

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, OTORITER,  
DAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP LOYALITAS  
KARYAWAN PADA PT. KARUNIA BERLIAN  
MAKMUR CABANG GORONTALO**

**Oleh:**

**NADYARSA R. ALAM  
E21.14.144**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2021**

## **HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKTRATIS, OTORITER DAN TRANSFORMASIOANL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. KARUNIA BERLIAN MAKMUR CABANG GORONTALO**

**Oleh**

**NADYARSA R. ALAM  
E21.14.144**

## **SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana**

**Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal**

**Gorontalo, 01 Mei 2021**

**PEMBIMBING I**



**Syamsul, SE., M.Si  
NIDN: 0921108502**

**PEMBIMBING II**



**Sri Meike Jusup, SE., MM  
NIDN: 0903058101**

## HALAMAN PERSETUJUAN

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKTRATIS, OTORITER DAN TRANSFORMASIOANL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. KARUNIA BERLIAN MAKMUR CABANG GORONTALO

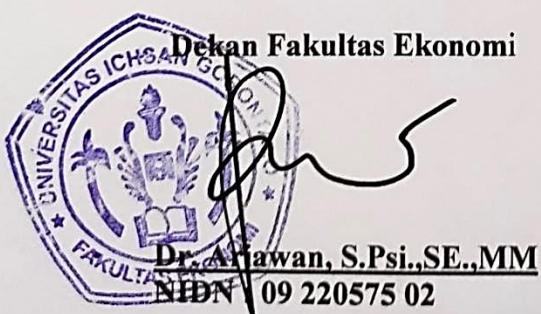
OLEH :

NADYARSA R. ALAM  
E2114144

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Musafir, SE., M.Si
2. Agus Susanto Naue, SE., M.Si
3. Syaiful Pakaya, SE., MM
4. Syamsul, SE., M.Si
5. Sri Meike Jusup, SE., MM

Mengetahui



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan secara acuan dalam naska dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Gorontalo, 01 Mei 2021  
Yang membuat pernyataan



( Nadyarsa R. Alam )  
NIM : E21.14.144

## **ABSTRACT**

### **NADYARSA R. ALAM. E2114144. THE EFFECT OF DEMOCRATIC, AUTHORITARIAN, AND TRANSFORMATIONAL TYPE OF LEADERSHIP ON THE EMPLOYEES' LOYALTY AT THE GORONTALO BRANCH OFFICE OF PT KARUNIA BERLIAN MAKMUR**

*The research aims at finding out the simultaneous effect of the democratic, authoritarian and transformational type of leadership on the employees' loyalty at the Gorontalo Branch Office of PT. Karunia Berlian Makmur. It applies a quantitative method. The primary data collection is done through questionnaires tested through validity and reliability test. The analysis method used is path analysis. The result of the first test indicates that the variable of democratic (X1), authoritarian (X2), and transformational (X3) type of leadership simultaneously contributes a positive and significant effect on the employees' loyalty (Y) at the Gorontalo Branch Office of PT. Karunia Berlian Makmur by 0.606 or 60.6%. The result of the second hypothetical test demonstrates that the democratic type of leadership (X1) partially gives a positive and significant effect on the employees' loyalty at the Gorontalo Branch Office of PT. Karunia Berlian Makmur by 0.339 or 33.9%. The result of the third test indicates that the authoritarian type of leadership (X2) has a negative and significant effect on the employees' loyalty at the Gorontalo Branch Office of PT. Karunia Berlian Makmur by -0.033 or -3.3%. The result of the fourth hypothetical test shows that the transformational type of leadership (X3) partially gives a positive and significant effect on the employees' loyalty at the Gorontalo Branch Office of PT. Karunia Berlian Makmur by 0.258 or 25,8%.*

*Keywords:* type of leadership, democratic, authoritarian, transformational, loyalty



## ABSTRAK

### **NADYARSA R. ALAM. E21.14.144. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, OTORITER, DAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. KARUNIA BERLIAN MAKMUR CABANG GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis (X1), Otoriter (X2), dan Transformasional (X3) secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan Demokratis (X1), Otoriter (X2), dan Transformasional (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo yaitu sebesar 0,606 atau 60,6%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan Demokratis (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo yakni sebesar 0,339 atau 33,9%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan otoriter (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo yakni sebesar -0,033 atau -3,3%. Hasil pengujian keempat menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo yakni sebesar 0,243 atau 25,8%.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Demokratis, Otoriter, dan Transformasional, dan Loyalitas



## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### **“MOTO”**

Sesungguhnya jika kamu bersukur, pasti Kami akan menambah (nikmat)  
kepadamu  
Dan jika kamu mengingkari (nikmat), maka sesungguhnya azabku amat pedih  
(QS. Ibrahim: 7)

Cinta tidak butuh pengorbanan  
Ketika anda merasa telah berkorban untuk yang anda cintai  
Itu bukan cinta, tapi Balas Jasa  
(NADYARSA R. ALAM)

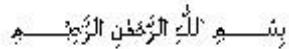
### **“PERSEMBAHAN”**

Bismillahirrahmannirrahiim  
Alhamdulillahirabbil`alamin

Atas Rahmat Allah dengan rasa syukur, haru dan bangga kupersembahkan karya  
ini sebagai ungkapan rasa cinta dan terimakasihku atas doa yang tidak pernah  
putus, keringat perjuangan pantang menyerah orang tuaku  
Ibuku Nisma A. Kalamunting, cinta pertamaku. Sosok ibu pekerja keras serta  
guru yang tegas dan bijak dalam membesarkan dan mendidikku.  
Ayahku Rudy S. Alam, sosok ayah yang paham dalam mengarahkan cara berpikir  
dan menghadapi permasalahan hidup serta selalu membimbing dalam pergaulan.  
Dan kepada kakakku Ryma Sanjaya R. Alam, S.Pd, adik-adikku Audyarsa R.  
Alam, Cien Awalyah R. Alam, Cein Sfityah R. Alam terima kasih selalu  
memberikan doa dan dukungan dalam setiap apa yang saya kerjakan.  
Terima kasih untuk keluarga dan semua pihak yang telah membantu dan  
mendoakanku.

**ALMAMATER TERCINTA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
TEMPATKU MENIMBA ILMU  
2021**

## KATA PENGANTAR



Assalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah kepada seluruh ciptaan-Nya yang ada di dunia. Shalawat serta salam cinta dan kasih saya haturkan kepada kekasih Allah dan kekasihku manusia yang terlahir mulia Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahilia ke zaman yang beradab. Selanjutnya penulis kembali menyampaikan syukur yang tak terhingga Kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Otoriter dan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo”

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai macam pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada Muhamad Ichsan Gaffar.,SE.,M.AK selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke., M.Si selaku selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan, S.Psi SE,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Ardiwansyah Nanggong.,SE,M.Sc selaku wakil dekan I, Ibu Nurhayati Olii, SE.,MM selaku Wakil Dekan II Bapak Syaiful Pakaya.,SE.MM Selaku Wakil Dekan III, Ibu Eka Zahra Solikahan.,SE.MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Bapak Syamsul,SE.,M,SI

selaku pembimbing I dan Sri Meike Jusup, SE.,MM selaku pembimbing II yang selalu memberikan saran bagi penulis, staff dan dosen dilingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mendidik penulis hingga dapat menyelesaikan studi di kampus tercinta ini.

Akhir kata penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan, karena kita manusia tidak luput dari kekhilafan, maka kritik serta saran sangat dibutuhkan demi kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini.

Gorontalo, 01 Mei 2021

(NADYARSA R. ALAM)  
E21.14.144

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAK .....	vi
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viv
 <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	 <b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....</b>	 <b>8</b>
2.1 Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 Gaya Kepemimpinan .....	8
2.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis .....	11
2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis .....	14
2.1.4 Pengertian Gaya Kepemimpinan Otoriter .....	15
2.1.5 Indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter.....	16
2.1.6 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	17
2.1.7 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	18
2.1.8 Pengertian Loyalitas Karyawan.....	20
2.1.9 Indikator Loyalitas Karyawan .....	21
2.1.10 Penelitian Terdahulu .....	22
2.2 Kerangka Pemikiran.....	23
2.3 Hipotesis.....	24
 <b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....</b>	 <b>26</b>
3.1 Objek Penelitian.....	26
3.2 Metode Penelitian .....	26
3.2.1 Metode yang digunakan .....	26

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	27
3.2.3 Populasi Dan Sampel .....	29
3.2.4 Jenis dan sumber data .....	30
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	32
3.2.7 Metode Analisis Data .....	36
3.2.8 Pengujian Hipotesis .....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	39
1.1.1 Sejarah Singkat PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo .....	39
1.1.2 Struktur Organisasi .....	40
1.2 Hasil Penelitian .....	41
1.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	41
1.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian.....	43
1.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
1.2.4 Analisis Data Statistik.....	53
1.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>64</b>
<b>5.1</b> Kesimpulan.....	64
<b>5.2</b> Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>68</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	27
Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner.....	29
Tabel 3.3 Koefisien Korelasi.....	34
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	42
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan lama Kerja .....	43
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor .....	44
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Gaya kepemimpinan Demokratis(X1).....	45
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2).....	46
Tabel 4.8 Tanggapan Responden tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) .....	48
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Loyalitas karyawan (Y) .....	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya kepemimpinan demokratis (X1) .....	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya kepemimpinan Otoriter (X2).....	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) .....	52
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Loyalitas karyawan (Y).....	53
Tabel 4.14 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Loyalitas karyawan (Y)....	55

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 3.1 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	36
Gambar 4.1 Struktur OrganisasiPT. Karunia Berlian Makmur.....	40
Gambar Hubungan Antar Variabel dan Pengaruh Langsung.....	54

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuisioner/Angket Penelitian.....	68
Lampiran 2 Data Ordinal Dan Data Interval.....	74
Lampiran 3 Deskriptif Variabel Penelitian .....	82
Lampiran 4 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	86
Lampiran 5 Uji Hipotesis` .....	93
Lampiran 6 R Tabel Dan F Tabel .....	95
Lampiran 7 F-Tabel.....	96
Lampiran 8.Jadwal Penelitian .....	97
Lampiran 9 Surat Keterangan Penelitian .....	98
Lampiran 10 Surat Balasan Penelitian .....	99
Lampiran 11 Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi.....	100
Lampiran 12 Hasil Turnitin.....	101

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pesatnya perkembangan dan kemajuan teknologi di era globalisasi berdampak sangat besar terhadap sumber daya organisasi, khususnya sumber daya manusia dalam organisasi. Dengan demikian, organisasi sangat penting dalam mengambil langkah-langkah atau upaya menyelaraskan sumber daya manusia dengan kemajuan teknologi, sehingga sumber daya manusia tersebut kemudian dapat dimanfaatkan oleh para pemikir, perencana, pelaksana, dan sekaligus pengawas untuk menjalankan tugas-tugas organisasi.

Setiap organisasi harus melakukan upaya bersama untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan harapan semua tujuan organisasi dapat tercapai sepenuhnya. Salah satu sumber daya yang organisasi miliki adalah sumber daya manusia. Karena kenyataannya sumber daya manusia adalah aset besar yang dimiliki organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dari sebuah organisasi karena dalam penerapan strategi dan teknologi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting dalam menjaga kemampuan beradaptasi perusahaan dari waktu ke waktu karena ketidak pastian perubahan.

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada tingkat loyalitas karyawannya terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat penting bagi perusahaan karena akan sangat sulit bagi perusahaan untuk tumbuh tanpa karyawan dengan loyalitas yang tinggi. Perusahaan harus berusaha

untuk menjaga dan mengembangkan loyalitas karyawan agar dapat bertahan, walaupun dalam keadaan sulit, terlebih lagi untuk meningkatkan loyalitas karyawan ketika pertumbuhan perusahaan sedang menurun atau tidak stabil. Karyawan akan meragukan kemampuan perusahaan untuk membayar karyawan, karena mereka tidak percaya perusahaan dapat digunakan sebagai jaminan langsung. Oleh karena itu, karyawan yang tidak loyal akan berusaha mencari pekerjaan yang lebih menjamin hidupnya, tetapi karyawan yang sudah sangat loyal akan terus bekerja secara maksimal.

Menurut Antoncic dalam Sungkono, (2017) loyalitas karyawan kepada suatu perusahaan diukur dari kepercayaan karyawan terhadap tujuan perusahaan, menerima tujuan mereka sebagai bisnis sendiri untuk kebaikan bersama, dan terus mengabdi pada perusahaan. Karyawan yang sangat menikmati pekerjaan yang dilakukan akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan sangat penting untuk keberhasilan organisasi ini. Loyalitas karyawan berarti bahwa seseorang siap mengejar kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan imbalan apa pun.

Loyalitas karyawan akan tercipta jika gaya kepemimpinan dalam perusahaan dapat diterima oleh karyawan. Dengan kata lain, loyalitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya sangat di pengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan dalam perusahaan. Karena bisa bertindak jika dipimpin oleh setiap pemimpin. Setiap pemimpin memiliki karakter dan perilaku yang unik dalam memimpin bawahannya. Kepemimpinan itu sendiri harus memiliki caranya sendiri dalam mempengaruhi bawahan yang biasa disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Tjiptono dalam Pasla,.dkk, (2015) bahwa gaya

kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Menurut Ranupandojo (Marfuah & Ruzikna, 2015) gaya kepemimpinan di antaranya adalah gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, bebas, dan kharismatik. Sedangkan menrutu Robbins (Elyas, 2017) jenis gaya kepemimpinan terdiri dari gaya kepemimpinan kharismatik, transformasional, transaksional, autentik dan melayani. Dari teori gaya kepemimpinan tersebut penulis mengambil tiga gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan demokratis menurut Ranupandojo (Lauritta, 2017) merupakan salah satu cara pemimpin mengajak bawahannya untuk bernegosiasi tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya, dan setiap keputusan selalu didasarkan pada keputusan bersama. Menurut Carton (Wandawi, 2018), gaya kepemimpinan otoriter dilandasi oleh kekuatan dan paksaan yang harus diperhatikan, dengan eksekutif selalu ingin berperan sebagai pemain tunggal. Setiap pesanan dan kebijakan dibuat tanpa berkonsultasi dengan penandatangan. Menurut Robbins (Elias, 2017) Gaya kepemimpinan yang berubah adalah model gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk mengejar kepentingannya sendiri dan menentukan pemimpin yang dapat memberikan dampak yang mendalam dan luar biasa pada pengikut mereka.

PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo adalah perusahaan yang bergerak di bidang smart phone yang menyediakan tenaga penjualan dalam mendsitribusikan produk smartphone Realme. PT. Karunia Berlian Makmur

Cabang Gorontalo memperkenalkan dan memasarkan produk-produk Realme kepada konsumen sehingga memberikan penjualan kepada perusahaan.

Adapun fenomena yang terjadi pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo adalah adanya indikasi penurunan tingkat loyalitas karyawan, sebagaimana hasil wawancara penulis di kantor PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo dengan Bapak Mohamad Fadlika A. Rahmola S.H selaku Trainer yang banyak berintraksi dengan seluruh karyawan di PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo, mengemukakan bahwa pada dasarnya belum terdapat pengukuran terkait dengan loyalitas karyawan, akan tetapi dapat dilihat dari cara karyawan dalam bekerja. Selama ini, indikasi penurunan loyalitas karyawan dalam bekerja dapat dilihat pada saat terdapat pekerjaan-pekerjaan tambahan, misalnya pada akhir bulan menjelang *closing* itu karyawan di haruskan untuk tetap lebih lama tinggal di toko, akan tetapi terdapat pula karyawan yang harusnya masih berada di toko tapi sudah pulang sehingga beberapa pemilik Toko mulai Komplain. Selain itu, terdapat pula karyawan yang tidak capai target yang diberikan.

Permasalahan loyalitas karyawan yang dihadapi oleh PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo diduga di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Dari hasil wawancara di peroleh informasi bahwa PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo sudah beberapa kali berganti pimpinan, hal ini sangat memperkuat dugaan penulis bahwa indikasi menurunnya loyalitas karyawan disebabkan gaya kepemimpinan oleh pimpinan PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Otoriter, dan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis (X1), Otoriter (X2), dan Transformasional (X3) secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis (X1) secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan otoriter (X2) secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X3) secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh

## Kepemimpinan Demokratis, Otoriter, dan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan

### 1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis (X1), Otoriter (X2), dan Transformasional (X3) secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis (X1) secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter (X2) secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X3) secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu gaya kepemimpinan demokratis, otoriter dan transformasional dan loyalitas karyawan

## 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo.

## 3. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapakan dapat menambah wawasan peneliti dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khusunya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Gaya Kepemimpinan**

Setiap organisasi bisa bergerak jika dipimpin oleh seorang pemimpin.

Setiap pemimpin memiliki karakter dan perilaku yang unik dalam memimpin bawahannya. Kepemimpinan itu sendiri harus memiliki caranya sendiri dalam mempengaruhi bawahannya. Menurut Sunyoto dan Burhanuddin (2015), kepemimpinan adalah proses memobilisasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama yang tidak memaksa. Dengan demikian, kehadiran seorang pemimpin akan sangat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya bersama bawahannya. Sedangkan, menurut Tjiptono dalam Pasla,.dkk, (2015) bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Pemimpin memiliki karakteristik, keterampilan, sikap, perilaku dan kepribadian yang unik dan khas, sehingga yang membedakan mereka dari perilaku dan gaya orang lain, dapat dijelaskan di sini bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh orang tersebut untuk mencoba memengaruhi perilaku orang lain. "Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memilih atau menggunakan untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota atau bawahan suatu organisasi". Gaya-gaya ini dapat

berubah berdasarkan hasrat, kekuatan, atau semacam masalah atau arah (Sayyid, Utami, & Faisa, 2013)

Berdasarkan pemahaman tentang gaya kepemimpinan yang dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa ketika seorang pemimpin berusaha mempengaruhi orang lain, itu adalah sistem perilaku yang konsisten yang ditunjukkan dan diketahui oleh pihak lain.

Menurut Ranupandojo (Marfuah & Ruzikna, 2015) gaya yang diharapkan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, diantaranya yaitu:

1. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang didasarkan pada kekuasaan absolut. Seorang pemimpin otoriter memimpin pengikutnya dengan berfokus pada tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Di satu sisi, pengambilan keputusan adalah pemimpin otoriter yang berpikir bahwa dia lebih mengenal dirinya sendiri daripada yang lain. Setiap keputusan dianggap benar dan pengikut harus mengikuti keputusan itu.

2. Kepemimpinan demokratis / partisipatif

Kepemimpinan demokratis merupakan salah satu cara kepemimpinan demokratis yang mengajak bawahannya berdiskusi tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Setiap keputusan selalu berdasarkan keputusan bersama seorang pemimpin demokratis sering kali berhubungan dengan bawahannya.

### 3. Pemerintahan bebas / kepemimpinan laissez faire

Gaya kepemimpinan ini memainkan peran pasif, menyerahkan semua upaya kepada anggota tim untuk menetapkan tujuan dan kegiatan, dan hanya menyisakan bahan dan alat yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Pemimpin ini, meski berada di tengah tim, tidak menunjukkan tindakan awal.

### 4. Kepemimpinan karismatik

Gaya kepemimpinan ini, gaya yang sangat memiliki daya tarik, oleh karena itu sangat besar dan fanatik, tetapi para pengikut ini sering sulit menjelaskan alasan mengapa mereka mengikuti pemimpin.

Menurut Robbins (Elyas, 2017) mengidentifikasi ada beberapa jenis gaya kepemimpinan, antara lain:

#### 1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

#### 2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Model gaya kepemimpinan yang transformasional mendefinisikan pemimpin yang menginspirasi pengikut mereka untuk bergerak melampaui kepentingan mereka sendiri dan yang dapat memiliki dampak yang mendalam pada pengikut mereka.

### 3. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin yang membimbing dan memotivasi pengikut mereka untuk mencapai tujuan yang mereka tetapkan dengan mengidentifikasi peran dan tanggung jawab yang mereka butuhkan.

### 4. Gaya Kepemimpinan Autentik

Pemimpin yang tahu siapa mereka, tahu apa yang mereka yakini dan hargai, dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai itu dan percaya secara terbuka. Mereka yang mengikutiakan menganggap mereka orang-orang yang bermoral. Kepemimpinan sejati merupakan cara berpikir yang menjanjikan tentang etika dan kepercayaan dalam kepemimpinan karena berfokus pada aspek moral pemimpin.

### 5. Gaya Kepemimpinan Melayani

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang berfokus pada peluang untuk melampaui minat mereka sendiri dan membantu menumbuhkan dan mengembangkan pengikutnya.

#### **2.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Menurut Ranupandojo (Lauritta, 2017), kepemimpinan demokratis merupakan salah satu cara pemimpin mengajak bawahannya untuk bernegosiasi tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya, dan setiap keputusan selalu didasarkan pada keputusan bersama. Seorang pemimpin demokratis sering berhubungan dengan bawahannya. Sementara itu, menurut Sutarton (Lauritta, 2017) gaya kepemimpinan demokratis memiliki kemampuan untuk mempengaruhi mereka yang ingin bekerja sama untuk mencapai tujuan

yang telah ditentukan melalui berbagai langkah yang akan ditentukan bersama oleh pemimpin dan bawahannya.

Menurut Syafi, (Marfuah & Ruzikna, 2015) mengusulkan gaya demokratis pada pemimpin organisasi, yaitu menggunakan cara dan ritme bagaimana pemimpin organisasi menghadapi bawahannya, serta cara membagi posisi dengan orang yang berada di bawah kendalinya. Pembagian bawahan dibagi rata antar bawahan, kemudian dilakukan pemilihan secara terbuka antar bawahan, disarankan untuk mendiskusikan keberadaannya untuk membahas tanggung jawabnya, bahkan bawahan yang paling rendah pun bisa membuat usulan dan mengakui haknya, sehingga bisa ada kesepakatan bersama.

Menurut Sutiknon (Lauritta, 2017), bentuk demokrasi adalah jenis pemimpin yang demokratis, bukan karena pemilihan pemimpin yang demokratis. Pimpinan selalu siap menerima dan mengevaluasi saran, pendapat dan saran dari staf dan bawahan melalui forum diskusi untuk mencapai kesepakatan. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan fokus. Pengawasan dilakukan secara tertib dan bertanggung jawab. Tugas ini dilakukan dalam hubungannya dengan otoritas transparan dan tim akuntabilitas yang memungkinkan setiap anggota untuk mengambil bagian secara aktif.

Menurut Indravijaya (Lauritta, 2017), gaya kepemimpinan demokratis seringkali mengasumsikan bahwa pendapat bawahan lebih baik daripada pendapat mereka sendiri dan bahwa partisipasi menciptakan akuntabilitas bagi organisasi. Sedangkan menurut Gary K.Haynes (Lauritta, 2017) pemimpin yang

demokratis selalu berkonsultasi dengan kelompok atau bawahannya tentang masalah yang mereka hadapi. Komunikasi berjalan dengan baik sehingga bisa datang dari eksekutif puncak (eksekutif) ke bawahan, begitu pula sebaliknya dari bawahan. Bawahan dilibatkan dalam menetapkan tujuan dan memecahkan masalah. Partisipasi ini mendorong anggota untuk membuat keputusan akhir. Pemimpin yang demokratis menciptakan situasi di mana individu dapat belajar, mengontrol pekerjaan mereka, mengenali bawahan mereka untuk menetapkan tujuan yang sulit, meningkatkan metode dan alur kerja mereka, dan mengenali keberhasilan mereka dan membantu karyawan belajar dari kesalahan.

Menurut Yukluk (Lauritta, 2017), pemimpin demokratis menggambarkan gaya kepemimpinan yang bertindak sebagai kelompok. Karyawan menerima informasi tentang kondisi yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan disarankan untuk menyampaikan pendapat dan memberikan saran. Kecenderungan umum adalah mengadopsi praktik demokrasi yang lebih luas, karena mereka mendukung dan cocok untuk model karakter organisasi perguruan tinggi. Ciri-ciri seorang pemimpin demokratis dalam hal pengambilan keputusan tercermin dari tindakannya memasukkan mereka yang menjadi bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Pelestarian hubungan demokrasi sangat mementingkan keberadaan hubungan yang harmonis dalam arti menjaga keseimbangan antara hubungan formal dan informal. Seorang pemimpin yang demokratis cenderung memperlakukan bawahannya sebagai rekan kerja, sekaligus menjaga keseimbangan hubungan rasional dengan menyelesaikan persoalan.

Menurut Daryanto (Lauritta, 2017), kepemimpinan demokratis menempatkan orang-orang dalam organisasi sebagai faktor utama dan terpenting dalam organisasi. Munculnya bentuk kepemimpinan ini didominasi oleh perilaku yang membela, menyelamatkan, dan memajukan serta mengembangkan organisasi. Itu juga dimanifestasikan melalui perilaku eksekutif sebagai eksekutif. Bentuk dominan dari ketiga sifat ini ditandai dengan upaya menciptakan dan mengembangkan hubungan antar manusia yang efektif berdasarkan prinsip saling menghormati.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin dalam pengambilan keputusan selalu didasarkan pada keputusan bersama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

### **2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Menurut Sudarwan Danim dalam (Pasla ,dkk, 2015) Gaya kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang mengikutsertakan para bawahan dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Adapun Ciri-cirinya antara lain:

- a. Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama anggota organisasi itu.
- b. Bawahan oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksanaan secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
- c. Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.

- d. Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.
- e. Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

#### **2.1.4 Pengertian Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Mosedeghard dan Yannoamma (Sari, 2016) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter mempengaruhi loyalitas melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan berdasarkan faktor lingkungan kerja seperti gaya atasan, aturan dan prosedur kerja, rekan kerja, kondisi kerja dan tingkat kompensasi yang diterima. Unsur kepuasan kerja adalah nilai kompensasi, peningkatan tingkat pekerjaan, kondisi kerja, pengendalian, metode kerja organisasi, dan hubungan yang tercipta antara manajer dan bawahan. Menurut Sudarwan Danim (Pasla.,dkk, 2015) gaya kepemimpinan otoriter atau otokratik diartikan sebagai tindakan munurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran seorang pemimpin selalu dipandang benar, keras kepala, atau rasa berterimah kasihnya bersifat dipaksakan.

Menurut Rivai (Wandawi, 2018), gaya kepemimpinan otoriter disebut juga dengan kepemimpinan direktif atau diktator. Pemimpin menginstruksikan bawahan, menjelaskan apa yang harus dilakukan, dan kemudian staf menjalankan tugasnya sesuai dengan posisi seniornya. Gaya kepemimpinan ini menggunakan pendekatan berbasis kekuasaan untuk pengambilan keputusan dan pengembangan organisasi, sehingga kekuasaan akan sangat bermanfaat bagi organisasi. Menurut Cardon (Wandawi, 2018), gaya kepemimpinan otoriter yang didasarkan pada kekuasaan dan paksaan mutlak harus didukung dengan

pemimpin yang selalu ingin memainkan peran sebagai pemain tunggal. Setiap prosedur dan kebijakan ditentukan tanpa berkonsultasi dengan bawahan.

Dari beberapa definisi gaya kepemimpinan di atas, peneliti memfokuskan pada gaya kepemimpinan otoriter, berdasarkan penjelasan para ahli bahwa gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang digerakkan oleh pemimpin. Keputusan dan kebijakan pengambilan keputusan harus sejalan dengan keinginan pemimpin. Pemimpin tidak akan melibatkan karyawannya dalam pengambilan keputusan karena tidak membutuhkan nasehat atau pendapat dari staf pemimpin yang otoriter. Pemimpin hanya berfokus pada pekerjaan karyawan, terlepas dari pengalaman staf di bidang ini. Keputusan dan kebijakan pengambilan keputusan harus dilaksanakan.

### **2.1.5 Indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Indikator gaya kepemimpinan otoriter menurut Sutikno (Murti, 2017) tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Keputusan terpusat

Pemimpin otoriter memiliki keunggulan khusus dan harus disukai oleh mereka yang berada di bawah kendali mereka. Proses pengambilan keputusan hanya terkonsentrasi pada pemimpin. Dengan kata lain, karyawan tidak memiliki hak atas segala sesuatu yang ditentukan oleh manajer, dan karyawan tidak berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan keputusan dan perintah hanya dari eksekutif.

## 2. Tugas diperinci

Artinya apa yang dilakukan karyawan harus sejalan dengan keinginan manajer.

## 3. Subjektifitas pemimpin

Dalam berperilaku karyawan yang berada di bawah kendalinya, pemimpin menyertakan perasaan pribadi. Adapun dalam menilai kinerja karyawan, manajer hanya memasukkan perasaan pribadi yang dilandasi oleh keinginan karyawan.

## 4. Pendapat hanya sebagai *lipsservice*

Dalam hal ini, manajemen tidak benar-benar mengizinkan karyawan untuk ikut serta memberikan pendapat, saran atau semacamnya, karena semua keputusan hanya diambil oleh manajemen.

## 5. Pengawasan ketat

Pimpinan mengawasi semua pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya selama bekerja, apakah alur kerja tersebut memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan, yang akan mempengaruhi kekosongan setiap karyawan dan memberikan tekanan pada karyawan dengan pengawasan yang berlebihan terhadap eksekutif.

### **2.1.6 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Suharton (Arsyad, 2015), kepemimpinan transformasional diartikan sebagai hubungan antara seorang pemimpin dengan bawahannya, yang menimbulkan perasaan dan keintiman yang berbeda, dan orang-orang yang berada di bawah miliki rasa hormat dan kepercayaannya kepada pemimpinnya

dan lebih dari itu cenderung bekerja lebih keras. Pada saat yang sama, Emery dan Barker (Permata Sari, 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong manajer untuk lebih bertanggung jawab dan mandiri, memotivasi karyawan dengan memberikan mereka kemampuan untuk melakukan dan memotivasi pekerjaan karyawan secara bertanggung jawab, sehingga akan meningkatkan tingkat keberhasilan dan kepuasan karyawan.

Menurut Robbins (Elias, 2017), gaya kepemimpinan transformasional adalah model gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk mengejar kepentingannya sendiri dan mendefinisikan pemimpin yang dapat memberikan dampak yang mendalam dan luar biasa pada pengikut mereka. Selain itu, Robbin (Suyitno, 2014) berpendapat bahwa kepemimpinan yang transformasional adalah pemimpin yang menciptakan motivasi karyawannya untuk mencapai tujuannya, dengan fokus pada masalah yang dihadapi pengikutnya dan perkembangan kebutuhan setiap pengikut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai pemimpin yang berusaha mengubah nilai-nilai bawahannya, biasanya agar lebih baik atau lebih baik dari yang dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

### **2.1.7 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Indikator kepemimpinan transformasional dapat diuraikan sebagai berikut (Arsyad, 2015:8):

### 1. Kharismatik (*charismatic*).

Kharismatik artinya seorang pemimpin yang berubah harus memiliki karisma yang dapat “memikat” bawahannya agar dapat bereaksi setelah menjadi pemimpin. Di satu sisi, karisma ini ditunjukkan oleh ketaatan yang kuat, komitmen terhadap setiap keputusan yang diambil, dan konsistensi, serta pemahaman tentang perilakunya melalui penghargaan terhadap bawahannya.

### 2. Inspirasi (*Inspirational Motivation*).

Semangat inspiratif mengacu pada karakter seorang pemimpin yang dapat menggunakan standar tinggi sekaligus mendorong bawahannya untuk mencapai standar tersebut. Sifat ini dapat menciptakan lebih banyak optimisme dan kegembiraan dari orang yang ada di bawahnya. Dengan kata lain, perubahan pemimpin selalu menginspirasi dan memotivasi bawahannya.

### 3. Rangsangan Kecerdasan (*Intellectual Stimulation*).

Sifat pemimpin yang dapat memotivasi bawahannya untuk menyelesaikan masalah dengan hati-hati dan penuh pertimbangan. Selain itu, kualitas ini mendorong bawahan untuk mencari cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, perubahan eksekutif selalu dapat mendorong bawahannya untuk menjadi kreatif dan inovatif

### 4. Perhatian Individu (*Individualized Consideration*)

Memiliki sifat seorang pemimpin yang dapat memahami perbedaan individu dari bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional siap untuk

mendengarkan, mendidik, dan melatih bawahannya. Selain itu, seorang pemimpin yang berubah melihat peluang untuk sukses dan kebutuhan yang semakin besar dari bawahannya untuk mempermudah mereka. Dengan kata lain, pemimpin yang transformasional dapat memahami dan mengevaluasi bawahannya berdasarkan kebutuhan bawahannya, dan fokus pada aspirasi bawahan untuk pencapaian dan perkembangannya.

#### **2.1.8 Pengertian Loyalitas Karyawan**

Loyalitas kerja merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab, sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan tersebut walaupun perusahaan dalam keadaan maju atau mundur (Sungkono, 2017).

Loyalitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan, karena karyawan dengan loyalitas yang tinggi dinilai mampu memberikan hasil yang setinggi-tingginya dalam mencapai tujuan perusahaan (Sungkono, 2017). Menurut Budima (Siska, 2017) loyalitas berasal dari kata "setia", setia atau patuh, setia dan patuh kepada seseorang atau sistem / aturan. Istilah kesetiaan sering diartikan sebagai seseorang yang ingin melakukan apa yang diperintahkan kepadanya, atau dikatakan sangat setia.

Loyalitas secara umum dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga dengan rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha mendapatkan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Rasmini dalam Siska, 2017). Menurut Antoncic dalam Sungkono, (2017) loyalitas karyawan kepada suatu perusahaan diukur dari kepercayaan

karyawan terhadap tujuan perusahaan, menerima tujuan mereka sebagai bisnis sendiri untuk kebaikan bersama, dan terus mengabdi pada perusahaan. Karyawan yang sangat menikmati pekerjaan yang dilakukan akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan sangat penting untuk keberhasilan organisasi.

Menurut Hoii Lai Van (Andhara, 2015), semakin puas seorang karyawan dalam mengetahui lingkungan kerjanya, semakin besar kemungkinan karyawan tersebut akan mengembangkan rasa komitmen terhadap organisasi secara umum. Sementara menurut Cohen (Andhara, 2015), loyalitas dapat ditunjukkan dalam komitmen terhadap pekerjaan, rekan kerja dan organisasi, serta menentukan karyawan yang berkomitmen untuk bekerja.

Berdasarkan pengertian loyalitas yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah sifat yang dimiliki oleh seorang karyawan dan akan muncul pada saat bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan

### **2.1.9 Indikator Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Trianasari (Andhara, 2015) antara lain :

- a. Taat pada peraturan

Karyawan wajib mematuhi setiap perintah organisasi atau mematuhi semua aturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis.

b. Tanggung jawab pada organisasi

Memahami kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya semaksimal mungkin dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

c. Kemauan untuk bekerja sama

Karyawan dapat bekerja dengan orang dalam satu organisasi karena sulit mencapai tujuan organisasi tanpa kerjasama. Sebaliknya, dengan bekerja sama, organisasi mampu mencapai tujuan dan sasaran tertentu.

d. Rasa memiliki terhadap organisasi

Hadirnya rasa memiliki organisasi akan menimbulkan gambaran tentang dukungan karyawan dan akuntabilitas organisasi, sehingga menimbulkan loyalitas terhadap tujuan perusahaan.

e. Memiliki hubungan antar pribadi

Karyawan yang sangat loyal akan melakukan pendekatan pribadi. Ini termasuk hubungan pribadi, hubungan sosial antar karyawan, serta hubungan antara eksekutif dan karyawan

f. Menyukai pekerjaan

Karyawan senang melakukan pekerjaan mereka sebagai indikator yang terlihat dari tingkat kematangan karyawan, dan karyawan tidak menuntut apa yang mereka peroleh lebih dari gaji pokok mereka.

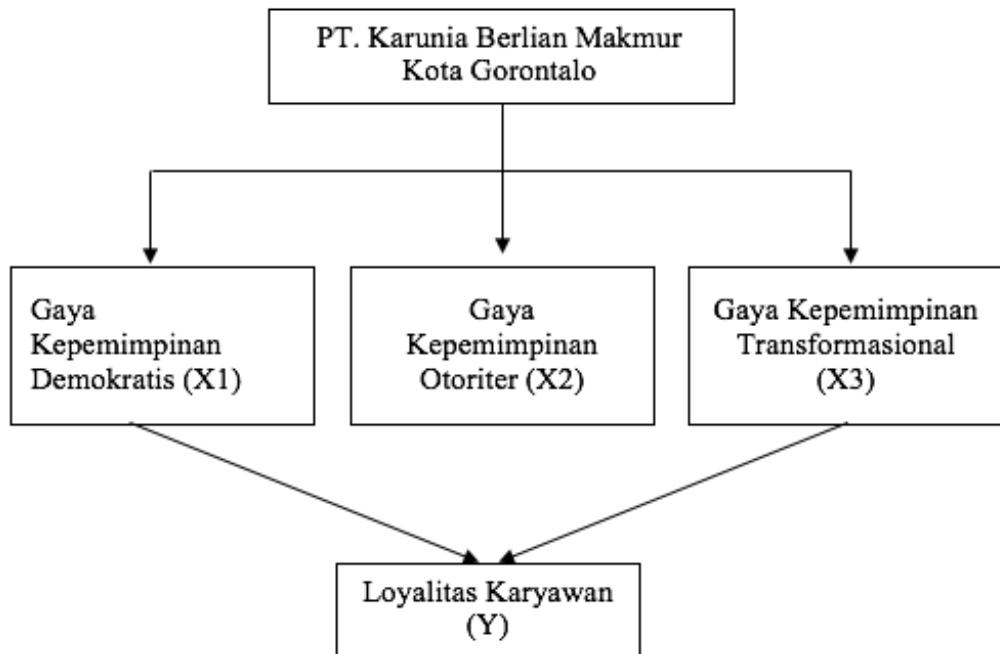
### **2.1.10 Penelitian Terdahulu**

1. Aesah, (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village. Metode Analisis data menggunakan uji kualitas data dan

- uji asumsi klasik. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 55 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi sekaligus berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Nobu Bank Cabang Kemang Village.
2. Sari, (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X Di Blitar. Responden dalam survei ini adalah 77 karyawan Perusahaan X yang datanya berasal dari survei yang disebarluaskan kepada 96 karyawan Perusahaan X. 80 kuesioner dikumpulkan secara acak dan berhasil dikumpulkan, kemudian 77 kuesioner digunakan dalam penelitian sesuai dengan sampel yang dibutuhkan. Metode analisis yang digunakan adalah Smart Partial Least Square 2.0 (smarPLS 2.0). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas, gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas melalui stres kerja.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat di gambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

### 2.3 Hipotesis

1. Gaya kepemimpinan Demokratis (X1), Otoriter (X2), dan Transformasional (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo
2. Gaya kepemimpinan Demokratis (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo
3. Gaya kepemimpinan otoriter (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo

4. Gaya kepemimpinan transformasional (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penilitian adalah gaya kepemimpinan Demokratis (X1), Otoriter (X2), dan Transformasional (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Metode yang digunakan**

Metode penelitian yang digunakan menurut Sugiyono (2010: 65) adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian numerik dapat diartikan sebagai penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, dengan beberapa populasi atau sampel yang dianalisis menggunakan metode penelitian numerik dan statistik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian studi yang digunakan untuk menjelaskan hubungan penyebab penelitian dan uji hipotesis. Studi ini mengambil contoh dari populasi dan menggunakan survei sebagai alat pengumpulan data primer. Sedangkan menurut Sugiyono (2010: 68) metode penelitian survei merupakan metode yang dilakukan oleh populasi besar dan kecil, namun data yang diteliti adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan antara variabel sosiologis dan psikologis.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan secara langsung di atas panggung untuk mengetahui pendapat sebagian populasi tentang objek yang

diteliti, dimana unit analisisnya adalah individu-individu yang hadir dalam ruang lingkup objek kajian. Memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih.

### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

1. Variabel bebas (Independent) yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2), dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) Loyalitas Karyawan(Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1Operasionalisasi Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Sub Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	Ciri-Ciri Gaya Kepemimpina n Demokratis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja menjadi tanggung jawab bersama</li> <li>2. Bawahan dianggap sebagai komponen pelaksanaan harus diberi tugas dan tanggung jawab.</li> <li>3. Disiplin akan tetapi tidak kaku.</li> <li>4. Kepercayaan tinggi terhadap bawahan.</li> <li>5. Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka</li> </ol>	Ordinal
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2)	Ciri-ciri Gaya Kepemimpina n Otoriter	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keputusan terpusat</li> <li>2. Tugas terperinci</li> <li>3. Subjektivitas pimpinan</li> <li>4. Pendapat hanya sebagai <i>lipsservice</i></li> <li>5. Pengawasan ketat</li> </ol>	Ordinal

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional	1. Kharismatik 2. Inspirasi 3. Rangsangan kecerdasan 4. Perhatian individu	Ordinal
---	--	---	---------

Sumber:

X1: Sudarwan Danim dalam (Pasla ,dkk, 2015)

X2: Sutikno (Murti, 2017)

X3: Arsyad, (2015:8)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Loyalitas Karyawan (Y)	Ukuran Loyalitas individu	1. Taat pada aturan 2. Tanggungjawab pada organisasi 3. Kemauan untuk bekerjasama 4. Rasa memiliki terhadap organisasi 5. Memiliki hubungan antar pribadi	Ordinal

Sumber: Trianasari (Andhara, 2015)

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1), gaya kepemimpinan otoriter (X2), dan gaya kepemimpinan transformasional (X3) terhadap loyalitas karyawan(Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).

2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2Daftar Pilihan Kuesioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

### **3.2.3 Populasi Dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Sugiyono (2010:61) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya“.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo yang bekerja sebanyak 32 orang karyawan.

## **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2010:62).

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, yaitu jumlah sampel dalam penelitian kurang dari 100 (Husein, 2011:10). Dari penjelasan diatas maka dengan ini penulis melakukan pengambilan sampel dimana jumlah dari populasi dijadikan keseluruhan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang karyawan pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo.

### **3.2.4 Jenis dan sumber data**

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

#### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil

kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden di PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo.

- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi di PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo

## **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluasan kuesioner kepada responden di PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah di luar dari PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo

### **3.2.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan karyawan dalam organisasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah karyawan.

3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Dalam penelitian ini dokumen yang digunakan seperti sejarah perusahaan dan struktur organisasi PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo

### **3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian**

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang di lakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

#### **1. Uji Validitas**

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010:19) mengatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi

selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas

yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah  $r = 0,3$ ". Jika korelasi antara butir dengan skor total  $< 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total  $> 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
**Koefisien Korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \left( \frac{k}{k - 1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

$k$  = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s= Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* <0,60 dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### **3. Konversi Data**

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

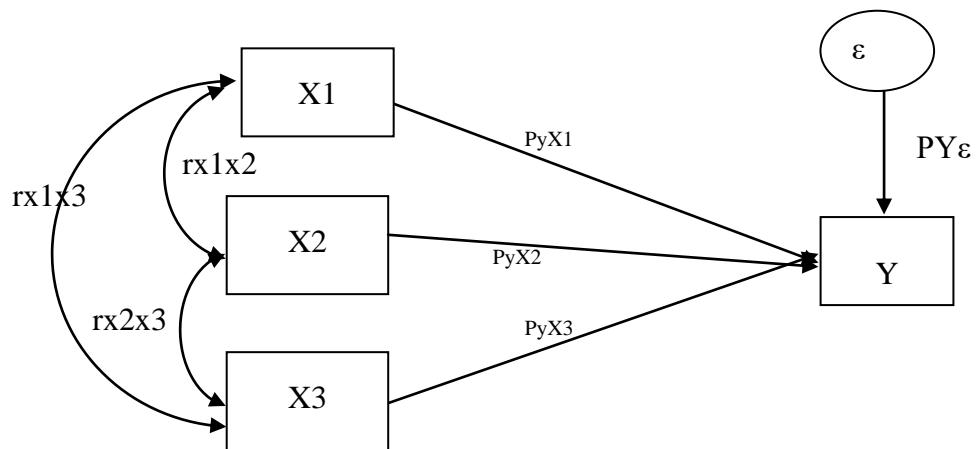
$$Skala (i) = \frac{Z_{riil} (i - 1) - Z_{riil} (i)}{\text{Prop Kum} (i) - \text{Prop Kum} (i - 1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

### 3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (X1), gaya kepemimpinan otoriter (X2), dan gaya kepemimpinan transformasional (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y), maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



**GAMBAR 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{X1} + PY_{X2} + PY_{X3} + PY_{\epsilon}$$

X1 : gaya kepemimpinan demokratis

X2 : gaya kepemimpinan otoriter

X3 : gaya kepemimpinan transformasional

Y : loyalitas karyawan

$\varepsilon$  : variabel lain yang mempengaruhi Y tapitidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antarasub-sub variabel yang di lakukan dengan menggunakan anlisis jalur (*path analysys*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1, X2 dan X3 tetapi ada variabel epsilon ( $\varepsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysys*dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktual, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PYX_3 + PY\varepsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1, X_2, X_3$  dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $Pyx_i$  ( $i = 1$  dan 2)
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2$  dan  $X_3$ terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain ( $Py\varepsilon$ )

8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menguji Koefisien Jalur dengan bantuan SPSS versi 20

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

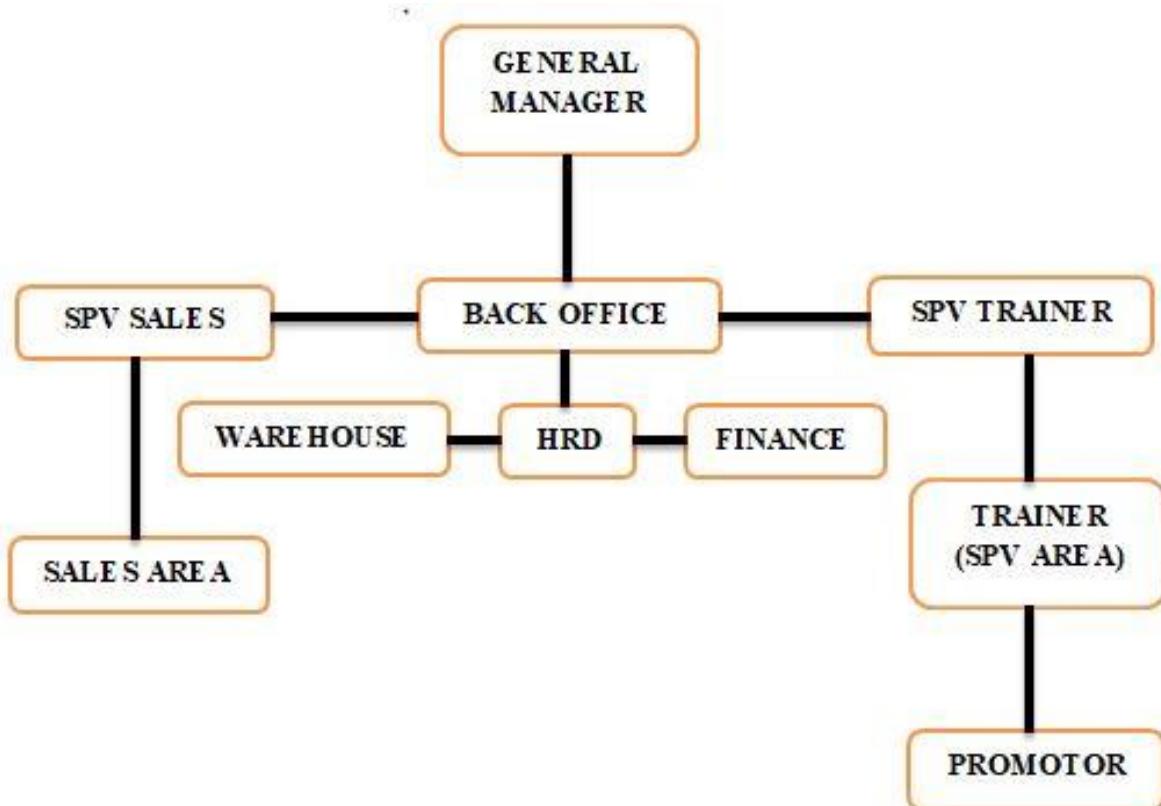
##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo**

PT. Karunia Berlian Makmur merupakan perusahaan yang menangani seluruh operasional Smartphone Brand Realme di Indonesia. Realme secara resmi didirikan pada 4 mei 2018 oleh Sky Li, realme berfokus pada kebutuhan pengguna dan menyajikan produk dengan kinerja yang kuat dan desain yang trendi bagi anak muda. Realme memiliki komitmen untuk menjadi trendsetting teknologi dengan karakter Muda, Nyata, Bergaya dan Luar Biasa. Memiliki Visi “Menjadi Perusahaan yang Inovatif dan Berkembang” dan Misi “Lebih Banyak Anak Muda yang Hidupnya Dipermudah Dengan Teknologi”.

Dalam perkembangannya dipangsa pasar Realme memiliki perkembangan yang sangat pesat sehingga dari awal berdirinya ditahun 2018 Realme langsung bergerak mengembangkan perusahaan kewilayah Tiongkok, India, Vietnam, Thailand, Malaysia, Eropa, Rusia, Mesir dan masuk ke Indonesia dengan melalui pendistribusian secara resmi mendirikan perusahaan PT. KARUNIA BERLIAN MAKMUR. Dalam perjalanannya di Indonesia perusahaan ini secara pesat telah mencakup keseluruhan wilayah Provinsi yang ada di Indonesia dan memiliki anak cabang perusahaan di Daerah-daerah dan mencapai angka penjualan yang menjanjikan bagi kelangsungan hidup perusahaan

#### 4.1.2 Struktur Organisasi

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat secara terarah pada satu tujuan. Dengan adanya pengorganisasian menyebabkan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka dasar yang mencakup berbagai fungsi bagian sehingga sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk menjadi tujuan. Semuanya ini untuk memudahkan pengambilan keputusan terhadap masing-masing bagian. Berikut disajikan struktur organisasi PT. Karunia Berlian Makmur



**Gambar 4.1 Struktur OrganisasiPT. Karunia Berlian Makmur**

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

#### 1) Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	19	59.4
Perempuan	13	40.6
Jumlah	32	100

*Sumber: Data diolah, 2021*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang bekerja pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo lebih banyak berjenis kelamin laki-laki dibanding dengan perempuan. Hal ini dikarenakan operasional PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo lebih banyak dilapangan dan melakukan kegiatan penjualan serta promosi, sehingga lebih banyak menggunakan karyawan laki-laki dibanding perempuan.

#### 2) Usia Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17 - 25 Tahun	13	40,7
26 - 35 Tahun	15	46,8
36 - 45 Tahun	4	12,5
Dia tas 45 tahun	0	0,0
Jumlah	32	100

*Sumber: Data diolah, 2021*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo lebih banyak menggunakan karyawan yang lebih dewasa, dikarenakan pengalaman yang lebih baik dan kematangan cara berfikirnya dalam berintraksi dengan para pengguna jasa/pelanggan.

### 3) Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	14	43.8
Diploma	7	21.9
Sarjana	11	34.4
Jumlah	32	100.0

*Sumber: Data diolah, 2021*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo lebih banyak menggunakan karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA dan Sarjana. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi mampu membuat karyawan loyal terhadap perusahaan, dikarenakan adanya tanggung jawab dan pemahaman yang baik terhadap peraturan yang berlaku diperusahaan.

#### **4) Lama Bekerja Responden**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan lama bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan lama Kerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
Dibawah 1 Tahun	14	43.8
1 - 2 Tahun	16	50.0
3 - 4 Tahun	2	6.3
5 Tahun Ke atas	0	0.0
Jumlah	32	100.0

*Sumber: Data diolah, 2021*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa lama karyawan yang bekerja pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo paling banyak antara 1-2 tahun dan paling lama 3-4 tahun. Hal ini dikarenakan PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo merupakan salah satu cabang di Gorontalo yang tergolong baru yang berdiri pada tahun 2018, dan beberapa karyawan yang sudah lama itu karyawan yang dari pusat yaitu di Manado yang ditempatkan di cabang Gorontalo. Dengan melihat karyawan yang paling banyak bekerja 1 – 2 tahun belum dapat dikatakan karyawan memiliki loyalitas tinggi.

##### **4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian**

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu memberikan pengaruh terhadap komitmen kerja pegawai pada Kantor PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

**Jumlah skor tertinggi:  $5 \times 1 \times 32 = 160$**

**Jumlah skor rendah:  $1 \times 1 \times 32 = 32$**

**Rentang skala :  $\frac{160-32}{5} = 25,6$  dibulatkan menjadi 26**

**Tabel 4.5Kriteria Interpretasi Skor**

Rentang Skor	Kriteria
32 - 58	Sangat Rendah
59 - 85	Rendah
86 - 112	Sedang
113 - 139	Tinggi
140 - 166	Sangat Tinggi

*Sumber: Data diolah, 2021*

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 32 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

### **1) Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)**

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)**

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	3.1	1	2	3.1	2	4	6.3
3	18	54	56.3	18	54	56.3	18	54	56.3
4	10	40	31.3	10	40	31.3	10	40	31.3
5	3	15	9.4	3	15	9.4	2	10	6.3
$\Sigma$	32	111	100	32	111	100	32	108	100
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang		

Bobot	Item					
	X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0
2	2	4	6.3	2	4	6.3
3	18	54	56.3	15	45	46.9
4	9	36	28.1	13	52	40.6
5	3	15	9.4	2	10	6.3
?	32	109	100	32	111	100
Kategori	Sedang			Sedang		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 32 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan demokratis berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja perusahaan belum sepenuhnya menjadi tanggung jawab bersama karyawan. Karyawan hanya diberi tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya saja sebagai komponen pelaksanaan secara integral di perusahaan, namun tidak diberi tanggung jawab di luar dari pekerjaannya. Karyawan diberikan ruang untuk memberikan saran ataupun masukan, namun tidak secara langsung diikutkan dalam memecahkan masalah-masalah yang terjadi di perusahaan. Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya, namun tetap dilakukan pengawasan dari pimpinan mengingat karyawan yang baru-baru bekerja di perusahaan. Adanya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, namun tidak semua karyawan dikarenakan Kantor Pusatnya berada di Manado, jadi pimpinan hanya berkomunikasi dengan orang tertentu saja yang dipercayakan oleh perusahaan.

## 2) Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel gaya kepemimpinan otoriter (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2)**

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	5	10	15.6	15	30	46.9
3	15	45	46.9	15	45	46.9	6	18	18.8
4	12	48	37.5	12	48	37.5	10	40	31.3
5	0	0	0.0	0	0	0.0	1	5	3.1
?	27	93	100	32	103	100	32	93	100
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang		

Bobot	Item					
	X2.4			X2.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	9	0	0	0	0	0
2	10	20	31.3	9	18	28.1
3	6	18	18.8	13	39	40.6
4	6	24	18.8	10	40	31.3
5	1	5	3.1	0	0	0.0
?	32	47	100	32	97	100
Kategori	Sangat Sedang			Sedang		

*Sumber: Data diolah, 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 32 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan otoriter berada pada kategori sedang dan sangat sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaan di

awasi secara ketat oleh pimpinan. Karyawan mendapatkan tugas yang terperinci dari pimpinan. Hasil pekerjaan dari karyawan di nilai secara subjektif oleh pimpinan. Karyawan tidak diberikan kesempatan dalam memberikan pendapat atau masukan kepada pimpinan. Karyawan dalam menjalankan pekerjaan di awasi ketat oleh pimpinan.

### 3) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variable gaya kepemimpina transformasional (X3) menurut tinjauan responden sebagai berikut

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)**

Bobot	Item											
	X3.1			X3.2			X3.3			X3.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	3.1	1	2	3.1	1	2	3.1	1	2	3.1
3	19	57	59.4	20	60	62.5	17	51	53.1	18	54	56.3
4	10	40	31.3	9	36	28.1	11	44	34.4	10	40	31.3
5	2	10	6.3	2	10	6.3	3	15	9.4	3	15	9.4
?	32	109	100	32	108	100	32	112	100	32	111	100
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang			Sedang		

*Sumber: Data diolah, 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 32 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan gaya kepemimpinan transformasional berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyukai pemimpin yang kharismatik dalam menerima intruksi kerja, mengingat para karyawan yang baru bekerja dan memiliki usia yang muda dan sangat membutuhkan pengarahan dari pimpinan

namun karena pimpinan berkantor di pusat sehingga memiliki keterbatasan dalam mengarahkan secara langsung karyawan. Selain itu keberadaan pimpinan yang jauh juga memberikan dampak pada keterbatasan dalam meninspirasi bawahannya, dimana yang seharusnya karyawan membutuhkan inspirasi dalam bekerja. Pimpinan mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Pemimpin belum mampu memahami perbedaan seluruh karyawannya.

#### **4) Loyalitas karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel loyalitas karyawan (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Tanggapan Responden Loyalitas Karyawan (Y)**

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	3.1	1	2	3.1	2	4	6.3
3	18	54	56.3	18	54	56.3	18	54	56.3
4	10	40	31.3	10	40	31.3	9	36	28.1
5	3	15	24.3	3	15	24.3	3	15	9.4
$\Sigma$	32	109	100	32	111	100	32	109	100
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang		

Bobot	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0
2	2	4	6.3	0	0	0.0
3	15	45	46.9	19	57	59.4
4	12	48	37.5	11	44	34.4
5	3	15	9.4	2	10	6.3
?	32	108	100	32	111	100
Kategori	Sedang			Sedang		

*Sumber: Data diolah, 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 32 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel loyalitas karyawan berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya taat pada peraturan yang berlaku di perusahaan. Karyawan memiliki tanggung jawab kepada pekerjaan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Belum sepenuhnya memiliki kemauan bekerjasama dengan karyawan lainnya di dalam perusahaan. Belum sepenuhnya ada rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Karyawan menyukai pekerjaan yang dikerjakan saat ini.

#### 4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 32 responden.

### **1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable gaya kepemimpinan demokratis (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,848	0,349	Valid	0,906	> 0,6 = reliable
X1-2	0,790	0,349	Valid		
X1-3	0,884	0,349	Valid		
X1-4	0,907	0,349	Valid		
X1-5	0,833	0,349	Valid		

*Sumber: Hasil Olahan Data 2021*

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}} (0,349)$  dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,906 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan demokratisa adalah valid dan reliable.

## 2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable gaya kepemimpinan otoriter (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,770	0,349	Valid	0,786	> 0,6 = reliable
X2-2	0,430	0,349	Valid		
X2-3	0,853	0,349	Valid		
X2-4	0,858	0,349	Valid		
X2-5	0,709	0,349	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan otoriter (X2) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r Hitung untuk seluruh item  $> r_{table}$  (0,349) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,786 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan otoriter adalah valid dan reliable.

## 3) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,549	0,349	Valid	0,637	> 0,6 = reliable
X2-2	0,417	0,349	Valid		
X2-3	0,589	0,349	Valid		
X2-4	0,641	0,349	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.12 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,349) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,637 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah valid dan reliable.

#### **4) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Loyalitas Karyawan**

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel loyalitas karyawan (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Loyalitas Karyawan (Y)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0,853	0,349	Valid	0,887	> 0,6 = reliable
Y1-2	0,818	0,349	Valid		
Y1-3	0,820	0,349	Valid		
Y1-4	0,865	0,349	Valid		
Y1-5	0,108	0,349	Tidak Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

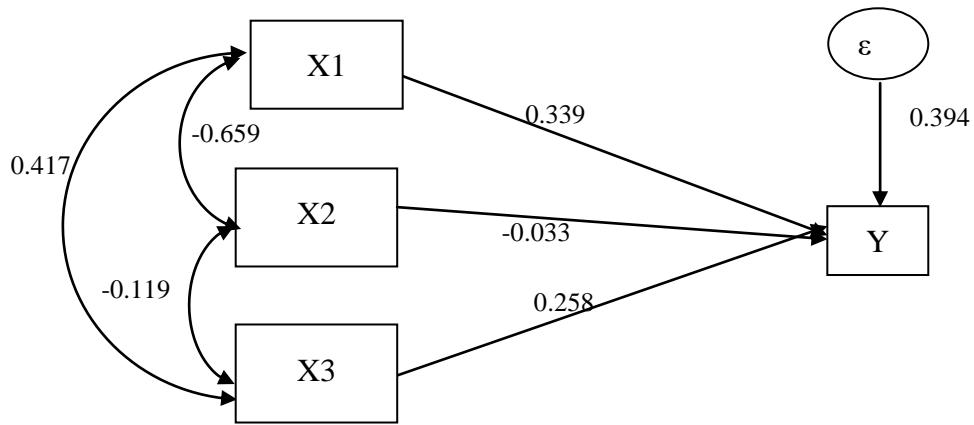
Tabel 4.13 diatas menjelaskan bahwa terdapat 4 item pernyataan untuk variabel loyalitas karyawan (Y) yang valid dan 1 item yang tidak valid. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk 4 item  $> r_{\text{table}} (0,349)$  dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*).sedangkan 1 item lebih kecil dari  $r_{\text{table}} (0,349)$ . Sehingga item yang tidak valid dikeluarkan kemudian dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas. Nilai Reliabilitas terlihat dari nilai koefisien alphanya sebesar  $0,887 > 0,6$ , dengan demikian berarti item pernyataan untuk variabel loyalitas karyawan adalah reliable.

#### **4.2.4 Analisis Data Statistik**

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis (X1), Otoriter (X2) dan Transformasional (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat mempengaruhi variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1, X2 dan X3 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.339X_1 - 0.033X_2 + 0.258X_3 + 0.394\epsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



**Gambar 4.2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung**

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis (X1) dengan gaya kepemimpinan otoriter (X2) sebesar -0,659 dengan tingkat hubungan kuat atau tinggi (*Bab 3 pada Tabel 3.3 Koefisien Korelasi*). Hubungan gaya kepemimpinan demokratis (X1) dengan gaya kepemimpinan transformasional (X3) sebesar 0,417 dengan tingkat hubungan cukup atau sedang. Hubungan gaya kepemimpinan otoriter (X2) dengan gaya kepemimpinan transformasional (X3) sebesar -0,119 dengan tingkat hubungan sangat rendah atau lemah. Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (X1) terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,339 atau 33,9%, gaya kepemimpinan otoriter (X2) terhadap loyalitas karyawan dengan nilai sebesar -0,033 atau -3,3%, dan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,258 atau 25,8%.

Pengaruh simultan gaya kepemimpinan Demokratis (X1), Otoriter (X2), dan Transformasional (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,606 atau 60,6%, sedangkan sisanya sebesar 0,394 atau 39,4% di pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.14 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Loyalitas Karyawan (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R <sup>2</sup> yx1x2x3x4)
		Langsung	Total	
X1	0.339	0.339	33,9%	
X2	-0.033	-0.033	-3,3%	
X3	0.258	0.258	25,8%	
E	0.394	0.394	39,4%	
X1,X2, X3				0.606 ( 60,6%)

Sumber : Hasil olahan data 2021

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

- 1) Gaya kepemimpinan Demokratis (X1), Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo.

Hasil uji  $F_{hitung}$  menunjukkan hasil sebesar 14.361 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,34 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $14.361 > 3.34$ ) dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig. lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (X1) gaya kepemimpinan otoriter (X2) dan gaya kepemimpinan

transformasional (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo. Jadi hipotesis diterima.

**2) Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo.**

Hasil olahan data diperoleh gaya kepemimpinan demokratis (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,339 dengan nilai sig sebesar 0,005, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,005 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo. Jadi hipotesis diterima.

**3) Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2) Secara Parsial Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo.**

Hasil olahan data diperoleh gaya kepemimpinan otoriter (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar -0,033 dengan nilai sig sebesar 0,042, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,042 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo. Jadi hipotesis diterima.

**4) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo.**

Hasil olahan data diperoleh gaya kepemimpinan transformasional (X3) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.258 dengan nilai sig sebesar 0.012, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0.012 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo. Jadi hipotesis diterima.

#### **4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

**1) Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo.**

Sebagaimana dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pentingnya pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter, dan gaya kepemimpinan transformasional di dalam PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo, karena dengan gaya kepemimpinan tersebut dapat membuat karyawan loyal terhadap pekerjaan dan organisasi. Hal ini terlihat dari pimpinan yang selalu berhubungan dengan karyawannya dan sebelum pimpinan mengambil keputusan, pimpinan meminta saran ataupun masukan dari bawahannya. Begitupun dengan gaya kepemimpinan otoriter juga dilakukan oleh pimpinan, melalui intruksi langsung dan mengambil keputusan sendiri. Hal ini dilakukan mengingat pimpinan

terkadang keluar daerah atau berada di kantor pusat, sehingga harus bertindak otoriter agar karyawan terpacu dalam bekerja sesuai dengan tuntutan PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo.

Hasil penelitian ini didukung sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Sutiknon (Lauritta, 2017), bahwa pemimpin yang demokratis selalu siap menerima dan mengevaluasi saran, pendapat dan saran dari staf dan bawahan melalui forum diskusi untuk mencapai kesepakatan. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan fokus. Pengawasan dilakukan secara tertib dan bertanggung jawab. Tugas ini dilakukan dalam hubungannya dengan otoritas transparan dan tim akuntabilitas yang memungkinkan setiap anggota untuk mengambil bagian secara aktif. Menurut Sudarwan Danim (Pasla,.dkk, 2015) gaya kepemimpinan otoriter atau otokratik diartikan sebagai tindakan munurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran seorang pemimpin selalu dipandang benar, keras kepala, atau rasa berterimah kasihnya bersifat dipaksakan. Menurut Suharton (Arsyad, 2015), kepemimpinan transformasional diartikan sebagai hubungan antara seorang pemimpin dengan bawahannya, yang menimbulkan perasaan dan keintiman yang berbeda, dan orang-orang yang berada di bawah rasa hormat dan kepercayaannya kepada pemimpinnya dan lebih dari itu cenderung bekerja lebih keras.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Aesah (2018) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

**2) Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo.**

Sebagaimana dari hasil penelitian menunjukkan pentingnya pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis di dalam PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo. Namun di lihat dari nilai pengaruhnya yang tergolong sedang menandakan bahwa tidak semuanya karyawan menyukai gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini sesuai dengan distribusi hasil jawaban responden dimana gaya kepemimpinan berada pada kategori sedang.

Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja perusahaan belum sepenuhnya menjadi tanggung jawab bersama karyawan. Karyawan hanya diberi tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya saja sebagai komponen pelaksanaan secara integral di perusahaan, namun tidak diberi tanggung jawab di luar dari pekerjaannya. Karyawan diberikan ruang untuk memberikan saran ataupun masukan, namun tidak secara langsung diikutkan dalam memecahkan masalah-masalah yang terjadi di perusahaan. Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya, namun tetap dilakukan pengawasan dari pimpinan mengingat karyawan yang baru-baru bekerja di perusahaan sebagaimana dari karakteristik responden dimana ada karyawan yang belum cukup 1 tahun masa kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gary K.Haynes (Lauritta, 2017) bahwa pemimpin yang demokratis selalu berkonsultasi dengan kelompok atau bawahannya tentang masalah yang

mereka hadapi. Komunikasi berjalan dengan baik sehingga bisa datang dari eksekutif puncak (eksekutif) ke bawahan, begitu pula sebaliknya dari bawahan. Bawahan dilibatkan dalam menetapkan tujuan dan memecahkan masalah. Partisipasi ini mendorong anggota untuk membuat keputusan akhir. Pemimpin yang demokratis menciptakan situasi di mana individu dapat belajar, mengontrol pekerjaan mereka, mengenali bawahan mereka untuk menetapkan tujuan yang sulit, meningkatkan metode dan alur kerja mereka, dan mengenali keberhasilan mereka dan membantu karyawan belajar dari kesalahan.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Marfuah, (2015), dimana hasil penelitiannya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan demokratis seorang pimpinan maka semakin baik loyalitas karyawan, dimana pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan demokratis senantiasa akan memberikan segala upaya yang terbaik untuk perusahaan dan bawahannya.

**3) Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2) Secara Parsial Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo.**

Sebagaimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan otoriter akan membuat turunnya loyalitas karyawan PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo. Karyawan yang bekerja tidak menyukai gaya kepemimpinan otoriter, hal ini diketahui dari distribusi hasil jawaban responden yang berada pada kategori sedang dan sangat sedang,

yang berarti gaya kepemimpinan otoriter tidak disukai oleh karyawan. Hal ini terlihat dari karyawan dalam melakukan pekerjaan di awasi secara ketat oleh pimpinan. Pengawasan yang ketat dilakukan karena banyak karyawan yang berusia muda yang biasanya bekerja dengan santai. Kemudian, Karyawan mendapatkan tugas yang terperinci dari pimpinan, hal ini dilakukan karena tingkat pendidikan karyawan kebanyakan yang tamatan SLTA yang memang perlu diberikan tugas secara rinci agar mudah di pahami. Hasil pekerjaan dari karyawan di nilai secara subjektif oleh pimpinan. Hanya sebagian karyawan yang diberikan kesempatan dalam memberikan pendapat atau masukan kepada pimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sudarwan Danim (Pasla,.dkk, 2015) gaya kepemimpinan otoriter atau otokratik diartikan sebagai tindakan munurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran seorang pemimpin selalu dipandang benar, keras kepala, atau rasa berterimah kasihnya bersifat dipaksakan. Sedangkan menurut, Cardon (Wandawi, 2018), gaya kepemimpinan otoriter yang didasarkan pada kekuasaan dan paksaan mutlak harus didukung, dengan pemimpin yang selalu ingin memainkan peran sebagai pemain tunggal. Setiap prosedur dan kebijakan ditentukan tanpa berkonsultasi dengan penandatangan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari, (2016) yang mengemukakan bahwagaya kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

**4) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo.**

Sebagaimana dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pentingnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan loyalitas karyawan, namun pengaruhnya yang kecil terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dapat terlihat dari distribusi hasil jawaban responden yang berada pada kategori sedang, yang menandakan minimnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan. Hal ini dapat terlihat dari bahwa karyawan menyukai pemimpin yang kharismatik dalam menerima intruksi kerja, mengingat para karyawan yang baru bekerja dan memiliki usia yang muda dan sangat membutuhkan pengarahan dari pimpinan namun karena pimpinan terkadang keluar daerah dan berada di kantor pusat sehingga memiliki keterbatasan dalam mengarahkan karyawan secara langsung. Selain itu keberadaan pimpinan yang jauh juga memberikan dampak pada keterbatasan dalam meninspirasi bawahannya, dimana yang seharusnya karyawan membutuhkan inspirasi dalam bekerja. Pimpinan mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Pemimpin belum mampu memahami perbedaan seluruh karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (Elias, 2017), gaya kepemimpinan transformasional adalah model gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk mengejar kepentingannya sendiri dan mendefinisikan pemimpin yang dapat memberikan dampak yang mendalam dan luar biasa pada pengikut mereka. Selain itu, Robbin (Suyitno,

2014) berpendapat bahwa kepemimpinan yang transformasional adalah pemimpin yang menciptakan motivasi karyawannya untuk mencapai tujuannya, dengan fokus pada masalah yang dihadapi pengikutnya dan perkembangan kebutuhan setiap pengikut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eduwin Kurniawan Siagian, (2016) yang mengemukakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Demokratis, Otoriter, dan Transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo
2. Gaya kepemimpinan Demokratis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo
3. Gaya kepemimpinan otoriter secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo
4. Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo dalam meningkatkan loyalitas karyawan agar berhati-hati menerapkan gaya kepemimpinan otoriter karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang negatif

2. Disarankan kepada pimpinan PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo agar memperhatikan gaya kepemimpinan transformasional, karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang kecil, dengan cara lebih sering berkomunikasi dan memberikan inspirasi kepada karyawan.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang loyalitas karyawan dengan meneliti variabel lain seperti pemberian kompensasi, motivasi dan semangat kerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Andhara, Utami, Mayoman. 2015. *Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi dan Moneter Bank Indonesia)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 22 No. 1 MeiJakarta)
- Arsyad, Ashar. Dkk. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis
- Elyas, N. B. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Ningrat Muda Mandiri Yogyakarta)*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/17569.pdf>.
- Edwin Kurniawan Siagian 2016, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Study Kasus Pada Rumah Sakit Syafira Pekan Baru)
- Lauritta, J. (2017). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Loyalitas Karyawan Pt Apac Inti Corpora Bawen*. Universitas Katolik Soegijapranata, Fakultas Psikologi , Semarang.
- Marfuah, & Ruzikna. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Hotel Olgaria Pekanbaru). *JOM FISIP*, 2(2), 1-15.
- Murti, H. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada PT. Citosarana Jasapratama (Cito Express) cabang Jombang)*. Other thesis, STIE PGRI DEWANTARA. STIE Dewantara. Bogor: <http://repository.stiedewantara.ac.id/>.
- Pasla , S. D., Mandey , J., & Tulusan, F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30), 1-8.
- Permata Sari, Anak Agung Mirah. Dkk. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Legian Village Hotel Bali*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 3, No.7.
- Sari, H. M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X Di Blitar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA* , 179-190.
- Siska, Suryalena. 2017. *Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Bagian Sales Executive and Counter Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru)*. JOM FISIP Vol. 4 No. 2 – Oktober
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet

- Sungkono, Sandra Wijayanti. 2017. *Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di PT. Bali Pawiwanan Coco Group.* E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 4, ISSN : 2302-8912
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. (2015). Teori Perilaku Keorganisasian (Dilengkapi: Intervensi Pengembangan Organisasi). Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service)
- Suyitno, Andi Setyawan. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang).* Among Makarti Vol.9 No.18, Desember.
- Syaiyid, E., Utami, N. H., & Faisa, M. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1), 105-113.
- Syaiyid, E., Utami, N. H., & Faisa, M. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1), 105-113.
- Wandawi, I. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pt. Septian Sukses Selalu Di Purworejo. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(4), 83-93.

## Lampiran 1 : Kuisioner/Angket Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Yth.saudara/saudari Responden

Bersama ini saya mohon kesediaan saudara/saudari untuk mengisi kuisioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Otoriter, dan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo.”**.

Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pertanyaan. Perlu saudara/saudari ketahui bahwa keberhasilan penelitian ini sangat tergantung dari partisipasi saudara/saudari dalam menjawab kuesioner. Atas partisipasi dan kerjasamanya, saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya.

Bapak/Ibu cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 5) sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu :

Pilihan	BOBOT Positif	BOBOT Negatif
Sangat Setuju/Selalu (Sangat Positif)	5	1
Setuju/Sering (Positif)	4	2
Ragu-Ragu/Kadankadang (Netral)	3	3
Tidak Setuju/Jarang (Negatif)	2	4
Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1	5

Hormat Saya,

Peneliti

## A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan maupun pernyataan.
2. Beri tanda contreng pada jawaban yang dipilih
3. Identitas Responden
  - 1) No. Res : .....
  - 2) Jenis Kelamin : .....
  - 3) Usia : ..... Tahun
  - 4) Lama Bekerja :
    - a. Di bawah 1 tahun
    - b. 1 – 2 tahun
    - c. 3-4 Tahun
    - d. 5 tahun ke atas
  - 5) Pendidikan : 
 

a. SLTA	c. Sarjana (S1)
b. Diploma	d. S2/S3

## B. DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

### Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

1. Beban kerja perusahaan menjadi tanggung jawab bersama anggota organisasi.
  - A. Selalu menjadi tanggung jawab bersama anggota organisasi
  - B. Sering menjadi tanggung jawab bersama anggota organisasi
  - C. Kadang-kadang menjadi tanggung jawab bersama anggota organisasi
  - D. Jarang menjadi tanggung jawab bersama anggota organisasi
  - E. Tidak pernah menjadi tanggung jawab bersama anggota organisasi
2. Bawahan oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksanaan secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab
  - A. Selalu diberi tugas dan tanggung jawab
  - B. Sering diberi tugas dan tanggung jawab
  - C. Kadang-kadang diberi tugas dan tanggung jawab
  - D. Jarang diberi tugas dan tanggung jawab
  - E. Tidak pernah diberi tugas dan tanggung jawab
3. Disiplin akan tetapi memberikan ruang kepada karyawam dalam memecahkan masalah perusahaan secara bersama
  - A. Selalu memberikan ruang kepada karyawam dalam memecahkan masalah perusahaan secara bersama
  - B. Sering memberikan ruang kepada karyawam dalam memecahkan masalah perusahaan secara bersama
  - C. Kadang-kadang memberikan ruang kepada karyawam dalam pemecahan masalah perusahaan secara bersama

- D. Jarang memberikan ruang kepada karyawam dalam memecahkan masalah perusahaan secara bersama
  - E. Tidak pernah memberikan ruang kepada karyawam dalam memecahkan masalah perusahaan secara bersama
4. Memberikan Kepercayaan tinggi kepada bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan
- A. Selalu Memberikan Kepercayaan tinggi kepada bawahan
  - B. Sering Memberikan Kepercayaan tinggi kepada bawahan
  - C. Kadang-kadang Memberikan Kepercayaan tinggi kepada bawahan
  - D. Jarang Memberikan Kepercayaan tinggi kepada bawahan
  - E. Tidak pernah Memberikan Kepercayaan tinggi kepada bawahan
5. Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah
- A. Selalu bersifat terbuka dan dua arah
  - B. Sering bersifat terbuka dan dua arah
  - C. Kadang-kadang bersifat terbuka dan dua arah
  - D. Jarang bersifat terbuka dan dua arah
  - E. Tidak pernah bersifat terbuka dan dua arah

#### **Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2)**

1. Keputusan di dalam perusahaan semuanya melakukan pengawasan yang ketat kepada karyawan
  - A. Selalu melakukan pengawasan yang ketat kepada karyawan
  - B. Sering melakukan pengawasan yang ketat kepada karyawan
  - C. Kadang-kadang melakukan pengawasan yang ketat kepada karyawan
  - D. Jarang melakukan pengawasan yang ketat kepada karyawan
  - E. Tidak pernah melakukan pengawasan yang ketat kepada karyawan
2. Pimpinan di dalam Perusahaan memberikan tugas yang sangat terperinci kepada karyawan
  - A. Selalu memberikan tugas yang sangat terperinci kepada karyawan
  - B. Sering memberikan tugas yang sangat terperinci kepada karyawan
  - C. Kadang-kadang memberikan tugas yang sangat terperinci kepada karyawan
  - D. Jarang memberikan tugas yang sangat terperinci kepada karyawan
  - E. Tidak pernah memberikan tugas yang sangat terperinci kepada karyawan
3. Pimpinan dalam Perusahaan menilai karyawannya secara subjektif
  - A. Selalu menilai karyawannya secara subjektif
  - B. Sering menilai karyawannya secara subjektif
  - C. Kadang-kadang menilai karyawannya secara subjektif
  - D. Jarang menilai karyawannya secara subjektif
  - E. Tidak pernah menilai karyawannya secara subjektif

4. Pimpinan di dalam perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam memberikan pendapat
  - A. Selalu tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam memberikan pendapat
  - B. Sering tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam memberikan pendapat
  - C. Kadang-kadang tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam memberikan pendapat
  - D. Jarang tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam memberikan pendapat
  - E. Tidak pernah tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam memberikan pendapat
5. Pimpinan di dalam perusahaan melakukan pengawasan yang ketat kepada karyawan
  - A. Selalu melakukan pengawasan yang ketat kepada karyawan
  - B. Sering melakukan pengawasan yang ketat kepada karyawan
  - C. Kadang-kadang melakukan pengawasan yang ketat kepada karyawan
  - D. Jarang melakukan pengawasan yang ketat kepada karyawan
  - E. Tidak pernah melakukan pengawasan yang ketat kepada karyawan

### **Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)**

1. Pimpinan yang kharismatik membuat karyawan mengikuti keputusannya.
  - A. Selalu membuat karyawan mengikuti keputusannya
  - B. Sering membuat karyawan mengikuti keputusannya
  - C. Kadang-kadang membuat karyawan mengikuti keputusannya
  - D. Jarang membuat karyawan mengikuti keputusannya
  - E. Tidak pernah membuat karyawan mengikuti keputusannya
2. Pimpinan di dalam Perusahaan memberikan inspirasi kepada bawahannya
  - A. Selalu memberikan inspirasi kepada bawahannya
  - B. Sering memberikan inspirasi kepada bawahannya
  - C. Kadang-kadang memberikan inspirasi kepada bawahannya
  - D. Jarang memberikan inspirasi kepada bawahannya
  - E. Tidak pernah memberikan inspirasi kepada bawahannya
3. Pimpinan mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional
  - A. Selalu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional
  - B. Sering mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional

- C. Kadang-kadang mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional
  - D. Jarang mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional
  - E. Tidak pernah mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional
4. Pemimpin mampu memahami perbedaan individual para bawahannya
- A. Selalu mampu memahami perbedaan individual para bawahannya
  - B. Sering mampu memahami perbedaan individual para bawahannya
  - C. Kadang-kadang gmampu memahami perbedaan individual para bawahannya
  - D. Jarang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya
  - E. Tidak pernah mampu memahami perbedaan individual para bawahannya

#### **Variabel Loyalitas Karyawan (Y)**

1. Karyawan Taat pada peraturan yang berlaku di perusahaan
  - A. Selalu Taat pada peraturan yang berlaku di perusahaan
  - B. Sering Taat pada peraturan yang berlaku di perusahaan
  - C. Kadang-kadang Taat pada peraturan yang berlaku di perusahaan
  - D. Jarang Taat pada peraturan yang berlaku di perusahaan
  - E. Tidak pernah Taat pada peraturan yang berlaku di perusahaan
2. Karyawan Memiliki tanggung jawab kepada pekerjaan demi terwujudnya tujuan perusahaan
  - A. Selalu Memiliki tanggung jawab kepada pekerjaan demi terwujudnya tujuan perusahaan
  - B. Sering Memiliki tanggung jawab kepada pekerjaan demi terwujudnya tujuan perusahaan
  - C. Kadang-kadang Memiliki tanggung jawab kepada pekerjaan demi terwujudnya tujuan perusahaan
  - D. Jarang Memiliki tanggung jawab kepada pekerjaan demi terwujudnya tujuan perusahaan
  - E. Tidak pernah Memiliki tanggung jawab kepada pekerjaan demi terwujudnya tujuan perusahaan
3. Memiliki kemauan bekerjasama dengan karyawan lainnya di dalam perusahaan
  - A. Selalu Memiliki kemauan bekerjasama dengan karyawan lainnya
  - B. Sering Memiliki kemauan bekerjasama dengan karyawan lainnya
  - C. Kadang-kadang Memiliki kemauan bekerjasama dengan karyawan lainnya
  - D. Jarang Memiliki kemauan bekerjasama dengan karyawan lainnya

- E. Tidak pernah Memiliki kemauan bekerjasama dengan karyawan lainnya
4. Adanya rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan
    - A. Selalu ada rasa memiliki terhadap perusahaan
    - B. Sering ada rasa memiliki terhadap perusahaan
    - C. Kadang-kadang ada rasa memiliki terhadap perusahaan
    - D. Jarang ada rasa memiliki terhadap perusahaan
    - E. Tidak pernah ada rasa memiliki terhadap perusahaan
  5. Karyawan menyukai pekerjaan yang dikerjakan saat ini
    - A. Selalu menyukai pekerjaan yang dikerjakan saat ini
    - B. Sering menyukai pekerjaan yang dikerjakan saat ini
    - C. Kadang-kadang menyukai pekerjaan yang dikerjakan saat ini
    - D. Jarang menyukai pekerjaan yang dikerjakan saat ini
    - E. Tidak pernah menyukai pekerjaan yang dikerjakan saat ini

### Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

#### Data Ordinal Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

No.Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
1	5	5	4	5	4	23
2	4	4	3	3	4	18
3	4	3	4	4	4	19
4	3	4	3	3	3	16
5	3	3	4	4	3	17
6	4	4	4	4	4	20
7	3	3	3	3	3	15
8	3	4	3	3	4	17
9	4	4	4	4	3	19
10	4	4	3	3	4	18
11	3	3	4	4	4	18
12	4	4	4	4	3	19
13	3	3	3	3	4	16
14	4	4	3	3	4	18
15	5	5	5	5	5	25
16	3	3	4	4	3	17
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	3	3	15
19	4	3	3	3	4	17
20	3	3	3	3	3	15
21	3	4	3	3	3	16
22	3	3	4	4	4	18
23	4	3	3	3	3	16
24	3	3	3	3	3	15
25	5	5	5	5	5	25
26	3	3	3	3	3	15
27	3	3	3	3	3	15
28	3	4	4	4	4	19
29	3	3	2	2	2	12
30	4	3	3	3	4	17
31	2	3	2	2	2	11
32	3	2	3	3	3	14

### Data Interval Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis(X1)

#### Succesive Interval

<b>x1 . 1</b>	<b>x1 . 2</b>	<b>x1 . 3</b>	<b>x1 . 4</b>	<b>x1 . 5</b>	<b>total</b>
5.028	5.028	3.968	4.604	3.968	22.597
3.968	3.968	2.476	2.460	3.530	16.402
3.968	2.814	3.570	3.543	3.530	17.425
2.814	3.968	2.476	2.460	2.444	14.162
2.814	2.814	3.570	3.543	2.444	15.186
3.968	3.968	3.570	3.543	3.530	18.579
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
2.814	3.968	2.476	2.460	3.530	15.248
3.968	3.968	3.570	3.543	2.444	17.493
3.968	3.968	2.476	2.460	3.530	16.402
2.814	2.814	3.570	3.543	3.530	16.271
3.968	3.968	3.570	3.543	2.444	17.493
2.814	2.814	2.476	2.460	3.530	14.094
3.968	3.968	2.476	2.460	3.530	16.402
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
2.814	2.814	3.570	3.543	2.444	15.186
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
3.968	2.814	2.476	2.460	3.530	15.248
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
2.814	3.968	2.476	2.460	2.444	14.162
2.814	2.814	3.570	3.543	3.530	16.271
3.968	2.814	2.476	2.460	2.444	14.162
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
2.814	3.968	3.570	3.543	3.530	17.425
2.814	2.814	1.000	1.000	1.000	8.628
3.968	2.814	2.476	2.460	3.530	15.248
1.000	2.814	1.000	1.000	1.000	6.814
2.814	1.000	2.476	2.460	2.444	11.194

**Data Ordinal Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter(X2)**

No.Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	2	4	2	1	2	11
2	3	3	2	2	3	13
3	3	3	2	2	3	13
4	3	2	2	2	3	12
5	3	2	2	2	3	12
6	2	2	2	1	2	9
7	3	2	3	2	3	13
8	3	2	2	1	3	11
9	2	3	2	1	2	10
10	2	4	2	1	2	11
11	3	3	2	1	3	12
12	2	4	3	1	2	12
13	2	3	2	2	2	11
14	2	4	2	1	2	11
15	3	3	2	2	3	13
16	3	3	2	1	3	12
17	3	4	3	4	4	18
18	4	3	4	3	3	17
19	5	4	2	3	2	16
20	4	4	4	2	4	18
21	5	3	4	4	4	20
22	3	4	4	3	4	18
23	4	4	3	4	4	19
24	4	4	4	4	4	20
25	3	3	4	3	3	16
26	3	3	3	2	4	15
27	3	4	5	4	3	19
28	3	3	4	3	4	17
29	4	4	4	2	4	18
30	4	3	4	3	4	18
31	3	3	3	4	3	16
32	4	3	4	5	2	18

### Data Interval Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter(X2)

#### Succesive Interval

<b>x2 . 1</b>	<b>x2 . 2</b>	<b>x2 . 3</b>	<b>x2 . 4</b>	<b>x2 . 5</b>	<b>Total</b>
1.000	3.544	1.000	1.000	1.000	7.544
2.265	2.235	1.000	2.038	2.158	9.696
2.265	2.235	1.000	2.038	2.158	9.696
2.265	1.000	1.000	2.038	2.158	8.461
2.265	1.000	1.000	2.038	2.158	8.461
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.265	1.000	2.007	2.038	2.158	9.468
2.265	1.000	1.000	1.000	2.158	7.423
1.000	2.235	1.000	1.000	1.000	6.235
1.000	3.544	1.000	1.000	1.000	7.544
2.265	2.235	1.000	1.000	2.158	8.658
1.000	3.544	2.007	1.000	1.000	8.552
1.000	2.235	1.000	2.038	1.000	7.273
1.000	3.544	1.000	1.000	1.000	7.544
2.265	2.235	1.000	2.038	2.158	9.696
2.265	2.235	1.000	1.000	2.158	8.658
2.265	3.544	2.007	3.398	3.332	14.547
3.329	2.235	2.801	2.694	2.158	13.218
4.317	3.544	1.000	2.694	1.000	12.555
3.329	3.544	2.801	2.038	3.332	15.044
4.317	2.235	2.801	3.398	3.332	16.083
2.265	3.544	2.801	2.694	3.332	14.636
3.329	3.544	2.007	3.398	3.332	15.611
3.329	3.544	2.801	3.398	3.332	16.405
2.265	2.235	2.801	2.694	2.158	12.153
2.265	2.235	2.007	2.038	3.332	11.877
2.265	3.544	4.101	3.398	2.158	15.466
2.265	2.235	2.801	2.694	3.332	13.327
3.329	3.544	2.801	2.038	3.332	15.044
3.329	2.235	2.801	2.694	3.332	14.391
2.265	2.235	2.007	3.398	2.158	12.064
3.329	2.235	2.801	4.452	1.000	13.817

**Data Ordinal Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)**

No.Resp	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL
1	4	4	5	5	18
2	3	3	3	4	13
3	3	3	4	3	13
4	4	4	3	3	14
5	4	3	4	4	15
6	3	4	4	4	15
7	3	3	3	3	12
8	4	4	3	3	14
9	3	3	4	4	14
10	3	3	3	3	12
11	4	3	3	3	13
12	3	3	4	4	14
13	3	4	3	3	13
14	5	5	3	3	16
15	3	2	5	5	15
16	3	4	2	3	12
17	4	3	4	3	14
18	3	3	3	4	13
19	3	3	4	3	13
20	4	4	3	3	14
21	4	3	4	4	15
22	3	3	3	4	13
23	3	4	4	3	14
24	5	5	3	3	16
25	3	3	5	5	16
26	4	3	3	3	13
27	4	3	3	4	14
28	3	4	4	4	15
29	2	3	4	3	12
30	3	3	3	2	11
31	3	3	3	3	12
32	3	3	3	3	12

### Data Interval Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)

**Succesive Interval**

<b>x3.1</b>	<b>x3.2</b>	<b>x3.3</b>	<b>x3.4</b>	<b>Total</b>
3.540	3.991	4.951	4.951	17.433
2.507	2.895	2.747	3.951	12.100
2.507	2.895	3.873	2.847	12.122
3.540	3.991	2.747	2.847	13.124
3.540	2.895	3.873	3.951	14.259
2.507	3.991	3.873	3.951	14.322
2.507	2.895	2.747	2.847	10.995
3.540	3.991	2.747	2.847	13.124
2.507	2.895	3.873	3.951	13.226
2.507	2.895	2.747	2.847	10.995
3.540	2.895	2.747	2.847	12.028
2.507	2.895	3.873	3.951	13.226
2.507	3.991	2.747	2.847	12.091
4.529	4.951	2.747	2.847	15.074
2.507	1.000	4.951	4.951	13.410
2.507	3.991	1.000	2.847	10.345
3.540	2.895	3.873	2.847	13.154
2.507	2.895	2.747	3.951	12.100
2.507	2.895	3.873	2.847	12.122
3.540	3.991	2.747	2.847	13.124
3.540	2.895	3.873	3.951	14.259
2.507	2.895	2.747	3.951	12.100
2.507	3.991	3.873	2.847	13.218
4.529	4.951	2.747	2.847	15.074
2.507	2.895	4.951	4.951	15.304
3.540	2.895	2.747	2.847	12.028
3.540	2.895	2.747	3.951	13.132
2.507	3.991	3.873	3.951	14.322
1.000	2.895	3.873	2.847	10.615
2.507	2.895	2.747	1.000	9.149
2.507	2.895	2.747	2.847	10.995
2.507	2.895	2.747	2.847	10.995

**Data Ordinal Variabel Loyalitas Karyawan (Y)**

No.Resp	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total
1	5	5	5	5	4	24
2	4	4	3	4	3	18
3	4	3	4	4	3	18
4	3	4	3	3	4	17
5	3	3	4	3	4	17
6	4	4	4	4	3	19
7	3	3	3	3	3	15
8	3	4	3	4	4	18
9	4	4	4	3	3	18
10	4	4	3	4	3	18
11	3	3	4	4	4	18
12	4	4	4	3	3	18
13	3	3	3	4	3	16
14	4	4	3	4	5	20
15	5	5	5	5	3	23
16	3	3	4	3	4	17
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	3	3	15
19	4	3	3	4	4	18
20	3	3	3	3	4	16
21	3	4	3	3	3	16
22	3	3	4	4	3	17
23	4	3	3	3	4	17
24	3	3	3	3	5	17
25	5	5	5	5	3	23
26	3	3	3	3	3	15
27	3	3	3	3	4	16
28	3	4	4	4	3	18
29	3	3	2	2	3	13
30	4	3	3	4	3	17
31	2	3	2	2	4	13
32	3	2	3	3	3	14

### Data Interval Variabel Loyalitas Karyawan(Y)

#### Successive Interval

<b>Y1.1</b>	<b>Y1.2</b>	<b>Y1.3</b>	<b>Y1.4</b>	<b>Y1.5</b>	<b>Total</b>
4.880	4.732	4.604	4.951	2.107	21.274
3.858	3.682	2.476	3.886	1.000	14.902
3.858	2.585	3.556	3.886	1.000	14.885
2.781	3.682	2.476	2.852	2.107	13.897
2.781	2.585	3.556	2.852	2.107	13.880
3.858	3.682	3.556	3.886	1.000	15.982
2.781	2.585	2.476	2.852	1.000	11.693
2.781	3.682	2.476	3.886	2.107	14.931
3.858	3.682	3.556	2.852	1.000	14.947
3.858	3.682	2.476	3.886	1.000	14.902
2.781	2.585	3.556	3.886	2.107	14.915
3.858	3.682	3.556	2.852	1.000	14.947
2.781	2.585	2.476	3.886	1.000	12.728
3.858	3.682	2.476	3.886	3.047	16.949
4.880	4.732	4.604	4.951	1.000	20.167
2.781	2.585	3.556	2.852	2.107	13.880
2.781	2.585	2.476	2.852	1.000	11.693
2.781	2.585	2.476	2.852	1.000	11.693
3.858	2.585	2.476	3.886	2.107	14.912
2.781	2.585	2.476	2.852	2.107	12.800
2.781	3.682	2.476	2.852	1.000	12.790
2.781	2.585	3.556	3.886	1.000	13.808
3.858	2.585	2.476	2.852	2.107	13.877
2.781	2.585	2.476	2.852	3.047	13.741
4.880	4.732	4.604	4.951	1.000	20.167
2.781	2.585	2.476	2.852	1.000	11.693
2.781	2.585	2.476	2.852	2.107	12.800
2.781	3.682	3.556	3.886	1.000	14.905
2.781	2.585	1.000	1.682	1.000	9.048
3.858	2.585	2.476	3.886	1.000	13.805
1.000	2.585	1.000	1.682	2.107	8.373
2.781	1.000	2.476	2.852	1.000	10.108

### Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

#### Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis(X1)

X1\_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1
	3.00	18	56.3	59.4
	4.00	10	31.3	90.6
	5.00	3	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0

X1\_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1
	3.00	18	56.3	59.4
	4.00	10	31.3	90.6
	5.00	3	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0

X1\_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3
	3.00	18	56.3	62.5
	4.00	10	31.3	93.8
	5.00	2	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0

X1\_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3
	3.00	18	56.3	62.5
	4.00	9	28.1	90.6
	5.00	3	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0

X1\_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3
	3.00	15	46.9	53.1
	4.00	13	40.6	93.8
	5.00	2	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0

### Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter(X2)

**X2\_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	21.9	21.9	21.9
3.00	16	50.0	50.0	71.9
4.00	7	21.9	21.9	93.8
5.00	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**X2\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	15.6	15.6	15.6
3.00	15	46.9	46.9	62.5
4.00	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**X2\_3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	15	46.9	46.9	46.9
3.00	6	18.8	18.8	65.6
4.00	10	31.3	31.3	96.9
5.00	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**X2\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	9	28.1	28.1	28.1
2.00	10	31.3	31.3	59.4
3.00	6	18.8	18.8	78.1
4.00	6	18.8	18.8	96.9
5.00	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**X2\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	9	28.1	28.1	28.1
3.00	13	40.6	40.6	68.8
4.00	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

### Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)

X3\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	19	59.4	59.4	62.5
	4.00	10	31.3	31.3	93.8
	5.00	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X3\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	20	62.5	62.5	65.6
	4.00	9	28.1	28.1	93.8
	5.00	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X3\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	17	53.1	53.1	56.3
	4.00	11	34.4	34.4	90.6
	5.00	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X3\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	18	56.3	56.3	59.4
	4.00	10	31.3	31.3	90.6
	5.00	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

### Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Y1\_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	3.1	3.1	3.1
3.00	18	56.3	56.3	59.4
4.00	10	31.3	31.3	90.6
5.00	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y1\_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	3.1	3.1	3.1
3.00	18	56.3	56.3	59.4
4.00	10	31.3	31.3	90.6
5.00	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y1\_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	6.3	6.3	6.3
3.00	18	56.3	56.3	62.5
4.00	9	28.1	28.1	90.6
5.00	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y1\_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	6.3	6.3	6.3
3.00	15	46.9	46.9	53.1
4.00	12	37.5	37.5	90.6
5.00	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y1\_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	19	59.4	59.4	59.4
4.00	11	34.4	34.4	93.8
5.00	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

## Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis(X1)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 TOTAL_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

#### Correlations

		Correlations					
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	TOTAL_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.687**	.596**	.648**	.687**	.848**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1_2	Pearson Correlation	.687**	1	.532**	.589**	.562**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1_3	Pearson Correlation	.596**	.532**	1	.973**	.659**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1_4	Pearson Correlation	.648**	.589**	.973**	1	.648**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1_5	Pearson Correlation	.687**	.562**	.659**	.648**	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.848**	.790**	.884**	.907**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

### **Reliability**

#### **Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	32	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	32	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	5

### **Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter(X2)**

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 TOTAL_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### **Correlations**

**Correlations**

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.117	.498 **	.638 **	.539 **	.770 **
	Sig. (2-tailed)		.525	.004	.000	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2_2	Pearson Correlation	.117	1	.316	.207	.104	.430 *
	Sig. (2-tailed)	.525		.078	.255	.571	.014
	N	32	32	32	32	32	32

X2_3	Pearson Correlation	.498**	.316	1	.683**	.561**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.004	.078		.000	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2_4	Pearson Correlation	.638**	.207	.683**	1	.440*	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.255	.000		.012	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2_5	Pearson Correlation	.539**	.104	.561**	.440*	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.001	.571	.001	.012		.000
	N	32	32	32	32	32	32
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.770**	.430*	.853**	.858**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

#### RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

#### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	32	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	32	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	5

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X3_1 X3_2 X3_3 X3_4 TOTAL_X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlations

#### Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	TOTAL_X3
X3_1	Pearson Correlation	1	.524**	-.169	-.074	.549**
	Sig. (2-tailed)		.002	.356	.688	.001
	N	32	32	32	32	32
X3_2	Pearson Correlation	.524**	1	-.272	-.247	.417*
	Sig. (2-tailed)	.002		.132	.173	.018
	N	32	32	32	32	32
X3_3	Pearson Correlation	-.169	-.272	1	.657**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.356	.132		.000	.000
	N	32	32	32	32	32
X3_4	Pearson Correlation	-.074	-.247	.657**	1	.641**
	Sig. (2-tailed)	.688	.173	.000		.000
	N	32	32	32	32	32
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.549**	.417*	.589**	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.018	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32

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

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X3_1 X3_2 X3_3 X3_4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### **Reliability**

#### **Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	32	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	32	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.637	4

## Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 TOTAL_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlations

**Correlations**

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	TOTAL_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.687**	.648**	.737**	-.147	.853**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.422	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y1_2	Pearson Correlation	.687**	1	.589**	.619**	-.075	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.685	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y1_3	Pearson Correlation	.648**	.589**	1	.700**	-.144	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.432	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y1_4	Pearson Correlation	.737**	.619**	.700**	1	-.102	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.578	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y1_5	Pearson Correlation	-.147	-.075	-.144	-.102	1	.108
	Sig. (2-tailed)	.422	.685	.432	.578		.555
	N	32	32	32	32	32	32
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.853**	.818**	.820**	.865**	.108	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.555	
	N	32	32	32	32	32	32

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

### **Reliability**

#### **Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	32	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	32	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	4

## Lampiran 5. Uji Hipotesis

### Uji Korelasi Antar Variabel

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2 X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

#### Correlations

**Correlations**

		X1	X2	X3
X1	Pearson Correlation	1	-.659**	.417*
	Sig. (2-tailed)		.000	.018
	N	32	32	32
X2	Pearson Correlation	-.659**	1	-.119
	Sig. (2-tailed)	.000		.517
	N	32	32	32
X3	Pearson Correlation	.417*	-.119	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.517	
	N	32	32	32

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

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

```
DATASET ACTIVATE DataSet0.
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3.
```

#### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	.606	.564	1.68666

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.564	3	40.855	14.361	.000 <sup>b</sup>
	Residual	79.655	28	2.845		
	Total	202.219	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2.510	4.142		-.606	.549
	X1	.442	.145	.339	3.044	.005
	X2	-.025	.124	-.033	-.201	.042
	X3	.600	.225	.258	2.672	.012

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 6. R Tabel dan F Tabel

### R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

### F-Tabel

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.38	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.38	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

## Jadwal Penelitian



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)**

**UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;  
E-mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 3152/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2021

Lampiran :-

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo

di,-

Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Zulham, Ph.D
NIDN	:	0911108104
Jabatan	:	Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa	:	Nadyarsa R Alam
NIM	:	E2114144
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Program Studi	:	Manajemen
Lokasi Penelitian	:	PT. KARUNIA BERLIAN MAKMUR CABANG GORONTALO
Judul Penelitian	:	PENGARUH GAYA KEPIMPINAN DEMOKRATIS, OTORITER DAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. KARUNIA BERLIAN MAKMUR CABANG GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.





**PT. KARUNIA BERLIAN MAKMUR CABANG GORONTALO**

Jl.H. Oemar Sahid Cokroaminoto, Kel.Heledulaa Sel, KotaTimur, Kota Gorontalo

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

No : 09/KBM-GTO/IV/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Mohamad Fadlika A. Rahmola, S.H
Jabatan	:	Trainer (Spv Area)
Perusahaan	:	PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo
Alamat	:	Kompleks Ruko Business Park Gorontalo, Jl.H. Oemar Sahid Cokroaminoto, Kel.Heledulaa Sel, KotaTimur, Kota Gorontalo

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	:	Nadyarsa R. Alam
N I M	:	E2114144
Jurusan	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi
Universitas	:	UniversitasIhsanGorontalo

Adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Otoriter dan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo" sejak tanggal 28 Februari 2021 sampai 10 April 2021 dan telah pula membahas materi hasil penelitiannya dengan kami.

Demikian surat keterangan penelitian ini kami sampaikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 10 April 2021  
PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo

  
**Mohamad Fadlika A. Rahmola, S.H**  
NIK : MND/KBM/19/02/03/0039



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS ICHSAN  
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001  
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

---

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 0605/UNISAN-G/S-BP/V/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN	:	0906058301
Unit Kerja	:	Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa	:	NADYARSA R ALAM
NIM	:	E2114144
Program Studi	:	Manajemen (S1)
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi	:	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Otoriter dan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 11%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 05 Mei 2021

Tim Verifikasi,



**Sunarto Taliki, M.Kom**

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



1620092452402\_E2114144+NadyarsaRAlam+Skripsi.docx

May 4, 2021

10799 words / 73479 characters

E2114144

## Nadyarsa R Alam.docx

### Sources Overview

**11%**

OVERALL SIMILARITY

1	ejournal.unsrat.ac.id INTERNET	1%
2	www.scribd.com INTERNET	1%
3	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 SUBMITTED WORKS	1%
4	repository.unika.ac.id INTERNET	<1%
5	jtebr.unisan.ac.id INTERNET	<1%
6	core.ac.uk INTERNET	<1%
7	journal.unla.ac.id INTERNET	<1%
8	academicjournal.yarsi.ac.id INTERNET	<1%
9	openjournal.unpam.ac.id INTERNET	<1%
10	id.scribd.com INTERNET	<1%
11	jurnal.unigo.ac.id INTERNET	<1%
12	Deby Zulkarnain Rahadian Syah, Muhamat Nofiyanto. "UPAYA PENINGKATAN KINERJA PERAWAT GAWAT DARURAT MELALUI BERBA... CROSSREF	<1%
13	repository.usd.ac.id INTERNET	<1%
14	smpn1lamongan.sch.id INTERNET	<1%

#### Excluded search repositories:

- None

#### Excluded from Similarity Report:

- Bibliography

# CURRICULUM VITAE

## 1. Identitas Pribadi :



Nama	:	Nadyarsa R. Alam
NIM	:	E21 14 144
Tempat/Tgl Lahir	:	Paleleh, 25 April 1997
Jenis Kelamin	:	Laki-laki
Angkatan	:	2014
Fakultas	:	Ekonomi
Jurusan	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen SDM
Agama	:	Islam
Alamat	:	Desa Talaki, Kec. Paleleh. Kab. Buol

## 2. Riwayat Pendidikan :

### a. Pendidikan Formal

1. Lulus Tahun 2008 : SD Negeri 5 Paleleh, Kab.Buol
2. Lulus Tahun 2011 : SMP Negeri 1 Paleleh, Kab. Buol
3. Lulus Tahun 2014 : SMA Negeri 1 Paleleh, Kab.Buol

### b. Pendidikan Non Formal

1. Tahun 2014 : Pembentukan Kader Kesatuan Aksi Mahasiswa Buol di Gorontalo (KAMB-G)
2. Tahun 2014 : Peserta Masa Orientasi Mahasiswa Baru Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Ichsan Gorontalo
3. Tahun 2014 : Peserta Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEMFAK) Universitas Ichsan Gorontalo
4. Tahun 2015 : Peserta Roadshow Wirausaha Mandiri (Bank Mandiri)
5. Tahun 2015 : Peserta Seminar “Nasional Great Accounting For A Great Nation” di Selenggarakan BEM FEB-UNG dan BEM FEKON Unisan
6. Tahun 2020 : Peserta Kuliah Kerja Lapangan Pengabdian

## 3. Pengalaman Organisasi :

1. Anggota BEM Fakultas Ekonomi 2014-2015
2. Koordinator Wadokai Karate-Do Universitas Ichsan Gorontalo 2014
3. Panitia Pelaksana Open Tournament Karate “Unisan Cup 2014”
4. Ketua Seksi Advokasi dan HAM Kesatuan Aksi Mahasiswa Buol di Gorontalo (KAMB-G 2015-2016)