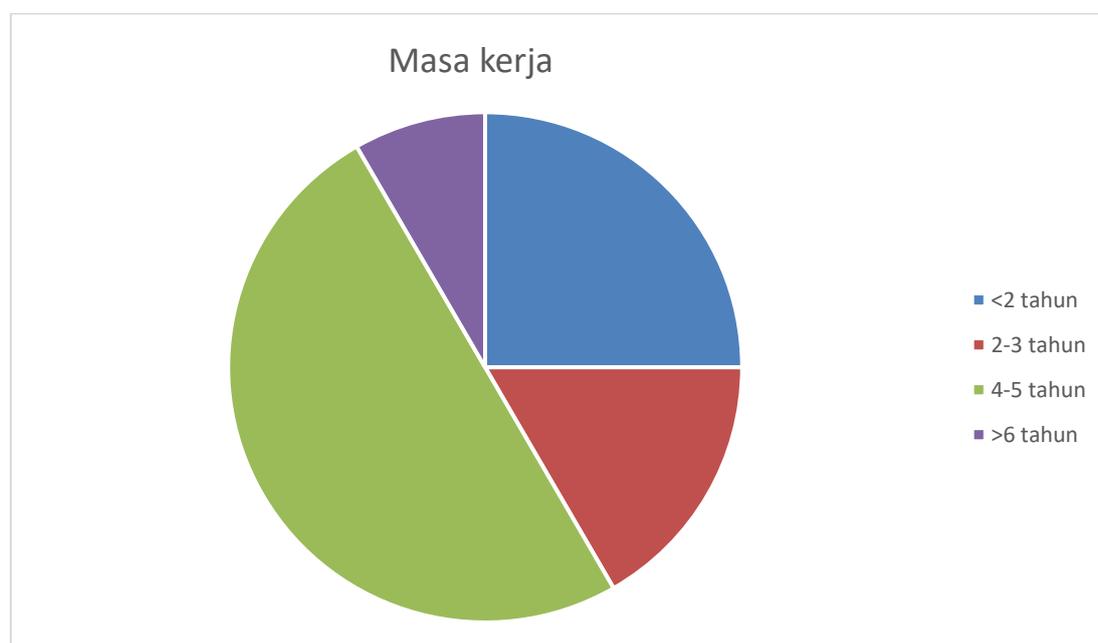
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir

Sumber: Data primer, diolah 2021

Dari gambar di atas, jumlah responden 48 orang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pendidikan SMP Sebanyak 33%, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan sebanyak SMA/SLTA 61%, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D3 Sebanyak 6%. Jadi` pada PT Panjunan Bogor didominasi oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SLTA dengan persentase 61% atau sebanyak 29 orang.

4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut :



Gambar 4.5 Masa Kerja

Sumber: Data primer, diolah 2021

Dari gambar di atas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden, dari 48 orang karyawan yang menjadi responden. Jumlah karyawan yang memiliki masa kerja <2 tahun adalah 25%, jumlah responden yang memiliki masa kerja antara 2-3 tahun sebanyak 17% , jumlah responden yang memiliki masa kerja 4-5 tahun adalah 50% dan jumlah responden yang memiliki masa kerja >6 tahun sebanyak 8% Jadi pada karyawan PT Panjungan Bogor didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja 4-5 tahun dengan persentase 50% atau berjumlah 24 orang.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berikut akan digambarkan hasil uji validitas terhadap variabel gaya kepemimpinan birokratis dan variabel komitmen organisasional dengan perhitungan menggunakan SPSS 25 dengan pengujian satu arah (*1-tailed*) pada tingkat signifikansi 0,05 diperoleh nilai $Df=30-2= 28$ dengan nilai $r_{tabel} =0,306$ (lampiran 12) dengan ketentuan sebagai berikut:

Kriteria keputusan uji validitas menurut Sugiyono (2016) adalah sebagai berikut:

1. Jika $\geq 0,306$, maka item-item pernyataan dari kuesioner dinyatakan valid
 2. Jika $\leq 0,306$, maka item-item pernyataan dari kuesioner dinyatakan tidak valid.
- a Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Biorkratis

Tabel 4.1 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Birokratis

Indikator	Ukuran	rhitung	Rtabel	Hasil
1. Segala kegiatan mesti terpusat pada pemimpin	Sedikit diberi kebebasan kepada anggota untuk berkreasi dan bertindak, itupun harus sesuai ketentuan yang berlaku	0,719	0,306	Valid
	Pimpinan dalam berbagai kesempatan berusaha untuk menguasai situasi	0,667	0,306	Valid
2. Kewenangan atasan yang mutlak	Karyawan tidak diperbolehkan membangkang perintah, perintah wajib dilaksanakan tanpa alasan	0,790	0,306	Valid
	Kebijakan ditentukan tanpa berkonsultasi dengan bawahan	0,790	0,306	Valid
3. Anti perubahan dan orientasi pada jabatan dan kekuasaan	Pimpinan membatasi pengembangan kinerja karyawan	0,790	0,306	Valid
	Pimpinan tidak mau mendengarkan saran yang diberikan	0,784	0,306	Valid
4. Pengawasan yang ketat	Pimpinan tidak percaya akan kinerja anggota karyawan	0,614	0,306	Valid
	Pimpinan tidak peduli dengan permasalahan yang dihadapi bawahan	0,614	0,306	Valid
5. Kejelasan aturan organisasi	Karyawan hanya menjalankan tugas sesuai dengan aturan ketentuan yang berlaku	0,584	0,306	Valid
	Perintah yang diberikan atasan sering tidak mendetail	0,556	0,306	Valid
6. Pemimpin menentukan semua standar kerja	Pemimpin mengambil keputusan sepihak	0,805	0,306	Valid
	Pimpinan menentukan standar kerja yang sulit untuk dicapai	0,790	0,306	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel gaya kepemimpinan birokratis yang melibatkan 30 responden dan digambarkan ke dalam 12 pernyataan, dari tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0,306$ (Lampiran 12)

b. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional

Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional

Indikator	Ukuran	rhitung	Rtabel	Hasil
1. Job Performance (Performa kerja)	Saya memberikan usaha terbaik untuk perusahaan	0,945	0,306	Valid
	Saya memahami SOP yang berlaku di perusahaan	0,901	0,306	Valid
	Saya berusaha mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0,792	0,306	Valid
	Saya memahami <i>jobdesc</i> yang diberikan oleh perusahaan	0,681	0,306	Valid

	Saya berusaha memaksimalkan hasil kerja	0,940	0,306	Valid
2. Absenteeism (Absensi)	Saya selalu berusaha hadir pada hari kerja	0,959	0,306	Valid
	Saya berusaha mengurangi ketidakhadiran	0,975	0,306	Valid
	Saya tidak hadir apabila hanya betul-betul dalam keadaan terpaksa	0,907	0,306	Valid
	Saya berusaha menghindari ketidakhadiran karena alasan sepele	0,907	0,306	Valid
	Saya memaksimalkan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	0,940	0,306	Valid
3. Tenure (Lama bekerja)	Saya ingin diperusahaan ini sampai pensiun	0,959	0,306	Valid
	Saya bahagia menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini	0,975	0,306	Valid
	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini	0,975	0,306	Valid
4. Turnover (Pengunduran diri)	Saya merasa memiliki sedikit pilihan pekerjaan bila meninggalkan perusahaan ini	0,960	0,306	Valid
	Saya memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan	0,959	0,306	Valid
	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya	0,907	0,306	Valid
5. Tardiness (keterlambatan)	Saya berusaha datang tepat waktu sesuai ketentuan yang berlaku	0,940	0,306	Valid
	Saya pulang dari kantor sesuai jam kerja yang berlaku	0,959	0,306	Valid
	Saya datang tepat waktu walaupun kemarin kerja lembur	0,602	0,306	Valid
	Saya berusaha melaksanakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan	0,586	0,306	Valid
	Saya berusaha menyelesaikan setiap tugas yang diberikan	0,907	0,306	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel komitmen organisasional karyawan yang melibatkan 30 responden dan digambarkan ke dalam 21 pernyataan, hasil menunjukkan uji validitas dan semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0,306$ (Lampiran 12)

Berikut akan digambarkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel gaya kepemimpinan birokratis dan variabel komitmen organisasional dengan perhitungan menggunakan SPSS 25. Pengujian dilakukan dengan fasilitas Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Birokratis

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Birokratis

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	12

Sumber : Output SPSS 25

Sumber : Data Primer, diolah 2021 (Lampiran 7)

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel gaya kepemimpinan birokratis menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* ,908, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha* > 0,8.

b. Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	21

Sumber : Output SPSS 25

Sumber: Data Primer 2021 (Lampiran 8)

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel komitmen organisasional menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* ,985, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha* > 0,8.

4.2.2 Gaya Kepemimpinan Birokratis di PT Panjunan Bogor

Untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan birokratis pada PT Panjunan Bogor, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden hasil dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 30 responden hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel di bawah ini:

1. Segala kegiatan mesti terpusat pada pemimpin

Tabel 4.5 Tanggapan responden dari pernyataan sedikit diberi kebebasan kepada anggota untuk berkreasi dan bertindak, itupun harus sesuai ketentuan yang berlaku

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	15	75	60%
Setuju	4	9	36	29%
Ragu-ragu	3	4	12	10%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	2	2	2%
Jumlah		30	125	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 125 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{125}{5 \times 30} \times 100\% = 75,00\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai sedikit saja diberi kebebasan kepada anggota untuk berkreasi dan bertindak, itupun harus sesuai ketentuan yang berlaku adalah 75,00% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai pernyataan pimpinan dalam berbagai kesempatan berusaha untuk menguasai situasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	14	70	55%
Setuju	4	12	48	38%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	1	1	1%
Jumlah		30	128	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 14 sebanyak orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 128 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{128}{5 \times 30} \times 100\% = 76,80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pimpinan dalam berbagai kesempatan berusaha untuk menguasai situasi adalah 76,80% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.7 Nilai rata-rata tanggapan responden indikator segala kegiatan mesti terpusat pada pemimpin

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Sedikit saja diberi kebebasan kepada anggota untuk berkreasi dan bertindak, itupun harus sesuai ketentuan yang berlaku	75,00	
2	Pimpinan dalam berbagai kesempatan berusaha untuk menguasai situasi	76,80	
Rata-Rata		75,90	Setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai rata-rata indikator segala kegiatan mesti terpusat pada pemimpin sebesar 75,90% yang menunjukkan bahwa jawaban responden adalah setuju terhadap instrument-instrumen pada indikator segala kegiatan mesti terpusat pada pemimpin.

2. Kewenangan atasan yang mutlak

Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai pernyataan tidak diperbolehkan membangkang perintah, perintah wajib dilaksanakan tanpa alasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	14	70	54%
Setuju	4	12	48	37%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	129	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 77,40\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai tidak diperbolehkan membangkang perintah, perintah wajib dilaksanakan tanpa alasan adalah 77,40% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai pernyataan kebijakan ditentukan tanpa berkonsultasi dengan bawahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	14	70	54%
Setuju	4	12	48	37%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	129	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 77,40\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai kebijakan ditentukan tanpa berkonsultasi dengan bawahan adalah 77,40% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.10 Nilai rata-rata tanggapan responden indikator kewenangan atasan yang mutlak

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Tidak diperbolehkan membangkang perintah, perintah wajib dilaksanakan	77,40	
2	Kebijakan ditentukan tanpa berkonsultasi dengan bawahan	77,40	
	Rata-Rata	77,40	Setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai rata-rata indikator kewenangan atasan yang mutlak sebesar 77,40% yang menunjukkan bahwa jawaban responden setuju terhadap instrument-instrumen pada indikator kewenangan atasan yang mutlak.

3. Anti perubahan dan orientasi pada jabatan dan kekuasaan

Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai pernyataan pimpinan membatasi pengembangan kinerja karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	14	70	54%
Setuju	4	12	48	37%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	129	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 77,40\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pimpinan membatasi pengembangan kinerja karyawan adalah 77,40% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai pernyataan pimpinan tidak mau mendengarkan saran yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	14	70	54%
Setuju	4	12	48	37%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	129	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 77,40\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pimpinan tidak mau mendengarkan saran yang diberikan adalah 77.40% , yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.13 Nilai rata-rata tanggapan responden indikator anti perubahan dan orientasi pada jabatan dan kekuasaan

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Pimpinan membatasi pengembangan kinerja karyawan	77,40	
2	Pimpinan tidak mau mendengarkan saran yang diberikan	77,40	
	Rata-Rata	77,40	Setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai rata-rata indikator anti perubahan dan orientasi pada jabatan dan kekuasaan yang digambarkan ke dalam dua pernyataan sebesar 77,40% yang menunjukkan bahwa jawaban responden setuju terhadap instrumen-instrumen pada indikator anti perubahan dan orientasi pada jabatan dan kekuasaan.

4. Pengawasan yang ketat

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai pernyataan pimpinan tidak percaya akan kinerja anggota karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	14	70	54%
Setuju	4	12	48	37%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	129	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 77,40\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pimpinan tidak percaya akan kinerja anggota karyawan adalah 77.40% , yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai pernyataan pimpinan tidak peduli dengan permasalahan yang dihadapi bawahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	14	70	54%
Setuju	4	12	48	37%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	129	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 77,40\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pimpinan tidak peduli dengan permasalahan yang dihadapi bawahan adalah 77.40% , yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16 Nilai rata-rata tanggapan responden indikator pengawasan yang ketat

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Pimpinan tidak percaya akan kinerja anggota karyawan	77,40	

2	Pimpinan tidak peduli dengan permasalahan yang dihadapi bawahan	77,40	
	Rata-Rata	77,40	Setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai rata-rata indikator pengawasan yang ketat sebesar 77,40% yang menunjukkan bahwa jawaban responden setuju terhadap instrumen-instrumen pada indikator pengawasan yang ketat.

5. Kejelasan aturan organisasi

Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan hanya menjalankan tugas sesuai dengan aturan ketentuan yang berlaku

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	14	70	54%
Setuju	4	12	48	37%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	129	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 77,40\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan hanya menjalankan tugas sesuai dengan aturan ketentuan yang berlaku adalah 77.40% , yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut..

Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai pernyataan perintah yang diberikan atasan sering tidak mendetail

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	13	65	51%
Setuju	4	13	52	41%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	128	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 128 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{128}{5 \times 30} \times 100\% = 76,80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai perintah yang diberikan atasan sering tidak mendetail adalah 76,80% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.19 Nilai rata-rata tanggapan responden indikator kejelasan aturan organisasi

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Karyawan hanya menjalankan tugas sesuai dengan aturan ketentuan yang berlaku	77,40	
2	Perintah yang diberikan atasan sering tidak mendetail	76,80	
Rata-Rata		77,10	Setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai rata-rata indikator kejelasan aturan

organisasi sebesar 77,10% yang menunjukkan bahwa jawaban responden setuju terhadap instrumen-instrumen pada indikator kejelasan aturan organisasi.

6. Pemimpin menentukan semua standar kerja

Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai pernyataan pemimpin mengambil keputusan sepihak

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	13	65	51%
Setuju	4	13	52	41%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	1	1	1%
Jumlah		30	127	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 127 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{127}{5 \times 30} \times 100\% = 76,20\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pemimpin mengambil keputusan sepihak dicapai adalah 76,20% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai pernyataan pimpinan menentukan standar kerja yang sulit dicapai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	14	70	54%

Setuju	4	12	48	37%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	129	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 77,40\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pimpinan menentukan standar kerja yang sulit dicapai adalah 77.40% , yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut..

Tabel 4.22 Nilai rata-rata tanggapan responden indikator pemimpin menentukan semua standar kerja

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Pemimpin mengambil keputusan sepihak	76,20	
2	Pimpinan menentukan standar kerja yang sulit untuk dicapai	77,40	
Rata-Rata		76,80	Setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai rata-rata indikator pemimpin menentukan semua standar kerja sebesar 76,80% yang menunjukkan bahwa jawaban responden setuju terhadap instrumen-instrumen pada indikator pemimpin menentukan semua standar kerja.

Tabel 4.23 Hasil rekapitulasi dan rata-rata nilai tanggapan responden variabel gaya kepemimpinan birokratis

No	Indikator / Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata- Rata Perindikator (%)
I	Segala kegiatan mesti terpusat pada pemimpin		75,90
1	Sedikit diberi kebebasan kepada anggota untuk berkreasi dan bertindak, itupun harus sesuai ketentuan yang berlaku	75,00	
2	Pimpinan dalam berbagai kesempatan berusaha untuk menguasai situasi	76,80	
II	Kewenangan atasan yang mutlak		77,40
3	Karyawan tidak diperbolehkan membangkang perintah, perintah wajib dilaksanakan tanpa alasan	77,40	
4	Kebijakan ditentukan tanpa berkonsultasi dengan bawahan	77,40	
III	Anti perubahan dan orientasi pada jabatan dan kekuasaan		77,40
5	Pimpinan membatasi pengembangan kinerja karyawan	77,40	
6	Pimpinan tidak mau mendengarkan saran yang diberikan	77,40	
IV	Pengawasan yang ketat		77,40
7	Pimpinan tidak percaya akan kinerja anggota karyawan	77,40	
8	Pimpinan tidak peduli dengan permasalahan yang dihadapi bawahan	77,40	
V	Kejelasan aturan organisasi		77,10
9	Karyawan hanya menjalankan tugas sesuai dengan aturan ketentuan yang berlaku	77,40	
10	Perintah yang diberikan atasan sering tidak mendetail	76,80	
VI	Pemimpin menentukan semua standar kerja		76,80
11	Pemimpin mengambil keputusan sepihak	76,20	
12	Pimpinan menentukan standar kerja yang sulit untuk dicapai	77,40	
Rata-Rata			77,00

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.24 hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel gaya kepemimpinan birokratis pada PT Panjunan Bogor menunjukkan hasil rata-rata dari enam indikator yang digambarkan ke dalam 12 pernyataan dengan melibatkan 30 responden didapat nilai rata-rata sebesar 77,00%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kewenangan atasan yang mutlak, anti perubahan dan orientasi pada jabatan dan kekuasaan dan pengawasan yang ketat dengan persentase sebesar 77,40%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator segala kegiatan mesti terpusat pada pemimpin dengan persentase sebesar 75,90%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada

butir pernyataan ke-3 sampai butir ke-9 dan butir ke-12 dengan persentase masing-masing sebesar 77,40%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-1 dengan persentase sebesar 75,00%.

Tabel 4.24 Hasil statistik variabel gaya kepemimpinan birokratis

Statistics

GAYA KEPEMIMPINAN
BIROKRATIS

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		51.3333
Std. Error of Mean		1.30369
Median		53.5000
Mode		48.00
Std. Deviation		7.14062
Variance		50.989
Range		31.00
Minimum		29.00
Maximum		60.00
Sum		1540.00

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (Lampiran 9)

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa rata-rata gaya kepemimpinan birokratis berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 51,33 dengan *range* 31 dan total skor 1.540. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan birokratis pada PT Panjunan Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$Skor\ teoritis = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritis } (X) = \frac{1 (12) + 5 (12))}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 51,33 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $51,33 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel gaya kepemimpinan birokratis benar.

4.2.3 Komitmen Organisasional di PT Panjunan Bogor

Untuk mengetahui sejauh mana komitmen organisasional pada PT Panjunan Bogor, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden hasil dari penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang disajikan pada tabel di bawah ini:

1. Job performance

Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai saya memberikan usaha terbaik untuk perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	9	45	37%
Setuju	4	16	64	52%
Ragu-ragu	3	4	12	10%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	1	1	1%
Jumlah		30	122	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 122 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{122}{5 \times 30} \times 100\% = 73,20\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya memberikan usaha terbaik untuk perusahaan adalah 73,20% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan

pernyataan tersebut.

Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai saya memahami SOP yang berlaku diperusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	11	55	45%
Setuju	4	13	52	42%
Ragu-ragu	3	5	15	12%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	1	1	1%
Jumlah		30	123	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 123 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{123}{5 \times 30} \times 100\% = 73,80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya memahami SOP yang berlaku diperusahaan adalah 73,80% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai saya berusaha mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	11	55	45%
Setuju	4	13	52	42%
Ragu-ragu	3	5	15	12%

Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	1	1	1%
Jumlah		30	123	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 123 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{123}{5 \times 30} \times 100\% = 73,80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya berusaha mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah 73,80% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai saya memahami jobdesc yang diberikan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	16	80	62%
Setuju	4	9	36	28%
Ragu-ragu	3	4	12	9%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	1	1	1%
Jumlah		30	129	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai

berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 77,40\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya memahami *jobdesc* yang diberikan oleh perusahaan adalah 77,40% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai saya berusaha memaksimalkan hasil kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	14	70	54%
Setuju	4	12	48	37%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	129	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 77,40\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya berusaha memaksimalkan hasil kerja adalah 77,40% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.30 Nilai rata-rata tanggapan responden indikator *job performance*

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Saya memberikan usaha terbaik untuk perusahaan	73,20	
2	Saya memahami SOP yang berlaku di perusahaan	73,80	
3	Saya berusaha mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	73,80	
4.	Saya memahami <i>jobdesc</i> yang diberikan oleh perusahaan	77,40	
5	Saya berusaha memaksimalkan hasil kerja	77,40	
Rata-Rata		75.12	Setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai rata-rata indikator *job performance* sebesar 75,12% yang menunjukkan bahwa jawaban responden setuju terhadap instrument-instrumen pada indikator *job performance*.

2. Absenteeism

Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai saya selalu berusaha hadir pada hari kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	14	70	54%
Setuju	4	12	48	37%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	129	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 77,40\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya selalu berusaha hadir pada hari kerja adalah 77,40% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai saya berusaha mengurangi ketidakhadiran

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	13	65	51%
Setuju	4	13	52	41%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	1	1	1%
Jumlah		30	127	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 127 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{127}{5 \times 30} \times 100\% = 76,20\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya berusaha mengurangi ketidakhadiran adalah 76,20% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai saya tidak hadir apabila hanya betul-betul dalam keadaan terpaksa

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	14	70	54%
Setuju	4	12	48	37%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	129	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 77,40\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya tidak hadir apabila hanya betul-betul dalam keadaan terpaksa adalah 77,40% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai saya berusaha menghindari ketidakhadiran karena alasan sepele

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	14	70	54%
Setuju	4	12	48	37%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	1	2	2%

Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	129	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 77,40\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya berusaha menghindari ketidakhadiran karena alasan sepele adalah 77,40% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai saya memaksimalkan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	14	70	54%
Setuju	4	12	48	37%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	129	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 77,40\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya memaksimalkan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan adalah 77,40% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.36 Nilai rata-rata tanggapan responden indikator *absenteeism*

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Saya selalu berusaha hadir pada hari kerja	77,40	
2	Saya berusaha mengurangi ketidakhadiran	76,20	
3	Saya tidak hadir apabila hanya betul-betul dalam keadaan terpaksa	77,40	
4	Saya berusaha menghindari ketidakhadiran karena alasan sepele	77,40	
5	Saya memaksimalkan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	77,40	
Rata-Rata		77,16	Setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai rata-rata pada indikator *absenteeism* sebesar 77,16% yang menunjukkan bahwa jawaban responden setuju terhadap instrument-instrumen pada indikator *absenteeism*.

3. Tenure/Lama bekerja

Tabel 4.37 Tanggapan responden mengenai saya ingin diperusahaan ini sampai pensiun

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	14	70	54%
Setuju	4	12	48	37%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	129	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 77,40\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya ingin diperusahaan ini sampai pensiun adalah 77,40% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.38 Tanggapan responden mengenai saya bahagia menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	13	65	51%
Setuju	4	13	52	41%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	1	1	1%
Jumlah		30	127	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 127 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{127}{5 \times 30} \times 100\% = 76,20\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya bahagia menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini adalah 76,20% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.39 Tanggapan responden mengenai saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	13	65	51%
Setuju	4	13	52	41%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	1	1	1%
Jumlah		30	127	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 127 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{127}{5 \times 30} \times 100\% = 76,20\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini adalah 76,20% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.40 Nilai rata-rata tanggapan responden indikator *tenure*/lama bekerja

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Saya ingin diperusahaan ini sampai pensiun	77,40	
2	Saya bahagia menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini	76,20	
3	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini	76,20	
Rata-Rata		76,60	Setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai rata-rata indikator *tenure*/lama bekerja sebesar 76,60% yang menunjukkan bahwa jawaban responden setuju terhadap instrumen-instrumen pada indikator *tenure*/lama bekerja.

4. Turn over

Tabel 4.41 Tanggapan responden mengenai saya merasa memiliki sedikit pilihan pekerjaan bila meninggalkan perusahaan ini

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	11	55	44%
Setuju	4	15	60	48%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	1	1	1%
Jumlah		30	125	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 125 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{125}{5 \times 30} \times 100\% = 75,00\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya merasa memiliki sedikit pilihan pekerjaan bila meninggalkan perusahaan ini adalah 75,00% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.42 Tanggapan responden mengenai saya memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	14	70	54%
Setuju	4	12	48	37%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	129	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 77,40\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan adalah 77,40% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.43 Tanggapan responden mengenai tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
------------	------	------------------	------------	---

Sangat setuju	5	14	70	54%
Setuju	4	12	48	37%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	129	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 77,40\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya adalah 77,40% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.44 Nilai rata-rata tanggapan responden indikator *turn over*

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Saya merasa memiliki sedikit pilihan pekerjaan bila meninggalkan perusahaan ini	75,00	
2	Saya memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan	77,40	
3	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya	77,40	
Rata-Rata		76,60	Setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai rata-rata indikator *turn over* sebesar 76,60% yang menunjukkan bahwa jawaban responden setuju terhadap instrument-instrumen pada indikator *turn over*

5. Tardiness/Keterlambatan

Tabel 4.45 Tanggapan responden mengenai saya berusaha datang tepat waktu sesuai ketentuan yang berlaku

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	14	70	54%
Setuju	4	12	48	37%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	129	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 77,40\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya berusaha datang tepat waktu sesuai ketentuan yang berlaku adalah 77,40% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.46 Tanggapan responden mengenai saya pulang dari kantor sesuai jam kerja yang berlaku

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	14	70	54%
Setuju	4	12	48	37%
Ragu-ragu	3	3	9	7%

Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	129	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 77,40\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya pulang dari kantor sesuai jam kerja yang berlaku adalah 77,40% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.47 Tanggapan responden mengenai saya datang tepat waktu walaupun kemarin kerja lembur

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	15	75	60%
Setuju	4	9	36	29%
Ragu-ragu	3	4	12	10%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	2	2	2%
Jumlah		30	125	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar

125 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{125}{5 \times 30} \times 100\% = 75,00\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya datang tepat waktu walaupun kemarin kerja lembur adalah 75,00% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.48 Tanggapan responden mengenai saya berusaha melaksanakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	14	70	55%
Setuju	4	12	48	38%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	1	1	1%
Jumlah		30	128	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 128 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{128}{5 \times 30} \times 100\% = 76,80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya berusaha melaksanakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan adalah 76,80% yang menunjukkan bahwa responden

setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.49 Tanggapan responden mengenai saya berusaha menyelesaikan setiap tugas yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat setuju	5	14	70	55%
Setuju	4	12	48	38%
Ragu-ragu	3	3	9	7%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	1	1	1%
Jumlah		30	128	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 128 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{128}{5 \times 30} \times 100\% = 76,80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya berusaha menyelesaikan setiap tugas yang diberikan adalah 76,80% yang menunjukan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.50 Nilai rata-rata tanggapan responden indikator *tardiness*/keterlambatan

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Saya berusaha datang tepat waktu sesuai ketentuan yang berlaku	77,40	
2	Saya pulang dari kantor sesuai jam kerja yang berlaku	77,40	

3	Saya datang tepat waktu walaupun kemarin kerja lembur	75,00	
4	Saya berusaha melaksanakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan	76,80	
5	Saya berusaha menyelesaikan setiap tugas yang diberikan	76,80	
Rata-Rata		76,68	Setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai rata-rata indikator *tardiness*/keterlambatan sebesar 76,68% yang menunjukkan bahwa jawaban responden setuju terhadap instrument-instrumen pada indikator *tardiness*/keterlambatan

Tabel 4.51 Hasil rekapitulasi dan rata-rata nilai tanggapan responden variabel komitmen organisasional

No	Indikator / Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata- Rata Perindikator (%)
Job performance			
1	Saya memberikan usaha terbaik untuk perusahaan	73,20	75,12
2	Saya memahami SOP yang berlaku di perusahaan	73,80	
3	Saya berusaha mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	73,80	
4	Saya memahami <i>jobdesc</i> yang diberikan oleh perusahaan	77,40	
5	Saya berusaha memaksimalkan hasil kerja	77,40	
Absenteeism			
6	Saya selalu berusaha hadir pada hari kerja	77,40	77,16
7	Saya berusaha mengurangi ketidakhadiran	76,20	
8	Saya tidak hadir apabila hanya betul-betul dalam keadaan terpaksa	77,40	
9	Saya berusaha menghindari ketidakhadiran karena alasan sepele	77,40	
10	Saya memaksimalkan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	77,40	
Tenure (lama bekerja)			
11	Saya ingin diperusahaan ini sampai pensiun	77,40	76,60
12	Saya bahagia menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini	76,20	
13	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini	76,20	
Turn over			
14	Saya merasa memiliki sedikit pilihan pekerjaan bila meninggalkan perusahaan ini	75,00	76,60
15	Saya memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan	77,40	
16	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya	77,40	
Tardiness (keterlambatan)			
17	Saya berusaha datang tepat waktu sesuai ketentuan yang berlaku	77,40	76,68

18	Saya pulang dari kantor sesuai jam kerja yang berlaku	77,40	
19	Saya datang tepat waktu walaupun kemarin kerja lembur	75,50	
20	Saya berusaha melaksanakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan	76,80	
21	Saya berusaha menyelesaikan setiap tugas yang diberikan	76,80	
Rata-Rata		76,43	

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.51 hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel komitmen organisasional pada PT Panjungan Bogor menunjukkan hasil rata-rata dari lima indikator yang digambarkan ke dalam 21 pernyataan dengan melibatkan 30 responden didapat nilai rata-rata sebesar 76,43%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator *absenteeism* dengan persentase sebesar 77,16%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator *job performance* dengan persentase sebesar 75,12%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-4 sampai 6, ke-8 sampai 11, ke-15 sampai 18 sebesar 77,40%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-1 dengan pernyataan “Saya memberikan usaha terbaik untuk perusahaan” dengan persentase sebesar 73,20%.

Tabel 4.52 Hasil statistik variabel komitmen organisasional

Statistics

Komitmen organisasional

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		89.1667
Std. Error of Mean		2.89712
Median		89.0000
Mode		84.00 ^a
Std. Deviation		15.86817
Variance		251.799
Range		73.00
Minimum		32.00

Maximum	105.00
Sum	2675.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (Lampiran 10)

Berdasarkan tabel 4.52 menunjukkan bahwa rata-rata komitmen organisasional berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 89,16 dengan *range* 73 dan total skor 2.675. Untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasional pada PT Panjunan Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$Skor\ teoritis = \frac{skor\ terendah\ (jumlah\ pertanyaan) + skor\ tertinggi\ (jumlah\ pertanyaan)}{2}$$

$$Skor\ teoritis = \frac{1 * (21) + 5 (21)}{2} = 63$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 89,16 dan skor rata-rata teoritis sebesar 63, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis , dengan nilai $89,16 > 63$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel komitmen organisasional baik.

4.3 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

4.3.1 Analisis Koefisien Rank Spearman

Berikut ini dilakukan analisis koefisien *rank spearman* menggunakan SPSS 25, untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan birokratis dengan komitmen organisasional PT Panjunan Bogor dengan melibatkan responden sebanyak 30 orang.

Tabel 4.53 Hasil analisis koefisien korelasi rank spearman

			Gaya kepemimpinan birokratis	Komitmen organisasional
Spearman's rho	xtotal	Correlation Coefficient	1.000	.901**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	30	30

ytotal	Correlation Coefficient	.901**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	30	30

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

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (Lampiran 11)

Tabel 4.54 Interpretasi Koefisien Korelasi Rank Spearman

Intervasl Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2021

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh nilai $r = 0,901$ antara variabel gaya kepemimpinan birokratis dengan komitmen organisasional. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan birokratis dengan komitmen organisasional pada PT Panjungan Bogor dengan tingkat hubungan berada pada interval ke-5 (0,80-1,000) yang menunjukkan tingkat hubungan adalah sangat kuat.

4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi

$$KD = r_s^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.901^2 \times 100\% \quad KD = 0.8118 \times 100\%$$

$$KD = 81,18\%$$

Hasil analisis determinasi menunjukan nilai $KD = 81,18\%$ yang menunjukan bahwa gaya kepemimpinan birokratis memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional dengan kontribusi sebesar 81,18% dan sisanya 18,82% dipengaruhi oleh faktor lain diluar gaya kepemimpinan birokratis.

4.3.3 Uji Hipotesis Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi signifikan atau tidak maka dilakukan uji hipotesis korelasi, pada penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t , rumusnya :

1. Mencari t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df) $n-2$ atau $30-2 = 28$. Hasil yang diperoleh adalah 1,70113 (lampiran 13).

2. Mencari t_{hitung}

Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

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

$$t = 0,901 \sqrt{\frac{30-2}{1-0,901^2}}$$

$$t = 0,901 \sqrt{\frac{28}{0,1882}}$$

$$t = 0,901 \sqrt{148,777}$$

$$t = 0,901 \times 12,19$$

$$t = 10,98$$

4.3.4 Menentukan Hipotesis Statistik

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

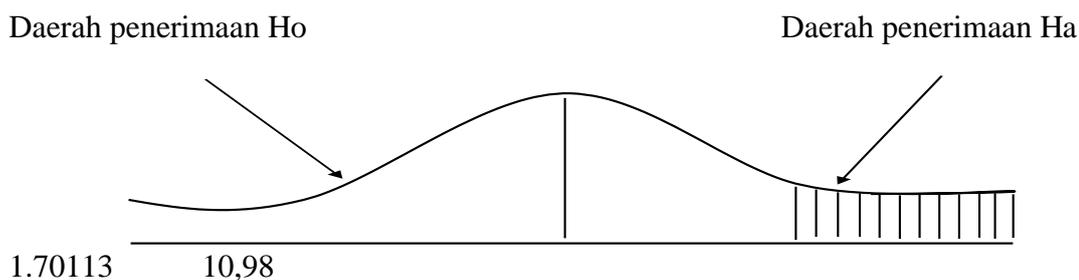
1. $H_0 (t < 0)$

Tidak terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan birokratis dengan komitmen organisasional.

2. $H_a (t > 0)$

Terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan birokratis dengan komitmen organisasional.

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 10,98 dan t_{tabel} sebesar 1,70113, maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($10,98 > 1,70113$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan birokratis (X) dengan komitmen organisasional (Y) pada PT Panjunan Bogor.



4.4 Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari analisis hubungan gaya kepemimpinan birokratis dengan

Gambar 4.6 Kurva hasil pengujian hipotesis korelasi

komitmen Organisasional pada PT Panjungan Bogor pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan bagian sales pada PT Panjungan Bogor dengan jumlah responden sebanyak 48 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel gaya kepemimpinan birokratis dengan komitmen organisasional pada PT Panjungan Bogor dan pada penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi *rank spearman* untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel gaya kepemimpinan birokratis diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 77,00%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 51,33 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar dari pada nilai teoritis $51,33 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel gaya kepemimpinan birokratis benar.

Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kewenangan atasan yang mutlak, anti perubahan dan orientasi pada jabatan dan kekuasaan dan pengawasan yang ketat dengan persentase sebesar 77,40%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator segala kegiatan mesti terpusat pada pemimpin dengan persentase sebesar 75,90%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-3 sampai butir ke-9 dan butir ke-12 dengan persentase masing-masing sebesar 77,40%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-1 dengan persentase sebesar 75,00%.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasional diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 76,43%, berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 89,16 dan skor rata-rata teoritis sebesar 63, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $89,16 > 63$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban

responden atas pernyataan pada instrument variabel komitmen organisasional benar.

Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator *absenteeism* dengan persentase sebesar 77,16%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator *job performance* dengan persentase sebesar 75,12%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-4 sampai 6, ke-8 sampai 11, ke-15 sampai 18 sebesar 77,40%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-1 dengan pernyataan “Saya memberikan usaha terbaik untuk perusahaan” dengan persentase sebesar 73,20%.

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh nilai $r = 0,901$ antara variabel gaya kepemimpinan birokratis dengan komitmen organisasional. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan birokratis dengan komitmen organisasional pada PT Panjunan Bogor dengan tingkat hubungan berada pada interval ke-5 (0,80-1,000) yang menunjukkan tingkat hubungan adalah sangat kuat.

Hasil analisis determinasi menunjukan nilai $KD = 81,18\%$ yang menunjukan bahwa gaya kepemimpinan birokratis memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional dengan kontribusi sebesar 81,18% dan sisanya 18,82% dipengaruhi oleh faktor lain diluar gaya kepemimpinan birokratis. Diketahui juga nilai t_{hitung} adalah sebesar 10,98 dan t_{tabel} sebesar 1.70113, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,98 > 1.70113$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan birokratis (X) dengan komitmen organisasional (Y) pada PT Panjunan Bogor.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ega Prianih (2017), Kaiman Turnip (2012), Agnes Jessica (2017) hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi memiliki hubungan dengan kategori kuat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan birokratis dengan komitmen organisasional pada PT Panjunan Bogor maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.1 Simpulan

1. PT Panjunan Bogor memiliki gaya kepemimpinan birokratis yang berhubungan dengan rendahnya komitmen organisasi, hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel gaya kepemimpinan birokratis pada PT Panjunan Bogor menunjukkan hasil rata-rata dari enam indikator yang digambarkan ke dalam 12 pernyataan dengan melibatkan 30 responden didapat nilai rata-rata sebesar 77,00%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kewenangan atasan yang mutlak, anti perubahan dan orientasi pada jabatan dan kekuasaan dan pengawasan yang ketat dengan persentase sebesar 77,40%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator segala kegiatan mesti terpusat pada pemimpin dengan persentase sebesar 75,90%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-3 sampai butir ke-9 dan butir ke-12 dengan persentase masing-masing sebesar 77,40%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-1 dengan persentase sebesar 75,00%. Diketahui skor rata-rata empirik sebesar 51,33 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $51,33 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel gaya kepemimpinan birokratis benar.
2. Hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel komitmen organisasional pada PT Panjunan Bogor menunjukkan hasil rata-rata dari lima indikator yang digambarkan ke dalam 21 pernyataan dengan melibatkan 30 responden didapat nilai rata-rata sebesar 76,43%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator *absenteeism* dengan persentase sebesar 77,16%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator *job performance* dengan persentase sebesar 75,12%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-4 sampai 6, ke-8 sampai 11, ke-15 sampai 18 sebesar 77,40%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-1 dengan pernyataan "Saya memberikan usaha terbaik untuk perusahaan" dengan persentase sebesar 73,20%. Diketahui skor rata-rata empirik sebesar 89,16 dan

skor rata-rata teoritis sebesar 63, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $89,16 > 63$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel komitmen organisasional benar.

3. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh nilai $r = 0,901$ antara variabel gaya kepemimpinan birokratis dengan komitmen organisasional. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan birokratis dengan komitmen organisasional pada PT Panjunan Bogor dengan tingkat hubungan berada pada interval ke-5 (0,80-1,000) yang menunjukkan tingkat hubungan adalah sangat kuat. Hasil analisis determinasi menunjukkan nilai $KD = 81,18\%$ yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan birokratis memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional dengan kontribusi sebesar 81,18% dan sisanya 18,82% dipengaruhi oleh faktor lain diluar gaya kepemimpinan birokratis.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diperoleh pada hasil analisis ini penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pemimpin hendaknya mengevaluasi gaya kepemimpinan dengan tujuan memperbaiki sifat, maupun sikap sebagai pemimpin dalam menjalankan organisasi, disertakan mengikuti pelatihan dan diklat kepemimpinan yang ada didalam atau diluar PT Panjunan Bogor.
2. Perusahaan hendaknya perlu memberikan seminar edukasi atau pendidikan formal *leadership* dalam meningkatkan kepemimpinan.
3. Perusahaan hendaknya segera menerapkan komunikasi yang harmonis dilingkungan kerja agar terciptanya komitmen organisasional yang baik pemimpin dan anggotanya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale Timple:2002, *The Art And Scicien of Business Management Leadership*, Jakarta, PT. Elex media kompotindo, Gramedia.
- Adam Latif, Ahmad Mustanir.,Irwan, 2020. *Kepemimpinan Pemerintahan Desa, Partisipasi Masyarakat & Perencanaan Pembangunan*, Qiara Media :Jakarta
- Agus Pande Saeka, I Putu dan I Wayan Suana. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali*.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1997). *Commitment in the Workplace. Theori, Reserach and Application*. Sage Publication
- Ansory, Meithiana, 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Arifin, Zainal. 2017. *Evaluasi Pembelajaran (Prinsip, Teknik, dan Prosedur)*, Cetakan 10, Jakarta: Rosda Karya.
- Arikunto, S. 2013.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bernard M. Bass, Ruth Bass, 2009. *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. Simon and Schuster : Newyork
- Darodjat, Tubagus Achmad, 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Deddy Mulyadi Perilaku, 2015. *Organisasi dan Kepemimpinan Kelayanan*. Alfabeta, Bandung.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Edwin A. Locke & Associate, 2002. *Esensi Kepemimpinan : Empat Kunci untuk Memimpin dengan Penuh Keberhasilan*. Mitra Utama Jakarta.
- Gary Dessler, 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi 14 Jilid 1&2, PT Indeks Jakarta Barat.
- George W. Bohlander, Scott Snell, 2010. *Managing Human Resources*, South Western Cengage Learning.

- Gregory Moorhead dan Ricky W Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta
- I Gusti Ketut Purnaya. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi I, Andi, Yogyakarta.
- Lijan Poltak Sinambela. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Bumi Aksara, Yogyakarta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhamamad Busro, 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media : Jakarta
- Pasolong Harbani. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Prof Dr H. Syaiful sagala 2018, *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Prenada Media : Jakarta.
- Prof Dr H. Syaiful sagala 2016, *Human Capital*. Kencana : Jakarta
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Soekidjo Notoatmodjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Rineka Cipta : Jakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Supomo,R.Eti Nurhayati.2018.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung:Penerbit Yrama Widya.
- Unaradjan, Dolet. 2013. *Metode penelitian kuantitatif*, Jakarta: PT. Grasindo.
- Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi 4*.

Veithzal Rivai Zainal, Muliaman Darmansyah Hadad, Mansyur Ramly, 2014
Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, PT RajaGrafindo Persada,
Jakarta.

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Raja Grafindo Persada
Jakarta.

Wilson Bangun, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Zurnali Cut, 2010, Knowledge worker : *Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya
Manusia masa depan*, penerbit Unpad press, Bandung.

Sumber Lain :

Darmajaya International Journal of Economic and Business www.darmajaya.ac.id.

Pengantar Birokrasi Klasik: Hegel, Marx, dan Weber, www.Arcademia.edu.

Pengembangan Model Kepemimpinan Birokrasi di Indonesia artikel.
Jia.stialanbandung.ac.id.

*International Leadership Journal Organizational Commitment: A Review of the
Conceptual and Empirical Literature and a Research.*
www.researchgate.net

Dajani, M. A. Z. (2015). *The Impact of Employee Engagement on Job Performance
and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector.*
pubs.sciepub.com

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ridho Fadhilah

Alamat : Jln. Setya Bhakti Pekapuran RT 002/006 No 98
Curug Cimanggis Kota Depok

Tempat Dan Tanggal Lahir : Depok, 08 Maret 1998

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Pabuaran 05
- SMP : SMPN 06 Depok
- SMA : SMKN 01 Depok
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 03 Juli 2021

Peneliti

(Ridho Fadhilah)

LAMPIRAN

Lampiran 1**Surat Permohonan Penelitian**



UNIVERSITAS PAKUAN

FAKULTAS EKONOMI

JL.Pakuan P.O Box 452 Bogor 16143 Telp. (0251) 8314918 (Hunting)

Nomor : 284/WD.1/FE-UP/III/2020 12 Januari 2020

Lampiran : -

Perihal : Permohonan Riset

Kepada : Yth. Pimpinan

PT. PANJUNAN BOGOR

Jl. Karadenan No.88, Karadenan, Cibinong, Bogor, Jawa Barat

Dengan Hormat,

Sehubung dengan tugas penyusunan makalah seminar/skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Pakuan, bermaksud untuk melaksanakan Riset Penelitian pada kantor/intansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Maka bersama ini kami hadapkan:

Nama : Ridho Fadhilah

NPM : 021116091

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Besar harapan kami mohon Bapak/Ibu dapat mengizinkan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

a.n. Dekan,

Wali Dekan Bidang Akademik,

Tembusan :

Yth. Bapak Dekan FE- UP (Sebagai Laporan)

Ketut Sunarta, Ak., MM., CA., PIA

Lampiran 2

Kuesioner



KUESIONER OBSERVASI

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN BIROKRATIS DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT PANJUNAN BOGOR

Saya Ridho Fadhilah, mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, program studi Manajemen, bidang konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pakuan, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner pra observasi yang saya sertakan berikut ini.

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon memberi tanda checklist (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.
2. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-ragu (R)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban
4. Mohon memberikan jawaban yang sebarang-benarnya.

B. Identitas Responden

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Jabatan/Departemen :

Lama Kerja :

DAFTAR PERTANYAAN

Variabel Gaya Kepemimpinan Birokratis (X)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
I	Segala kegiatan mesti terpusat pada pemimpin					
1	Sedikit diberi kebebasan kepada anggota untuk berkreasi dan bertindak, itupun harus sesuai ketentuan yang berlaku					
2	Pimpinan dalam berbagai kesempatan berusaha untuk menguasai situasi					
II	Kewenangan atasan yang mutlak					
3	Karyawan tidak diperbolehkan membangkang perintah, perintah wajib dilaksanakan tanpa alasan					
4	Kebijakan ditentukan tanpa berkonsultasi dengan bawahan					
III	Anti perubahan dan orientasi pada jabatan dan kekuasaan					
5	Pimpinan membatasi pengembangan kinerja karyawan					
6	Pimpinan tidak mau mendengarkan saran yang diberikan					
IV	Pengawasan yang ketat					
7	Pimpinan tidak percaya akan kinerja anggota karyawan					
8	Pimpinan tidak peduli dengan permasalahan yang dihadapi bawahan					
V	Kejelasan aturan organisasi					
9	Karyawan hanya menjalankan tugas sesuai dengan aturan ketentuan yang berlaku					
10	Perintah yang diberikan atasan sering tidak mendetail					
VI	Pemimpin menentukan semua standar kerja					
11	Pemimpin mengambil keputusan sepihak					
12	Pimpinan menentukan standar kerja yang sulit untuk dicapai					

DAFTAR PERTANYAAN

Variabel Komitmen Organisasional (Y)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
I	Job performance					
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 diberikan oleh perusahaan					
5	Saya berusaha memaksimalkan hasil kerja					
II	Absenteeism					
6	Saya selalu berusaha hadir pada hari kerja					
7	Saya berusaha mengurangi ketidakhadiran					
8	Saya tidak hadir apabila hanya betul-betul dalam keadaan terpaksa					
9	Saya berusaha menghindari ketidakhadiran karena alasan sepele					
10	Saya memaksimalkan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
III	Tenure (lama bekerja)					
11	Saya ingin diperusahaan ini sampai pensiun					
12	Saya bahagia menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini					
13	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini					
IV	Turn over					
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 ketentuan 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					

Lampiran 3

Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Birokratis

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	XTOTAL
1	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	53
2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	42
3	4	4	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
6	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	55
7	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	57
8	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	45
9	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	1	2	29
10	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	41
11	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	57
12	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	52
13	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	54
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	44
17	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	54
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	54
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	48
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
25	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	54
26	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	56
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
29	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	44
30	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	57

Lampiran 4

Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional

No	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12
1	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4

No	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	yTotal
1	5	4	5	4	4	5	5	5	4	42
2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	36
3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	50
7	5	5	5	4	5	5	5	5	4	50
8	3	3	3	3	3	3	3	4	3	36
9	1	1	2	2	2	2	1	1	2	23
10	4	4	4	4	4	4	1	4	4	43
11	5	5	5	5	5	5	4	4	5	54
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	5	5	5	5	5	5	4	4	5	56
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
16	3	3	3	3	3	3	5	5	3	47
17	4	4	4	5	5	4	3	3	5	54
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
21	4	4	4	4	4	4	5	5	4	59
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
23	4	4	5	5	5	5	3	3	5	62
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
25	4	4	4	4	4	4	5	5	4	63
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	70
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
28	4	4	4	4	4	4	5	5	4	66
29	3	3	3	3	3	3	5	5	3	60
30	4	4	4	5	4	4	5	5	5	70

x11	Pearson Correlation	.476**	.471**	.914**	.914**	.962**	.962**	.092	.092	.044	.007	1	.914**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.008	.009	.000	.000	.000	.000	.629	.629	.819	.973		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x12	Pearson Correlation	.369*	.316	1.000**	1.000**	.945**	.891**	.126	.126	.071	.033	.914**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.045	.089	.000	.000	.000	.000	.508	.508	.709	.862	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
xtotal	Pearson Correlation	.719**	.667**	.790**	.790**	.790**	.784**	.614**	.614**	.584**	.556**	.805**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 6

Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	ytotal
y1	Pearson	1	.957 ^{**}	.826 ^{**}	.692 ^{**}	.886 ^{**}	.901 ^{**}	.928 ^{**}	.838 ^{**}	.838 ^{**}	.870 ^{**}	.870 ^{**}	.908 ^{**}	.908 ^{**}	.939 ^{**}	.870 ^{**}	.820 ^{**}	.870 ^{**}	.870 ^{**}	.557 ^{**}	.589 ^{**}	.820 ^{**}	.952 ^{**}
	Correlation																						
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y2	Pearson	.957 ^{**}	1	.874 ^{**}	.663 ^{**}	.848 ^{**}	.862 ^{**}	.888 ^{**}	.756 ^{**}	.756 ^{**}	.833 ^{**}	.833 ^{**}	.869 ^{**}	.869 ^{**}	.899 ^{**}	.833 ^{**}	.737 ^{**}	.833 ^{**}	.833 ^{**}	.533 ^{**}	.564 ^{**}	.737 ^{**}	.911 ^{**}
	Correlation																						
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y3	Pearson	.826 ^{**}	.874 ^{**}	1	.783 ^{**}	.664 ^{**}	.723 ^{**}	.765 ^{**}	.573 ^{**}	.573 ^{**}	.641 ^{**}	.689 ^{**}	.742 ^{**}	.742 ^{**}	.768 ^{**}	.689 ^{**}	.545 ^{**}	.641 ^{**}	.689 ^{**}	.635 ^{**}	.690 ^{**}	.545 ^{**}	.802 ^{**}
	Correlation																						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.002	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y4	Pearson	.692 ^{**}	.663 ^{**}	.783 ^{**}	1	.479 ^{**}	.542 ^{**}	.608 ^{**}	.479 ^{**}	.479 ^{**}	.441 ^{**}	.487 ^{**}	.575 ^{**}	.616 ^{**}	.613 ^{**}	.487 ^{**}	.441 ^{**}	.441 ^{**}	.487 ^{**}	.839 ^{**}	.920 ^{**}	.441 ^{**}	.688 ^{**}
	Correlation																						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.007	.002	.000	.007	.007	.015	.006	.001	.000	.000	.006	.015	.015	.006	.000	.000	.015	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y5	Pearson	.886 ^{**}	.848 ^{**}	.664 ^{**}	.479 ^{**}	1	.975 ^{**}	.964 ^{**}	.950 ^{**}	.950 ^{**}	.975 ^{**}	.923 ^{**}	.934 ^{**}	.888 ^{**}	.890 ^{**}	.923 ^{**}	.923 ^{**}	.975 ^{**}	.923 ^{**}	.398 ^{**}	.361 ^{**}	.923 ^{**}	.943 ^{**}
	Correlation																						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.029	.050	.000	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y6	Pearson	.901 ^{**}	.862 ^{**}	.723 ^{**}	.542 ^{**}	.975 ^{**}	1	.986 ^{**}	.924 ^{**}	.924 ^{**}	.951 ^{**}	.951 ^{**}	.957 ^{**}	.910 ^{**}	.909 ^{**}	.951 ^{**}	.898 ^{**}	.951 ^{**}	.951 ^{**}	.447 ^{**}	.425 ^{**}	.898 ^{**}	.960 ^{**}
	Correlation																						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.019	.000	.000

y20	Pearson	.589**	.564**	.690**	.920**	.361*	.425*	.510**	.361*	.361*	.316	.412*	.471**	.556**	.507**	.412*	.316	.316	.412*	.840**	1	.316	.590**
	Correlation																						
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.050	.019	.004	.050	.050	.089	.024	.009	.001	.004	.024	.089	.089	.024	.000		.089	.001
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y21	Pearson	.820**	.737**	.545**	.441*	.923**	.898**	.901**	.975**	.975**	.945**	.891**	.914**	.866**	.869**	.891**	1.000**	.945**	.891**	.369*	.316	1	.907**
	Correlation																						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.045	.089		.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson	.952**	.911**	.802**	.688**	.943**	.960**	.981**	.912**	.912**	.940**	.948**	.973**	.963**	.956**	.948**	.907**	.940**	.948**	.602**	.590**	.907**	1
	Correlation																						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 7

Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Birokratis

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	12

Lampiran 8

Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	21

Lampiran 9

Hasil Statistik Variabel Gaya Kepemimpinan Birokratis

Statistics

GAYA KEPEMIMPINAN
BIROKRATIS

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		51.3333
Std. Error of Mean		1.30369
Median		53.5000
Mode		48.00
Std. Deviation		7.14062
Variance		50.989
Range		31.00
Minimum		29.00
Maximum		60.00
Sum		1540.00

Lampiran 10

Hasil Statistik Variabel Komitmen Organisasional

Statistics

Komitmen organisasional

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		89.1667
Std. Error of Mean		2.89712
Median		89.0000
Mode		84.00 ^a
Std. Deviation		15.86817
Variance		251.799
Range		73.00
Minimum		32.00
Maximum		105.00
Sum		2675.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Lampiran 11

Hasil Analisis Rank Spearman

Correlations

			Gaya kepemimpinan birokratis	Komitmen organisasional
Spearman's rho	xtotal	Correlation Coefficient	1.000	.901**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	30	30
	ytotal	Correlation Coefficient	.901**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	30	30

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

Lampiran 12

R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061		0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066

Lampiran 13

T Tabel 1-40

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 14



KUESIONER PRA OBSERVASI

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN BIROKRATIS DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT PANJUNAN BOGOR

Saya Ridho Fadhilah, mahasiswa dari Fakultas Ekonomi, program studi Manajemen, bidang konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pakuan, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner pra observasi yang saya sertakan berikut ini.

C. Petunjuk Pengisian Kuesioner

5. Mohon memberi tanda checklist (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.
6. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:
Setuju (S)
Tidak Setuju (TS)
7. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban
8. Mohon memberikan jawaban yang sebarang-benarnya.

D. Identitas Responden

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Jabatan/Departemen :

Lama Kerja :

No	Pertanyaan	Pendapat	
		S	TS
1	Pemimpin menentukan semua standar tentang bagaimana bawahan akan melakukan tugas		
2	Pemimpin memberikan sanksi yang sangat jelas apabila bawahan tidak bisa menjalankan tugas sesuai standar kerja		
3	Pemimpin menentukan segala keputusan yang berhubungan dengan seluruh pekerjaan		
4	Segala kegiatan mesti terpusat pada pemimpin dan sedikit saja diberikan kebebasan kepada bawahan dalam berkreasi dan bertindak, itupun harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku		
5	Pimpinan saya tidak menerima alasan yang dikemukakan diluar peraturan yang sudah ditetapkan untuk hal apapun		
6	Pimpinan saya tidak menerima masukan dari bawahannya		
7	Pimpinan saya meminta agar karyawan mengikuti aturan-aturan yang berlaku di perusahaan		

Hasil Jawaban Responden

No	Pertanyaan	Pendapat	
		S	TS
1	Pemimpin menentukan semua standar tentang bagaimana bawahan akan melakukan tugas	80%	20%
2	Pemimpin memberikan sanksi yang sangat jelas apabila bawahan tidak bisa menjalankan tugas sesuai standar kerja	75%	25%
3	Pemimpin menentukan segala keputusan yang berhubungan dengan seluruh pekerjaan	75%	25%
4	Segala kegiatan mesti terpusat pada pemimpin dan sedikit saja diberikan kebebasan kepada bawahan dalam berkreasi dan bertindak, itupun harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku	75%	25%
5	Pimpinan saya tidak menerima alasan yang dikemukakan diluar peraturan yang sudah ditetapkan untuk hal apapun	75%	25%
6	Pimpinan saya tidak menerima masukan dari bawahannya	75%	25%
7	Pimpinan saya meminta agar karyawan mengikuti aturan-aturan yang berlaku di perusahaan	80%	20%