

**“HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN PABRIK
(Kasus Bagian Pulp Making 9 PT. Indah Kiat Perawang)**

Oleh:

Febrina Yutri Aviesha

Febrina93@yahoo.com

Pembimbing: Kasmiruddin

**Jurusan Ilmu Administrasi-Prodi Administrasi Bisnis-
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Kampus Bina Widya Jl. HR. Soebrantas Km. 12,5
Simpang Baru Pekanbaru 28293 – Telp/Fax (0761) 63277**

ABSTRACT

The issue of the application of leadership style is a major problem in determining the success of the company. To the PT. Indah Kiat section Pulp Making 9 Perawang is a private company engaged in the production of paper, if notice of the company is likely to use the leadership style of telling. The problem in this company as a result of labour turn over in particular, which resulted in losses to the company. Employees are one of the most important factors of production in the company. Without employees, the company would be difficult to achieve the goals that have been set.

One phenomenon that describes the organizations lack of commitment by employees of the Pulp Making 9 PT. Indah Kiat Perawang is can be seen from labour turn over (LTO).

The results of the study can be concluded as follow: Application of leadership style that includes the indicators telling, selling, participating, delegating to the PT. Indah Kiat section Pulp Making 9 categorized agree, this indicates that the style of leadership in the company can be received by the employee with either.

In connection with the organizational commitment of employees to the leadership style treatment of employees with good leadership it will certainly lead to better the commitment of subordinates, however the statement of four indicators leadership style used in this study turned out to respondents is inconsistent, still there are respondents who disagree and neutral.

For the implementation of the leadership style to the PT. Indah Kiat section Pulp Making 9 more appropriate to use the leadership style of selling. For employee commitment to the organization is basically good or approved, just still a lot that needs to be improved in order to reduce labour turn over in employees. While the relationship of leadership style and organizational commitment of employees is basically strong with reason when leadership style performed by using force selling.

Keywords : leadership style , organizational commitment , telling , selling

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah perusahaan pastinya terdapat sumber daya manusia yang mendukung di belakangnya. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus mempunyai kriteria seperti terampil, bertanggung jawab, disiplin, dan juga dapat menguasai bidang yang akan ditanganinya. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan berpengaruh dalam berdirinya sebuah perusahaan, karena perkembangan suatu perusahaan atau maju mundurnya sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Dengan sangat pentingnya sumber daya manusia di dalam perusahaan, maka perusahaan dituntut untuk memiliki pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang kompeten yang dapat mempengaruhi karyawannya agar selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Karena kepemimpinan dapat dijadikan sebagai salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi atau perusahaan tersebut.

Persoalan penerapan gaya kepemimpinan merupakan permasalahan yang besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Dengan demikian, pimpinan sering menghadapi kendala dalam menjalankan tugasnya, antara lain sulitnya karyawan menerima perubahan, tidak menerima nasehat dan kritikan, kurang berusaha, kurang memiliki semangat kekeluargaan dan bersikap negatif.

Adanya gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas, kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Melalui kepemimpinan, seorang atasan akan mempengaruhi dan membimbing bawahannya agar bekerja dengan baik.

Jika gaya kepemimpinan seorang pemimpin sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam organisasi atau unit kerja, maka akan membuat iklim kerja semakin kondusif dan pada akhirnya komitmen karyawan dalam perusahaan tersebut terbentuk bahkan meningkat.

Perkembangan industri pulp dan kertas dunia mengalami perkembangan yang signifikan dalam bidang teknologi dan sumber daya. Perkembangan tersebut merupakan tantangan bagi negara-negara berkembang seperti Indonesia, hal ini karena Indonesia memiliki bahan baku yang sangat berlimpah. Perkembangan industri pulp dan kertas tersebut dapat dilihat juga dari perkembangan konsumsi pulp dan kertas yang terus meningkat.

Industri pulp dan kertas adalah industri yang mengolah kayu sebagai bahan dasar untuk memproduksi pulp, kertas, papan dan produk berbasis selulosa lainnya. Pulp adalah hasil pemisahan serat dari bahan baku berserat (kayu maupun non kayu) melalui berbagai proses pembuatannya (mekanis, semikimia, kimia).

Pada PT Indah Kiat terdapat Pulp Production Division yang terbagi lagi menjadi 3 Departemen

yaitu Pulp Making 1 Departemen dibagi menjadi dua yakni Pulp Making 1 section dan Pulp Making 2 section, selanjutnya yang kedua ada Pulp Making 2 Departemen dibagi lagi menjadi dua yakni Pulp Making 8 section dan Pulp Making 9 section, dan yang ketiga yaitu Pulp Machine Departemen dibagi menjadi dua yaitu Pulp Machine 1 section dan Pulp Machine 2 section. Setiap divisi dapat dibedakan karena pabrik dan juga proses pembuatannya pun berbeda.

Hasil produksi pada bulan Desember 1996 pabrik pulp (Pulp Making 9) berproduksi komersial dengan kapasitas 1600 adt/hari sehingga kapasitas total menjadi 4100 adt/hari. Pada bulan November 1997 pulp making 9 beroperasi dengan kapasitas 1600 ton/hari.

Pada tahun 2006-2007 pulp making 9 memodifikasi proses chip feeding dengan menambah IMPBIN sehingga kapasitas produksi bertambah menjadi 3500 adt/hari. Yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Pulp Making 9 PT. Indah Kiat .Indah Kiat Perawang. Karena pada karyawan Pulp Making 9 PT. Indah Kiat ini terlihat gejala adanya kurangnya komitmen karyawan yang rendah pada organisasi yang bisa dilihat dari tingkat masuk dan keluar karyawan dan tingginya tingkat karyawan kena sanksi. Dari adanya pekerjaan yang begitu memerlukan adanya tingkat komitmen yang tinggi dari karyawan maka perlu adanya pengawasan yang ketat dari Sumber: *PT.Indah Kiat Pulp & Paper Perawang, 2014*

Pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat jumlah karyawan bagian Pulp

pimpinan, untuk itu perusahaan ini ada kemungkinan lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan *Telling* dimana memiliki ciri-ciri Tinggi tugas yang diberikan dan rendahnya hubungan antara pemimpin dan bawahan, Pemimpin memberikan perintah khusus kepada bawahan, Pengawasan dilakukan secara ketat, Pemimpin menerangkan kepada bawahan apa yang harus dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan, kapan harus dilaksanakan, dan dimana pekerjaan itu harus dilakukan. Apabila hal ini tetap saja terus dibiarkan terjadi maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut tentunya sangat memerlukan peran pemimpin dengan gaya kepemimpinannya untuk meningkatkan rasa komitmen organisasi agar pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan pun dapat tercapai dengan sebagaimana mestinya. Jumlah karyawan Pulp Making 9 PT. Indah Kiat dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1:
Jumlah Karyawan Bagian PM 9 Pada PT. Indah Kiat Pulp Making 9 Perawang

No	Tempat	Jumlah
	PM-9 Section Head	2
2	Staff Office	4
3	Shift Leader	4
4	Vice Shift Leader	35
	Jumlah	43

Making 9 PT. Indah Kiat .Indah Kiat yang seluruhnya berjumlah 43 orang. Penempatan karyawan Pulp Making 9 PT. Indah Kiat terdiri pada PM-9

section head yaitu terdiri dari 2 seksi yaitu kepala seksi dan wakil kepala seksi,serta staff jajarannya yaitu pada staff office, shift leader,dan vice shift leader.

Salah satu fenomena yang menggambarkan rendahnya

komitmen organisasi karyawan bagian Pulp Making 9 PT. Indah Kiat .Indah Kiat Perawang adalah bisa dilihat dari keluar dan masuk *labour turn over* (LTO) pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Labour Turn Over Karyawan Bagian PM 9
Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang

Tahun	Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Karyawan Akhir Tahun	Persentase (%)
2010	47	6	-	53	-
2011	53	4	3	56	5,50
2012	56	4	4	56	7,14
2013	56	-	10	46	19,60
2014	46	-	3	43	6,74

Sumber : *PT.Indah Kiat Pulp & Paper Perawang, 2014*

Tingkat *labour turn over* karyawan pada tabel 1.2 diatas menimbulkan pertanyaan mengapa pada setiap tahunnya ada saja karyawan yang keluar dari perusahaan? Maka disini diperlukan peran pemimpin untuk meminimalisirnya agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas sebagai latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk mengadakan serangkaian penelitian lebih lanjut guna mengetahui fakta yang terjadi di lapangan dan menuangkan dalam proposal yang berjudul: **“Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi (Kasus Karyawan Bagian PULP making 9 Pt. Indah Kiat Perawang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dibuat suatu perumusan masalah sebagai berikut:

”Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi pada karyawan PM 9 PT.Indah Kiat Perawang?”

Landasan Teori

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan di pimpin. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditentukan (Manulang dan Marihot, 2001).

George R. Terry mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan (aktivitas) untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkam mencapai tujuan organisasi (Thoha, 2007).

Jadi kepemimpinan merupakan kemampuan lebih yang dimiliki seseorang (baik dalam organisasi atau tidak) untuk mempengaruhi orang-orang yang ada dalam lingkungannya agar mereka bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan si pemimpin.

Teori Kepemimpinan

Membahas mengenai kepemimpinan, maka terlebih dahulu harus membahas teori-teori kepemimpinan. **Rivai (2006)** membagi teori kepemimpinan dalam beberapa bagian, yaitu:

Rivai (2004) mengungkapkan ada empat model kepemimpinan situasional, yaitu: Model Kepemimpinan Kontingensi menurut Fred E. Fielder, model Partisipasi Pemimpin oleh Vroom dan Yetton, model Jalur-Tujuan (Path Goal Model) oleh Robert J. House, dan model Kepemimpinan Situasional Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard.

Model Kepemimpinan Kontingensi menurut Fred E. Fielder Dalam teori ini pemimpin dalam memperagakan kepemimpinannya tidak berpedoman pada salah satu pola perilaku dari waktu ke waktu melainkan didasarkan pada analisis manajer setelah ia mempelajari situasi tertentu, lalu melakukan pendekatan yang tepat.

Fielder menghubungkan perilaku kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi oleh pemimpin pada suatu saat. Fielder beranggapan bahwa dalam situasi yang berbeda diperlukan pendekatan yang berbeda demi tercapainya efektivitas. Model kepemimpinan ini mengungkapkan tiga variabel utama yang menentukan suatu situasi yang menguntungkan

dan tidak menguntungkan bagi pemimpin yaitu:

Hubungan antara pemimpin dengan anggota kelompok,

Derajat struktur tugas yang ditugaskan berdasarkan kelompok untuk dilaksanakan, Kedudukan atau posisi kewenangan pemimpin berdasarkan kewenangan formal yang dimiliki.

Dalam bukunya **Sutarto (2001)** Hersey dan Blanchard membedakan empat gaya kepemimpinan, yaitu:

Memberitahukan (Telling) Ini merupakan gaya kepemimpinan dengan ciri-ciri:

Tinggi tugas yang diberikan dan rendahnya hubungan antara pemimpin dan bawahan.

Pemimpin memberikan perintah khusus kepada bawahan.

Pengawasan dilakukan secara ketat Pemimpin menerangkan kepada bawahan apa yang harus dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan, kapan harus dilaksanakan, dan dimana pekerjaan itu harus dilakukan.

Menjajakan (Selling)

Ini merupakan gaya kepemimpinan dengan ciri-ciri:

Tinggi tugas dan tinggi hubungan antara pemimpin dan bawahan.

Pemimpin menerangkan keputusan kepada bawahan dan bekerjasama dalam menyelesaikan masalah.

Pemimpin memberi kesempatan untuk penjelasan agar bawahan dapat memahaminya.

Pemimpin masih banyak melakukan pengarahan agar dapat dimengerti oleh bawahan.

Pemimpin mulai melakukan komunikasi dua arah.

Partisipasi (Participating)

Ini merupakan gaya kepemimpinan dengan ciri-ciri:

Kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pemimpin dan bawahan dalam keadaan seimbang.

Pemimpin dan bawahan saling memberikan gagasan.

Komunikasi dua arah semakin meningkat, pemimpin makin mendengarkan secara intensif terhadap bawahannya.

Pemimpin dan bawahan bersama-sama membuat keputusan dan bekerjasama dalam pemecahan masalah. Delegasi (Delegating)

Ini merupakan gaya kepemimpinan dengan ciri-ciri:

Pemimpin mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan bawahan, dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan seluruhnya kepada bawahan selanjutnya bawahan diberi hak untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan.

Bawahan diberi wewenang untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan keputusan sendiri, sebab mereka dianggap memiliki kecakapan dan dapat dipercaya memikul tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengelola dirinya sendiri.

Jadi dengan demikian jika perusahaan PT. Indah Kiat yang menyesuaikan dengan teori kondisi perusahaan yang berjalan saat ini kalau kepemimpinan yang dianut oleh PT. Indah Kiat adalah dalam perusahaan terjadi komunikasi satu arah akan terjadi pimpinan membatasi peranan bawahan, karena bawahan melaksanakan tugas berdasarkan perintah pimpinan. Dan juga semua pekerjaan bawahan

berada dibawah pengawasan pimpinan.

Rivai (2004) mengungkapkan ada tiga tipe pokok kepemimpinan, yaitu: Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan.

Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Pada Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil.

Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang mewujudkan pada jenjang dan di dalam unit masing-masing.

Tipe Kepemimpinan Diktator

Tipe kepemimpinan ini memegang kekuasaan mutlak, tidak terbatas dan menggunakan kekuasaan sekehendak hatinya.

Tipe Kepemimpinan Birokratis

Tipe kepemimpinan ini pemimpin yang selalu berpegang teguh pada peraturan, kebijakan dan prosedur kerja yang berlaku pada perusahaan.

Komitmen Organisasi

Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut **Sri Kuntjoro** mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan loyalitas serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, yang dinyatakan seorang pegawai terhadap organisasinya.

lain itu **Griffin** mengungkapkan dalam **Sutrisno (2011)** bahwa komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Dimensi Komitmen Organisasi

Berdasarkan berbagai definisi mengenai komitmen terhadap organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merefleksikan tiga dimensi utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan

beban moral untuk terus berada dalam organisasi.

Komitmen afektif

Keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi, anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

Komitmen kelanjutan

Komitmen berdasarkan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi.

komitmen normative menggambarkan perasaan keterkaitan untuk terus berada dalam organisasi

Teori-teori Dasar Komitmen Organisasi

Macam-macam Komitmen Organisasi

Komitmen dibedakan menjadi dua yaitu komitmen internal dan eksternal.

Komitmen Internal

Merupakan komitmen yang berasal dari diri karyawan untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimiliki.

Pemberdayaan sangat terkait dengan komitmen internal karyawan. Proses pemberdayaan akan berhasil bila ada motivasi dan kemauan yang kuat untuk mengembangkan diri dan memacu kreativitas individu dalam menerima tanggung jawab yang lebih besar.

Komitmen Eksternal

Dibentuk oleh lingkungan kerja, komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap

penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para karyawan. Peran supervisor sangat penting dalam menentukan timbulnya komitmen ini karena belum adanya suatu kesadaran individual atas tugas yang diberikan.

Membangun Komitmen Organisasi

Sutristno (2011)

mengungkapkan dari konsep teori organisasi, telah dijelaskan bahwa komitmen organisasi itu merupakan hal yang penting bagi organisasi terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi, diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya. Berikut ini sejumlah cara yang digunakan untuk membangun komitmen tersebut berdasarkan empat kategori teori tersebut.

Dalam teori sosialisasi kelompok, idealnya satu organisasi sudah menuntut komitmen organisasi sejak pertama masuk sehingga efisiensi biaya dapat ditekan, dan aktivitas organisasi tidak terganggu oleh adanya loyalitas. Namun untuk melakukan hal tersebut tidak mudah. Karena sistem seleksi atau rekrutmen untuk mengukur komitmen itu belum mampu mendeteksi adanya komitmen untuk mengukur komitmen itu belum mampu mendeteksi adanya komitmen ini dan komitmen ini dapat berubah seiring dengan perkembangan zaman.

Bila metode observasi gagal mendeteksi, komitmen kerja bisa dibangun melalui sosialisasi kelompok. Upaya ini akan berhasil manakala para anggota memiliki kecocokan value dengan organisasi.

Namun bila pertemuan kepentingan antara anggota dan kelompok belum dicapai, maka komitmen masih akan rendah, dan bahkan bisa berbuntut terjadinya konflik internal.

Dalam teori pertukaran sosial, komitmen organisasi akan bisa dicapai apabila apa yang diberikan organisasi sesuai dengan apa yang dituntut anggotanya, dan sebaliknya apa yang diharapkan organisasi sesuai dengan besarnya kontribusi anggota. Dengan prinsip ini, maka komitmen akan dicapai apa bila sejak awal rekrutmen dan kontrak. Oleh karena itu, kesepakatan reward dan cost antara kedua belah pihak menjadi dasar terbangun tidaknya komitmen organisasi.

Komitmen organisasi akan bersifat dinamis bila teori kategorisasi diri digunakan untuk menjelaskannya. Karena kategorisasi diri ini setiap saat berubah seiring dengan perubahan anggota untuk mengidentifikasikan dirinya pada kelompok. Meskipun kategorisasi diri itu selalu terjadi dalam organisasi, komitmen organisasi akan bisa dibangun melalui proses similarisasi sifat antar-anggota.

C. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah dilakukan terkait dengan gaya kepemimpinan terkait dengan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi:

Marrena Mohamad, Norhasni Zainal Abidin Ismi Arif Ismail, dan Azizan Asmuni (2011) dalam jurnalnya yang berjudul "Tinjauan Gaya Kepemimpinan Dengan Komitmen Organisasi" mengemukakan bahwa adanya hubungan yang kuat antara gaya

kepemimpinan dengan komitmen organisasi.

Wahyu Widiarti (2013) telah melakukan penelitian skripsi dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Komitmen Organisasi (studi pada bagian administrasi PT. INECDA Plantation Rengat ”. Dan kesimpulannya adalah ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi pada karyawan. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan seseorang maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada karyawan, sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan seseorang maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada karyawan.

. Hipotesis

“Di duga ada hubungan Gaya Kepemimpinan (X) dengan Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan bagian PULP MAKING 9 PT. INDAH KIAT .Indah Kiat Pulp & Paper Perawang”

Konsep Operasional dan Teknik Pengukuran

Konsep Operasional

Untuk menghindari keraguan dan kesalahpahaman dalam pengertian konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan batasan-batasan tentang konsep operasional untuk memudahkan pembahasannya, yaitu sebagai berikut:

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku karyawan untuk diarahkan kepada tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang cenderung digunakan oleh

pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan perilaku karyawannya untuk diarahkan kepada tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini terdiri dari:

Memberitahukan (*telling*), yaitu perilaku yang cenderung dimana pemimpin Pulp Making 9 PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang menentukan peran dan mengarahkan karyawannya.

Menjajarkan (*selling*), yaitu perilaku yang cenderung dimana pemimpin Pulp Making 9 PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang memberikan pengarahan, juga berusaha melalui komunikasi dua arah agar bawahan ikut serta dalam perilaku yang diinginkan oleh pemimpin tersebut.

Mengikutsertakan (*participating*), perilaku yang cenderung dimana pemimpin Pulp Making 9 PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang mengikutsertakan bawahannya dalam mengambil keputusan dan kebijakan organisasi. Mendelegasikan (*delegating*), yaitu perilaku yang cenderung dimana pemimpin PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang mendelegasikan wewenang pada bawahannya dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugasnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Komitmen Organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen Organisasi dalam penelitian ini terdiri dari:

Komitmen afektif, yaitu keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.

Komitmen kelanjutan, yaitu komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Komitmen normatif, yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dan mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item – total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Maka item pertanyaan tersebut valid (Riduwan & Sunarto, 2007).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar

dari 0,60 (Riduwan & Sunarto, 2007).

Metodologi Penelitian

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper, yang berlokasi di Jalan Raja Minas Perawang Km 26, Desa Pinang Sebatang, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak Sri Indrapura, Propinsi Riau. Adapun penulis mengambil PT. Indah Kiat Perawang sebagai objek penelitian karena PT. Indah Kiat Perawang merupakan sektor industri yang menjadi moto penggerak perekonomian dominan di perawang dan juga sektor andalan bagi kabupaten siak sehingga pantas disebut daerah industri, dan juga perusahaan pabrik kertas yang sudah cukup lama berdiri, yaitu dari tahun 1975.

Jenis dan Sumber Data

Adapun sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder.

Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden baik melalui wawancara (interview) dan penyebaran angket (kuisisioner) yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang.

Data Skunder

Yaitu data dan informasi yang diperoleh dari bentuk yang telah jadi dari perusahaan atau dari lembaga yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Seperti jumlah karyawan, daftar kena sanksi, dan lain-lain.

2. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang di teliti dan terdiri atas sejumlah individu, baik yang terbatas (*finite*) maupun yang tidak terbatas (*infinite*) (Sumarni dan Wahyuni, 2006).

Responden penelitian ini merupakan semua karyawan bagian Pulp Making 9 PT. Indah Kiat . Indah Kiat Pulp & Paper Perawang yang berjumlah 43 orang. Sehingga jumlah populasi sama dengan jumlah responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penyelesaian penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara
2. Daftar pertanyaan (*Quesioner*)

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dilapangan, akan disusun dan disajikan dalam bentuk tabel serta dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan dilakukan analisis statistik, yaitu dengan mengaplikasikan program komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 16.0 sehingga pekerjaan tabulasi, perhitungan statistik dan penarikan kesimpulan dapat dilakukan dengan efisien dan efektif menggunakan regresi linear sederhana.

Regresi linear sederhana adalah untuk menganalisis hubungan dan pengaruh secara linier antara variabel dependen dengan variabel independen. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi , maka

persamaan regresinya adalah sebagai berikut (Priyatno, 2009;135) :

$$Y = a + bX$$

korelasi nilai R dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Tabel 6 : Pedoman Tingkat Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2004;183)

Sedangkan koefisien determinasi disimbolkan dengan R^2 . Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi terkoreksi atau model regresi maka model yang didapatkan akan semakin baik.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang diperlukan untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hal ini didapat dengan melakukan Uji t. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t table dengan t hitung. Dimana t hitung diperoleh dari hasil output program SPSS. Sementara t tabel dilihat dengan derajat bebas n-k, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel yang digunakan. Adapun rumus t hitung adalah sebagai berikut (Elcom, 2010;120) :

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

Dimana : t = nilai t_{hitung}

n = Jumlah sampel

r = koefisien korelasi

Adapun rumus hipotesis statistiknya :

H_0 : Gaya Kepemimpinan tidak ada hubungan dengan komitmen Organisasi

H_a : Gaya Kepemimpinan ada hubungan dengan komitmen Organisasi Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Pembahasan dan hasil penelitian

Hubungan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi

(Kasus Pulp Making 9 PT. Indah Kiat Pabrik Kertas PT. Indah Kiat Perawang)

Analisis Gaya Kepemimpinan Bagian Pulp Making 9 PT. Indah Kiat Perawang

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau karyawannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Pemimpin yang efektif dalam

menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki.

Dari keterangan di atas maka penulis mencoba untuk melihat indikator penelitian gaya kepemimpinan yang terdiri dari 4 sub variabel, yaitu *telling*, *selling*, *participating*, dan *delegating*. Dimana dari masing-masing indikator diajukan 4 pertanyaan sehingga total keseluruhan pertanyaan berjumlah 16 pertanyaan. Dari pertanyaan yang diajukan diharapkan dapat di lihat sejauh mana tanggapan responden (karyawan Pulp Making 9 PT. Indah Kiat) dari PT. Indah Kiat Perawang terhadap gaya kepemimpinan yang telah mereka terima selama ini. Gambaran mengenai gaya kepemimpinan tersebut dijelaskan dengan teknik interval sehingga tanggapan responden bisa dikategorikan sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju, dan tidak setuju.

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan maka berikut ini adalah rekapitulasi tanggapan responden mengenai hasil penelitian dan dapat di lihat pada tabel 3.9 berikut ini:

Tabel 3.9
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan yang
Diberikan Pada Karyawan Bagian Pulp Making 9 PT. Indah Kiat Perawang

No	Sub Variabel	Kategori Jawaban					Jumlah
		SS (5)	S (4)	N (3)	KS (2)	TS (1)	
1	Gaya Kepemimpinan <i>Telling</i>	55 34% 275	82 48% 328	28 16% 84	7 4% 14	- - -	172 100% 701
2	Gaya Kepemimpinan <i>Selling</i>	15 27% 355	42 41% 280	33 14% 72	15 12% 42	3 6% 10	172 100% 759
3	Gaya Kepemimpinan <i>Participating</i>	51 30% 255	73 42% 292	38 22% 114	7 4% 14	3 2% 3	172 100% 675
4	Gaya Kepemimpinan <i>Delegating</i>	54 31% 270	77 45% 308	20 12% 60	4 2% 8	- - -	172 100% 646
	Jumlah	175	274	119	33	6	607
	Skor	1155	1208	330	78	9	2780
Kriteria Penilaian: Setuju							

Sumber: *Data Olahan Penelitian, 2014*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa Jumlah skor responden dari 16 butir pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan adalah 2780. Dalam pengklasifikasian jumlah skor dalam gaya kepemimpinan sebesar 2780 yang berada pada rentang **2341-2891** atau kriteria setuju atau baik dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang cocok dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan selling. Hal ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan PT. Indah Kiat Perawang sudah sesuai dengan gaya kepemimpinan selling dimana gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku yang penting, yang

dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan menjadi anggota suatu organisasi. komitmen karyawan pada organisasi adalah daya relatif dari

seperti: Tinggi tugas dan tinggi hubungan antara pemimpin dan bawahan, Pemimpin menerangkan keputusan kepada bawahan dan bekerjasama dalam menyelesaikan masalah, Pemimpin memberi kesempatan untuk penjelasan agar bawahan dapat memahaminya, Pemimpin masih banyak melakukan pengarahan agar dapat dimengerti oleh bawahan, Pemimpin mulai melakukan komunikasi dua arah, yang sesuai dengan tingkat kematangan dan kemampuan karyawan.

Analisis Komitmen Organisasi pada Pulp Making 9 PT. Indah Kiat Perawang

keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Dijelaskan pula bahwa secara konseptual, komitmen karyawan

ditandai oleh tiga faktor: (Luthans, 2006)

Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu,
Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi,

Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan maka berikut ini adalah tanggapan responden mengenai pelaksanaan rekapitulasi hasil penelitian pada tabel 3.13 berikut ini:

Tabel 3.13:

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan yang Diberikan Pada Karyawan Pulp Making 9 PT. Indah Kiat PT. Indah Kiat Perawang

No	Sub Variabel	Kategori Jawaban			Jumlah		
		SS (5)	S (4)	N (3)	KS (2)	TS (1)	
1	Komitmen Afektif	42 33% 210	49 38% 196	3 2% 9	24 19% 48	11 8% 11	43 100% 474
2	Komitmen Kelanjutan	24 19% 129	34 26% 136	44 34% 132	24 19% 48	3 2% 1	43 100% 446
3	Komitmen Normatif	24 19% 120	31 24% 124	59 46% 177	15 12% 30	- - -	43 100% 451
	Jumlah	90 23%	114 29%	106 27%	63 16%	14 4%	387
	Skor	450	456	318	126	14	1364

kriteria Penilaian: setuju

Sumber: *Data Olahan Penelitian, 2014*

Jumlah skor responden atas 9 butir pertanyaan pada variabel komitmen organisasi adalah 1364. Jika dilihat dari skor yang diperoleh dari hasil rekapitulasi berada pada rentang 1320-1630 dengan kategori setuju. Hal ini menandakan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan masih dalam taraf yang biasa-biasa saja. Sehingga masalah tersebut sangat memerlukan peran pemimpin perusahaan untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi, agar kinerja karyawan semakin meningkat dan tujuan perusahaan juga dapat tercapai dengan baik.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Pulp Making 9 PT. Indah Kiat PT. Indah Kiat Perawang

**Uji Validitas dan Reliabilitas
Uji Validitas**

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini, validitas dari kuisioner gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi adalah sejauh mana kuisioner ini mampu mengukur gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi pada karyawan Pulp Making 9 PT. Indah Kiat PT. Indah Kiat Perawang.

Uji validitas dilakukan dengan teknik *Corrected Item-Total Correlation* yaitu mengkorelasikan antara skor item dengan tota item, kemudian melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi atau dengan kata lain membandingkan r tabel dengan r hitung. r hitung dapat dilihat pada tabel *Output Item-Total Statistic* pada

kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Untuk $n = 43$ didapatkan r tabel sebesar 0,301. Butir pertanyaan dinyatakan valid apabila bernilai positif dan nilai r hitung $>$ r tabel.

Berikut hasil uji validitas terhadap tiap item pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan (X) :

Tabel 3.14
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
P1	0,769	0,301	Valid
P2	0,797	0,301	Valid
P3	0,826	0,301	Valid
P4	0,804	0,301	Valid
P5	0,756	0,301	Valid
P6	0,753	0,301	Valid
P7	0,718	0,301	Valid
P8	0,705	0,301	Valid
P9	0,816	0,301	Valid
P10	0,877	0,301	Valid
P11	0,813	0,301	Valid
P12	0,685	0,301	Valid
P13	0,751	0,301	Valid
P14	0,732	0,301	Valid
P15	0,732	0,301	Valid
P16	0,788	0,301	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas terhadap 16 item pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan (X) menunjukkan semua nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga semua item pertanyaan

dinyatakan valid dan layak digunakan.

Selanjutnya dapat dilihat hasil dari uji validitas terhadap tiap butir pertanyaan pada

variabel komitmen organisasi (Y) sebagai berikut :

Tabel 3.15
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
P1	0,904	0,301	Valid
P2	0,521	0,301	Valid
P3	0,451	0,301	Valid
P4	0,895	0,301	Valid
P5	0,901	0,301	Valid
P6	0,889	0,301	Valid
P7	0,914	0,301	Valid
P8	0,917	0,301	Valid
P9	0,907	0,301	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas terhadap 9 item pertanyaan pada variabel komitmen organisasi (Y) menunjukkan semua nilai r hitung > r tabel, sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan.

Uji Reliabilitas

Apabila suatu alat ukur telah dinyatakan valid, maka tahap berikutnya adalah mengukur reliabilitas dari alat. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam

mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Teknik pengukuran yang digunakan adalah dengan metode *Cronbach Alpha*, dimana suatu kuisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* tiap item pertanyaan dapat dilihat dari hasil keluaran SPSS pada tabel *Item-Total Statistics* pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted*. Pada tabel berikut dapat dilihat hasil uji reliabilitas terhadap 43 responden dengan penghitungan menggunakan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 3.16
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Item	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Nilai Batas <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
P1	0,952	0,60	Reliabel
P2	0,951	0,60	Reliabel
P3	0,950	0,60	Reliabel
P4	0,951	0,60	Reliabel
P5	0,954	0,60	Reliabel
P6	0,952	0,60	Reliabel
P7	0,954	0,60	Reliabel
P8	0,954	0,60	Reliabel

P9	0,951	0,60	Reliabel
P10	0,950	0,60	Reliabel
P11	0,951	0,60	Reliabel
P12	0,954	0,60	Reliabel
P13	0,952	0,60	Reliabel
P14	0,953	0,60	Reliabel
P15	0,953	0,60	Reliabel
P16	0,951	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Dari tabel hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS, terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* untuk tiap butir pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan (X) lebih besar dari 0,60. Hasil ini menunjukkan kalau

tiap butir pertanyaan dalam kuisisioner tersebut reliabel.

Selanjutnya, pada tabel berikut dapat dilihat hasil uji reliabilitas variabel komitmen organisasi (Y) terhadap 43 responden sebagai berikut :

Tabel 3.17
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Item	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Nilai Batas <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
P1	0,935	0,60	Reliabel
P2	0,960	0,60	Reliabel
P3	0,954	0,60	Reliabel
P4	0,934	0,60	Reliabel
P5	0,934	0,60	Reliabel
P6	0,934	0,60	Reliabel
P7	0,934	0,60	Reliabel
P8	0,935	0,60	Reliabel
P9	0,934	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Dari tabel hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS, terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* untuk tiap butir pertanyaan pada variabel komitmen

organisasi (Y) lebih besar dari 0,60. Hasil ini menunjukkan kalau tiap butir pertanyaan dalam kuisisioner tersebut reliabel

Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel

dependen. Koefisien korelasi dikatakan kuat jika nilai R berada di atas 0,5 dan mendekati nilai 1. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel

dependennya. Nilai *R square* adalah nol sampai dengan satu. Apabila nilai *R square* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai *R square*, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam

menjelaskan variasi variabel dependen semakin terbatas.

Pada tabel berikut dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi pada karyawan Pulp Making 9 PT. Indah Kiat PT. Indah Kiat Perawang :

Tabel 3.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.701	.694	4.412

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Pada tabel di atas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan, dimana nilai R sebesar 0,838 yang menunjukkan bahwa korelasi atau

hubungan antara gaya kepemimpinan (variabel dependen) dengan komitmen organisasi (variabel

independen) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat.

Nilai *R Square* adalah sebesar 0,701 yang artinya gaya kepemimpinan memberikan sumbangan pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Pulp Making 9 PT. Indah Kiat PT. Indah Kiat Perawang sebesar 70,1%. Hal ini juga memperlihatkan besarnya sumbangan pengaruh yang diberikan variabel gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dibandingkan dengan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji t

Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan, maka dilakukan uji t. Adapun rumus hipotesis statistiknya :
Ho : Gaya Kepemimpinan tidak ada hubungan dengan komitmen Organisasi

Ha : Gaya Kepemimpinan ada hubungan dengan komitmen Organisasi

Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n - 2$ atau $43 - 2 = 41$. Hasil yang diperoleh untuk t tabel adalah

sebesar 2,020. Selanjutnya, dengan menggunakan program SPSS maka

didapatlah nilai t hitung yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.19
Hasil Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.772	4.382		-2.458	.018
	GAYA KEPEMIMPINAN	.666	.068	.838	9.814	.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber

:

Data

Olahan

SPSS, 2014

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -10,681 + 0,666X$$

Dari persamaan regresi diatas diketahui konstanta sebesar -10,772 menyatakan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan bernilai 0 maka komitmen organisasi pada karyawan secara konstan bernilai -10,772.

Gaya kepemimpinan (X) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,666 dan bertanda positif, hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1% gaya kepemimpinan dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah, maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

Dari hasil keluaran program SPSS di atas didapatkan nilai t hitung sebesar 9,814. Jadi t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel, yaitu $9,814 > 2,020$.

Dengan didapatkannya t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis yang diajukan penulis yaitu "Diduga ada hubungan Gaya Kepemimpinan (X) dengan Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan Pulp Making 9

PT. Indah Kiat PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang" dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Penerapan Gaya Kepemimpinan yang meliputi dari Indikator Telling, Selling, Participation, dan Delegating pada PT. Indah Kiat Bagian Pulp Making 9 di kategorikan setuju, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan dapat diterima oleh karyawan dengan baik. Berkaitan dengan komitmen organisasi pada karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang , perlakuan pimpinan kepada karyawan dengan baik maka tentunya akan menimbulkan komitmen yang baik pula dari bawahan, akan tetapi dari 16 pernyataan dari 4 indikator gaya

kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini ternyata tanggapan responden tidak konsisten, masih ada tanggapan responden yang kurang setuju dan netral. Untuk penerapan gaya kepemimpinan pada PT. Indah Kiat bagian Pulp Making 9 lebih cocok menggunakan gaya kepemimpinan Selling.

Untuk komitmen organisasi karyawan pada perusahaan bagian Pulp Making 9 PT. Indah Kiat Perawang dikategorikan setuju, artinya karyawan memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan, namun hal ini tidak berarti gaya kepemimpinan di perusahaan PT. Indah Kiat sudah sangat baik, karena jika dilihat dari Sembilan indikator pernyataan pada komitmen organisasi karyawan jawaban responden tidak konsisten pada jawaban sangat setuju maupun setuju melainkan dari lima alternatif pilihan hampir semua ada tanggapan. Ini menunjukkan masih adanya karyawan yang belum menunjukkan komitmen yang tinggi kepada perusahaan.

Hubungan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi karyawan bagian Pulp Making 9 PT. Indah Kiat dari hasil olah data yang menggunakan SPSS memiliki hubungan yang kuat, artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan PT. Indah Kiat bagian Pulp Making 9 Perawang mampu meningkatkan Komitmen organisasi karyawan.

Saran:

Agar kepemimpinan dapat berjalan lebih baik lagi, sebaiknya pimpinan lebih meningkatkan kepiawaian terhadap gayanya dalam hal menerangkan keputusan dan

memberikan kesempatan penjelasan, agar dapat terealisasinya suatu bentuk gaya kepemimpinan *Selling* yang seutuhnya.

Agar karyawan memiliki komitmen lebih baik lagi, sebaiknya kebijakan ataupun sikap yang di lontarkan pemimpin harus lebih di matangkan kembali khususnya dalam hal kepuasan akan rekan kerja serta kepuasan dengan atasan itu sendiri, disini seharusnya pemimpin dituntut untuk agar dapat lebih peka terhadap bawahan, hal ini nantinya berguna sebagai penunjang kelayakan karyawan terhadap perusahaan.

Dengan kuatnya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi, maka pimpinan sebaiknya harus lebih bisa meningkatkan kualitas mereka dalam menerapkan sikap-sikap yang menjadi kelemahan mereka dalam hal ini yaitu, untuk gaya kepemimpinannya terdiri dari menerangkan keputusan, memberikan kesempatan penjelasan,

DAFTAR PUSTAKA

- Luthans Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi Copyright.
- Manulang M & Manulang Marihot. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Maryoto Susilo. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Mohamad Mareena dkk. 2011. Tinjauan Hubungan gaya Kepemimpinan Dengan Komitmen Organisasi. Explanasi Vol.6 No.1.

Riduwan & Sunarto. 2007. Pengantar Statistika. Bandung: Alfabeta

Rivai. 2004. Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rizadinata & Suhariadi Fendy. 2013 Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Divisi Produksi PT. Gunawan Dian Jaya Stel Surabaya. Jurnal Psikologi Industri & Organisasi vol.02 No.1.

Samsudin Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Saydam Gouzali. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pendekatan Mikro. Jakarta: Percetakan Kresna Prima Persada.

Sugiyono. 2010. Metode penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta

Sumarni Murti & Wahyuni Salamah.2006. Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi Offset.

Sutrisno Edy. 2011. Budaya Organisasi. Jakarta: Bencana Predana Media Group.

Thoha Miftah.2007. Prilaku Organisasi Konsep Dasar & Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.