

repository.ub.ac.id

PENGARUH KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL ANGGOTA ORGANISASI

(Studi Pada Anggota Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

FINA SEPTIANA NURUL HIDAYAH

NIM. 145030201111116



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018**



MOTTO

“ So when you have decides, then place your trust on Allah dan stay on sholawat”

(Ketika kamu telah memutuskan sesuatu, percayakan semua kepada Allah dan tetaplah bersholawat)



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Otoriter Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan (Studi pada Pegawai Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban)

Disusun oleh : Fina Septiana Nurul Hidayah

NIM : 145030201111116

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 19 November 2018

Komisi Pembimbing



Dr. Kusdi Rahardjo, DEA
NIP. 195701271984031001

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

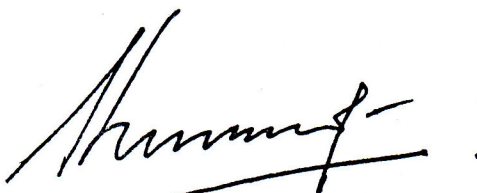
Hari : Rabu
Tanggal : 19 Desember 2018
Jam : 09.00
Skripsi atas nama : Fina Septiana Nurul Hidayah
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Otoriter Terhadap Komitmen Organisasional Anggota Organisasi (Studi Pada Anggota Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban)

Dan dinyatakan LULUS

Malang, 26 Desember 2018

MAJELIS PENGUJI

Ketua



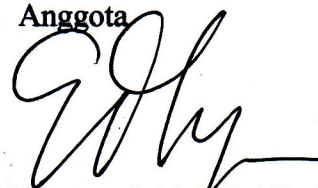
Dr. Kusdi Rahardjo, DEA
NIP. 195701271984031001

Anggota



Bambang Swasto Sunuharyo, Prof., Dr., ME
NIP.194504081973021002

Anggota



Edlyn Khurotul Aini, S.AB., M.AB., M.BA
NIP. 2013048705312001

PERNYATAAN ORISIONALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta deproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) No.20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70

Malang, 28 November 2018

Mahasiswa



TTD

Nama : Fina Septiana Nurul H.

NIM : 145030201111116

RINGKASAN

Fina Septiana Nurl Hidayah, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, Juli 2018, **PENGARUH KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN (Studi pada Pegawai Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban)**, Nama Pembimbing Dr. Kusdi Rahardjo, DEA

Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban merupakan lokasi dimana terdapat Aparatur Sipil Negara dan Tentara Nasional Indonesia yang dipekerjakan sebagai pegawai. Para ASN dan TNI dituntut untuk mempunyai kesetiaan dan ketaatan terhadap negara dan pemerintah dalam menjalankan tugas serta kewajiban sebagai pegawai. Tuntutan tersebut merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh ASN dan TNI, namun dalam pelaksanaan di lapangan komitmen organisasional karyawan ASN dan TNI masih belum diketahui secara pasti sejauh mana pengaruhnya dengan kepemimpinan yang cenderung otoriter. Maka dengan pemaparan diatas, penulis mengangkat rumusan masalah : 1) Apakah terdapat pengaruh dari kepemimpinan otoriter terhadap komitmen organisasional karyawan pada Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dari kepemimpinan otoriter terhadap komitmen organisasional karyawan pada Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban. Berdasarkan pada data hasil perhitungan regresi linier sederhana maka dapat disimpulkan bahwa uji t terdapat variabel yang berpengaruh secara parsial yaitu variabel Kepemimpinan Otoriter dan berdasarkan nilai koefisiensi determinasi menjelaskan bahwa kepemimpinan otoriter berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada pegawai ASN dan TNI Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban sebesar 39,3% sedangkan sisanya 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan Otoriter, Komitmen Organisasional Karyawan, Uji Regresi Linier Sederhana.

SUMMARY

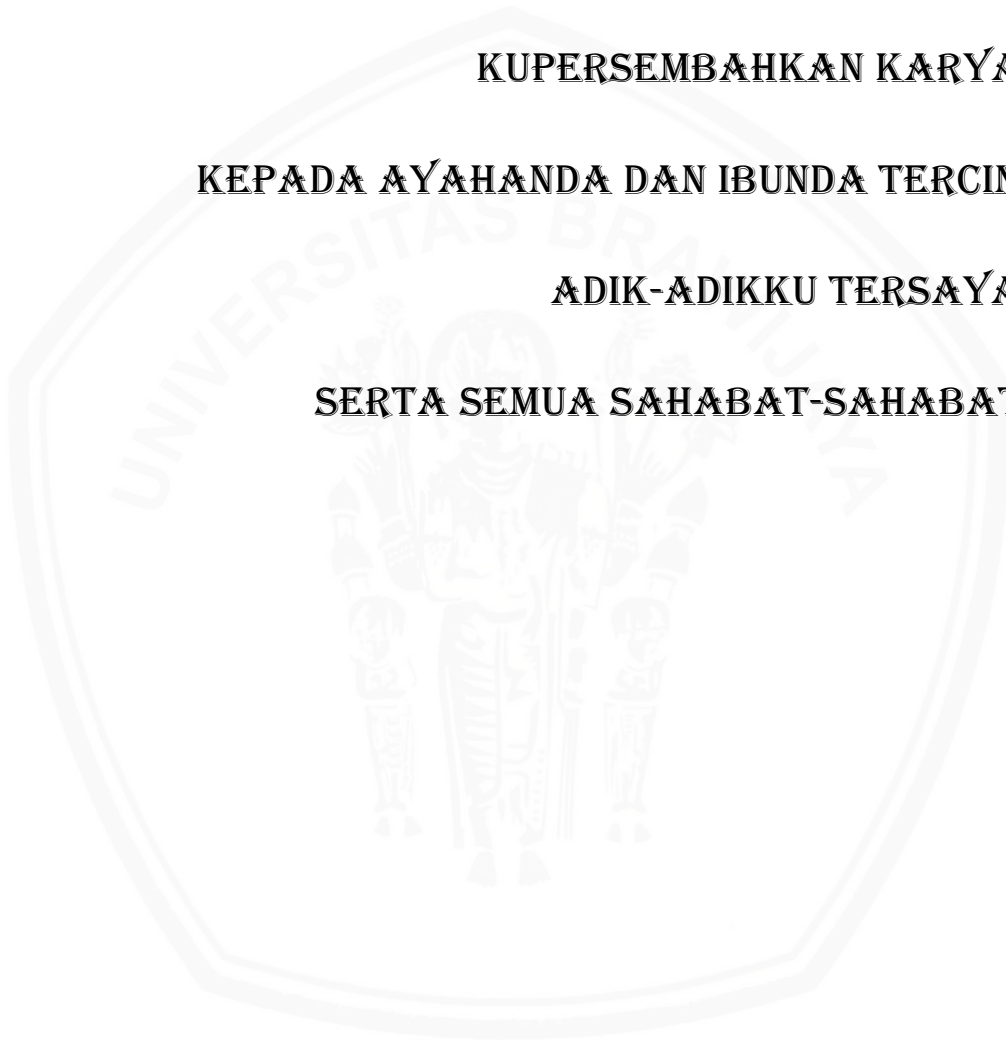
Fina Septiana Nurl Hidayah, Business Administration, Faculty of Business Administration Universitas Brawijaya, July 2018, THE INFLUENCE OF AUTHORITARIAN LEADERSHIP ON EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENTS (Study on Military District Commander 0811 Tuban), Name of Advisor. Kusdi Rahardjo, DEA

Military District Command Headquarters 0811 Tuban is a location where there are State Civil Apparatus and Indonesian National Army employed as employees. The ASN and TNI are required to have loyalty and obedience to the state and government in carrying out duties and obligations as employees. The demand is an obligation that must be done by ASN and TNI, but in the field implementation of organizational commitment of ASN and TNI employees is still not known exactly how far its influence with leadership tend to authoritarian. So with the above exposure, the authors raised the problem formulation: 1) Is there influence from authoritarian leadership to organizational commitment of employees at the Military District Command Headquarters 0811 Tuban.

Writing this thesis aims to explain the influence of authoritarian leadership on organizational commitment of employees at the Military District Command Headquarters 0811 Tuban. Based on the data of simple linear regression results it can be concluded that t test there are variables that partially influence the Authoritarian Leadership Variabel and based on the value of coefficient of determination explain that authoritarian leadership has a significant positive effect on organizational commitment of employees on ASN and TNI officers Military District Command 0811 Tuban of 39.3% while the remaining 60.7% influenced by other variables not examined in this study.

Keyword : The Influence of authotitarian Leadershio, Organization Commitment, Simple Linier Regression Test.

**KUPERSEMBAHKAN KARYAKU
KEPADA AYAHANDA DAN IBUNDA TERCINTA
ADIK-ADIKKU TERSAYANG
SERTA SEMUA SAHABAT-SAHABATKU**



Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

Bapak Dr. Kusdi Rahadjo selaku pembimbing utama, Bapak Bambang Swasto Sunuharyo, Prof., Dr., Me selaku penguji I dan Bu Edlyn Khurotul Aini, S.AB., M.AB., M.BA selaku penguji II. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis, Bapak Letkol Inf Nur Wichyanto selaku Komandan Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban, Bapak Wiyono selaku Kasdim 0811 Tuban, dan Seluruh Anggota TNI dan ASN Markas KODIM 0811 Tuban. Rekan –rekan angkatan 2014 yang telah banyak memberikan bantuan dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini

Terima kasih penulis persembahkan kepada Ibunda dan ayahanda tercinta atas dorongan dan doa yang tulus ikhlas mengiringi penulis selama menuntut ilmu dan kepada seluruh keluarga besar yang sudah membantu memberikan semangat kepada penulis.

Malang, 28 Desember 2018

Penulis

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN”

Skripsi ini merupakan tugas yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieg, M.BA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, Ph. D selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, DEA selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi semangat, mengarahkan dan memberi dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi ini.

5. Letkol INF Nur Wicahyanto selaku Dandim Markas KODIM 0811 Tuban yang sudah mengizinkan penulis untuk penelitian.
6. Mayor INF Wiyono selaku Kasdim Markas KODIM 0811 Tuban yang sudah membantu serta mempermudah penulis dalam penelitian, selalu memberi semangat dan nasehat yang membangun.
7. Seluruh ASN dan TNI-AD Markas KODIM 0811 Tuban yang tidak dapat ditulis satu persatu, yang dengan cara masing-masing telah membantu penulis selama proses penelitian. Khususnya Bu Runawin, Pak Imron, Pak Tar, Pak Tris selaku Staf Juyar yang sudah membantu penulis dalam mencetak dokumen serta kuesioner yang menghabiskan banyak kertas tanpa di bayar serta Pak Pri selaku staf pers yang siap menerima telfon penulis setiap waktu untuk membantu memberikan informasi yang lebih akurat. Dan Pak Hendik selaku staf KAPOK TUUD yang sudah memberikan data-data untuk menunjang skripsi penulis.
8. Orang tua yaitu, Bapak Lasmuanto dan Ibu Runawin yang selalu mendoakan, memberi semangat tanpa henti-hentinya demi kelancaran segala urusan penulis.
9. Seluruh Sodara dan Keluarga Besar penulis yaitu, Aprilia Dwi Anggraeni, Siska Septi Arianti, Ulina Aisha Rahma, Desika Imay Putri Tantia, Mas Arga, Mas Mafud, Sella Deniati, Mas Sping, Mbak Nip, Bude Siti, Pakde Muhammad, Bulek Sampu, Paklek Joko, Bulek Rumiaturun, Om Tanto, dan seluruh keluarga yang selalu mendoakan dan memberi semangat serta nasehat kepada penulis.

10. Seluruh sahabat –sahabat penulis Di kos yang selalu ada dan selalu memberikan doa serta dukungan yaitu, Riri, Peni, Safira, Eja, Husni, Fitri, Imeh, qonita, Geni dan adek-adek kos yang tidak bisa di sebutkan satu per satu.
11. Sahabat- sahabat penulis di kampus yaitu: Lisa, Evanda, Desty, Fitri, Diana Lintang, Diana Permatasari, Diah, Intan, Reza, dan Meta yang selalu memberikan semangat dan daonya kepada penulis, serta mau di repotkan oleh penulis dan selalu ada untuk penulis.
12. Serta beberapa pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, atas dorongan motivasi serta kritik dan saran yang telah membantu mulai dari persiapan pembuatan laporan skripsi hingga penyelesaian skripsi.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
MOTTO	ii
TANDA PENGESAHAN	iii
TANDA PERSETUJUAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kontribusi Penelitian	6
E. Sistematika Pembahasan	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris	9
1. Satria dan Priatna (2012)	9
2. Tampi (2014)	10
3. Febriyanti (2016)	10
B. Tinjauan Teoritis	13
1. Kajian Teori Kepemimpinan	13
a. Pengertian Kepemimpinan	13
b. Efektivitas Kepemimpinan	14
c. Model Kepemimpinan	15
d. Teori Tentang Kepemimpinan	16
2. Kajian Teori Kepemimpinan Otoriter	19
a. Penegertian Kepemimpinan Otoriter	19
b. Ciri-ciri Kepemimpinan Otoriter	20
c. Jenis- jenis Kepemimpinan Otoriter	20
3. Kajian Teori Komitmen Organisasional Karyawan	22
a. Penegertian Komitmen Organisasional Karyawan	22
b. Bentuk Komitmen Organisasional	23

c. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional Karyawan	25
C. Hubungan Antar Variabel	25
D. Model Konsep dan Model Hipotesis	26
1. Model Konsep	25
2. Model Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	28
B. Lokasi Penelitian	28
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasioanl dan Skala Pengukuran	29
1. Konsep	29
a. Kepemimpinan Otoriter	29
b. Komitmen Organisasional Karyawan	27
2. Variabel	28
a. Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)	29
b. Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	29
3. Definisi Operasional	30
a. Variabel Kepemimpinan Otoriter (X)	31
b. Variabel Komitmen Organisasional Karyawan (Y)	33
4. Skala Pengukuran	38
D. Populasi dan Sampel.....	39
1. Populasi	39
2. Sampel	39
E. Pengumpulan Data	40
1. Jenis Data	40
a. Data Primer	40
b. Data Skunder	40
2. Instrumen Penelitian	41
3. Teknik Pengumpulan Data	41
a. Survey	41
b. Dokumentasi	42
F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	42
1. Uji Validitas	42
2. Uji Reliabilitas	43
G. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	43
1. Hasil Uji Validitas	43
2. Hasil Uji Reliabilitas	45
H. Analisis Data	45
1. Analisis Deskriptif	45
2. Uji Asumsi Klasik	45
a. Uji Multikolinearitas	45
b. Uji Normaitas	46
c. Uji Heteroskedastisitas	46

3. Analisis Regresi Linier Sederhana	46
4. Analisis Korelasi dan	47
5. Koefisiensi Determinasi	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	49
1. Profil Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban	49
2. Visi, Misi, Tugas-tugas Pokok TNI AD dan Tugas tugas Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban	50
3. Struktur Organisasi Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban	51
B. Deskripsi Responden	54
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	54
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan	55
3. Deskripsi responden Berdasarkan Jumlah Anak	56
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
5. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
C. Analisis Deskriptif	59
1. Kepemimpinan Otoriter (X)	59
2. Komitmen Organisaiona Karyawan(Y)	71
D. Uji Asumsi Klasik	75
1. Uji Normalitas	75
2. Uji Multikolinearitas	76
3. Uji Heterokedastisitas	77
E. Analisis Regresi Linier Sederhana	79
F. Koefisien Determinasi (R^2)	81
G. Pembahasan	82
1. Hasil Analisis Deskriptif	82
a. Variabel Kepemimpinan otoriter(X)	82
b. Komitmen Organisasional Karyawan (Y)	85
2. Pengaruh antar Variabel	86
a. Kepemimpinan Otoriter Berpengaruh positif Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan	86

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	88
B. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA	90
-----------------------------	-----------

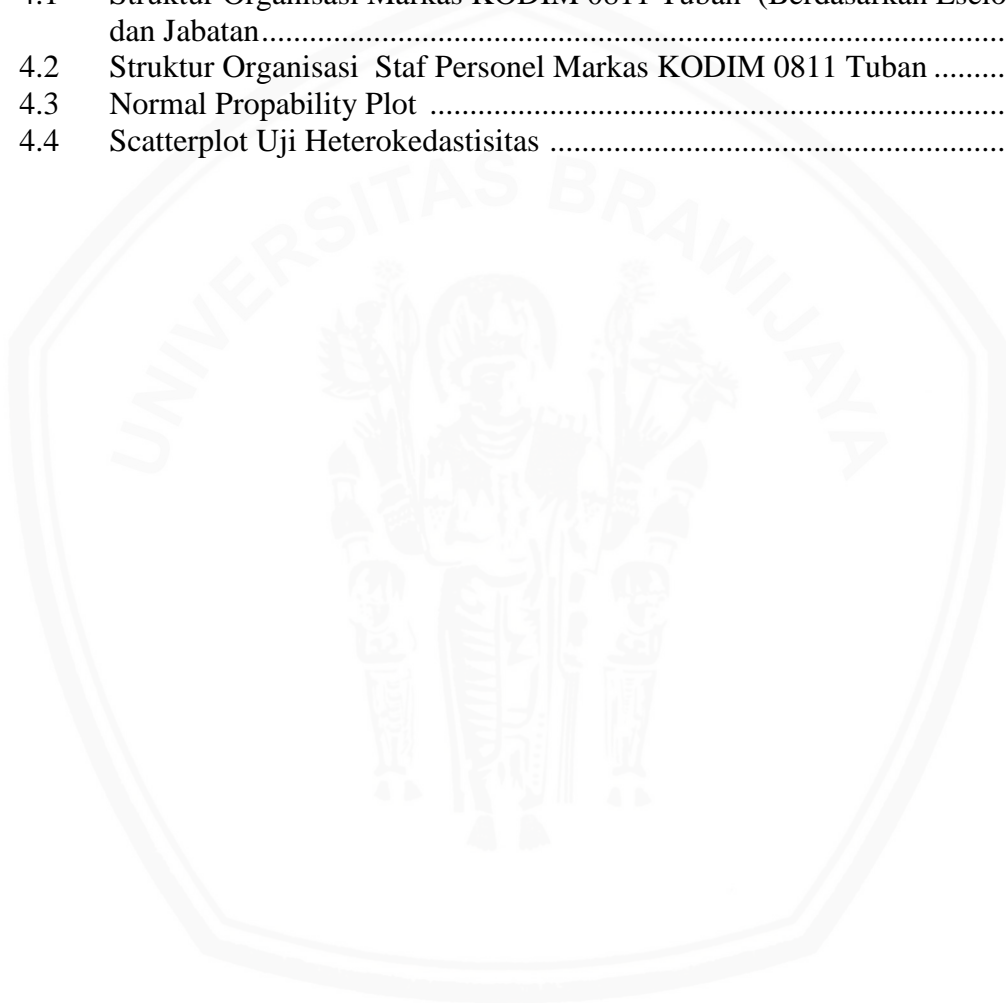
LAMPIRAN.....	93
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
2.1	Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang.....	9
3.1	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian.....	33
3.2	Penentuan Skor Jawaban Responden.....	36
3.3	Hasil Uji Validitas Instrumen	42
3.4	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	43
4.1	Distribusi Frekuensi Usia Responden	52
4.2	Distribusi Frekuensi Status Perkawinan Responden	53
4.3	Distribusi Frekuensi Jumlah Anak Responden	54
4.4	Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden	55
4.5	Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden	56
4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Otoriter (X)	57
4.7	Distribusi Frekuensi variabel Komitmen Organisasional Karyawan (Y) ..	68
4.8	Hasil Pengujian Normalitas	72
4.9	Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas	73
4.10	Hasil Uji Heterokedastisitas	74
4.11	Hasil Analisis Regresi Sederhana	76
4.12	Hasil Uji t	78
4.13	Koefisien Determinasi (R^2)	79

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
2.1	Faktor- faktor yang membentuk komitmen organisasional	23
2.2	Model Konsep.....	25
2.3	Model Hipotesis	25
4.1	Struktur Organisasi Markas KODIM 0811 Tuban (Berdasarkan Eselon dan Jabatan).....	52
4.2	Struktur Organisasi Staf Personel Markas KODIM 0811 Tuban	53
4.3	Normal Propability Plot	75
4.4	Scatterplot Uji Heterokedastisitas	78



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1	Hasil Uji Validitas Instrumen	96
2	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	98
3	Struktur Organisasi	99
4	Distribusi Frekuensi Usia Responden	101
5	Distribusi Frekuensi Status Perkawinan Responden	102
6	Distribusi Frekuensi Jumlah Anak Responden	103
7	Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden	104
8	Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden	105
9	Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Otoriter (X)	106
10	Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional Karyawan (Y)	107
11	Hasil Uji Normalitas	108
12	Hasil Uji Autokorelasi	109
13	Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas	110
14	Hasil Uji Heterokedastisitas	111
15	Statistik Deskriptif	112
16	Regresi Linier Sederhana	113
17	Foto Penelitian di Markas KODIM	114
18	Kuesioner	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam setiap organisasi. Menurut Robbins dalam Kusdi (2009:5) Organisasi adalah suatu entitas sosial yang secara sadar terkoordinasi, memiliki suatu batas yang relatif dapat diidentifikasi, dan berfungsi secara relatif kontinu (berkesinambungan) untuk mencapai suatu tujuan atau seperangkat tujuan bersama. Suatu tujuan atau seperangkat tujuan bersama akan tercapai jika diidentifikasi dan terkoordinasi dengan baik. Menurut Wibowo (2015:187) setiap organisasi mengharapkan dapat mencapai tujuan dan meraih sukses. Mencapai tujuan dan meraih kesuksesan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Meldona (2009 :15) ada beberapa pakar yang menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “manusia yang bersumber daya” dan merupakan “kekuatan” (*power*) serta pendapat tersebut benar dalam kerangka berpikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan , sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya. Kualitas dan kompetensi sumber daya manusia tidak bisa tumbuh dengan sendirinya, perlu adanya keinginan dari setiap individu untuk mencapai “kekuatan” (*power*) sesuai dengan yang diharapkan. Individu yang mampu mampu meningkatkan kualitas maupun kompetensinya akan mampu menjadi sumber daya manusia yang “kuat” dan dapat bersaing di masa yang akan datang.

Menurut Pfeffer dalam Utaminingsih (2014:139) bahwa apa yang dilakukan oleh organisasi dalam mengelola sumber daya manusia, merupakan strategi guna meningkatkan komitmen anggota. Dari teori tersebut dapat diambil contoh dari Anggota Organisasi Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban. Sesuai dengan pasal 66 ayat 1, UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN (Aparatur Sipil Negara) yang berbunyi “ setiap calon PNS pada saat diangkat menjadi PNS wajib mengucapkan sumpah atau janji. Arti dan tujuan dari sumpah atau janji pegawai itu sendiri adalah sebagai bagian dari upaya pembinaan PNS sebagai ASN dan abdi masyarakat, dengan tujuan agar para pejabat PNS ini mempunyai kesetiaan dan ketaatan terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara dan pemerintah serta memiliki mental yang baik, jujur, bersih, berdaya guna dan penuh tanggung jawab terhadap tugasnya, dan di dalam mendukung usaha pemerintah mendorong terciptanya *good governance* (pemerintah yang bagus).

Adapun sumpah prajurit yang harus dilakukan oleh anggota TNI yaitu setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang- undang Dasar 1945, tunduk kepada hukum dan memegang teguh disiplin kepajuritan, taat kepada atasan dengan tidak membantah pemerintah atau putusan, menjalankan segala kewajiban dengan penuh rasa tanggung jawab kepada Tentara dan Negara Republik Indonesia, memegang segala rahasia tentara sekeras- kerasnya.

Menurut Robbins dan Timothy (2008:100-101) komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang anggota memihak organisasi tertentu

serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja melainkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi. Menurut Steers dan Porter dalam Sopiah (2008:164) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, yaitu : faktor personal, faktor organisasi, dan *non-organizational factors*. Faktor-faktor tersebut akan membentuk komitmen awal hingga membentuk tanggung jawab terhadap organisasi. Menurut Mowday,dkk dalam Utaminingsih (2014:162) faktor-faktor pembentuk komitmen organisasional akan berbeda bagi anggota yang baru bekerja, setelah menjalani masa kerja yang cukup lama, serta bagi anggota yang bekerja dalam tahapan lama yang menganggap perusahaan atau organisasi sudah menjadi bagian dalam kehidupan.

Berdasarkan teori- teori di atas, komitmen organisasional pada anggota organisasi ASN dan TNI tidak lepas dari pengaruh maupun campur tangan pemimpin. Seorang pemimpin yang bijak, tegas, keras, dan disiplin sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan otoriter. Menurut Northouse (2013:5) kepemimpinan adalah proses dimana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi memerlukan para pemimpin untuk menciptakan visi dan misi masa depan serta dapat menginspirasi para anggota organisasi untuk mencapai visi dan misi yang diharapkan. Organisasi juga memerlukan para manajer untuk merumuskan rencana yang terperinci, menciptakan struktur organisasi yang efisien, dan mengawasi kegiatan operasional sehari-hari (Robbins dan Timothy,2015:249).

Dalam suatu lembaga organisasi militer seperti Tentara Nasional Indonesia atau yang disingkat TNI merupakan lembaga yang memiliki tingkat otoriter tinggi bagi para pemimpin maupun bawahannya. Menurut Timpe (2002:117-152) bahwa gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (sentralistik) sebagai satu-satunya penentu, penguasa, dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Pemimpin merupakan seseorang yang menjadi panutan bagi bawahannya, sehingga pemimpin berperan penting dalam keberlangsungan suatu organisasi.

Menurut Timotius (2016 :144-151) pemimpin otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan kekerasan, mengendalikan semua tindakan untuk memaksakan kehendak, aturan, regulasi, aktivitas dan hubungan dalam lingkungan kerja. Kepemimpinan otoriter pada umumnya negatif sebab bersifat memaksa dan identik dengan ancaman serta hukuman. Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat atau di singkat TNI AD merupakan salah satu lembaga organisasi militer yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter. TNI AD merupakan alat pertahanan bagi negara yang setiap tugasnya berdasarkan aturan dan kebijakan negara. Menurut (PUSPEN Markas Besar Tentara Nasional Indonesia) Tugas pokok TNI adalah menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia, serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah

darah indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara.

Markas Komadno Distrik Militer 0811 Tuban merupakan lokasi dimana terdapat Aparatur Sipil Negara dan Tentara Nasional Indonesia yang dipekerjakan sebagai pegawai. Para ASN dan TNI dituntut untuk mempunyai kesetiaan dan ketaan terhadap negara dan pemerintah dalam menjalankan tugas serta kewajiban sebagai pegawai. Tuntutan tersebut merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh ASN dan TNI. Pada anggota TNI, kepemimpinan otoriter yang diterapkan di Militer memang sudah suatu hal yang lumrah. Sedangkan untuk Anggota ASN, kepemimpinan otoriter yang diterapkan di Militer sangat jarang di peroleh .

Setelah melakukan prariset, ada beberapa anggota organisasi ASN maupun TNI yang masih memiliki komitmen rendah terhadap organisasi Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban. Akan tetapi, dalam pelaksanaan di lapangan komitmen organisasional karyawan ASN dan TNI masih belum diketahui secara pasti sejauh mana pengaruhnya dengan kepemimpinan yang cenderung otoriter. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap komitmen organisasional, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL ANGGOTA ORGANISASI (Studi pada Anggota Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh dari kepemimpinan otoriter terhadap komitmen organisasional anggota organisasi pada Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban?
2. Bagaimana mendiskripsikan kepemimpinan otoriter terhadap komitmen organisasional anggota organisasi pada Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh dari kepemimpinan otoriter terhadap komitmen organisasional karyawan pada Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban.
2. Untuk mendiskripsikan kepemimpinan otoriter terhadap komitmen organisasional anggota organisasi pada Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban?

D. Kontribusi Penelitian

1. Akademis

Penelitian ini digunakan untuk sarana informasi untuk menambah wawasan dan bahan tinjauan mengenai pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap komitmen organisasional karyawan.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau informasi, wawasan pengetahuan, maupun referensi bagi peneliti, perusahaan, maupun bagi pengembangan ilmu pengetahuan untuk mengetahui, mendalami, maupun sebagai bahan pertimbangan tentang pengaruh kepemimpinan organisasional terhadap komitmen organisasional karyawan.

E. Sitematika Pembahasan

Untuk dapat memberikan informasi dan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka penelitian ini akan disusun secara singkat masing-masing bab dengan sistematika penyusunan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan landasan teori yang berkaitan dengan judul penelitian. Landasan teori tersebut didapatkan dari hasil tinjauan empiris, tinjauan teoritis, model konsep dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

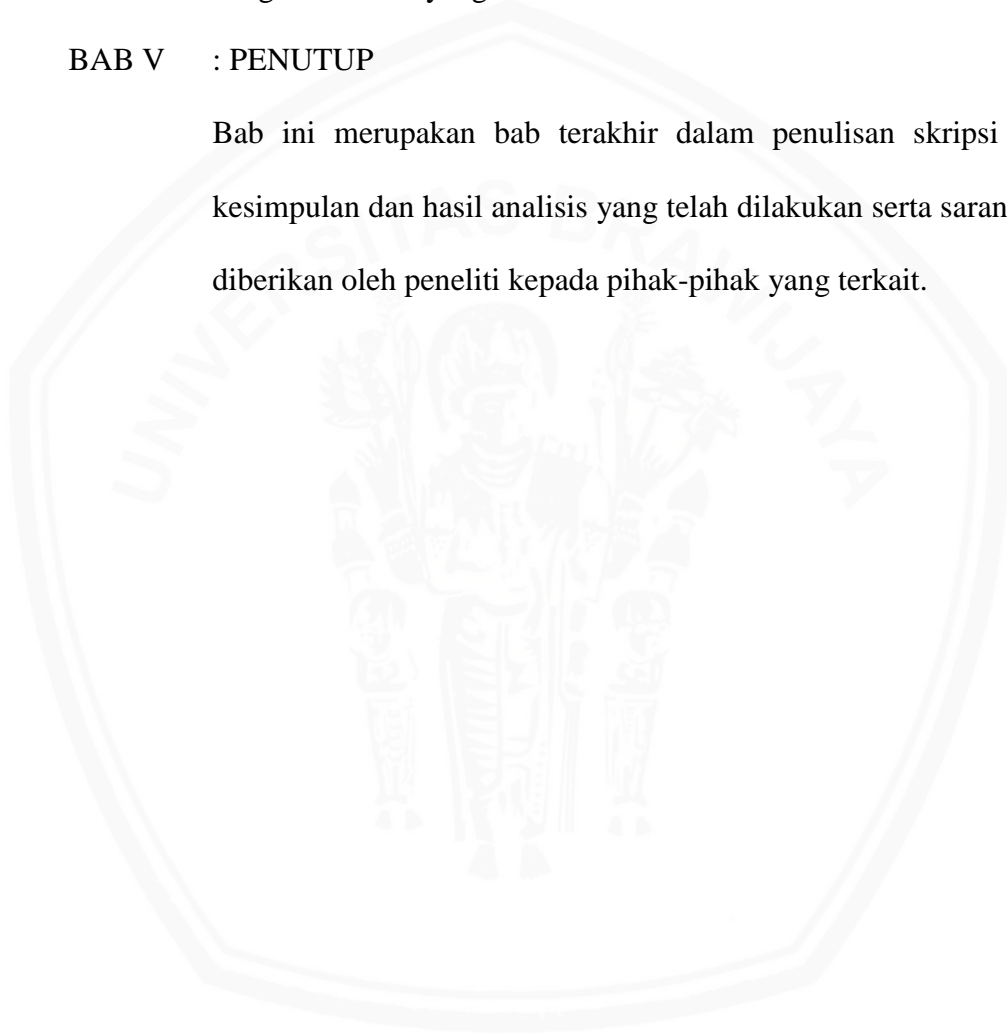
Dalam bab ini akan menjelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel, definisi operasional, skala pengukuran, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai profil lokasi penelitian yang dijadikan tempat penelitian secara singkat. Selain itu, juga menguraikan mengenai deskripsi hasil penelitian yang sesuai dengan masalah yang dirumuskan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penulisan skripsi yang kesimpulan dan hasil analisis yang telah dilakukan serta saran yang diberikan oleh peneliti kepada pihak-pihak yang terkait.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Satria dan Priatna (2012)

Pada penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dilaksanakan di PD BPR Kabupaten Bandung Kantor Cabang Banjaran menggunakan metode pendekatan survey dan sifat penelitiannya adalah penjelasan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan, dan studi dokumentasi dengan menggunakan responden seluruh populasi sebanyak 33 orang karyawan. Sebelum dilakukan uji hipotesis, secara bertahap data yang terkumpul terlebih dahulu dilakukan pengujian validasi, reliabilitas serta normalitas distribusi. Adapun teknik analisis dan pengujian digunakan dengan menggunakan rumus koefisien korelasi, metode split half dari spearman brown, regresi linier, serta rumus koefisien determinasi dengan pengolahan data melalui SPSS Versi 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara parsial dipengaruhi gaya kepemimpinan sebesar 20,4%, dipengaruhi komitmen sebesar 23,4% dan dipengaruhi kepuasan kerja sebesar 25,0%. Secara simultan kinerja karyawan dipengaruhi gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja sebesar 68,8%, sisanya

sebesar 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain (epsilon/residu). Kesimpulannya gaya kepemimpinan, komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PD BPR Kabupaten Bandung Kantor Cabang Banjaran baik secara parsial maupun secara simultan.

2. Tampi (2014)

Pada penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado) bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado)). Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasi ganda, regresi ganda dan menggunakan program SPSS versi 18,0.

Berdasarkan hasil data persamaan analisis, regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut $Y = 4.240 + 0,270x_1 + 0,542x_2$. Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

3. Febriyanti (2016)

Pada penelitian dengan judul Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Stres Kerja pada Anggota Bataliyon Infentri 512 TNI AD bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi gaya kepemimpinan otoriter dengan stres kerja pada Anggota Bataliyon Infantri 512 TNI AD. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional dengan subjek 205 orang.

Hasil penelitian menunjukkan jika ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan otoriter dengan stres kerja ($r = 0,238$; $p = 0,001$). Jadi, semakin tinggi mempersepsikan gaya kepemimpinan otoriter atasan, maka semakin tinggi stres kerja yang akan dialami, begitupun sebaliknya. Persepsi gaya kepemimpinan otoriter mempengaruhi stres kerja sebesar 5,6 % ($r^2 = 0,056$).

Adapun ringkasan penelitian dari hasil penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada tabel 2.1 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

Perbedaan	Penelitian Terdahulu			Penelitian Sekarang
	Satria dan Priatna (2012)	Tampi (2014)	Febriyanti (2016)	Hidayah (2018)
Judul	Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara	Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Stres Kerja pada Anggota	Pengaruh Kepemimpinan Otoriter Terhadap Komitmen Organisasional Anggota Organisasi

Di Lanjutkan
Lanjutan Tabel 2.1

	Karyawan dilaksanakan di PD BPR Kabupaten Bandung Kantor Cabang Banjaran	Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)	Batalyon Infantri 512 TNI AD	(Studi pada Pegawai Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban)
Lokasi Penelitian	PD BPR Kabupaten Bandung Kantor Cabang Banjaran	PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)	Batalyon Infantri 512 yang bertempat di Rampal Malang	Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban
Metode Penelitian	Eksplanatori riset dengan pendekatan survey	Deskriptif kuantitatif	Kuantitatif korelasional	Deskriptif Kuantitatif
Variabel Penelitian	<p>Variabel Bebas (X)</p> <ol style="list-style-type: none"> Gaya Kepemimpinan (X_1), Komitmen (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) <p>Variabel Terikat (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> Kinerja Karyawan (Y) 	<p>Variabel Bebas (X)</p> <ol style="list-style-type: none"> Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) <p>Variabel Terikat (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> Kinerja Pegawai (Y) 	<p>Variabel Bebas (X)</p> <ol style="list-style-type: none"> Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1) <p>Variabel Terikat (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> Stres Kerja (Y) 	<p>Variabel Bebas (X)</p> <ol style="list-style-type: none"> Kepemimpinan Otoriter (X_1) <p>Variabel Terikat (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> Komitmen Organisasional Karyawan (Y)
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara parsial dipengaruhi gaya kepemimpinan sebesar 20,4%, dipengaruhi	Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar	Hasil penelitian jika ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan otoriter dengan stres kerja ($r = 0,238$; $p =$	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter berpengaruh positif signifikan terhadap

Di Lanjutkan
Lanjutan Tabel 2.1

	<p>komitmen sebesar 23,4% dan dipengaruhi kepuasan kerja sebesar 25,0%. Secara simultan kinerja karyawan dipengaruhi gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja sebesar 68,8%, sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain (epsilon/resid).</p>	<p>63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti</p>	<p>0,001). Jadi, semakin tinggi persepsi gaya kepemimpinan otoriter atasan, maka semakin tinggi stres kerja yang akan dialami, begitupun sebaliknya. Persepsi gaya kepemimpinan otoriter mempengaruhi stress kerja sebesar 5,6 % ($r^2 = 0,056$)</p>	<p>komitmen organisasional karyawan sebesar 39,3% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti sebesar 60,7%</p>
--	--	--	---	---

B. Tinjauan Teoritis

1. Kajian Teori Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Timothy (2015 : 249) kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang di tetapkan. Sedangkan menurut Wibowo (2015:281) kepemimpinan adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.



Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung suatu kelompok dalam mencapai visi atau tujuan yang ditetapkan organisasi.

b. Efektivitas Kepemimpinan

Menurut Wibowo (2015:307) seorang pemimpin dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan serta cerdas, terampil dan memiliki kompetensi. Menurut hasil penelitian "*in search of the ASEAN leader*" yang dilakukan Chistopher T. Selvarajah dan kawan-kawan yang dikutip oleh Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen (LPPM) Jakarta (1998) dalam Ardana, Ni Wayan dan Anak (2013:102-105), kategori seorang pemimpin yang efektif, yaitu :

1) Kualitas Pribadi

Kualitas pribadi meliputi nilai-nilai pribadi, keterampilan, keyakinan, sikap, dan perilaku-perilaku pemimpin suatu profesi atau organisasi.

2) Perilaku Manajerial

Perilaku manajerial meliputi nilai-nilai, sikap, tindakan, dan gaya memimpin yang dituntut dalam tugas manajemen.

3) Tuntutan Organisasional

Tuntutan organisasional menunjukkan cara manajer berespon terhadap sasaran organisasi, peran-peran, peraturan-

peraturan, struktur, tuntutan, tekanan, dan imbalan-imbalan (*rewards*).

4) Pengaruh-pengaruh Lingkungan

Pengaruh-pengaruh lingkungan merupakan faktor-faktor luar organisasi yang berpengaruh pada operasional dan kesuksesan organisasi.

c. Model Kepemimpinan

Menurut Timotius (2016 :144-151) ada dua model kepemimpinan, yaitu :

1) Model 1 : otoriter , demokratik , dan Laissez- Faire

a) Otoriter

Otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan kekerasan, mengendalikan semua tindakan untuk memaksakan kehendak, aturan, regulasi, aktivitas dan hubungan dalam lingkungan kerja.

b) Demokratis

Demokratis adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin bersedia kolaborasi, memberi respon, interaksi dengan pengikut berkenaan kerja dan lingkungan kerja.

c) *Laissez-Faire*

Laissez- Faire adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin gagal menerima tanggung jawab dari posisinya.

2) Model 2 : tugas Vs interpersonal (task vs interpersonal)

Ciri-ciri orientasi pada tugas antara lain berbagi informasi, mengabaikan posisi, ide-ide dan perasaan pengikut, senang memotong pembicaraan, menuntut, fokus pada fakta, data dan informasi yang terkait dengan pelaksanaan tugas, menekankan produktifitas, senang berkomunikasi tertulis, dan melakukan kebijakan tertutup.

Ciri-ciri orientasi interpersonal antara lain menghimpun pendapat, memahami posisi, ide-ide dan perasaan pengikut, fleksibel, komunikasi terbuka, mendengarkan dengan baik, membuat permohonan / permintaan, fokus pada perasaan, emosi, perilaku pengikut, sering berkomunikasi lisan, dan membuat kebijakan pintu terbuka.

d. Teori Tentang Kepemimpinan

Menurut Terry dalam Kartono (2016 : 71-80) ada sembilan teori kepemimpinan, yaitu:

1) Teori Otokratis

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, paksaan, dan tindakan-tindakan yang arbitrer (sebagai wasit). Selain itu, kepemimpinan menurut teori ini juga melakukan pengawasan secara ketat serta kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas.

2) Teori Psikologis

Kepemimpinan menurut teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan anak buah.

3) Teori Sosiologis

Kepemimpinan menurut teori ini dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan antar –relasi dalam organisasi dan sebagai usaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para pengikutnya, agar tercapai kerja sama yang baik.

4) Teori Suportif

Kepemimpinan menurut teori ini menganggap pengikut harus berusaha sekuat mungkin dan bekerja dengan penuh gairah, sedang pemimpin akan membimbing dengan sebaik-baiknya melalui *policy* (politik) tertentu.

5) Teori *Laissez Faire*

Kepemimpinan menurut teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan ditampilkan oleh seorang tokoh “ketua dewan” yang tidak becus dan menyerahkan semua tanggung jawab serta pekerjaan kepada bawahan atau semua anggotanya. Teori ini menganggap bahwa pemimpin *laissez faire* adalah pada

dasarnya bukanlah seorang pemimpin dalam pengertian sebenarnya.

6) Teori Kelakuan Pribadi

Kepemimpinan menurut teori ini akan muncul berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpinnya. Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin selalu berkelakuan kurang lebih sama, yaitu ia tidak melakukan tindakan-tindakan yang identik dalam setiap situasi yang dihadapi. Dengan kata lain, harus mampu bersikap fleksibel, luwes, bijaksana, “tahu gelagat”, dan mempunyai daya lenting yang tinggi karena harus mampu mengambil langkah-langkah yang paling tepat untuk suatu masalah.

7) Teori Sifat

Kepemimpinan menurut teori ini ada beberapa ciri unggul sebagai *predisposisi* yang diharapkan akan dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu memiliki *inteligensi* tinggi, banyak inisiatif, energik, punya kedewasaan emosional, memiliki daya persuasif dan keterampilan komunikatif, memiliki kepercayaan diri, peka, kreatif, mau memberikan partisipasi sosial yang tinggi, dan lain-lain.

8) Teori Situasi

Kepemimpinan menurut teori ini menjelaskan bahwa harus terdapat daya lenting yang tinggi/ luwes pada pemimpin

untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan situasi, lingkungan sekitar dan zamannya.

9) Teori Humanistik/Populistik

Kepemimpinan menurut teori ini adalah merealisasikan kebebasan manusia dan memenuhi segenap kebutuhan insani, yang dicapai melalui interaksi pemimpin dengan rakyat.

2. Kajian Teori Kepemimpinan Otoriter

a. Pengertian Kepemimpinan Otoriter

Menurut Timotius (2016 :145) kepemimpinan otoriter adalah gaya yang menggunakan kekerasan, mengendalikan semua tindakan untuk memaksakan kehendak, aturan, regulasi dan hubungan dalam lingkungan kerja. Menurut Alam (2007:141) kepemimpinan otoriter adalah pemimpin yang mengambil keputusan tanpa melibatkan bawahan, tidak meminta masukan pada waktu mengambil keputusan, menganggap bawahan hanya sebatas melaksanakan pekerjaan bukan sebagai rekan kerja, serta menganggap hubungan antara pemimpin dan bawahan layaknya hubungan antara majikan dan buruh.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan kekerasan dan dalam pengambilan keputusan dilakukan secara sepihak tanpa melibatkan bawahan.

b. Ciri-ciri Kepemimpinan Otoriter

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter antara lain (Timotius, 2016 : 145-146) :

- 1) Menetapkan sendiri tujuan.
- 2) Melakukan komunikasi satu arah.
- 3) Melakukan diskusi untuk mengontrol pengikut.
- 4) Menetapkan kebijakan dan prosedur secara sepihak.
- 5) Mendominasi interaksi dengan pengikut agar mengerjakan tugas-tugasnya.
- 6) Tidak sering menerima umpan balik positif.
- 7) Menghadiahi kepatuhan dan menghukum kesalahan.
- 8) Tidak cukup terampil mendengarkan.
- 9) Menggunakan konflik untuk keuntungan pribadi.

c. Jenis- jenis Kepemimpinan Otoriter

Menurut Kartono (2016 : 73-74) jenis-jenis kepemimpinan otoriter adalah sebagai berikut:

- 1) Otoriter Keras
 - a) Memiliki sifat tepat dan saksama dalam pengambilan keputusan ;
 - b) Semua keputusan sesuai dengan prinsip yang dimiliki ;
 - c) Memiliki sifat keras dan kaku dalam memimpin ;
 - d) Tidak pernah mau mendelegasikan (menyerahkan) otoritas kepada orang lain ;

- e) Bersikap baik terhadap orang-orang yang patuh pada dirinya ;
- f) Bertindak keras terhadap orang-orang yang tidak patuh pada dirinya.

2) Otoriter Lembut /Baik

- a) Selalu didera oleh perasaan-perasaan *nonkonformistis* (tindakan yang tidak mentaati nilai dan norma yang berlaku) ;
- b) Hanya mentolelir kepatuhan yang sesuai dengan perintah dan prinsip-prinsip yang diciptakan sendiri ;
- c) Bersikap loyal terhadap anggota-anggotanya ;
- d) Mau berkorban terhadap anggotanya, asal saja anggotanya bersedia patuh, tidak boleh meminta/menuntut, tidak boleh memilih, harus menyukai semua pemberian dan ketentuannya ;
- e) Semua pihak dipaksa untuk menerima dan menyukai pendirian, kemauan dan “kebijaksanaannya” (yang tidak bijaksana).

3) Otoriter Inkompeten

- a) Memiliki sifat ingin mendominasi orang lain ;
- b) Selalu ingin berkuasa mutlak ;

- c) Sering bersikap tiranik (sikap yang selalu memaksakan kehendak tanpa memberi peluang untuk melakukan pertimbangan) ;
- d) Selalu membuat kekeliruan dalam bertindak maupun mengambil keputusan ;
- e) Tidak imbang jiwanya, tingkah laku, perbuatan, sikap, pujian, dan ucapannya bergantung pada emosi/*impuls* sesaat (sangat *impulsif*) ;
- f) Selalu berkuasa, namun senantiasa bimbang dan merasa tidak pasti dalam mengambil keputusan ;
- g) Selalu mengangkat pegawai dengan karakter lemah yang mau memujanya ;
- h) Perintah yang diberikan tidak sesuai dengan keterbatasan sarana yang ada ;
- i) Sering memberikan tugas-tugas yang berat di luar kemampuan anggotanya ;
- j) Memaksa anggota agar mematuhi semua komando.

3. Kajian Teori Komitmen Organisasional Karyawan

a. Pengertian Komitmen Organisasional Karyawan

Menurut Triatna (2015 :120) komitmen organisasi karyawan adalah suatu kadar kesetiaan anggota/karyawan/pegawai terhadap organisasi/ perusahaannya yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat

yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi. Menurut Sopiah (2008:157) komitmen organisasional karyawan adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan serta penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasional karyawan adalah suatu ikatan psikologis karyawan yang ditandai dengan kesetiaan anggota/karyawan/pegawai terhadap organisasi perusahaan dimana setiap individu memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota, menjalankan serta meningkatkan tujuan organisasi dengan baik guna mencapai kepentingan organisasi, dan selalu menjaga nama baik serta menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi.

b. Bentuk Komitmen Organisasional

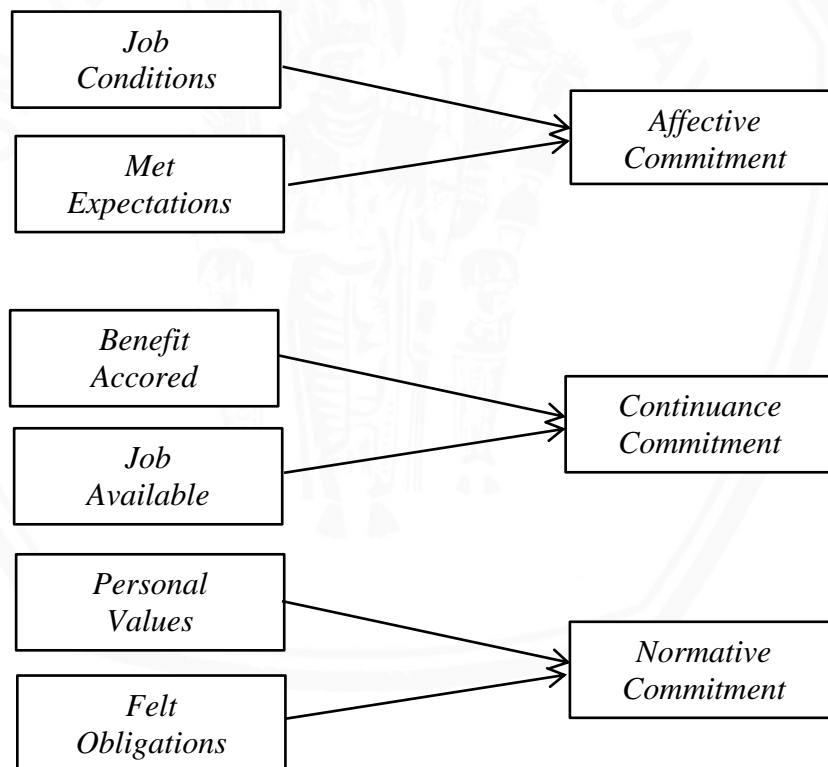
Menurut Mayer, Allen, dan Smith dalam Sopiah (2008 : 157) ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

- 1) *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional
- 2) *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan

keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

3) *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Menurut Spector dalam Sopiah (2008 :158) bentuk-bentuk komitmen organisasional serta faktor-faktor yang membentuk sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Faktor - faktor yang membentuk komitmen organisasional

Sumber : Spector dalam Sopiah 2016 : 158

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Steers dan Porter dalam Sopiah (2008:164) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan, yaitu :

- 1) Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choise factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- 2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- 3) *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

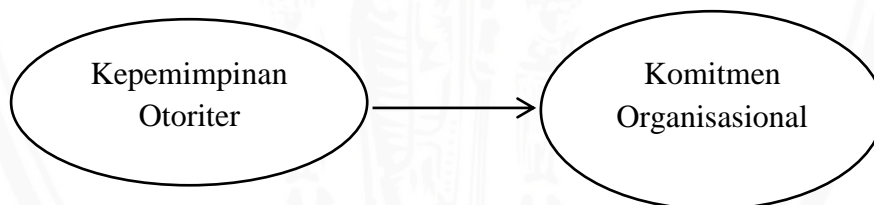
menurut Steers dan Porter dalam Sopiah (2008:164) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional ada 3 yaitu personal, organisasi, dan *non-organizational*. Dari ketiga faktor tersebut dapat di artikan bahwa kepemimpinan otoriter termasuk dalam faktor organisasi dimana faktor tersebut meliputi pengalaman kerja, pengawasan, dan konsistensi tujuan kerja. Sesuai dengan pengertian kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang didasarkan atas perintah-perintah, paksaan,

dan tindakan-tindakan yang arbitrer (sebagai wasit). Selain itu, kepemimpinan menurut teori ini juga melakukan pengawasan secara ketat serta kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas (Terry dalam Kartono, 2016:71-80) Maka hipotesis yang diajukan telah sesuai yang berarti ada pengaruh antara kepemimpinan otoriter terhadap komitmen organisasional anggota organisasi.

C. Model Konsep dan Model Hipotesis

1. Model Konsep

Berdasarkan uraian teori yang dipaparkan diatas mengenai pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap komitmen organisasional karyawan, maka dapat dirumuskan dalam model konsep seperti pada gambar berikut:

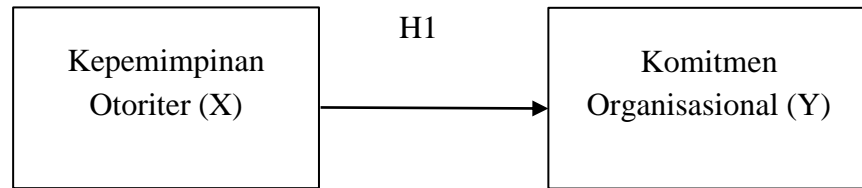


Gambar 2.2 : Model Konsep

Sumber : Data diolah, 2018

2. Model Hipotesis

Maka hipotesis pada penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar berikut:

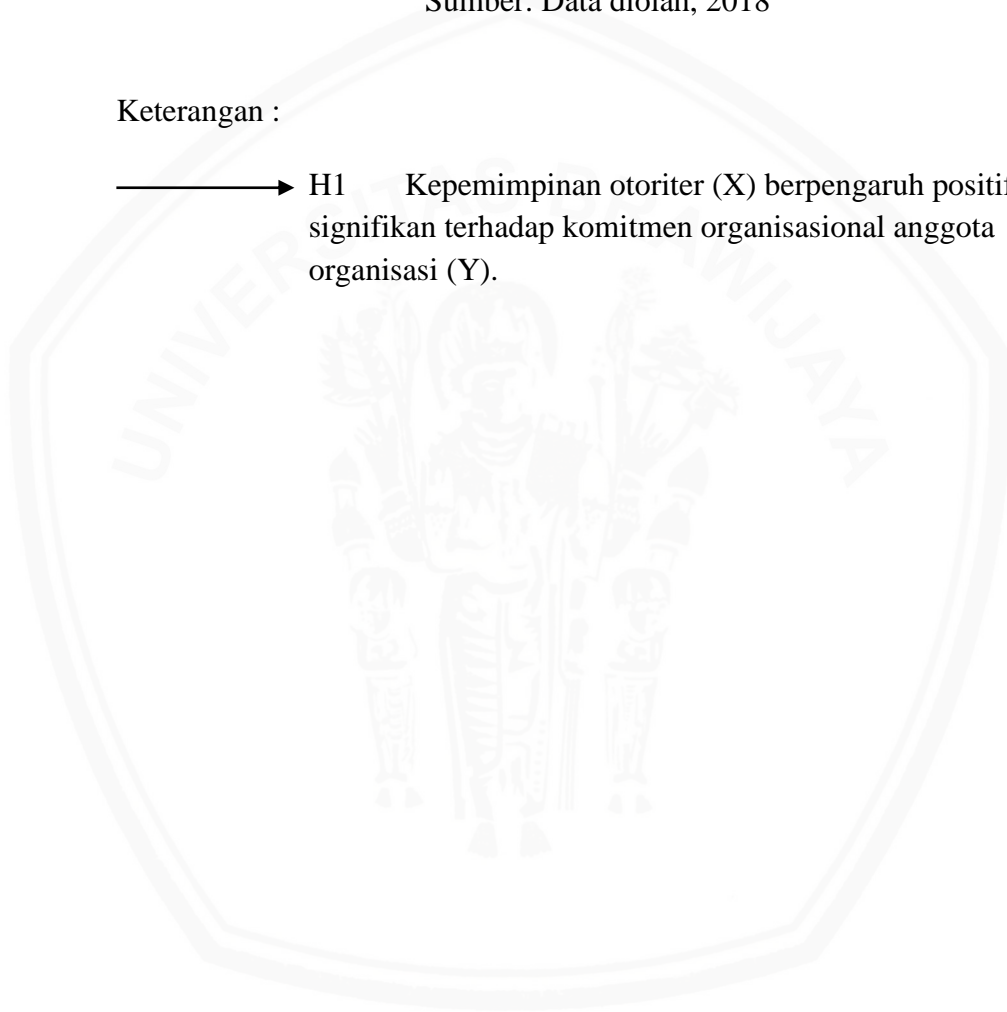


Gambar 2.3 : Model Hipotesis

Sumber: Data diolah, 2018

Keterangan :

→ H1 Kepemimpinan otoriter (X) berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional anggota organisasi (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap komitmen organisasional anggota organisasi, dan juga terdapat variabel-variabel serta pengajuan hipotesis. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sarwono(2006:258) pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai fokus penelitian dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi variabel masing-masing.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Markas Komando Distrik Militer (Kodim) 0811 Tuban yang beralamat di Jalan DR. Wahidin Sudirohusodo Nomor 800, Sidorejo, Kecamatan Tuban, Kabupaten Tuban, Jawa Timur. Penulis mengambil lokasi ini karena Markas Komando Distrik Militer (Kodim) 0811 Tuban merupakan instansi yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter, namun para anggota memiliki solidaritas yang tinggi, bertanggungjawab akan tugas, dan kewajiban yang diberikan. Dengan demikian penulis memiliki ketertarikan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan otoriter dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan pada Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Menurut Davis dalam Suryani, dkk (2015: 90) konsep merupakan sejumlah pengertian atau karakteristik yang dikaitkan dengan peristiwa, objek, kondisi, dan perilaku tertentu. Sesuai dengan permasalahan dan kajian teori yang ada maka dalam penelitian ini ada dua konsep, yaitu:

a. Kepemimpinan Otoriter

Menurut Timotius (2016:145) kepemimpinan otoriter adalah gaya yang menggunakan kekerasan, mengendalikan semua tindakan untuk memaksakan kehendak, aturan, regulasi dan hubungan dalam lingkungan kerja.

b. Komitmen Organisasional

Menurut Sopiah (2008:157) komitmen organisasional karyawan adalah suatu ikatan psikologis anggota pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan serta penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2. Variabel

Menurut Brown dalam Sarwono (2006 : 53) variabel adalah sesuatu yang berbeda atau bervariasi, penekanan kata sesuatu

diperjelas dalam definisi kedua yaitu simbol atau konsep yang diasumsikan sebagai seperangkat nilai-nilai. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sarwono (2006:54) variabel bebas adalah variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain dan variabelnya diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan otoriter (X).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sarwono (2006:54) variabel terikat adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas dan variabelnya diamati serta diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional anggota organisasi(Y).

3. Definisi Operasional

Menurut Young dalam Sarwono (2006:67-68) definisi operasional adalah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik

yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau “mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain”. Oleh karena itu, dalam penelitian diperlukan variabel pendukung dari konsep yang ada agar dapat dibatasi secara jelas. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Kepemimpinan Otoriter (X)

Kepemimpinan otoriter adalah gaya yang didasarkan atas perintah-perintah, paksaan, dan tindakan-tindakan yang arbitrer (sebagai wasit). Selain itu juga melakukan pengawasan yang ketat agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien dan berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas. Diadaptasi dari Kartono (2016: 73) indikatornya adalah:

1) Otoriter Keras

- a) Memiliki sifat tepat dan saksama dalam pengambilan keputusan ;
- b) Semua keputusan sesuai dengan prinsip yang dimiliki ;
- c) Memiliki sifat keras dan kaku dalam memimpin ;
- d) Tidak pernah mau mendelegasikan (menyerahkan) otoritas kepada orang lain ;
- e) Bersikap baik terhadap orang-orang yang patuh pada dirinya ;

f) Bertindak keras terhadap orang-orang yang tidak patuh pada dirinya.

2) Otoriter Lembut /Baik

a) Selalu didera oleh perasaan-perasaan *nonkonformistis* (tindakan yang tidak mentaati nilai dan norma yang berlaku) ;

b) Hanya mentolelir kepatuhan yang sesuai dengan perintah dan prinsip-prinsip yang diciptakan sendiri ;

c) Bersikap loyal terhadap anggota-anggotanya ;

d) Mau berkorban terhadap anggotanya, asal saja anggotanya bersedia patuh, tidak boleh meminta/menuntut, tidak boleh memilih, harus menyukai semua pemberian dan ketentuannya ;

e) Semua pihak dipaksa untuk menerima dan menyukai pendirian, kemauan dan “kebijaksanaannya” (yang tidak bijaksana).

3) Otoriter Inkompeten

a) Memiliki sifat ingin mendominasi orang lain ;

b) Selalu ingin berkuasa mutlak ;

c) Sering bersikap tiranik (sikap yang selalu memaksakan kehendak tanpa memberi peluang untuk melakukan pertimbangan) ;

- d) Selalu membuat kekeliruan dalam bertindak maupun mengambil keputusan ;
- e) Tidak imbang jiwanya, tingkah laku, perbuatan, sikap, pujian, dan ucapannya bergantung pada emosi/*impuls* sesaat (sangat *impulsif*) ;
- f) Selalu berkuasa, namun senantiasa bimbang dan merasa tidak pasti dalam bertindak maupun mengambil keputusan ;
- g) Selalu mengangkat pegawai dengan karakter lemah yang mau memujanya ;
- h) Perintah yang diberikan tidak sesuai dengan keterbatasan sarana yang ada ;
- i) Sering memberikan tugas-tugas yang berat di luar kemampuan anggotanya ;
- j) Memaksa anggota agar mematuhi semua komando.

b. Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Komitmen Organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan yang ditandai dengan kesetiaan anggota/karyawan/pegawai terhadap organisasi perusahaan dimana setiap individu memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota, menjalankan serta meningkatkan tujuan organisasi dengan baik guna mencapai kepentingan organisasi, dan selalu menjaga nama baik serta menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi. Diadaptasi dari Mayer,et.all dalam Sopiah (2008 : 157) indikatornya adalah:

- 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
 - a) Kondisi Kerja dalam organisasi sesuai dengan keinginan karyawan (*Job Conditions*) ;
 - b) Harapan karyawan dapat terpenuhi (*Met Expectations*).
- 2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*)
 - a) Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan- keuntungan lain (*Benefits Acorued*) ;
 - b) Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain (*Jobs Available*).
- 3) Komitmen Normatif (*Normative commitment*)
 - a) Komitmen karyawan timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan / karena adanya kesadaran dari dalam diri (*Personal Values*)
 - b) Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang seharusnya dilakukan / wajib dilakukan (*Felt Obligations*)

Tabel 3.1
Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kepemimpinan Otoriter	Kepemimpinan Otoriter (X)	1. Otoriter Keras	a. Memiliki sifat dan seksama dalam mengambil keputusan b. Keputusan sesuai dengan Prinsip pemimpin c. Memiliki sifat keras dan kaku	Kartono (2016: 73)

			<p>dalam memimpin</p> <p>d. Tidak mendelegasikan otoritas kepada orang lain</p> <p>e. Bersikap baik kepada yang patuh pada dirinya</p> <p>f. Bertindak keras kepada yang tidak patuh pada dirinya</p>	
		<p>2. Otoriter Lembut / Baik</p>	<p>a. Selalu didera oleh perasaan-perasaan <i>nonkonformistis</i></p> <p>b. Hanya mentolehir kepatuhan yang sesuai dengan perintah dan prinsip-prinsip yang diciptakan sendiri</p> <p>c. Bersikap loyal terhadap anggota-anggotanya</p> <p>d. Mau berkorban terhadap anggotanya, asal saja anggotanya bersedia patuh, tidak boleh meminta/menuntut, tidak boleh memilih, harus menyukai semua pemberian dan ketentuannya.</p> <p>e. Semua pihak dipaksa untuk tanpa <i>reserve</i></p>	

			menerima dan menyukai pendirian, kemauan dan “kebijaksanaannya” (yang tidak bijaksana).	
		3. Otoriter Inkompeten	<ul style="list-style-type: none"> a. Memiliki sifat ingin mendominasi orang b. Selalu ingin berkuasa mutlak c. Sering bersikap tiranik d. Selalu membuat kekeliruan dalam bertindak maupun mengambil keputusan e. Tidakimbang jiwanya, tingkah laku, perbuatan, sikap pujian, dan ucapannya bergantung pada emosi/<i>impuls</i> sesaat (sangat <i>impulsif</i>) f. Selalu berkuasa, namun senantiasa bimbang dan merasa tidak pasti dalam bertindak maupun mengambil keputusan g. Selalu mengangkat pegawai dengan karakter lemah 	

			<p>yang mau memujanya</p> <p>h. Perintah yang diberikan tidak sesuai dengan keterbatasan sarana yang ada</p> <p>i. Sering memberikan tugas-tugas yang berat di luar kemampuan anggotanya</p> <p>j. Memaksa anggota agar mematuhi semua komando</p>	
Komitmen Organisasional	Komitmen Organisasional (Y)	1. Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	<p>a. Kondisi Kerja dalam organisasi sesuai dengan keinginan karyawan (<i>Job Conditions</i>)</p> <p>b. Harapan karyawan dapat terpenuhi (<i>Met Expectations</i>)</p>	Mayer,et. all dalam Sopiah (2008 : 157)
		2. Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance commitment</i>)	<p>a. Keuntungan yang didapat oleh anggota (<i>Benefits Acorued</i>)</p> <p>b. Ketersediaan Kerja (<i>Jobs Available</i>)</p>	
		3. Komitmen Normatif (<i>Normative commitment</i>)	<p>a. Penilaian Pribadi/ kesadaran diri (<i>Personal Values</i>)</p> <p>b. Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang</p>	

			wajib dilakukan(<i>Felt Obligations</i>)	
--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah 2018

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut Mueller dalam Sarwono (2006:96) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap dalam suatu penelitian. Berikut ini adalah contoh jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan / pernyataan seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Penentuan Skor Jawaban Responden

No	Jawaban Responden	Notasi	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-ragu	R	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono 2015 : 93-94

Berdasarkan rentang skor tersebut, maka interval = (skor tertinggi – skor terendah) / jumlah kelas = $(5-1)/5 = 0,8$, sehingga dapat ditentukan interval masing- masing kelas adalah sebagai berikut:

1. 1,00 – 1,80 = sangat rendah/ sangat kecil/ sangat lemah
2. 1,81 – 2,60 = rendah/ kecil/ lemah
3. 2,61 – 3,40 = cukup
4. 3,41 – 4,20 = tinggi/ besar/ kuat/ naik
5. 4,21 – 5,00 = sangat tinggi/ sangat besar/ sangat kuat

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berbeda menurut Usman, dkk (2012:181) populasi adalah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, daripada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah sekelompok objek maupun subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang nantinya akan dihitung, diukur, dan diteliti lalu ditarik kesimpulan.

Populasi penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASP) berjumlah 20 orang dan Anggota TNI Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban berjumlah 60 orang (tanpa Komandan dan Wakilnya). Jadi total keseluruhan populasi adalah 80 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berbeda menurut Sarwono (2006:111) sampel adalah sub dari seperangkat elemen yang dipilih untuk dipelajari. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sampel adalah elemen yang terdiri

dari jumlah dan karakteristik populasi yang nantinya dipilih untuk dipelajari.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (*total sampling*) dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Peneliti menggunakan teknik ini karena jumlah populasi relatif kecil dan dengan kesalahan yang kecil pula. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 80 orang (ASN dan Anggota TNI tanpa Komandan maupun Wakilnya).

E. Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2015:137) sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan berupa hasil dari kuesioner yang disebarkan kepada responden kepada para pegawai ASN dan Anggota TNI Komando Distrik Militer 0811 Tuban.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2015:137) sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Data sekunder yang digunakan berupa sejarah, struktur organisasi dan visi misi dari Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban

2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang berisi daftar pernyataan, kemudian responden diminta merespon setiap pernyataan yang telah dibuat menggunakan *Skala Likert* lima interval. Jawaban yang disediakan mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju, dapat dilihat pada (Tabel 3.2: Penentuan Skor Jawaban Responden). Penelitian ini juga menggunakan SPSS 21 *for Windows* untuk mengelola data berupa angka- angka yang nantinya akan dianalisis sesuai dengan metode.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Survey

Menurut Sugiyono (2013:11) survey merupakan penelitian dengan menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

b. Dokumentasi

Dokumentasi dapat dilakukan dengan pencatatan dokumen-dokumen maupun data lain yang dapat menjadi penunjang atau pendukung penelitian.

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Penelitian memerlukan data sebagai gambaran dari variabel yang nantinya dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis. Data –data tersebut terkumpul karena adanya suatu instrumen penelitian. Terdapat 2 (dua) persyaratan yang digunakan dalam instrumen untuk mengumpulkan data, antara lain :

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:121) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Menurut Mustafa dalam Sumarsono (2004:222) untuk menguji validitas instrumen digunakan rumus product moment, dengan angka kasar sebagai berikut:

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

Sumber : Sumarsono 2004 :222

Keterangan:

R = koefisien korelasi

X = Jumlah skor tiap item

Y = Jumlah total tiap item

N = Jumlah responden

Tahap ini uji kuesioner menggunakan uji keshahihan butir dengan uji korelasi *product moment*. Jika nilai signifikansi butir item yang diuji lebih kecil dari 0,300, maka dapat disimpulkan bahwa item tersebut merupakan konstruksi yang valid (Arikunto, 2009)

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015:121) hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Menurut Arikunto dalam Sumarsono (2004:222) instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas sebagai berikut :

$$r_{xy} = \left| \frac{k}{(k-1)} \right| \left| 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{(\sigma t)^2} \right|$$

Sumber : Sumarsono 2004 : 222

Keterangan :

R_{xy} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

$(\sigma t)^2$ = Varians total

Dari rumus tersebut dapat dilihat jika butir pernyataan dinyatakan reliabel apabila *alpha cronbach* adalah $\geq 0,600$

3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai koefisiensi korelasi antara butir pernyataan dengan total jawaban (r hitung)

dengan r tabel pada tingkat kesalahan tertentu yaitu apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa butir pernyataan yang digunakan adalah valid. Menurut teori Arikunto (2009), apabila nilai signifikansi setiap butir item lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa item-item pernyataan tersebut valid. Hasil pengujian validitas instrumen disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Batas Korelasi (Arikunto 2009)	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Otoriter	X.1	0,300	0,014	Valid
	X.2	0,300	0,000	Valid
	X.3	0,300	0,006	Valid
	X.4	0,300	0,000	Valid
	X.5	0,300	0,000	Valid
	X.6	0,300	0,000	Valid
	X.7	0,300	0,000	Valid
	X.8	0,300	0,000	Valid
	X.9	0,300	0,002	Valid
	X.10	0,300	0,007	Valid
	X.11	0,300	0,000	Valid
	X.12	0,300	0,000	Valid
	X.13	0,300	0,000	Valid
	X.14	0,300	0,000	Valid
	X.15	0,300	0,000	Valid
	X.16	0,300	0,000	Valid
	X.17	0,300	0,000	Valid
	X.18	0,300	0,000	Valid
	X.19	0,300	0,000	Valid
	X.20	0,300	0,000	Valid
	X.21	0,300	0,001	Valid
Y.1	0,300	0,000	Valid	
Y.2	0,300	0,000	Valid	
Y.3	0,300	0,000	Valid	

Di Lanjutkan

Lanjutan Tabel 3.3

	Y.4	0,300	0,000	Valid
	Y.5	0,300	0,000	Valid
	Y.6	0,300	0,000	Valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat kriteria indeks koefisien reliabilitas, batas rendah yang digunakan agar butir pernyataan dapat dinyatakan reliabel adalah 0,600. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas instrumen :

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Konsep	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Otoriter	Kepemimpinan Otoriter	0,835	Reliabel
Komitmen Organisasional	Komitmen Organisasional Karyawan	0,82553	Reliabel

G. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sumarsono (2004 : 223) Analisis deskriptif merupakan suatu analisis yang menguraikan data hasil penelitian tanpa melakukan pengujian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Sumarsono (2004 : 224) Uji Multikolinearitas adalah pengujian ekonometrika yang digunakan untuk menguji suatu model apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir

sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel itu secara individu terhadap variabel terikat.

b. Uji Normalitas

Menurut Hanief, dkk (2017:67) Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sumarsono (2004:224) Uji heteroskedastisitas adalah pengujian ekonometrika yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siagian, dkk (2000:224) regresi linier sederhana bertujuan mempelajari hubungan linier antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dalam Analisis Regresi Linier sederhana menggunakan Uji t. Menurut Sumarsono (2004 : 226) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus yang dapat digunakan untuk uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{\beta_i - \beta_i}{Se(\beta_i)}$$

Sumber: Sumarsono 2004:226

Keterangan :

β_i = Koefisien regresi

$Se(\beta_i)$ = Standar deviasi

Menentukan hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan pengujian sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara X_i dengan Y .
- 2) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara X_i dengan Y .

Menggunakan tingkat keyakinan 95%, dibandingkan dengan t hitung, sebagai berikut:

- a) Nilai t hitung $>$ prob α (0,05), maka H_0 = ditolak dan H_a = diterima.

Nilai t hitung $<$ prob α (0,05), maka H_0 = diterima dan H_a = ditolak.

4. Analisis Korelasi

Menurut Usman,dkk (2012 : 197) korelasi adalah istilah statistik yang menyatakan derajat hubungan linier antara dua variabel atau lebih. Analisis korelasi digunakan untuk data yang mempengaruhi disebut variabel bebas dilambangkan dengan huruf (X) atau (X_1, X_2) terhadap variabel terikat yang dilambangkan dengan huruf (Y).

Analisis korelasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber : Suliyanto (2011 : 16)

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisiensi korelasi
- n = Jumlah pengamatan
- $\sum x$ = Jumlah dari pengamatan x
- $\sum y$ = Jumlah dari pengamatan y

5. Koefisien Determinasi

Menurut Suliyanto (2011 : 55) koefisiensi determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantungnya. Formula yang digunakan untuk menghitung besarnya koefisiensi determinasi adalah sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

Sumber : Suliyanto (2011 : 59)

Keterangan :

- R^2 = Koefisien Determinasi
- $(Y - \hat{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai Y prediksi
- $(Y - \bar{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai Y rata – rata

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban

KODIM 0811 Tuban dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab langsung dibawah komandan KOREM 082 Citra Panca Yudha Jaya. KODIM 0811 Tuban menyelenggarakan pembinaan kemampuan kekuatan dan pembinaan teritorial untuk pertahanan wilayah Kabupaten Tuban dalam mendukung tugas pokok KOREM 082 Citra Panca Yudha Jaya. Wilayah KODIM 0811 Tuban secara keseluruhan meliputi satu Kabupaten Tuban. Secara geografis luas Kabupaten Tuban 184.000 hektar dan wilayah laut seluas 22.000 km². Letak astronomi Kabupaten Tuban pada koordinat 111° - 112° BT dan 6° - 7° LS dengan panjang wilayah pantai 65 km. Kabupaten Tuban termasuk dalam jalur pantura, jalan nasional yang menghubungkan Jakarta, Semarang, dan Surabaya. Kabupaten Tuban memiliki 300 Desa 17 Kelurahan yang tersebar di 20 Kecamatan. Jumlah penduduk Kota Tuban tercatat 1.515.155 jiwa dengan pertumbuhan penduduk 8% - 10% pertahun.

KODIM 0811 Tuban dengan luas wilayah 1839,94 km². Batas wilayah Kodim 0811 Tuban adalah sebagai berikut: sebelah utara berbatasan dengan laut jawa, bebelah selatan berbatasan dengan KODIM 0813 Bojonegoro, sebelah barat berbatasan dengan wilayah KODAM IV

Diponegoro, dan sebelah timur berbatasan dengan KODIM 0812 Lamongan.

2. Visi, Misi, Tugas-tugas Pokok TNI AD dan Tugas-tugas Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban

Visi, Misi, Tugas-tugas Pokok dan Tugas-tugas Markas Komando Distrik Militer adalah sebagai berikut:

a. Visi

Solid, profesional, tangguh, modern, berwawasan kebangsaan dan dicintai rakyat.

b. Misi

Mewujudkan kekuatan, kemampuan dan gelar kekuatan jajaran TNI Angkatan Darat yang profesional dan modern dalam penyelenggaraan pertahanan Negara Kesatuan Republik Indonesia di darat.

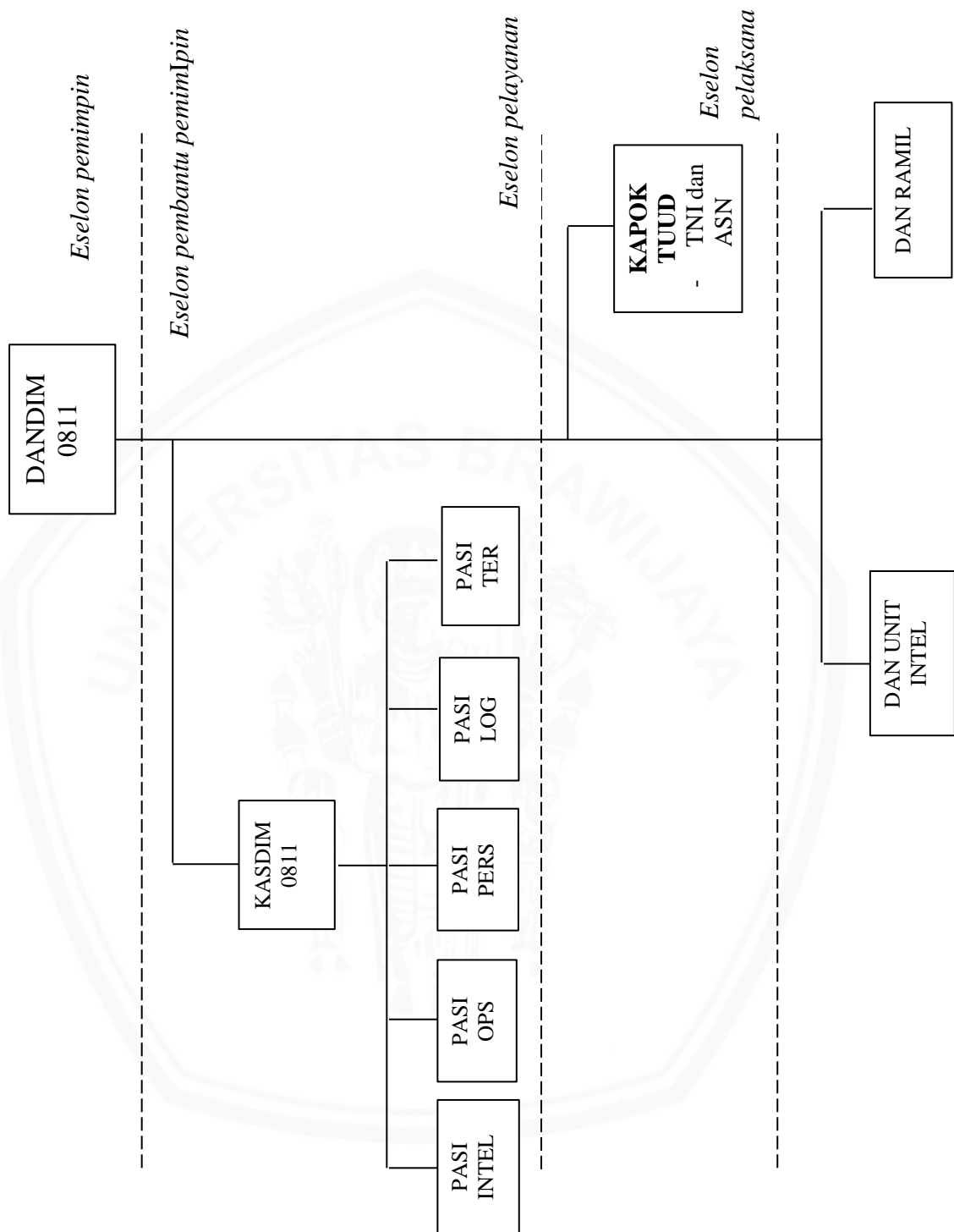
c. Tugas-tugas Pokok

- 1) Menegakkan kedaulatan negara;
- 2) Mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 3) Melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara.

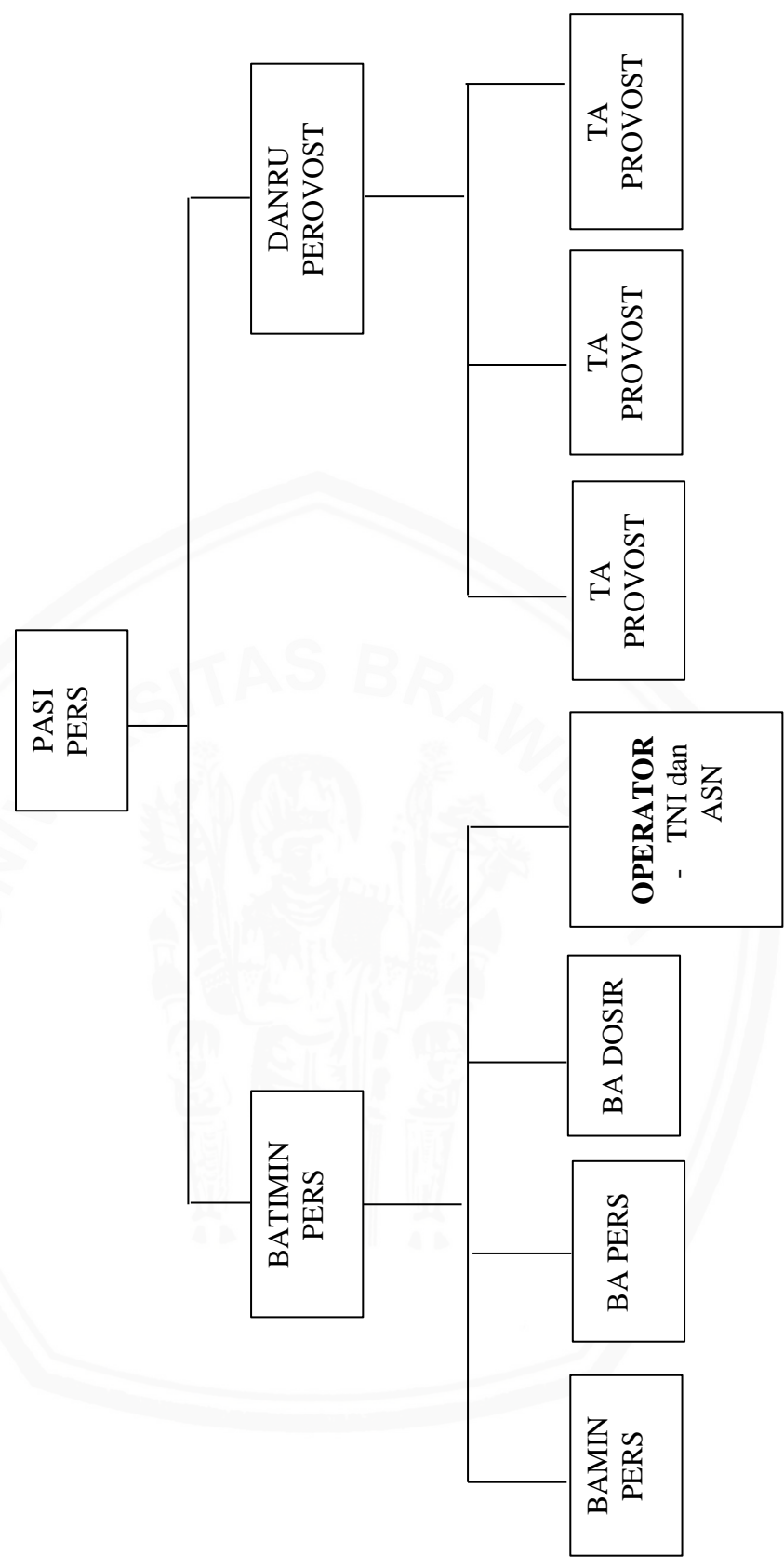
d. Tugas-tugas KODIM 0811 Tuban

- 1) Melaksanakan tugas TNI Matra Darat bidang pertahanan dalam Operasi Militer untuk Perang (OMP) dan Operasi Militer Selain Perang (OMSP);
- 2) Menyelenggarakan kesiapan operasional kepada seluruh anggota kodim 0811 Tuban;
- 3) Melaksanakan dan menyelenggarakan dukungan administrasi, alursista TNI, acara kunjungan kerja kenegaraan dan keamanan fisik pejabat negara;
- 4) Membantu Kepolisian Republik Indonesia dalam rangka tugas pengamanan atas permintaan sebagaimana yang telah diatur oleh undang-undang;
- 5) Membantu pemerintah daerah dalam melaksanakan operasi untuk menjamin dan meningkatkan keamanan, menegakkan hukum, disipkin serta penindakan segala bentuk pelanggaran.

3. Struktur Organisasi Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban
(Berdasarkan Eselon dan Jabatan)
(Sumber: Data Skunder Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban, 2018)



Gambar 4.2
Struktur Organisasi Staf Personel Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban
(Sumber: Data Skunder Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban, 2018)



B. Deskripsi Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah Aparatur Negeri Sipil (ASN) sebanyak 20 orang dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) sebanyak 60 orang tidak termasuk Komandan dan Wakil Komandan KODIM 0811 Tuban, total keseluruhan berjumlah 80 orang. Peneliti menguraikan deskripsi responden berdasarkan usia, status perkawinan, jumlah anak, masa kerja, dan tingkat pendidikan.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berusia $\geq 20 - \leq 28$ tahun sebanyak 2 orang (2,5%), responden berusia $\geq 29 - \leq 37$ tahun sebanyak 10 orang (12,5%), responden berusia $\geq 38 - \leq 46$ tahun sebanyak 38 orang (47,5%), dan responden berusia $\geq 47 - \leq 56$ tahun sebanyak 30 orang (37,5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar anggota Aparatur Negeri Sipil (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban memiliki usia antara 36-50 tahun yang menunjukkan bahwa Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban memiliki anggota dengan usia yang matang dan lebih produktif.

Tabel 4.1**Distribusi Frekuensi Usia Responden**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
≥20 - ≤28 tahun	2	2,5
≥29 - ≤37 tahun	10	12,5
≥38 - ≤46 tahun	38	47,5
≥ 47 - ≤56 tahun	30	37,5
Total	80	100

(Sumber : Data primer diolah, 2018)

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang sudah menikah sebanyak 80 orang (100%) dan tidak ada responden yang belum menikah. Hal ini dapat dikarenakan usia menikah di Indonesia adalah minimal 18 tahun dan jika lebih dari 20 tahun memiliki status sudah menikah merupakan usia yang sesuai dengan peraturan di Indonesia. Oleh sebab itu, secara keseluruhan anggota Aparatur Negeri Sipil (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban berstatus sudah menikah.

Tabel 4.2**Distribusi Frekuensi Status Perkawinan Responden**

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase (%)
Sudah Menikah	80	100
Belum Menikah	-	-
Total	80	100

(Sumber : Data primer diolah, 2018)

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang tidak memiliki anak sebanyak 4 orang (5%), responden yang memiliki 1 – 2 anak sebanyak 62 orang (77,5%), responden yang memiliki 3 – 4 anak sebanyak 14 orang (17,5%), dan tidak ada responden yang memiliki ≥ 5 anak. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa lebih dari 50% anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) pada Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban sudah memiliki anak. ASN dan TNI rata-rata memiliki anak yaitu 2 (dua) karena di Indonesia diberlakukan sistem Keluarga Berencana (KB) di mana para calon orang tua disarankan untuk memiliki anak maksimal 2 (dua) dan untuk para anggota negeri di Indonesia yang mana memiliki tunjangan untuk anak hanya mencakup 2 (dua) anak yang akan masuk serta mendapat tunjangan. Dengan demikian, para pegawai ASN dan TNI rata-rata memiliki anak 2 (dua).

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Jumlah Anak Responden

Jumlah Anak	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak ada	4	5
1-2 anak	62	77,5
3-4 anak	14	17,5
≥ 5 anak	-	-
Total	80	100

(Sumber : Data primer diolah, 2018)

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang mempunyai masa kerja 0 – 5 tahun sebanyak 3 orang (3,8%), responden yang mempunyai masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 4 orang (5%), responden yang mempunyai masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 16 orang (20%), dan responden yang mempunyai masa kerja > 15 tahun sebanyak 57 orang (71,2%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban memiliki banyak anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang tergolong dengan masa kerja lama daripada anggota dengan masa kerja baru. Anggota lama tentunya lebih berpengalaman sedangkan anggota baru lebih bersemangat dan memiliki tenaga yang lebih kuat sehingga kedua golongan tersebut dapat saling membantu dalam pekerjaan. Selain itu, para anggota yang lama akan memiliki cukup banyak pengalaman sehingga lebih mengetahui aturan, kondisi, serta sistem organisasi lebih baik.

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
0-5 tahun	3	3,8
6-10 tahun	4	5
11-15 tahun	16	20
>15 tahun	57	71.2
Total	80	100

(Sumber : Data primer diolah, 2018)

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 4 orang (5%), responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 69 orang (86,2%), responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 6 orang (7,5%), responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang (1,3%), tidak ada responden dengan tingkat pendidikan S3, dan tidak ada responden dengan tingkat pendidikan lain-lain. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA memiliki jumlah yang paling banyak dikarenakan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia pada Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban membutuhkan pegawai yang tidak memandang tingkat pendidikan, akan tetapi para pegawai dituntut mampu menyelesaikan tugas serta kewajibannya, mentaati semua peraturan, mentaati semua perintah dan memiliki disiplin serta loyalitas tinggi.

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	4	5
SMA	69	86,2
S1	6	7,5
S2	1	1,3
S3	-	-
Lain-lain	-	-
Total	80	100

(Sumber : Data primer diolah, 2018)

C. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini guna mendukung analisis kuantitatif dan untuk memberikan gambaran mengenai variabel kepemimpinan otoriter dan komitmen organisasional anggota organisasi. Analisis deskriptif mengkaji tentang respon yang diberikan oleh responden dari anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban pada setiap butir pernyataan yang diberikan melalui kuesioner. Hasil distribusi frekuensi ditampilkan dalam bentuk tabel yang akan disajikan setelah ini.

1. Kepemimpinan Otoriter (X)

Pada variabel kepemimpinan otoriter terdapat dua puluh satu item sebagai pengukurnya. Hasil jawaban responden terhadap kepemimpinan otoriter (X) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Otoriter (X)

Indikator	Item	Frekuensi										Mean	
		STS		TS		RR		S		SS		Item	Indikator
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X ₁	X _{1.1}	0	0	3	3,8	29	36,2	40	50	8	10	3,66	3,08
	X _{1.2}	0	0	10	12,5	27	33,7	39	48,7	4	5	3,46	
	X _{1.3}	3	3,7	42	52,5	27	33,7	7	8,8	1	1,3	2,51	
	X _{1.4}	1	1,3	34	42,5	24	30	19	23,7	2	2,5	2,84	
	X _{1.5}	1	1,3	24	30	24	30	30	37,5	1	1,3	3,06	
	X _{1.6}	0	0	29	36,2	26	32,5	24	30	1	1,3	2,96	
X ₂	X _{2.1}	2	2,5	37	46,3	24	30	17	21,2	0	0	2,70	2,76
	X _{2.2}	0	0	41	51,3	33	41,2	6	7,5	0	0	2,56	
	X _{2.3}	0	0	10	12,5	30	37,5	34	42,5	6	7,5	3,45	
	X _{2.4}	1	1,3	25	31,5	32	40	20	25	2	2,5	2,96	
	X _{2.5}	13	16,3	46	57,5	17	21,2	4	5	0	0	2,15	
X ₃	X _{3.1}	38	3,8	49	61,2	20	25	8	10	0	0	2,41	

Di Lanjutkan



Lanjutan Tabel 4.6

X _{3.2}	9	11,2	51	63,8	9	11,2	10	12,5	1	1,3	2,29	2,05
X _{3.3}	7	8,8	59	73,7	8	10	6	7,5	0	0	2,16	
X _{3.4}	5	6,2	55	68,8	14	17,5	6	7,5	0	0	2,26	
X _{3.5}	11	13,7	56	70	5	6,2	8	10	0	0	2,13	
X _{3.6}	7	8,8	55	68,7	11	13,7	7	8,8	0	0	2,23	
X _{3.7}	15	18,8	49	61,2	11	13,7	5	6,3	0	0	2,08	
X _{3.8}	3	3,8	52	65	16	20	9	11,2	0	0	2,39	
X _{3.9}	9	11,3	53	66,2	16	20	2	2,5	0	0	2,14	
X _{3.10}	6	7,5	27	33,8	22	27,5	25	31,2	0	0	2,83	
Grand Mean											2,63	2,63

Sumber: Data primer diolah, 2018

Keterangan:

- X_{1.1} = Pemimpin memiliki sifat yang tepat dan seksama dalam pengambilan keputusan
- X_{1.2} = Semua keputusan sesuai dengan prinsip yang dimiliki oleh pemimpin
- X_{1.3} = Pemimpin memiliki sifat keras dan kaku dalam memimpin
- X_{1.4} = Pemimpin tidak pernah mau mendelegasikan (menyerahkan) otoritas kepada orang lain
- X_{1.5} = Pemimpin bersikap baik terhadap orang-orang yang patuh pada dirinya
- X_{1.6} = Pemimpin bertindak keras terhadap orang-orang yang tidak patuh pada dirinya
- X_{2.1} = Pemimpin selalu didera oleh perasaan-perasaan *nonkonformistis* (tindakan yang tidak mentaati nilai dan norma yang berlaku)
- X_{2.2} = Pemimpin hanya mentolelir kepatuhan yang sesuai dengan perintah dan prinsip-prinsip yang diciptakan sendiri
- X_{2.3} = Pemimpin bersikap loyal terhadap anggota-anggotanya
- X_{2.4} = Pemimpin mau berkorban terhadap anggotanya, asal anggotanya bersedia patuh, tidak boleh meminta/menuntut, dan tidak boleh memilih, harus menyukai semua pemberian dan ketentuannya
- X_{2.5} = Pemimpin memaksa semua pihak untuk menerima dan menyukai pendirian, kemauan, dan “kebijaksanaannya” (yang tidak bijaksana)
- X_{3.1} = Pemimpin memiliki sifat ingin mendominasi orang
- X_{3.2} = Pemimpin selalu ingin berkuasa mutlak
- X_{3.3} = Pemimpin sering bersikap tiranik (sikap yang selalu memaksakan kehendak tanpa memberi peluang untuk melakukan pertimbangan)
- X_{3.4} = Pemimpin selalu membuat kekeliruan dalam bertindak maupun mengambil keputusan
- X_{3.5} = Pemimpin tidak seimbang jiwanya, tingkah laku, perbuatan, sikap, pujian, dan ucapannya bergantung pada emosi / *impuls* sesaat (sangat *impulsif*)
- X_{3.6} = Pemimpin selalu berkuasa, namun senantiasa bimbang dan merasa tidak pasti dalam bertindak maupun mengambil keputusan

- X_{3.7} = Pemimpin selalu mengangkat pegawai dengan karakter lemah yang mau memujinya
- X_{3.8} = Perintah yang diberikan oleh pemimpin tidak sesuai dengan keterbatasan sarana yang ada
- X_{3.9} = Pemimpin sering memberikan tugas-tugas yang berat di luar kemampuan anggotanya
- X_{3.10} = Pemimpin memaksa anggota agar mematuhi semua komando
- $$Grand\ Mean = \frac{Total\ Mean}{Total\ Butir}$$

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa item-item pada variabel kepemimpinan otoriter, hasil jawaban 80 responden menunjukkan bahwa item pertama yaitu “pemimpin memiliki sifat yang tepat dan seksama dalam mengambil keputusan” (X.1) dengan rincian tidak ada orang yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 3 orang menjawab “Tidak Setuju” (3,8%), 29 orang menjawab “Ragu-ragu” (36,2%), 40 orang menjawab “Setuju” (50%), dan 8 orang menjawab “Sangat Setuju” (10%). Hal ini menunjukkan bahwa anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban memiliki pemimpin yang mampu mengambil keputusan dengan baik. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,66.

Item kedua yaitu “semua keputusan sesuai dengan prinsip yang dimiliki oleh pemimpin” (X.2) dengan rincian jawaban tidak ada orang yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 10 orang menjawab “Tidak Setuju” (12,5%), 27 orang menjawab “Ragu-ragu” (33,7%), 39 orang menjawab “Setuju” (48,7%), dan 4 orang menjawab “Sangat Setuju” (5%). Hal ini menunjukkan bahwa anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811

Tuban tidak memiliki wewenang untuk ikut dalam pengambilan keputusan. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,46.

Item ketiga yaitu “pemimpin memiliki sifat keras dan kaku dalam memimpin” (X.3) dengan rincian 3 orang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (3,7%), 42 orang menjawab “Tidak Setuju” (52,5%), 27 orang menjawab “Ragu-ragu” (33,7%), 7 orang menjawab “Setuju” (8,8%), dan 1 orang menjawab “Sangat Setuju” (1,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban memiliki pemimpin yang cukup baik dan luwes dalam memimpin. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,51.

Item keempat yaitu “pemimpin tidak pernah mau mendelegasikan (menyerahkan) otoritas kepada orang lain” (X.4) dengan rincian 1 orang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (1,3%), 34 orang menjawab “Tidak Setuju” (42,5%), 24 orang menjawab “Ragu-ragu” (30%), 19 orang menjawab “Setuju” (23,7%), dan 2 orang menjawab “Sangat Setuju” (2,5%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban memiliki pemimpin dengan otoritas yang tidak ingin digantikan. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,84.

Item kelima yaitu “pemimpin bersikap baik terhadap orang-orang yang patuh pada dirinya” (X.5) dengan rincian 1 orang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (1,3%), 24 orang menjawab “Tidak Setuju” (30%), 24 orang

menjawab “Ragu-ragu” (30%), 30 orang menjawab “Setuju” (37,5%), dan 1 orang menjawab “Sangat Setuju” (1,3%). Hal ini menunjukkan bahwa anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban memiliki pemimpin yang cukup baik terhadap anggota yang patuh saja, namun tidak cukup baik dengan anggota yang tidak patuh. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,06.

Item keenam yaitu “ pemimpin bertindak keras terhadap orang-orang yang tidak patuh pada dirinya” (X.6) dengan rincian tidak ada orang yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” , 29 orang menjawab “Tidak Setuju” (36,2%), 26 orang menjawab “Ragu-ragu” (32,5%), 24 orang menjawab “Setuju” (30%), dan 1 orang menjawab “Sangat Setuju” (1,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban memiliki pemimpin yang tidak cukup keras bila ada yang tidak patuh terhadapnya. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,96.

Item ketujuh yaitu “pemimpin selalu didera oleh perasaan- perasaan nonkonformistis (tindakan yang tidak mentaati nilai dan norma yang berlaku)” (X.7) dengan rincian 2 orang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (2,5%), 37 orang menjawab “Tidak Setuju” (46,3%), 24 orang menjawab “Ragu-ragu” (30%), 17 orang menjawab “Setuju” (21,2%), dan tidak ada orang yang menjawab “Sangat Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia

(TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban memiliki pemimpin yang cukup mentaati nilai dan norma. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,70.

Item kedelapan yaitu “pemimpin hanya mentolelir kepatuhan yang sesuai dengan perintah dan prinsip-prinsip yang diciptakan sendiri” (X.8) dengan rincian tidak ada orang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 41 orang menjawab “Tidak Setuju” (51,3%), 33 orang menjawab “Ragu-ragu” (41,2%), 6 orang menjawab “Setuju” (7,5%), dan tidak ada orang yang menjawab “Sangat Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban memiliki pemimpin yang mau mentolelir anggotanya tanpa harus mengikuti perintah dan prinsip-prinsip yang diciptakan sendiri. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,56.

Item kesembilan yaitu “pemimpin bersikap loyal terhadap anggota-anggotanya” (X.9) dengan rincian tidak ada orang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 10 orang menjawab “Tidak Setuju” (12,5%), 30 orang menjawab “Ragu-ragu” (37,5%), 34 orang menjawab “Setuju” (42,5%), dan 6 orang menjawab “Sangat Setuju” (7,5%). Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin cukup loyal terhadap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,45.

Item kesepuluh yaitu “pemimpin mau berkorban terhadap anggotanya, asal anggotanya bersedia patuh, tidak boleh meminta/menuntut, dan tidak

boleh memilih, harus menyukai semua pemberian dan ketentuannya” (X.10) dengan rincian 1 orang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (1,3%), 25 orang menjawab “Tidak Setuju” (31,5%), 32 orang menjawab “Ragu-ragu” (40%), 20 orang menjawab “Setuju” (25%), dan 2 orang menjawab “Sangat Setuju” (2,5%). Hal ini menunjukkan bahwa anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban tidak cukup tahu mengenai pemimpinannya. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,96.

Item kesebelas yaitu “pemimpin memaksa semua pihak untuk menerima dan menyukai pendirian, kemauan, dan kebijaksanaannya (yang tidak bijaksana)” (X.11) dengan rincian 13 orang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (16,3%), 46 orang menjawab “Tidak Setuju” (57,5%), 17 orang menjawab “Ragu-ragu” (21,2%), 4 orang menjawab “Setuju” (5%), dan tidak ada orang yang menjawab “Sangat Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban memiliki pemimpin yang cukup baik karena tidak memaksakan kehendaknya. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,15.

Item kedua belas yaitu “pemimpin memiliki sifat ingin mendominasi orang” (X.12) dengan rincian 3 orang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (3,8%), 49 orang menjawab “Tidak Setuju” (61,2%), 20 orang menjawab “Ragu-ragu” (25%), 8 orang menjawab “Setuju” (10%), dan tidak ada orang yang menjawab “Sangat Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa

anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban memiliki pemimpin yang cukup baik karena tidak memiliki sifat ingin menguasai. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,41.

Item ketiga belas yaitu “pemimpin selalu ingin berkuasa mutlak” (X.13) dengan rincian 9 orang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (11,2%), 51 orang menjawab “Tidak Setuju” (63,8%), 9 orang menjawab “Ragu-ragu” (11,2%), 10 orang menjawab “Setuju” (12,5%), dan 1 orang menjawab “Sangat Setuju” (1,3%). Hal ini menunjukkan bahwa anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban cukup baik karena tidak ingin berkuasa mutlak. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,29.

Item keempat belas yaitu “pemimpin sering bersikap tiranik (Sikap yang selalu memaksakan kehendak tanpa memberi peluang untuk melakukan pertimbangan)” (X.14) dengan rincian 7 orang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (8,8%), 59 orang menjawab “Tidak Setuju” (73,7%), 8 orang menjawab “Ragu-ragu” (10%), 6 orang menjawab “Setuju” (7,5%), dan tidak ada orang yang menjawab “Sangat Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban memiliki pemimpin yang cukup baik mau memberikan peluang untuk melakukan pertimbangan. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,16.

Item kelima belas yaitu “pemimpin selalu membuat kekeliruan dalam bertindak maupun mengambil keputusan” (X.15) dengan rincian 5 orang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (6,2%), 55 orang menjawab “Tidak Setuju” (68,8%), 14 orang menjawab “Ragu-ragu” (17,5%), 6 orang menjawab “Setuju” (7,5%), dan tidak ada orang yang menjawab “Sangat Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban memiliki pemimpin yang cukup tepat dalam bertindak maupun mengambil keputusan. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,26.

Item keenam belas yaitu “pemimpin tidak imbang jiwanya, tingkah laku, perbuatan, sikap, pujian, dan ucapannya bergantung pada emosi/*implus* sesaat (sangat *implusif*)” (X.16) dengan rincian 11 orang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (13,7%), 56 orang menjawab “Tidak Setuju” (70%), 5 orang menjawab “Ragu-ragu” (6,2%), 8 orang menjawab “Setuju” (10%), dan tidak ada orang menjawab “Sangat Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin pada anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban cukup baik karena dapat mengatur emosi. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,13.

Item ketujuh belas yaitu “pemimpin selalu berkuasa, namun senantiasa bimbang dan merasa tidak pasti dalam bertindak maupun mengambil keputusan” (X.17) dengan rincian 7 orang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (8,8%), 55 orang menjawab “Tidak Setuju” (68,7%), 11 orang

menjawab “Ragu-ragu” (13,7%), 7 orang menjawab “Setuju” (8,8%), dan tidak ada orang yang menjawab “Sangat Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban memiliki pemimpin yang cukup baik karena tidak selalu ingin berkuasa dan tepat dalam mengambil keputusan. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,23.

Item kedelapan belas yaitu “pemimpin selalu mengangkat pegawai dengan karakter lemah yang mau memujinya” (X.18) dengan rincian 15 orang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (18,8%), 49 orang menjawab “Tidak Setuju” (61,2%), 11 orang menjawab “Ragu-ragu” (13,7%), 5 orang menjawab “Setuju” (6,3%), dan tidak ada orang yang menjawab “Sangat Setuju” (%). Hal ini menunjukkan bahwa anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban memiliki pemimpin yang cukup profesional karena tidak hanya mengangkat pegawai dengan karakter lemah yang mau memujinya. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,08.

Item kesembilan belas yaitu “perintah yang diberikan oleh pemimpin tidak sesuai dengan keterbatasan sarana yang ada” (X.19) dengan rincian 3 orang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (3,8%), 52 orang menjawab “Tidak Setuju” (65%), 16 orang menjawab “Ragu-ragu” (20%), 9 orang menjawab “Setuju” (11,2%), dan tidak ada orang yang menjawab “Sangat Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik

Militer 0811 Tuban memiliki pemimpin yang cukup baik karena memberikan perintah sesuai dengan sarana yang ada. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,39.

Item kedua puluh yaitu “pemimpin sering memberikan tugas-tugas yang berat diluar kemampuan anggotanya” (X.20) dengan rincian 9 orang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (11,3%), 53 orang menjawab “Tidak Setuju” (66,2%), 16 orang menjawab “Ragu-ragu” (20%), 2 orang menjawab “Setuju” (2,5%), dan tidak ada orang yang menjawab “Sangat Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban memiliki pemimpin yang cukup baik karena tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawainya. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,14.

Item kedua puluh satu yaitu “pemimpin memaksa anggotanya agar mematuhi semua komando” (X.21) dengan rincian 6 orang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (7,5%), 27 orang menjawab “Tidak Setuju” (33,8%), 22 orang menjawab “Ragu-ragu” (27,5%), 25 orang menjawab “Setuju” (31,2%), dan tidak ada orang yang menjawab “Sangat Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban memiliki pemimpin cukup baik karena tidak memaksa anggota agar mematuhi semua komando. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,83.

Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai grand mean variabel Kepemimpinan Otoriter sebesar (2,63) hal ini menunjukkan bahwa pemimpin / komandan Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban memiliki gaya kepemimpinan otoriter yang cukup dalam memimpin anggotanya untuk memaksa anggota agar mematuhi perintah serta keputusan yang telah dibuatnya. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item (X.1) yaitu “ pemimpin memiliki siat yang tepat dan seksama dalam mengambil keputusan” dengan skor (3,66). Dapat diartikan bahwa pemimpin atau Komandan Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban sudah baik dalam mengambil keputusan. Sedangkan rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada item (X.18) yaitu “pemimpin selalu mengangkat anggota dengan karakter lemah yang mau memujinya” dengan skor (2,08). Dapat diartikan bahwa kecil kemungkinan jika pemimpin atau Komandan Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban selalu mengangkat anggota dengan karakter lemah.

2. Komitmen Organisasional Karyawan (Y)

Variabel Komitmen Organisaional Karyawan (Y) terdapat enam item pernyataan yang diberikan kepada responden. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional Karyawan (Y)

Indikator	Item	Frekuensi										Mean	
		STS		TS		RR		S		SS		Item	Indikator
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		



Y ₁	Y _{1.2}	0	0	11	13,7	14	17,5	50	62,5	5	6,3	3,61	3,81
	Y _{1.2}	0	0	3	3,37	18	22,5	35	43,8	24	30	4,00	
Y ₂	Y _{2.1}	2	2,5	12	21,3	7	8,7	37	46,2	17	21,3	3,63	3,57
	Y _{2.2}	0	0	22	27,5	8	10	38	47,5	12	15	3,50	
Y ₃	Y _{3.1}	0	0	4	5	16	20	43	53,7	17	21,3	3,91	3,88
	Y _{3.2}	0	0	5	6,3	14	17,5	50	62,5	11	13,7	3,84	
Grand Mean												3,75	3,75

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

Keterangan :

Y_{1.1} = Kondisi Kerja dalam organisasi sesuai dengan keinginan karyawan (*Job Conditions*)

Y_{1.2} = Harapan karyawan dapat terpenuhi (*Met Expectations*)

Y_{2.1} = Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain (*Benefits Acorued*)

Y_{2.2} = Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain (*Jobs Available*)

Y_{3.1} = Komitmen karyawan timbul dari nilai-nilai dalam diri/ karena adanya kesadaran dari dalam diri (*Personal Values*)

Y_{3.2} = Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang seharusnya dilakukan/ wajib dilakukan oleh karyawan (*Felt Obligations*)

Grand Mean = $\frac{\text{Total Mean}}{\text{Total Butir}}$

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa item-item pada variabel komitmen organisasional karyawan, hasil jawan 80 responden menunjukkan bahwa item pertama “kondisi kerja dalam organisasi sesuai dengan keinginan karyawan (*Job Conditions*)” (Y.1) dengan rincian tidak ada orang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 11 orang menjawab “Tidak Setuju” (13,7%), 14 orang menjawab “Ragu-ragu” (17,5%), 50 orang menjawab “Setuju” (62,5%), dan 5 orang menjawab “Sangat Setuju” (6,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik

Militer 0811 Tuban cukup nyaman bekerja karena kondisi kerja sesuai harapan anggota. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,61.

Item kedua yaitu “Harapan anggota dapat terpenuhi (*Met Expectations*)” (Y.2) dengan rincian tidak ada orang yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 3 orang menjawab “Tidak Setuju” (3,7%), 18 orang menjawab “Ragu-ragu” (22,5%), 35 orang menjawab “Setuju” (43,8%), dan 24 orang menjawab “Sangat Setuju” (30%). Hal ini menunjukkan bahwa anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban berkomitmen karena harapan anggota cukup terpenuhi. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,00.

Item ketiga yaitu “anggota bertahan menjadi anggota organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain (*Benefits Acorued*)” (Y.3) dengan rincian 2 orang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (2,5%), 17 orang menjawab “Tidak Setuju” (21,3%), 7 orang menjawab “Ragu-ragu” (8,7%), 37 orang menjawab “Setuju” (46,2%), dan 17 orang menjawab “Sangat Setuju” (21,3%). Hal ini menunjukkan bahwa anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban berkomitmen karena gaji dan keuntungan-keuntungan pegawai cukup terpenuhi. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,63.

Item keempat yaitu “anggota bertahan menjadi anggota organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain (*Jobs Available*)” (Y.4) dengan

rincian tidak ada orang yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 22 orang menjawab “Tidak Setuju” (27,5%), 8 orang menjawab “Ragu-ragu” (10%), 38 orang menjawab “Setuju” (47,5%), dan 12 orang menjawab “Sangat Setuju” (15%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban berkomitmen karena sebagian pegawai tidak menemukan pekerjaan lain. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,50.

Item kelima yaitu “komitmen anggota timbul dari nilai-nilai dalam diri/karena adanya kesadaran dari dalam diri (*Personal Values*)” (Y.5) dengan rincian tidak ada orang yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 4 orang menjawab “Tidak Setuju” (5%), 16 orang menjawab “Ragu-ragu” (20%), 43 orang menjawab “Setuju” (53,7%), dan 17 orang menjawab “Sangat Setuju” (21,3%). Hal ini menunjukkan bahwa anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban cukup berkomitmen karena timbul dari nilai dalam diri. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,91.

Item keenam yaitu “komitmen organisasi merupakan suatu hal yang seharusnya dilakukan/wajib dilakukan oleh anggota (*Felt Obligations*)” (Y.6) dengan rincian tidak ada orang yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 5 orang menjawab “Tidak Setuju” (6,3%), 14 orang menjawab “Ragu-ragu” (17,5%), 50 orang menjawab “Setuju” (62,5%), dan 11 orang menjawab “Sangat Setuju” (13,7%). Hal ini

menunjukkan bahwa anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban berkomitmen karena cukup sadar akan kewajiban yang harus dilakukan. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,84.

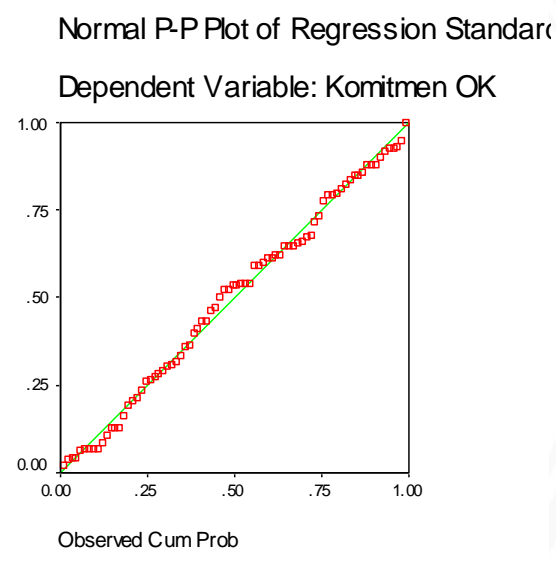
Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel Komitmen Organisasional anggota sebesar (3,75) hal ini menunjukkan bahwa anggota ASN dan TNI Markas Komando Distrik Militer memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item (Y.2) yaitu “ harapan anggota dapat terpenuhi (*Met Expectations*) dengan skor (4,00). Dapat diartikan bahwa peran yang didapat dalam organisasi, lingkungan kerja, kesempatan dalam mengembangkan keterampilan atau pengetahuan dan gaji sangat tinggi sehingga anggota berkomitmen terhadap organisasi karena harapan anggota terpenuhi. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item (Y.4) yaitu “karyawan bertahan menjadi anggota organisai karena tidak menemukan pekerjaan lain (*Jobs Available*) dengan skor (3,50). Dapat diartikan bahwa anggota ASN dan TNI Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban besar kemungkinan berkomitmen terhadap organisasi dikarenakan tidak menemukan pekerjaan lain.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residu dalam model regresi tersebut tersebar dengan normal atau tidak. Model regresi

yang baik adalah model yang residualnya terdistribusi dengan normal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji normalitas adalah dengan *normal probability plot* dan uji Kolmogorov-Smirnov. Residual model dikatakan normal apabila data pada sebaran data pada grafik *normal probability plot* terletak di garis diagonal dan nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari $\alpha = 0,05$ yang digunakan. Hasil pengujian akan disajikan pada data berikut:



Gambar 4.3
Normal Probability Plot
 (Sumber : Data primer diolah, 2018)

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2 tailed)
0,541	0,932

(Sumber : Data primer diolah, 2018)



Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada Gambar 4.2 dan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa sebaran data pada grafik terletak di garis diagonal dan nilai Asymp. Sig yang diperoleh di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual menyebar dengan normal maka asumsi normalitas dapat terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi yang kuat antara variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dapat diketahui jika di antara variabel independent terdapat korelasi yang mendekati sempurna atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Pengujian asumsi multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.11, sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Otoriter (X)	1,000	1,000

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa uji multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai VIF. Jika nilai $VIF < 10$ maka dikatakan tidak ada multikolinearitas sehingga dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas, maka dalam hal ini uji asumsi multikolinearitas dapat terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi suatu ketidaksamaan variasi residual antara satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka dinamakan heteroskedastisitas dan jika tetap disebut homoskedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat dilihat apabila nilai sig. > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas (homokedastisitas) dan jika nilai sig. < 0,05 maka dikatakan heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.789	.068		11.636	.000
	Kepemimpinan Otoriter	.0007	.001	.067	.594	.554

a. Dependent Variable: ABSRESID

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

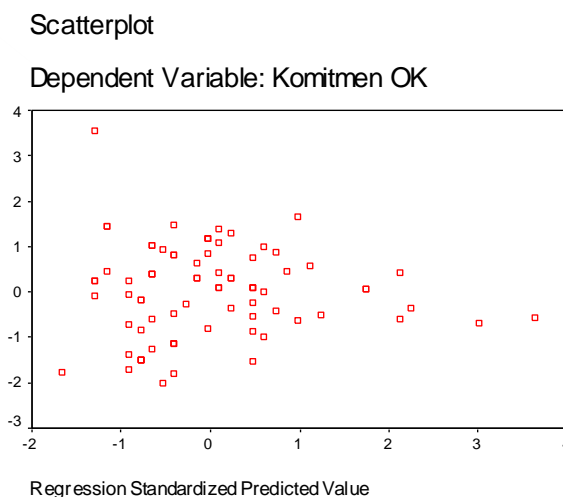
Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa pada masing-masing variabel bebas diperoleh nilai sig. > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas (homokedastisitas).

Metode lain yang dipakai dalam penelitian ini untuk mendeteksi adanya gejala heterokedastisitas adalah metode grafik. Heterokedastisitas di dalam model regresi dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel

terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Ada ataupun tidaknya gejala heterokedastisitas dapat diketahui dengan dua hal berikut:

- Jika pencarian data-data berupa titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan beraturan, maka dapat dikatakan bahwa terjadi masalah heterokedastisitas.
- Jika pencarian data berupa titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan menyebar di atas maupun di bawah sumbu Y maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Berikut ini adalah grafik hasil pengujian dengan menggunakan scatterplot:



Gambar 4.4
Scatterplot Uji Heterokedastisitas
(Sumber : Data primer diolah, 2018)

Berdasarkan hasil pada Gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik – titik tersebut tidak membentuk pola tertentu sehingga tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas, maka uji asumsi heterokedastisitas terpenuhi.

E. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana pada penelitian ini menggunakan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Analisis ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 21.0 for windows. Hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.102	2.432		2.098	.039
	Kepemimpinan Otoriter	.315	.044	.633	7.221	.000

a. Dependent Variable: Komitmen OK

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX \text{ atau } Y = 5,102 + 0,315X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan penambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

1. Koefisien regresi Kepemimpinan Otoriter (X) sebesar 0,315 dan memiliki tanda positif yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Otoriter terhadap Komitmen Organisasional Karyawan memiliki

hubungan yang searah. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila setiap penambahan satu nilai kepemimpinan otoriter, maka nilai komitmen organisasional karyawan bertambah sebesar 0,315 dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.

2. Konstanta sebesar 5,102 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kepemimpinan otoriter maka nilai komitmen organisasional sebesar 5,102.

F. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas Kepemimpinan Otoriter (X) terhadap variabel terikat Komitmen Organisasional Karyawan (Y) digunakan nilai *Adjusted* R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.401	.393	3.069

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Otoriter

(Sumber : Data primer diolah, 2018)

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan menguji kelayakan model yang didapatkan dari hasil analisis regresi linier sederhana, maka digunakan nilai *R²Adjusted* dengan nilai sebesar 0,393 yang menunjukkan proposi pengaruh faktor Kepemimpinan Otoriter (X) terhadap Komitmen Organisasional Anggota Organisasi (Y). Hal ini berarti 39,3% Komitmen Organisasional

Anggota Organisasi (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan Otoriter (X), sedangkan sisanya 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

G. Pembahasan

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Variabel Kepemimpinan Otoriter (X)

Variabel Kepemimpinan Otoriter dapat diukur dengan indikator Otoriter Keras, Otoriter Lembut, dan Otoriter Inkompeten. Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel kepemimpinan otoriter diperoleh mean tertinggi yaitu dari indikator kepemimpinan otoriter keras. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang telah diajukan, karena anggota merasa sesuai dengan kepemimpinan otoriter keras. Otoriter keras yaitu otoriter yang memiliki sifat tepat dan seksama dalam pengambilan keputusan, keputusan sesuai yang dimiliki oleh pemimpin, pemimpin ini memiliki sifat keras dan kaku dalam memimpin, pemimpin yang tidak mau menyerahkan otoritasnya kepada orang lain, pemimpin yang bersikap baik terhadap orang-orang yang patuh pada dirinya dan pemimpin yang bertidak keras terhadap orang-orang yang tidak patuh pada dirinya.

Mengacu dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa anggota organisasi dari Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban memiliki kepemimpinan otoriter yang tinggi karena memiliki mean 3,08 pada

indikator kepemimpinan otoriter keras. Sesuai dengan pengertian kepemimpinan otoriter itu sendiri adalah kepemimpinan yang didasarkan atas perintah-perintah, paksaan, dan tindakan yang arbitrer (sebagai wasit). Selain itu, kepemimpinan otoriter juga melakukan pengawasan secara ketat serta kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas (Terry dalam Kartono, 2016: 71-80).

b. Komitmen Organisasional Karyawan (Y)

Secara keseluruhan nilai *grand mean* pada variabel Komitmen Organisasional Karyawan (Y) sebesar 3,75. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai ASN dan TNI Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Variabel Komitmen Organisasional Karyawan dapat diukur dengan indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*), dan Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) dengan keenam item pernyataan yang diajukan di dalam angket.

Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item (Y.2) dengan skor (4,00) yang artinya bahwa peran yang didapat dalam organisasi, lingkungan kerja, kesempatan dalam mengembangkan keterampilan atau pengetahuan dan gaji sangat tinggi sehingga pegawai berkomitmen terhadap organisasi karena harapan pegawai terpenuhi. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item

(Y.4) dengan skor (3,50) yang artinya bahwa pegawai ASN dan TNI Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban besar kemungkinan berkomitmen terhadap organisasi dikarenakan tidak menemukan pekerjaan lain.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan tersebut, maka dapat diketahui bagaimana Komitmen organisasional pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban. Hal tersebut menunjukkan komitmen organisasional pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban dapat dikategorikan sangat tinggi.

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban berkomitmen karena memiliki kondisi kerja yang sesuai dengan keinginan, selain itu juga organisasi merupakan sesuatu yang seharusnya dilakukan/ wajib dilakukan oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat 50% responden menjawab setuju pada pernyataan dalam angket tentang Komitmen Organisasional Karyawan. Menurut Triatna (2015:120) komitmen organisasional adalah suatu kadar kesetiaan anggota/karyawan/pegawai terhadap organisasi/perusahaan yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi.

2. Pengaruh antar Variabel

a. Kepemimpinan Otoriter Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Uji t dengan tingkat signifikansi 0,05, variabel kepemimpinan otoriter memperoleh hasil t hitung $>$ t tabel yaitu $2,098 > 1,990$ atau sig. t $0,039 < \alpha = 0,05$. Hal tersebut dapat diketahui H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil uji regresi linier sederhana menjelaskan bahwa kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Kepemimpinan Otoriter pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban terhadap komitmen organisasional karyawan yang mempunyai nilai koefisien uji t sebesar 2,089 menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap komitmen organisasional, sehingga semakin baik kepemimpinan otoriter maka akan semakin meningkat komitmen organisasional karyawan.

Dengan demikian dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan otoriter memberikan pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban. Dapat dikatakan hasil tersebut menjawab permasalahan bahwa pada prariset tidak sesuai atau tidak terbukti dengan adanya hasil riset yang ada di lapangan, dimana

sebelum dilakukan penelitian dikatakan banyak anggota organisasi ASN maupun TNI masih ada yang memiliki komitmen organisasional rendah, namun pada hasil penelitian malah sebaliknya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas dari Kepemimpinan Otoriter (X) terhadap variabel terikat dari Komitmen Organisasional Karyawan (Y) pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban. Berdasarkan pada data hasil perhitungan regresi linier sederhana maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai koefisiensi determinasi menjelaskan kepemimpinan otoriter berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan dapat dikemukakan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI) Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban serta pihak-pihak lainnya. Berikut merupakan saran yang penulis berikan:

1. Berdasarkan dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kepemimpinan Otoriter berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen

organisasional anggota organisasi. Berdasarkan hasil tersebut, diharapkan Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban dapat meningkatkan kepemimpinan Otoriter lembut. Kepemimpinan otoriter lembut itu sendiri adalah kepemimpinan yang selalu didera perasaan-perasaan nonkonformistis (tidak mentaati nilai dan norma yang berlaku) yang artinya disini peraturan yang dibuat masih bisa ditolelir dan tidak terlalu kaku, pemimpin mentolelir kepatuhan yang sesuai dengan perintah dan prinsip-prinsip yang di ciptakan sendiri, pemimpin bersikap loyal terhadap anggotanya asal anggotanya bersedia patuh. Dengan demikian, meningkatkan kepemimpinan otoriter lembut diperlukan agar mampu meningkatkan Komitmen Organisasional bagi para anggota ASN dan TNI yang pada awalnya tidak berkomitmen akan kembali berkomitmen dan yang sudah memiliki komitmen terhadap organisasi akan mempertahankan komitmennya.

2. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya mencari variabel lain seperti Motivasi Kerja atau Kinerja Karyawan dikarenakan variabel pada penelitian ini pengaruhnya masih tergolong cukup kecil.

DAFTAR PUSTAKA**BUKU**

- Alam.2007. *Ekonomi untuk SMA dan MA Kelas XII*.Jakarta : Erlangga.
- Ardana,dkk.2013. *Perilaku Keorganisasian*.Edisi II.Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto.2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6.
Jakarta : Rineka Cipta.
- Hanief, Yulingga Nanda dan Wasis Himawanto.2017. *Statistik Pendidikan*.
Yogyakarta : Deepublish CV Budi Utama.
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*.Jakarta : Rajawali Pers.
- Kusdi.2009. *Teori Organisasasi dan Administrasi*.Jakarta : Salemba Humanika.
- Meldona.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang :
UIN-Malang Press
- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan:Teori dan Praktik*. Edisi VI.Jakarta
Barat: PT Indeks.
- Robbins, Stephen P ,dkk. 2015.*Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta
Selatan:Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi XII
Jilid II. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono,Jonathan.2006.*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*.
Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah.2008. *Perilaku Organisasi*.Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.

- Sugiyono. 2015. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Suliyanto.2011.*Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*.
Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sumarsono,Sonny. 2004.*Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryani,dkk.2015.*Metode Riset Kuantitatif :Teori dan Aplikasi pada Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta : PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Timotius.2016.*Kepemimpinan dan Kepengikutan*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Timpe, A. Dale.2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kepemimpinan*.
Cetakan Kelima. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Triatna, Cepi.2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakrya.
- Usman, Husaini, dkk. 2012.*Pengantar Statistika*. Edisi II.Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Utaminingsih, alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi*. Malang : UB Press.
- Wibowo.2015. *Perilaku Dalam Organisasi*.Edisi II. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

JURNAL

- Febriyanti.2016.Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Stres Kerja pada Anggota Batalyon Infantri 512 TNI AD.*Jurnal Skripsi*.

Satria dan Husaeri.2012.Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmendan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*.Vol. 2 , No.2 , Oktober 2012.

Tampi.2014.Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado). *Journal"Acta Diuma". Volume III, No.4.*

WEB

Dispenad.2012."Sumpah Prajurit", diakses pada tanggal 23 Agustus 2018 dari <https://tniad.mil.id/2012/07/sumpah-prajurit/>

Mursiati.2016. "Sumpah Janji Pegawai Negeri Sipil", diakses pada tanggal 18 Juli 2018 dari <http://portal-ilmu.com/sumpah-janji-pegawai-negeri-sipil/>

PUSPEN TNI.2018. " Sejarah TNI", diakses pada tanggal 23 Agustus 2018 dari <https://tni.mil.id/pages-10-sejarah-tni.html>

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Hasil Uji Validitas Instrumen

Correlations

		TX
X1	Pearson Correlation	.275*
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	80
X2	Pearson Correlation	.387**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X3	Pearson Correlation	.303**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	80
X4	Pearson Correlation	.385**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X5	Pearson Correlation	.450**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X6	Pearson Correlation	.442**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X7	Pearson Correlation	.431**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X8	Pearson Correlation	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X9	Pearson Correlation	.347**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	80
X10	Pearson Correlation	.299**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level

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

Correlations

		TX
X11	Pearson Correlation	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X12	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X13	Pearson Correlation	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X14	Pearson Correlation	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X15	Pearson Correlation	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X16	Pearson Correlation	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X17	Pearson Correlation	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X18	Pearson Correlation	.473**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X19	Pearson Correlation	.555**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
X20	Pearson Correlation	.376**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	80
X21	Pearson Correlation	.472**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Lampiran 2 : Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
X1	51.5625	60.1479	.1888	.8364
X2	51.7625	58.5631	.2991	.8324
X3	52.7125	59.6505	.2122	.8359
X4	52.3875	58.0884	.2830	.8340
X5	52.1625	57.0998	.3521	.8306
X6	52.2625	57.5125	.3497	.8304
X7	52.5250	57.7462	.3392	.8308
X8	52.6625	57.1631	.5398	.8232
X9	51.7750	58.9361	.2527	.8346
X10	52.2625	59.4366	.1969	.8376
X11	53.0750	56.1968	.5330	.8222
X12	52.8125	56.5847	.5166	.8231
X13	52.9375	53.7809	.6385	.8159
X14	53.0625	57.6796	.4419	.8264
X15	52.9625	56.4163	.5646	.8215
X16	53.1000	54.7241	.6517	.8166
X17	53.0000	54.8354	.6826	.8159
X18	53.1500	57.6228	.3933	.8282
X19	52.8375	56.7960	.4851	.8244
X20	53.0875	59.3720	.3045	.8317
X21	52.4000	56.4456	.3695	.8302

Reliability Coefficients

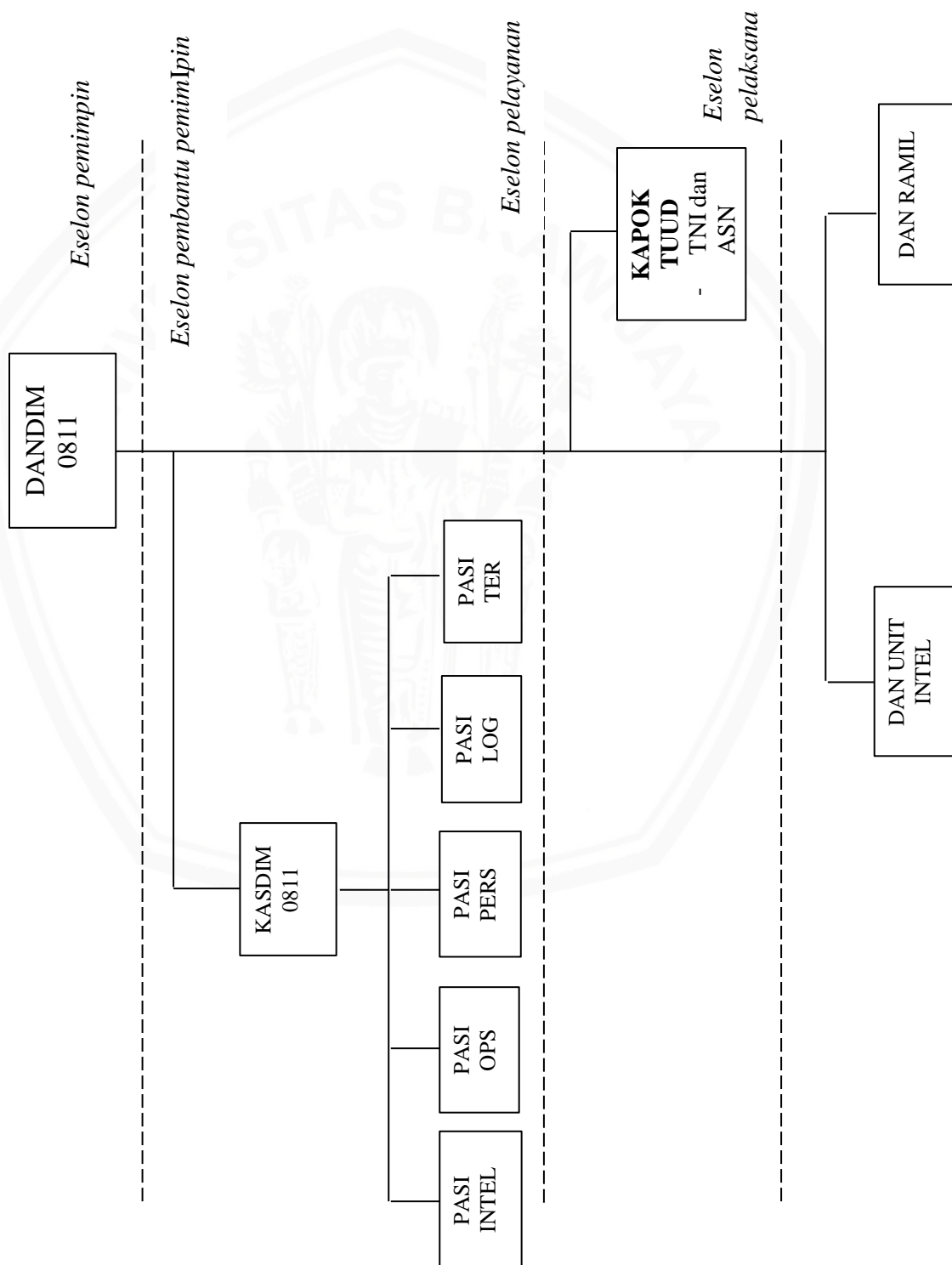
N of Cases = 80.0

N of Items = 21

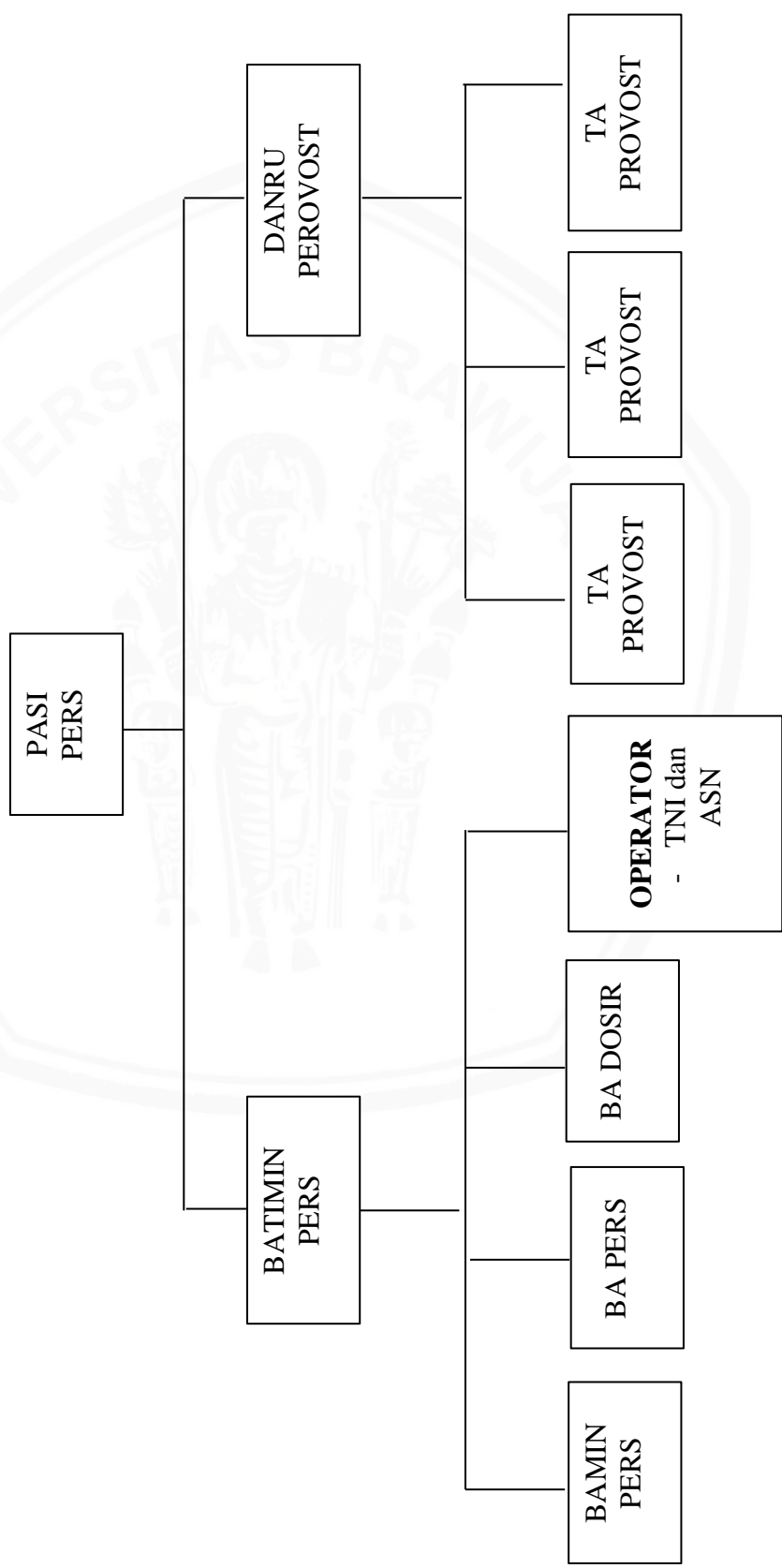
Alpha = .8347

Lampiran 3 : Struktur Organisasi Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban

1. Berdasarkan Eselon dan Jabatan

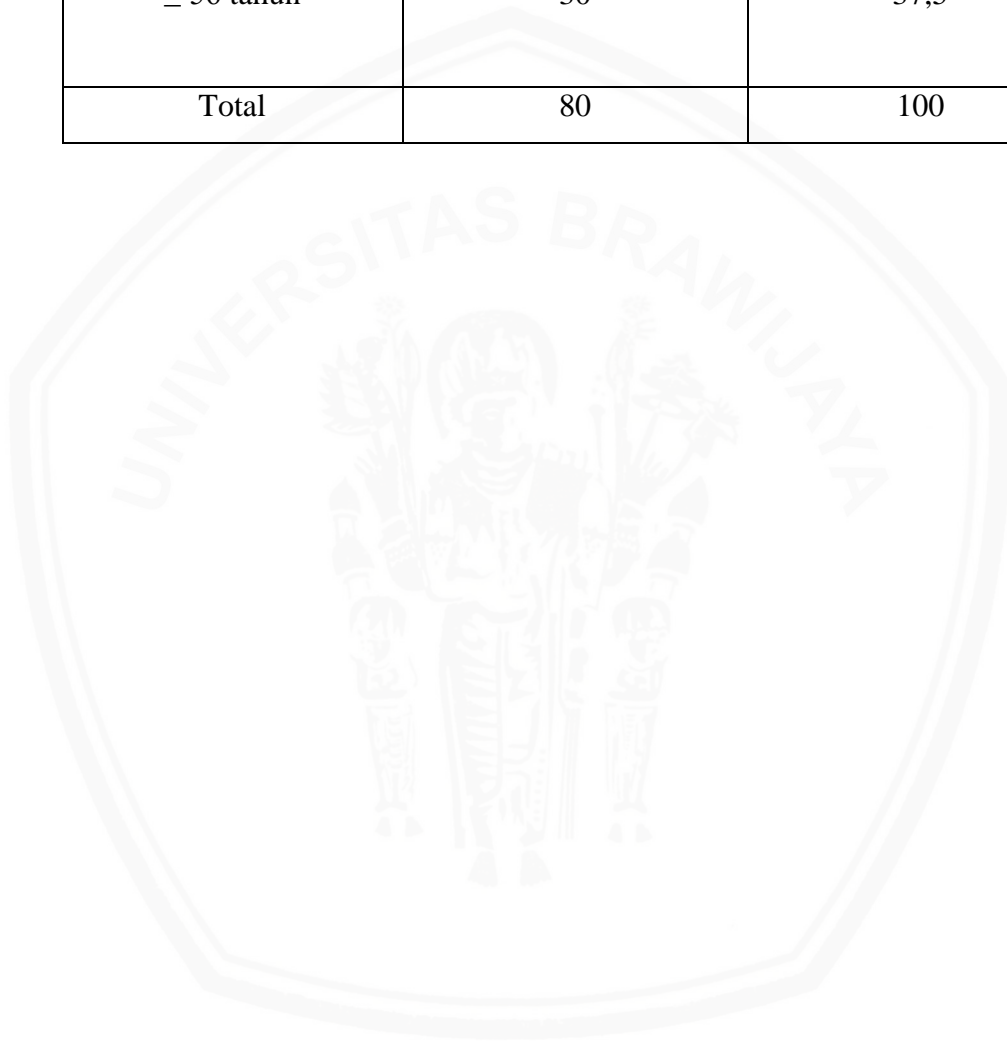


2. Struktur Organisasi Staf Personel Markas Komando Distrik Militer
0811 Tuban



Lampiran 4 : Distribusi Frekuensi Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
≥ 20 - ≤ 28 tahun	2	2,5
≤ 29 - ≤ 37 tahun	10	12,5
≤ 38 - ≤ 46 tahun	38	47,5
≥ 56 tahun	30	37,5
Total	80	100



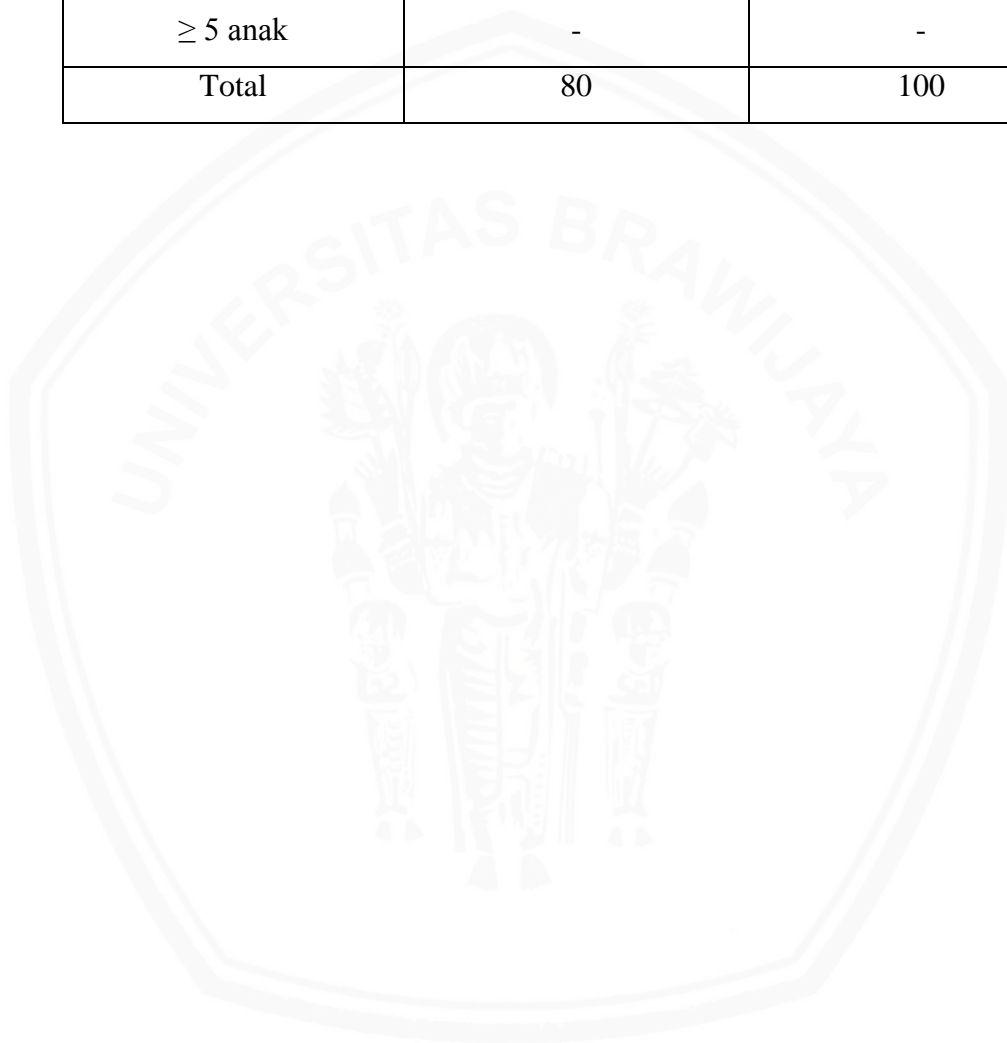
Lampiran 5 : Distribusi Frekuensi Status Perkawinan Responden

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase (%)
Sudah Menikah	80	100
Belum Menikah	-	-
Total	80	100



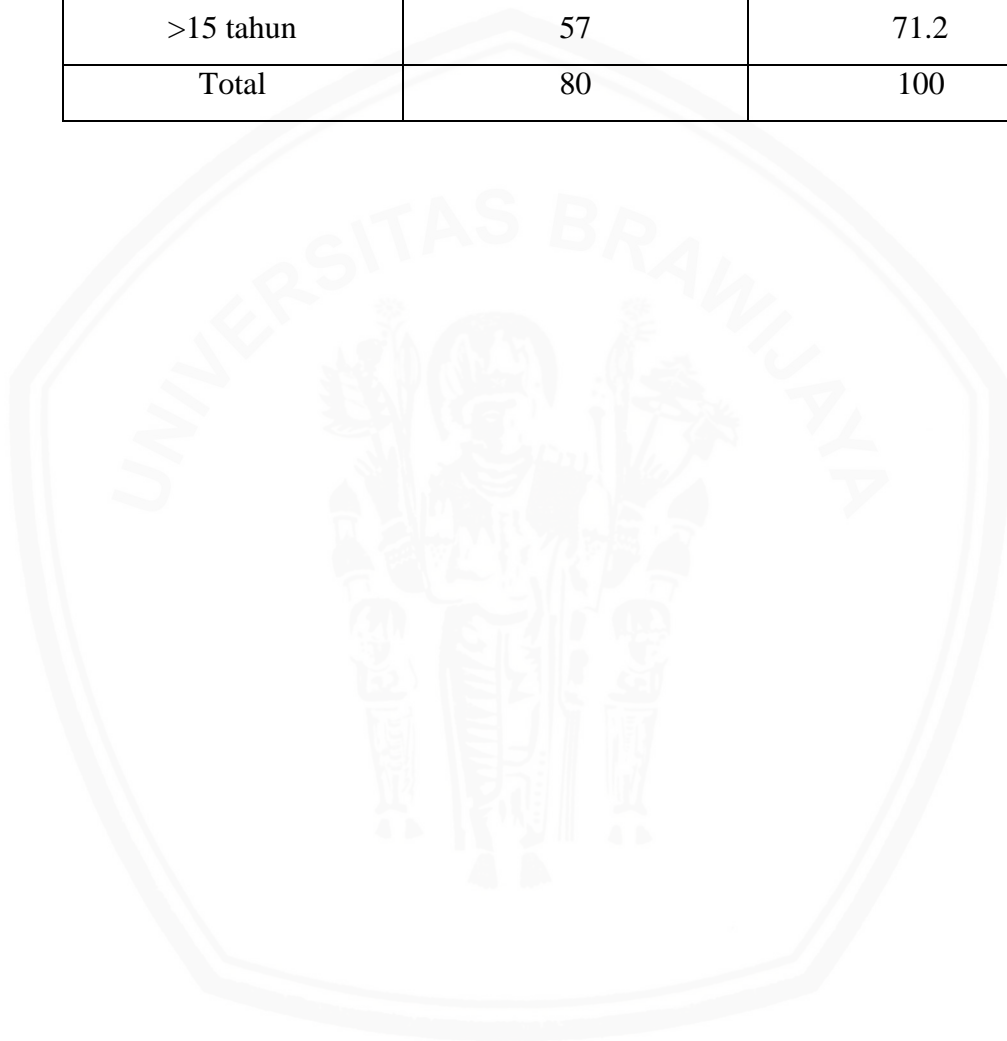
Lampiran 6 : Distribusi Frekuensi Jumlah Anak Responden

Jumlah Anak	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak ada	4	5
1-2 anak	62	77,5
3-4 anak	14	17,5
≥ 5 anak	-	-
Total	80	100



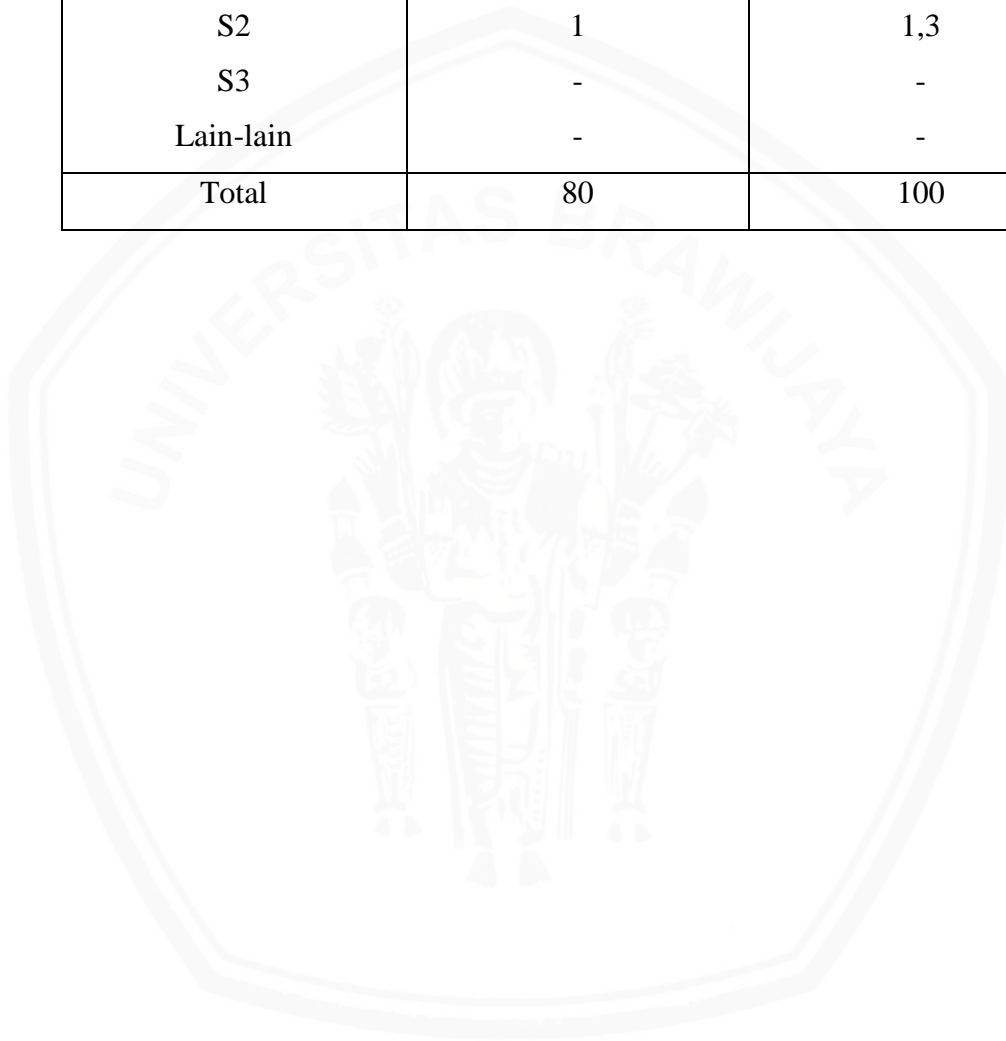
Lampiran 7 : Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
0-5 tahun	3	3,8
6-10 tahun	4	5
11-15 tahun	16	20
>15 tahun	57	71.2
Total	80	100



Lampiran 8 : Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	4	5
SMA	69	86,2
S1	6	7,5
S2	1	1,3
S3	-	-
Lain-lain	-	-
Total	80	100



Lampiran 9 : Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Otoriter (X)

Indikator	Item	Frekuensi										Mean	
		STS		TS		RR		S		SS		Item	Indikator
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X ₁	X _{1.1}	0	0	3	3,8	29	36,2	40	50	8	10	3,66	3,08
	X _{1.2}	0	0	10	12,5	27	33,7	39	48,7	4	5	3,46	
	X _{1.3}	3	3,7	42	52,5	27	33,7	7	8,8	1	1,3	2,51	
	X _{1.4}	1	1,3	34	42,5	24	30	19	23,7	2	2,5	2,84	
	X _{1.5}	1	1,3	24	30	24	30	30	37,5	1	1,3	3,06	
	X _{1.6}	0	0	29	36,2	26	32,5	24	30	1	1,3	2,96	
X ₂	X _{2.1}	2	2,5	37	46,3	24	30	17	21,2	0	0	2,70	2,76
	X _{2.2}	0	0	41	51,3	33	41,2	6	7,5	0	0	2,56	
	X _{2.3}	0	0	10	12,5	30	37,5	34	42,5	6	7,5	3,45	
	X _{2.4}	1	1,3	25	31,5	32	40	20	25	2	2,5	2,96	
	X _{2.5}	13	16,3	46	57,5	17	21,2	4	5	0	0	2,15	
X ₃	X _{3.1}	38	3,8	49	61,2	20	25	8	10	0	0	2,41	2,05
	X _{3.2}	9	11,2	51	63,8	9	11,2	10	12,5	1	1,3	2,29	
	X _{3.3}	7	8,8	59	73,7	8	10	6	7,5	0	0	2,16	
	X _{3.4}	5	6,2	55	68,8	14	17,5	6	7,5	0	0	2,26	
	X _{3.5}	11	13,7	56	70	5	6,2	8	10	0	0	2,13	
	X _{3.6}	7	8,8	55	68,7	11	13,7	7	8,8	0	0	2,23	
	X _{3.7}	15	18,8	49	61,2	11	13,7	5	6,3	0	0	2,08	
	X _{3.8}	3	3,8	52	65	16	20	9	11,2	0	0	2,39	
	X _{3.9}	9	11,3	53	66,2	16	20	2	2,5	0	0	2,14	
	X _{3.10}	6	7,5	27	33,8	22	27,5	25	31,2	0	0	2,83	
Grand Mean												2,63	2,63

10 : Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional Karyawan (Y)

Indikator	Item	Frekuensi										Mean	
		STS		TS		RR		S		SS		Item	Indikator
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Y ₁	Y _{1.2}	0	0	11	13,7	14	17,5	50	62,5	5	6,3	3,61	3,81
	Y _{1.2}	0	0	3	3,37	18	22,5	35	43,8	24	30	4,00	
Y ₂	Y _{2.1}	2	2,5	12	21,3	7	8,7	37	46,2	17	21,3	3,63	3,57
	Y _{2.2}	0	0	22	27,5	8	10	38	47,5	12	15	3,50	
Y ₃	Y _{3.1}	0	0	4	5	16	20	43	53,7	17	21,3	3,91	3,88
	Y _{3.2}	0	0	5	6,3	14	17,5	50	62,5	11	13,7	3,84	
Grand Mean												3,75	3,75



Lampiran 11 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Otoriter	Komitmen OK
N		80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	55.22	22.49
	Std. Deviation	7.920	3.939
Most Extreme Differences	Absolute	.121	.124
	Positive	.121	.076
	Negative	-.086	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		1.078	1.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.195	.167

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

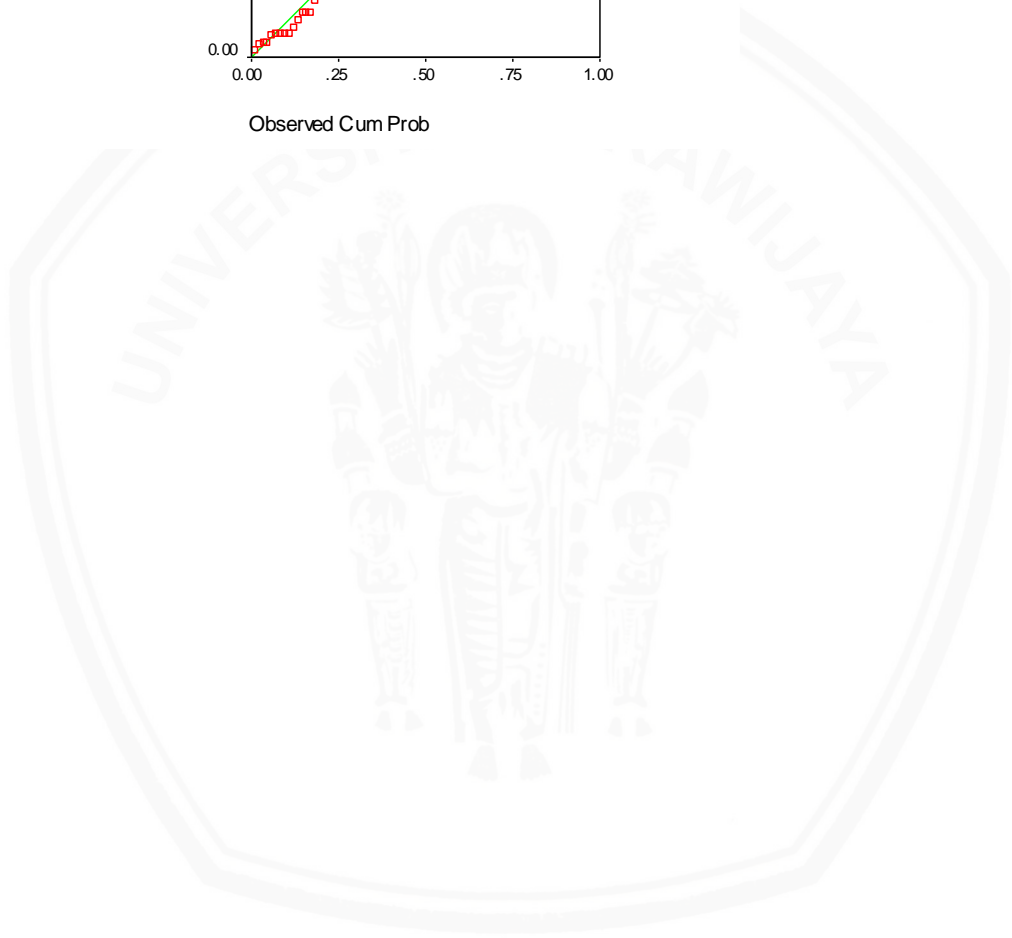
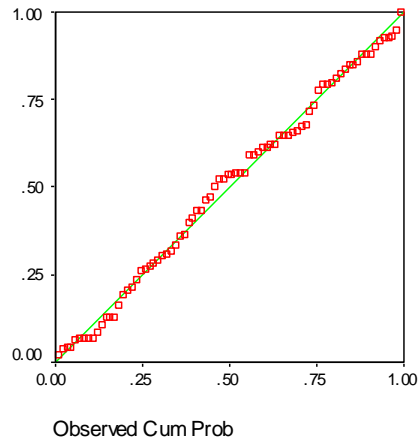
		Standardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99365073
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.048
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.541
Asymp. Sig. (2-tailed)		.932

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standard

Dependent Variable: Komitmen OK



Lampiran 12 : Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.654 ^a

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Otoriter
 b. Dependent Variable: Komitmen OK

Lampiran 13 : Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Otoriter	1.000	1.000

- a. Dependent Variable: Komitmen OK

Lampiran 14 :Uji Heteroskedastisitas

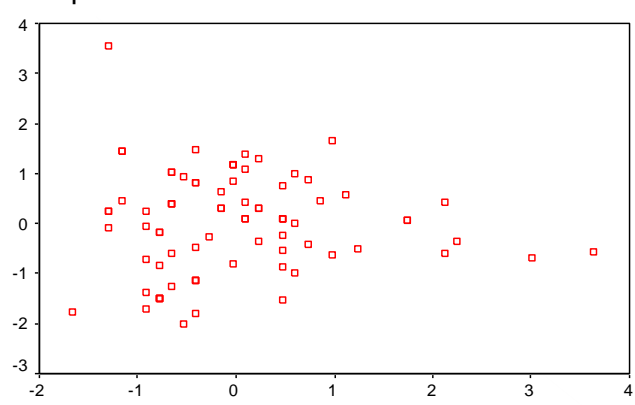
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.789	.068		11.636	.000
	Kepemimpinan Otoriter	.0007	.001	.067	.594	.554

a. Dependent Variable: ABSRESID

Scatterplot

Dependent Variable: Komitmen OK



Regression Standardized Predicted Value



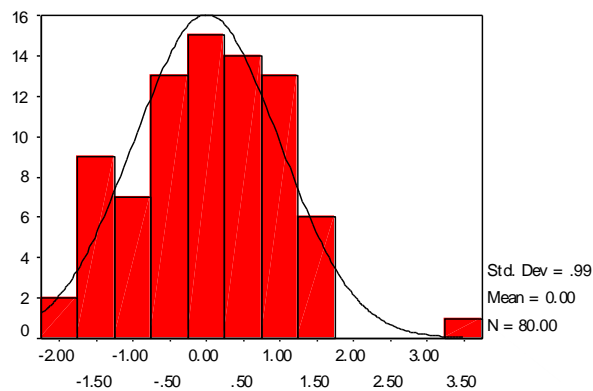
Lampiran 15 : Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Otoriter	80	42	84	55.22	7.920
Komitmen OK	80	13	30	22.49	3.939
Valid N (listwise)	80				

Histogram

Dependent Variable: Komitmen OK



Regression Standardized Residual

Lampiran 16 : Regresi Linier Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.401	.393	3.069

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Otoriter

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491.188	1	491.188	52.140	.000 ^a
	Residual	734.800	78	9.421		
	Total	1225.988	79			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Otoriter

b. Dependent Variable: Komitmen OK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.102	2.432		2.098	.039
	Kepemimpinan Otoriter	.315	.044	.633	7.221	.000

a. Dependent Variable: Komitmen OK

Lampiran 17 : Foto Peneliti di Markas KODIM 0811 Tuban



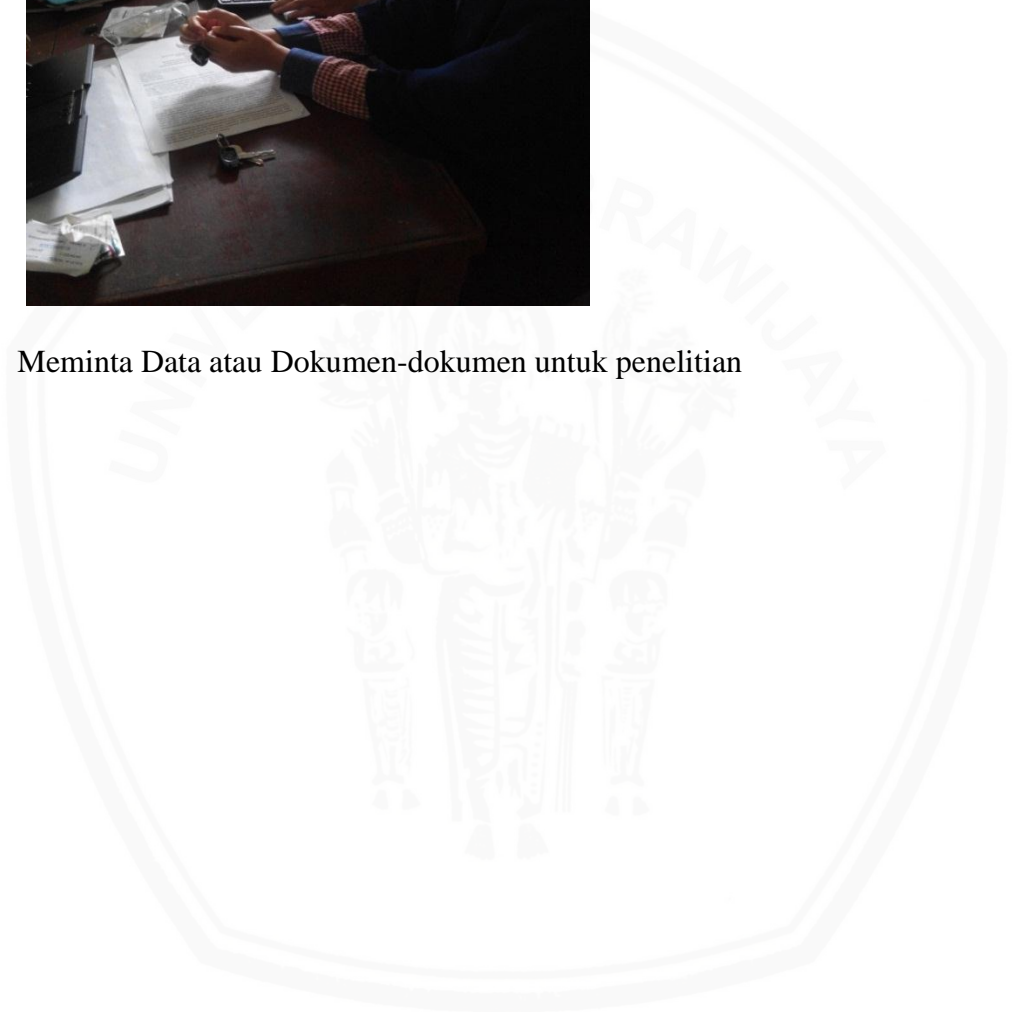
Pengisian Kuesioner ASN dan TNI-AD Markas KODIM 0811 Tuban



Menjelaskan Tata Cara Pengisian Kuesioner ASN dan TNI-AD Markas KODIM 0811 Tuban



Meminta Data atau Dokumen-dokumen untuk penelitian



Lampiran 18 : Kuesioner

KUESIONER

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i
Aparatur Sipil Negara (ASN) dan TNI Markas Komando Distrik Militer 0811
Tuban
Di Tempat

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama : Fina Septiana Nurul Hidayah
Fakultas : Ilmu Administrasi Bisnis
Universitas : Brawijaya Malang
Judul / Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Otoriter Terhadap Komitmen
Organisasional Anggota Organisasi (Studi pada Anggota
Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban)

Bersama ini saya bermaksud melakukan penelitian melalui penyebaran kuesioner di Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban. Tujuan dari penelitian yang saya lakukan ini adalah untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi) sebagai syarat kelulusan pada Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.

Saya menjamin kerahasiaan semua data yang telah terkumpul dan data tersebut hanya akan saya gunakan untuk kepentingan akademis. Setiap jawaban yang Bapak /Ibu berikan merupakan bantuan yang tak ternilai harganya. Apabila ada pernyataan yang kurang berkenan, saya memohon maaf yang sebesar-besarnya. Atas perhatian dan kerjasamanya saya sampaikan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Fina Septiana Nurul Hidayah

Nama :

Usia : < 20 tahun 30 – 45 tahun
 20 – 30 tahun > 45 tahun

Status : Sudah Menikah / Belum Menikah*

Jumlah anak : 0 3 – 4
 1 – 2 > 4

Lama bekerja : 0 – 5 tahun 11 – 15
 6 – 10 tahun > 16 tahun

Tingkat Pendidikan : SMP S2
 SMA S3
 S1 Lain – lain.....

*) coret salah satu

Keterangan :

SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 R = Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

Berikan tanda (√) pada jawaban yang Anda pilih!

A. KEPEMIMPINAN OTORITER

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Otoriter Keras						
1	Pemimpin saya memiliki sifat yang tepat dan seksama dalam pengambilan keputusan					
2	Semua keputusan sesuai dengan prinsip yang dimiliki oleh pemimpin saya					
3	Pemimpin saya memiliki sifat keras dan kaku dalam memimpin					
4	Pemimpin saya tidak pernah mau mendelegasikan (menyerahkan) otoritas kepada orang lain					
5	Pemimpin saya bersikap baik terhadap orang-orang yang patuh pada dirinya					
6	Pemimpin saya bertindak keras terhadap orang-orang yang tidak patuh pada dirinya					
Otoriter Lembut / Baik						
7	Pemimpin saya selalu didera oleh perasaan-perasaan <i>nonkonformistis</i> (tindakan yang tidak mentaati nilai dan norma yang berlaku)					

8	Pemimpin saya hanya mentolelir kepatuhan yang sesuai dengan perintah dan prinsip-prinsip yang diciptakan sendiri					
9	Pemimpin saya bersikap loyal terhadap anggota-anggotanya					
10	Pemimpin saya mau berkorban terhadap anggotanya, asal anggotanya bersedia patuh, tidak boleh meminta/menuntut, dan tidak boleh memilih, harus menyukai semua pemberian dan ketentuannya					
11	Pemimpin saya memaksa semua pihak untuk menerima dan menyukai pendirian, kemauan, dan "kebijaksanaannya" (yang tidak bijaksana)					
Otoriter Inkompeten						
12	Pemimpin saya memiliki sifat ingin mendominasi orang					
13	Pemimpin saya selalu ingin berkuasa mutlak					
14	Pemimpin saya sering bersikap tiranik (sikap yang selalu memaksakan kehendak tanpa memberi peluang untuk melakukan pertimbangan)					
15	Pemimpin saya selalu membuat kekeliruan dalam bertindak maupun mengambil keputusan					
16	Pemimpin saya tidak imbang jiwanya, tingkah laku, perbuatan, sikap, pujian, dan ucapannya bergantung pada emosi / <i>impuls</i> sesaat (<i>sangat impulsif</i>)					
17	Pemimpin saya selalu berkuasa, namun senantiasa bimbang dan merasa tidak pasti dalam bertindak maupun mengambil keputusan					
18	Pemimpin saya selalu mengangkat pegawai dengan karakter lemah yang mau memujinya					
19	Perintah yang diberikan oleh pemimpin saya tidak sesuai dengan keterbatasan sarana yang ada					
20	Pemimpin saya sering memberikan tugas-tugas yang berat di luar kemampuan anggotanya					
21	Pemimpin saya memaksa anggota agar mematuhi semua komando					

B. KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)						
22	Kondisi Kerja dalam organisasi sesuai dengan keinginan saya sebagai anggota (<i>Job Conditions</i>)					
23	Harapan saya sebagai anggota dapat terpenuhi (<i>Met Expectations</i>)					

Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)					
24	Saya sebagai anggota bertahan menjadi anggota organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain (<i>Benefits Acorued</i>)				
25	Saya sebagai anggota bertahan menjadi anggota organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain (<i>Jobs Available</i>)				
Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)					
26	Komitmen saya sebagai anggota timbul dari nilai-nilai dalam diri/ karena adanya kesadaran dari dalam diri(<i>Personal Values</i>)				
27	Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang seharusnya dilakukan/ wajib dilakukan oleh saya sebagai anggota (<i>Felt Obligations</i>)				

Terima kasih banyak atas kesediaannya untuk mengisi angket ini, semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu sekalian.

Lampiran 19 : Curriculum Vitae

CURICULUM VITAE**DATA PRIBADI**

Nama	: Fina Septiana Nurul Hidayah	
Tempat, Tgl Lahir	: Tuban, 8 September 1995	
Jenis Kelamin	: Perempuan	
Agama	: Islam	
Usia	: 23 Tahun	
Golongan Darah	: AB	
Kewarganegaraan	: Indonesia	
Status	: Belum Menikah	
Alamat Sekarang	: Dsn. Krajan Rt/Rw 02/04 Prunggahan Kulon Kec. Semanding Tuban	
Telephone	: 085727298911	
Email	: finaseptiananurulhidayah@gmail.com	

PENDIDIKAN TERAKHIR

Pendidikan Terakhir	: S1-Universitas Brawijaya
NIM	: 145030201111116
Program Studi	: Ilmu Administrasi Bisnis
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi/Jurnal	: Pengaruh Kepemimpinan Otoriter Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan (Studi Pada Pegawai Markas Komando Distrik Militer 0811 Tuban)
Tahun Jurnal	: 2018

RIWAYAT PENDIDIKAN

Formal	
Tahun 2002 - 2008	: SDN PRUNGGAHAN 1 TUBAN
Tahun 2008 - 2011	: SMPN 6 TUBAN
Tahun 2011 - 2014	: SMAN 2 TUBAN (IPS)
Tahun 2014 - 2018	: Universitas Brawijaya

INFORMASI TAMBAHAN

Tempat Magang	: PT Semen Indonesia (Persero) Tbk
Sertifikat	: IT, Anggota Divisi LO (Expo Kewirausahaan Mahasiswa Indonesia Ke-7), dan Peserta Seminar Nasional "Leader Vision"