

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN  
LOYALITAS ANGGOTA PADA HIMPUNAN MAHASISWA  
BENER MERIAH SUMATRA UTARA (HIMABEM-SU)**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**IWAN MAHLIGA NST**

**19.860.0318**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/5/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN  
LOYALITAS ANGGOTA PADA HIMPUNAN MAHASISWA  
BENER MERIAH SUMATRA UTARA (HIMABEM-SU)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi dan Memenuhi Persyaratan Mata Kuliah  
Seminar Proposal di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

**OLEH:**

**IWAN MAHLIGA NST**

**19.860.0318**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2024**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Loyalitas Anggota Pada  
Himpunan Mahasiswa Bener Meriah Sumatera Utara  
(Himabem-Su)

Nama : Iwan Mahliga Nst

NPM : 198600318

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing



**Sairah, S.Psi., M.Psi.Psikolog**

Pembimbing



**Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi.,  
Psikolog**  
Dekan



**Faadhil, S.Psi., M.Psi, Psikolog**

Ketua Kaprodi Psikolog

Tanggal lulus :

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan karya ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 3 April 2024



( Iwan Mahliga Nst )

198600318

**HALAMAN PERNYATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

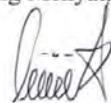
Nama : Iwan Mahliga Nst  
NPM : 198600318  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Dengan perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Loyalitas Anggota Pada Himpunan Mahasiswa Bener Meriah Sumatera Utara (Himabem-Su), Beserta peangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 2024

Yang Menyatakan



(Iwan Mahliga Nst)

## ABSTRAK

### HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN LOYALITAS ANGGOTA PADA HIMPUNAN MAHASISWA BENER MERIAH SUMATERA UTARA (HIMABEM-SU)

IWAN MAHLIGA NST

198600318

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Gaya kepemimpinan dengan loyalitas anggota pada Himpunan Mahasiswa Bener Meriah Sumatera Utara. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positive Gaya kepemimpinan dengan loyalitas anggota Dengan asumsi bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi juga loyalitas anggota, sebaliknya juga semakin buruk gaya kepemimpinan maka semakin rendah juga loyalitas anggota. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, dengan teknik pengumpulan data menggunakan skala model likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan jumlah sampel 60 orang. Berdasarkan analisis data, Gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap loyalitas anggota sebesar 46,5%, dapat diketahui bahwa mean empirik variabel persepsi gaya kepemimpinan adalah 29,45. Sedangkan untuk variabel loyalitas anggota mean empiriknya adalah 76,02, dengan nilai SD nya sebesar 14,895. Artinya gaya kepemimpinan dalam organisasi himabem-su tergolong buruk dan loyalitas anggota rendah.

**Kata Kunci:** Gaya kepemimpinan, Loyalitas, Mahasiswa.

ABSTRACT

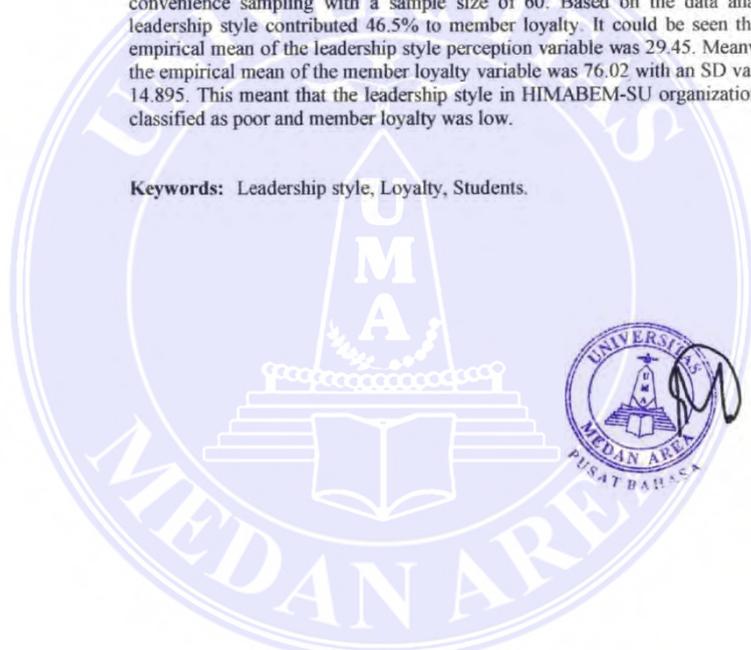
THE CORRELATION BETWEEN LEADERSHIP STYLE AND MEMBER LOYALTY OF THE BENER MERIAH NORTH SUMATRA STUDENT ASSOCIATION (HIMABEM-SU)

IWAN MAHLIGA NST

198600318

This research aimed to determine the correlation between leadership style and member loyalty of Bener Meriah North Sumatra Student Association. The hypothesis in this research was that there is a positive correlation between leadership style and member loyalty with the assumption that the better the leadership style, the higher the member loyalty, conversely, the worse the leadership style, the lower the member loyalty. The type of research used was quantitative research with a correlational approach, with data collection techniques using a Likert scale model. The sampling technique used was convenience sampling with a sample size of 60. Based on the data analysis, leadership style contributed 46.5% to member loyalty. It could be seen that the empirical mean of the leadership style perception variable was 29.45. Meanwhile, the empirical mean of the member loyalty variable was 76.02 with an SD value of 14.895. This meant that the leadership style in HIMABEM-SU organization was classified as poor and member loyalty was low.

**Keywords:** Leadership style, Loyalty, Students.



## RIWAYAT HIDUP

Penulis Bernama Iwan Mahliga Nst dilahirkan di desa Bale atu kecamatan bukit Kabupaten Bener meriah Provinsi Aceh pada tanggal 14 Juli 2001, Penulis Lahir dari pasangan Mahyuddin NSt dan Irmayurni S,AP. Penulis merupakan anak pertama dari 2 bersaudara.

Adapun Riwayat Pendidikan penulis, yaitu pada tahun 2007 penulis masuk SD N bale atu dan selesai pada tahun 2013, kemudian penulis melanjutkan ke Madrasah Tsanawiyah swasta Raudhatul ulum dan lulus tiga tahun pada tahun 2016, Selanjut nya penulis lanjut Ke SMA N 1 Bukit Bener Meriah. Nanggro Aceh Darusalam dan pada tahun 2019. Setelah itu Pada tahun 2019 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penulis melaksanakan penelitian di Himpunan Mahasiswa Bener Meriah Sumatera Utara (Himabem-Su).

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada : Ibu Sairah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu untuk membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, dan selalu sabar dalam membimbing saya.

Terimakasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk Ayah dan ibu saya, Mahyuddin nst dan Irmayurni S,ap yang telah memberikan cinta dan kasih sayang kepada saya, selalu memanjatkan doa untuk saya, dan selalu memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini. Ayah dan ibu adalah bentuk kasih sayang tuhan yang nyata untuk saya, Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT. Terimakasih kepada keluarga saya yang membantu saya dalam proses penelitian yang selalu memberikan kebahagiaan disaat saya menyelesaikan skripsi saya. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian. Terimakasih kepada teman-teman Beweh Grub, teman-teman Himabem-Su, Pengurus Pema fapsi Uma 2021-2022, yang selalu memberikan dukungan dan semangat, selalu menjadi pendengar yang baik. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sangat penulis harapkan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PERNYATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Hipotesis Penelitian .....	8
1.3. Batasan Masalah.....	8
1.4. Rumusan Masalah .....	8
1.6. Manfaat penelitian.....	9
<b>BAB II</b> .....	10
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
2.1. Loyalitas Anggota .....	10
2.2. Gaya Kepemimpinan .....	20
2.3. Kerangka Konseptual .....	31
<b>BAB III</b> .....	32
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	32
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian .....	32
3.1.1. Waktu Penelitian.....	32
3.1.2. Tempat Penelitian .....	32
3.2. Bahan dan Alat .....	32
3.3. Metodologi Penelitian .....	32
3.3.1. Metode Pengumpulan Data.....	33

3.3.2.	Metode Uji Coba Alat Ukur.....	34
3.3.3.	Metode Analisis Data.....	35
3.4.	Subjek Penelitian.....	36
3.4.1.	Populasi Penelitian.....	36
3.4.2.	Sampel.....	36
3.4.3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	36
3.5.	Prosedur Kerja.....	37
3.5.1.	Persiapan Penelitian.....	37
3.5.2.	Pelaksanaan Penelitian.....	38
<b>BAB IV</b>	.....	<b>40</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	.....	<b>40</b>
4.1.2.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	42
4.1.3.	Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi <i>Product Moment</i> .....	44
4.1.4.	Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	45
<b>BAB V</b>	.....	<b>51</b>
<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	.....	<b>51</b>
5.1.	Simpulan.....	51
5.2.	Saran.....	52
<b>Daftar Pustaka</b>	.....	<b>54</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Teknik Pengumpulan Data.....	34
Tabel 3. 2 <i>Blueprint</i> Persepsi Gaya Kepemimpinan sebelum <i>tryout</i> .....	37
Tabel 3. 3 <i>blueprint</i> Loyallitas Anggota sebelum <i>try out</i> .....	38
Tabel 4. 1 <i>blueprint</i> skala persepsi gaya kepemimpinan setelah <i>try out</i> .....	41
Tabel 4. 2 <i>blueprint</i> skala loyalitas anggota setelah <i>try out</i> .....	42
Tabel 4. 3 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	43
Tabel 4. 4 Hasil Perhitungan Uji Linieritas .....	44
Tabel 4. 5 Hasil Uji Korelasi .....	44
Tabel 4. 6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	47



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SKALA PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN.....	56
Lampiran 2 SKALA LOYALITAS ANGGOTA.....	60
Lampiran 3 HASIL DATA MENTAH PENELITIAN DATA PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN( X ) .....	62
Lampiran 4 HASIL DATA MENTAH PENELITIAN DATA LOYALITAS ANGGOTA ( Y ) .....	65
Lampiran 5 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS .....	68
Lampiran 6 UJI ASUMSI (NORMALITAS & LINEARITAS).....	74
Lampiran 7 UJI KORELASI .....	79
Lampiran 8 SURAT IZIN PENELITIAN DAN SURAT BALASAN PENELITIAN .....	81



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Grafik Gaya kepemimpinan .....	47
Gambar 4. 2 Grafik Loyalitas Anggota.....	48



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Sebagai kaum terpelajar dan terpendidik yang memiliki tingkat intelektual tinggi mahasiswa memegang peran penting dalam kehidupan sosial. Hal ini dikarenakan mahasiswa memiliki peran penting sebagai generasi penerus bangsa yang akan memegang tongkat estapet kepemimpinan bangsa. Mahasiswa mempunyai peran besar yakni, *agen of change* (agen perubahan), *agen of control social* (control sosial), *moral force* (kekuatan moral), dan menjadi sumber daya yang tidak pernah habis (*iron stock*).

Dalam menjalankan peran sebagai mahasiswa, tentu mahasiswa harus di bina dan didik dengan baik dilingkungan perguruan tinggi maupun di organisasi yang di naungi. Pembinaan serta pembelajaran juga pengalamanakan membentuk karakter mahasiswa yang berjiwa kepemimpinan. Hal ini tidak bisa di dapat jika hanya dengan mengandalkan teori yang di dapat dalam kurikulum kampus tetap juga perlu adanya praktek dasar yang dilakukan oleh mahasiswa sehingga dapat membangun karakter kepemimpinan yaitu di organisasi.

Secara umum organisasi terdiri dari anggota organisasi, struktur organisasi, pedoman organisasi dan pekerjaan atau kegiatan organisasi. Sumber daya manusia sebagai anggota organisasi memiliki peran penting dalam keberlangsungan dan kesuksesan organisasi karena anggota organisasi yang akan bekerja menjalankan usaha atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang

dapat bekerja secara optimal, dapat diandalkan dan memiliki loyalitas atau kesetiaan kepada organisasi. Baik dalam organisasi profit maupun non-profit, anggota organisasi yang loyal diperlukan untuk keberlangsungan jalannya organisasi. Anggota organisasi yang loyal merupakan aset yang berharga bagi organisasi non-profit karena mereka melakukan pembelajaran cara berorganisasi secara teratur, (Griffin, 2005).

Untuk mendapatkan loyalitas anggota organisasi, organisasi harus bisa menciptakan iklim organisasi yang baik dan menyenangkan. Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tapi iklim ada dan dapat dirasakan. Iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka harus dapat menciptakan iklim organisasi yang membuat anggota organisasi bisa merasakan manfaat program yang ditawarkan berikut layanan yang membuat anggota organisasi betah dan tetap setia bergabung dalam organisasi tersebut. Keterlibatan individu dalam sebuah organisasi tidak terlepas dari usahanya untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan nonfisik. Kebutuhan individu ini bermacam-macam jenisnya tapi semua sejalan dengan pencapaian tujuan-tujuan individu yang bersangkutan. Pemenuhan kebutuhan individu oleh sebuah organisasi akan membuat individu tersebut merasa senang serta membuatnya senantiasa bersama dengan organisasi itu dan menggunakan jasa organisasi tersebut. Kebersamaan serta kekeluargaan yang diciptakan pada sebuah lembaga organisasi dapat menciptakan loyalitas atau kesetiaan seseorang pada organisasi semakin kuat.

Loyalitas anggota merupakan kesediaan anggota dalam melaksanakan pekerjaan organisasi dengan tekad dan tanggung jawab yang tinggi agar tercapainya tujuan organisasi. Hal ini juga didukung oleh pendapat Sudimin (Malik,2014) menyatakan kesetiaan anggota berarti anggota bersedia dengan penuh kesadaran yang tinggi dalam memberikan gagasan, mengorbankan waktu dan menunjukkan keterampilan terbaik dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Loyalitas anggota sangatlah utama dalam organisasi, jadi loyalitas anggota merupakan bagian untuk tercapainya tujuan organisasi, Tanpa adanya loyalitas , maka organisasi mengalami kemunduran dalam perkembangannya. Maka dari itu perlu adanya sikap loyal anggota terhadap organisasi, hal ini diperkuat oleh pendapat Reicheld (Heryati,2016) yaitu apabila loyalitas anggota pada organisasi semakin tinggi, maka berpengaruh pada tercapainya tujuan organisasi yang telah dirumuskan. Begitu juga sebaliknya apabila loyalitas anggota pada organisasi rendah maka akan semakin sulit organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Organisasi mahasiswa memiliki macam bentuk model yang didapat, seperti organisasi internal biasanya organisasi internal ini didapat di dalam lingkungan kampus salah satunya seperti Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Presiden Mahasiswa (Presma) serta unit kegiatan mahasiswa (UKM) dan banyak lagi, ada juga organisasi eksternal yaitu organisasi yang biasa aktif di luar kampus dengan berbagai macam bentuk jangkauan, ada yang berskala nasional dan ada juga yang berskala daerah.

Membentuk karakteristik kemahasiswaan dalam memimpin organisasi adalah bentuk miniatur yang menjadi simulasi bagi anak muda untuk mengimplentasikan kreativitasnya dalam menyalurkan ide dan gagasannya. Walaupun demikian ada banyak organisasi yang mengalami lemah fungsinya pemimpin, baik di organisasi besar maupun organisasi kecil.

Salah satunya seperti yang di alami oerorganisasi kemahasiswaan Himpunan Mahasiswa Bener Meriah Sumatra Utara (HIMABEM-SU). Pada hakekatnya organisasi kemahasiswaan adalah organisasi yang beranggotakan mahasiswa untuk mewedahi bakat, minat, dan potensi mahasiswa yang dilakasakan di dalam kegiatan ekstra kurikuler. Lemahnya fungsi kepemimpinan terutama disebabkan minimnya kontrol pemimpin atau yang disebut sebagai ketua umum dalam organisasi. Di era saat ini minat bakat mahasiswa terhadap organisasi pun kian berkurang sehingga sulitnya terwujud kepemimpinan dalam organisasi.

Perbincangan mengenai kepemimpinan pendidikan adalah suatu tema diskusi yang menarik dan urgen dalam keberlangsungan suatu institusi pendidikan. Karena kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam menentukan baik buruknya organisasi. Hal ini dibuktikan dari berbagai riset bahwa pengembangan organisasi yang sangat penting adalah karakter dari orang yang menjadi pemimpin. Kepemimpinan dalam bahasa Inggris diartikan sebagai "Leadership", namun secara umum kepemimpinan dapat diartikan sebagai hubungan yang erat antar seseorang dengan suatu kelompok. Menurut Komariah kepemimpinan mempunyai kepentingan yang sama. Selain itu, Kepemimpinan juga merupakan aspek yang sangat urgen dalam

menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan memiliki keterkaitan terhadap perilaku seorang pemimpin dalam memengaruhi para pegawai atau Anggotanya, sehingga para pegawai mau bekerja sama untuk mewujudkan suatu tujuan organisasi(Komariah, 2014).

Toha menyatakan bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh sebuah kepemimpinan yang bisa bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan atau organisasi. Peran kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi, yaitu sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam mencapai misi, visi, dan tujuan suatu organisasi(Toha, 2003), Bass juga menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi(Stone et al., 2004).

Salah satu teori yang menekankan suatu perubahan dan yang paling mereka dengan baik. Akan tetapi, ketua himpunan kurang memperhatikan para bawahannya seperti kurang mampu untuk memberikan motivasi, kurangnya penjelasan yang rinci tentang sebuah tugas yang diberikan kepada para pengurus, kurang mengawasi para pengurus saat melaksanakan tugas yang diberikan dan kurangnya penerapan pemberian penghargaan terhadap para pengurus. Sehingga mengakibatkan semangat kerja para pengurus menjadi rendah, beberapa program kerja yang ditetapkan tidak terlaksana, dan membuat para pengurus susah untuk memunculkan ide-ide yang baru. Ketua Himpunan dianggap belum mampu untuk melaksanakan suatu perencanaan sumber daya manusia dengan baik.

Himpunan mahasiswa Bener Meriah Sumatra Utara (HIMABEM-SU) yang merupakan salah satu organisasi daerah yang di dalamnya berisikan mahasiswa yang berasal dari Kabupaten Bener Meriah Provinsi Aceh yang saat ini menempuh pendidikan di perguruan tinggi negeri maupun swasta di Sumatra Utara. Himpunan Mahasiswa Bener Meriah (HIMABEM) sudah berdiri sejak 14 Juni 2004 di Kota Medan dengan beranggotakan sepuluh orang mahasiswa pada awal berdirinya di ketua oleh Iwan Rahmad yang pada saat itu berstatus mahasiswa di Institut Teknik Medan (ITM). Sejak saat itu hingga saat ini Himabem-su menjadi wadah pembelajaran mahasiswa/wi yang berasal dari Kabupaten Bener Meriah dan juga menjadi keluarga kecil di perantauan.

Kepemimpinan di Himpunan Mahasiswa Bener Meriah Sumatra Utara (HIMABEM-SU) akan berganti dua tahun sekali sesuai dengan aturan telah dituangkan dalam AD-ART. Saat ini Organisasi kemahasiswaan tersebut di ketua oleh Al-Ifdal setelah dilakukan musyawarah besar pada tahun 2021 lalu yang memiliki sepuluh pengurus serta beranggotakan enam puluh mahasiswa/siswi aktif. Namun sejak terjadinya pandemi covid-19 pada awal tahun 2019 silam loyalitas serta minat bakat mahasiswa kian mengurang terhadap organisasi sehingga seorang pemimpin harus mampu mengidentifikasi perubahan yang sangat-sangat signifikan berubah 360 derajat. Karena pada periode kepemimpinan sebelumnya loyalitas serta minat bakat mahasiswa yang ingin belajar dan mengembangkan potensi minat bakatnya sangatlah besar sehingga organisasi daerah tersebut bisa ada sampai saat ini, Hal ini juga dikarenakan Himabem-su bukan hanya sekedar organisasi pembelajaran bagi mahasiswa yang berasal dari kota yang sering disebut dengan negeri kopi

berselemut kabut yakni kabupaten Bener Meriah, organisasi ini jugak bergerak di bidang sosial masyarakat serta isu-isu pemerintahan yang berkembang di lingkungan Kabupaten Bener Meriah.

Saat peneliti terjun langsung memantau sekretariat Himpunan Mahasiswa Bener Meriah Sumatera Utara, peneliti bertemu langsung dengan ketua umum yang sekarang menjabat yakni saudara Al-ifdal dan beberapa rekan-rekan pengurus himpunan tersebut, pada saat itu di sekretariat Himabem-su yang bertepatan di jalan Bayang Kara mereka bercerita kepada peneliti bahwasan himpunan ini mulai mengalami kekurangan anggota serta rusaknya pola berorganisasi di karenakan mulai kurangnya tanggung jawab sebagian pengurus terhadap proker nya dan hilangnya rasa memiliki terhadap sebuah organisasi ucapnya Al-ifdal selaku ketua, mengingat himpunan ini sudah berdiri sejak lama serta sudah banyak melahirkan generasi yang baik dan ada pula sebahagian sudah menjadi pejabat daerah saat ini, tetapi kenapa saat ini mahasiswa enggan bergabung kembali. Padahal pada himpunan ini banyak program yang di tawarkan serta dapat menunjang kreatifitas mahasiswa yang merantau dan juga untuk memperkuat ukuwah silaturahmi antar mahasiswa yang berasal dari Bener Meriah, Al-ifdal juga mengatakan bahwasannya hal ini terjadi mungkin tidak luput dari hilangnya rasa memiliki beberapa anggota terhadap organisasi tersebut, mungkin karna hubungan antar pribadi yang tidak lagi erat karena lamanya perkuliahan dari saat covid-19 lalu ucapnya.

Memang semenjak masa pandemi tidak bisa kita pungkiri lagi bahwasan hampir 80% organisasi kemahasiswaan mau itu organisasi internal maupun external mulai kekurangan loyalitas anggota nya masing-masing yang

bisa saja disebabkan karena gaya pemimpin baru yang mungkin mereka belum terlalu dekat atau mungkin ada rasa segan yang membuat mereka kurang setia sehingga tidak aktif lagi di organisasi tersebut.

Dasar inilah yang membuat saya selaku penulis tertarik untuk meneliti tentang Hubungan Persepsi terhadap Kepemimpinan dengan loyalitas anggota pada Himpunan Mahasiswa Bener Meriah Sumatra Utara (HIMABEM-SU).

### **1.2.Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positive Gaya kepemimpinan dengan loyalitas anggota . Dengan asumsi bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi juga loyalitas anggota, sebaliknya juga semakin buruk gaya kepemimpinan maka semakin rendah juga loyalitas anggota.

### **1.3.Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas bahwasan semenjak covid-19 me wabah dan berganti nya kepempemimpinan pada Himpunan Mahasiswa Bener Meriah Sumatra Utara (HIMABEM-SU) terjadi kekurangan minat bakat mahasiswa untuk bergabung pada paguyuban atau pun organisasi daerah. Dengan hal ini penulis perlu mengadakan batasan masalah guna untuk mengerucutkan pembahasan ini agar hasil dari penelitian dapat menemukan pokok nya sehingga peneliti dapat menentukan hubungan persepsi terhdap kepemimpinan dengan loyalitas anggota pada Himabem-su.

### **1.4.Rumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah "apakah ada hubungan gaya kepemimpinan dengan loyalitas anggota pada Himpunan Mahasiswa Bener Meriah Sumatra Utara (HIMABEM-SU)?".

## **1.5.Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah adanya hubungan gaya kepemimpinan dengan loyalitas anggota pada himpunan mahasiswa bener meriah Sumatra utara (HIMABEM-SU).

## **1.6.Manfaat penelitian**

### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan memberi sumbangsih kepada bidang psikologi khususnya kepada para peneliti selanjut nya untuk menjadi dasar pengembangan penelitian dimasa yang akan datang.

### **2.Manfaat praktis**

Bagi mahasiswa penelitian ini diharapkan menjadi dasar atau acuan dan sumbangan informasi terkait dengan Hubungan kepemimpinan transformasional dengan loyalitas anggota pada sebuah lembaga keorganisasian. Dan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang judul ini diharapkan dapat di jadikan acuan atau pedoman , refrensi dan bahan informasi dalam melakukan penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1.Loyalitas Anggota**

##### **2.1.1.Pengertian Loyalitas Anggota**

Loyalitas secara umum dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan serta perilaku terbaik

Loyalitas selalu menjadi topik yang menarik untuk dijadikan pembahasan. Begitu banyak fenomena di masyarakat yang terjadi terkait kesetiaan atau loyalitas ini. Loyalitas sendiri menurut Hsiabuan ialah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian anggota yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan anggota menjaga dan membela organisasi di dalam maupun luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2000). Menurut Winardi, loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran serta sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif.

Selain itu, Poerwopoespito menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap anggota yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito juga menjelaskan bahwa sikap

anggota sebagai bagian dari organisasi yang paling utama adalah loyal (Poerwopoespito, 2004).

Loyalitas sangat erat kaitannya dengan keberlangsungan hidup organisasi ataupun perusahaan dalam jangka panjang. Loyalitas merupakan sebuah komitmen untuk melakukan pembelian ulang atau berlangganan suatu produk di masa depan walaupun ada pengaruh dari luar yang dapat menyebabkan anggota beralih membeli produk lain (Martayanti, 2019)

Antoncic and Bostjan berpendapat bahwa loyalitas anggota berdampak positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Pengalaman kerja juga menjadi faktor penentu loyalitas anggota (Auer Antoncic & Antoncic, 2011). Nurrofi juga berpendapat bahwa pengalaman kerja seseorang akan banyak berpengaruh terhadap keahlian dan keterampilan yang dimilikinya (Nurrofi, 2012).

Wisesa menjelaskan bahwa Loyalitas anggota juga dapat disebabkan oleh pemimpin mereka. Loyalitas Anggota kepada atasan akan muncul jika seorang pemimpin mampu menjaga kenyamanan di lingkungan kerjanya (Wisesa, 2008). Dan Jakson et al menyatakan bahwa manajer memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja, kenyamanan dan keberhasilan Anggota dalam pekerjaan (Jackson et al., 2013).

Jadi kesimpulan loyalitas anggota berdasarkan teori – teori diatas adalah, Loyalitas anggota merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang terwujud dengan kesediaan untuk mencurahkan kemampuan, ketrampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta dalam mencapai tujuan

perusahaan serta menyimpan rahasia dan tidak melakukan usaha-usaha yang merugikan perusahaannya dengan didasarkan semangat tanpa pamrih dari kelompok atau organisasi tersebut.

### 2.1.2.Faktor-Faktor yang mempengaruhi loyalitas

Loyalitas anggota sangatlah utama dalam organisasi, jadi loyalitas anggota merupakan bagian untuk tercapainya tujuan organisasi. Tanpa adanya loyalitas, maka organisasi mengalami kemunduran dalam perkembangannya. Maka dari itu perlu adanya sikap loyal anggota terhadap organisasi. Hal ini diperkuat oleh pendapat Reicheld (Heryati, 2016) yaitu apabila loyalitas anggota pada organisasi semakin tinggi, maka akan berpengaruh pada tercapainya tujuan organisasi yang telah di rumuskan. Begitu juga dengan sebaliknya, apabila loyalitas anggota pada organisasi rendah maka akan semakin sulit organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah direncanakan.

Menurut Zulkarnain mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas (Zulkarnain, 2012), yaitu:

#### a. Kepuasan

Loyalitas anggota dan kepuasannya adalah berkaitan, walaupun keterkaitannya adalah tidak selalu beragam. Kepuasan adalah langkah yang penting dalam pembentukan loyalitas. Loyalitas terjadi karena adanya pengaruh kepuasan atau ketidakpuasan dengan produk tersebut.

#### b. Kualitas Produk dan Jasa

Meningkatkan kualitas jasa dapat meningkatkan loyalitas anggota. Produk yang mempunyai kualitas yang rendah akan menanggung resiko pelanggan yang tidak setia. Jika kualitas diperhatikan, bahkan diperkuat dengan periklanan yang intensif, loyalitas anggota akan lebih mudah diperoleh.

c. Citra

Citra yang positif dan baik sangat penting dalam sebuah produk sebagai pemasaran dalam 4P yang biasanya dikenal yaitu, Product (hasil), Price (harga), Place (tempat), dan Promotion (promosi).

d. Rintangan untuk berpindah

Faktor lain yang mempengaruhi loyalitas yaitu besar kecilnya rintangan berpindah. Rintangan berpindah terdiri dari biaya keuangan, diskon bagi anggota atau pelanggan yang loyal, biaya sosial dan biaya operasional. Semakin besar rintangan untuk berpindah akan membuat anggota atau pelanggan menjadi loyal, tetapi loyalitas mereka mengandung unsur ketidakpastian.

Menurut Bass & Rigio (2006) menyatakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas anggota adalah sebagai berikut.

a. Kepuasan Anggota: Kepuasan anggota adalah salah satu faktor kunci dalam mempengaruhi loyalitas anggota. Anggota yang merasa puas dengan pengalaman mereka dalam organisasi atau kelompok cenderung lebih cenderung untuk tetap setia. Kepuasan bisa mencakup berbagai aspek, termasuk pengalaman mereka dalam interaksi dengan organisasi, layanan yang mereka terima, atau hasil yang mereka capai.

- b. Kualitas Layanan atau Pengalaman Anggota: Pengalaman anggota dalam berinteraksi dengan organisasi atau kelompok dapat memengaruhi loyalitas mereka. Anggota yang mengalami layanan berkualitas tinggi atau pengalaman yang positif lebih mungkin untuk tetap setia. Ini mencakup aspek seperti komunikasi yang efektif, resolusi masalah yang baik, dan kualitas produk atau layanan yang diberikan.
- c. Komitmen Organisasional: Tingkat komitmen anggota terhadap organisasi atau kelompok dapat memengaruhi loyalitas. Ini mencakup komitmen afektif (perasaan positif terhadap organisasi), komitmen normatif (kewajiban moral atau etika terhadap organisasi), dan komitmen berkelanjutan (keinginan untuk tetap berada dalam organisasi).
- d. Hubungan Personal dan Interpersonal: Hubungan yang kuat antara anggota, baik dengan sesama anggota maupun dengan pemimpin, dapat meningkatkan loyalitas. Kepercayaan dan ikatan emosional dalam hubungan ini dapat membuat anggota lebih cenderung untuk tetap setia.
- e. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi atau kelompok dapat memengaruhi loyalitas anggota. Gaya kepemimpinan yang inspiratif, mendukung, dan adil dapat menciptakan lingkungan yang mendukung loyalitas. Di sisi lain, kepemimpinan yang otoriter atau tidak adil bisa merusak loyalitas anggota.
- f. Penghargaan dan Kompensasi: Penghargaan dan kompensasi yang diberikan kepada anggota dapat memengaruhi loyalitas. Penghargaan yang

sesuai dengan kontribusi dan kompensasi yang memadai dapat meningkatkan loyalitas.

g. Identifikasi dengan Kelompok atau Organisasi: Anggota yang merasa teridentifikasi dengan kelompok atau organisasi cenderung lebih setia karena mereka merasa memiliki identitas dan afiliasi sosial yang kuat dengan entitas tersebut.

h. Pengalaman Pribadi: Pengalaman individu dalam organisasi atau kelompok dapat mempengaruhi loyalitas mereka. Pengalaman positif atau negatif, seperti prestasi pribadi atau konflik antaranggota, dapat memengaruhi sejauh mana anggota merasa loyal terhadap organisasi atau kelompok tersebut.

Selanjutnya menurut Steers & Porter menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat factor (Steers & Porter, 2010), yaitu:

a. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi merupakan faktor yang menyangkut anggota itu sendiri yang meliputi usia, status perkawinan, masa keanggotaan, jenis kelamin, tingkat pendidikan, kemampuan intelektual.

b. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan berupa, tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.

c. Karakteristik Desain

Organisasi Karakteristik desain organisasi menyangkut pada intern organisasi itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan tingkat asosiasi dengan tanggung jawab organisasi, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol organisasi.

#### d. Pengalaman yang diperoleh

Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap organisasi, rasa percaya pada sikap positif terhadap organisasi, rasa aman.

Berdasarkan beberapa teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas terdapat kesimpulan yaitu mencakup kepuasan kualitas produk dan jasa, citra dan rintangan untuk berpindah selain itu juga beberapa karakteristik yang dapat mempengaruhi loyalitas tersebut seperti karakteristik pribadi. Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Desain.

#### 2.1.3. Aspek Loyalitas Anggota

Aspek-aspek perwujudan loyalitas individu oleh Siswanto (dalam Trianasari, 2005) dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Taat pada peraturan.
- 2) Tanggung jawab pada organisasi.
- 3) Kemauan untuk bekerja sama.

- 4) Rasa memiliki.
- 5) Hubungan antar pribadi.
- 6) Kesukaan terhadap pekerjaan.

Membangun Loyalitas Organisasi Steers dan Porter 1983 bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh:

1) Faktor Eksternal

- a) Karakteristik pekerjaan.
- b) Karakteristik desain perusahaan.
- c) Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan.

2) Faktor Internal

- a) Karakteristik pribadi.
- b) Motivasi Kerja dari dalam diri individu.
- c) Komitmen diri terhadap organisasi.

Aspek loyalitas menurut Saydam dalam Kurniawan (2015) adalah sebagai berikut :

a) Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan metaati perintah kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

**b) bertanggung jawab**

Bertanggung jawab ditandai dengan kesanggupann seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan

**c) pengabdian dan kejujuran**

Pengabdian, yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga serta ikhlas kepada perusahaan dan kejujuran berarti adanya keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas kerja merupakan suatu kesetiaan anggota terhadap organisasi. Seseorang anggota yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi akan memiliki dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk memajukan organisasi, kepercayaan penuh terhadap organisasi.

**2.1.4. Ciri-ciri loyalitas anggota**

Mengetahui ciri-ciri loyalitas anggota adalah peran penting untuk kelancaran operasional organisasi. Setiap anggota dalam sebuah organisasi tentu saja memiliki karakter yang berbeda-beda. Sama seperti tingkat loyalitas anggota pun juga berbeda-beda. Banyak beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat loyalitas anggota tersebut, misalnya seperti pekerjaan di luar jam kerja, tingkat lembur, peraturan sebuah organisasi yang sudah di tuang kan dalam AD&ART sebuah organisasi, hingga

benefit yang diterima anggota. Oleh karena itu ada beberapa ciri dari loyalitas anggota

**a. Nyaman dan mencintai pekerjaan**

Ciri-ciri loyalitas anggota tinggi yang pertama ialah mereka nyaman dan mencintai pekerjaannya. anggota yang mencintai pekerjaannya tentu akan terlihat dari kinerja yang mereka hasilkan. Jika anggota tersebut menunjukkan kinerja yang baik tentu saja karena mereka sudah nyaman dan mencintai pekerjaan yang mereka kerjakan.

**b. Memiliki integritas dalam bekerja**

Ciri-ciri loyalitas anggota tinggi yang kedua ialah mereka memiliki integritas dalam bekerja. Karena integritas selalu diperlukan ketika melakukan apapun. Biasanya anggota yang memiliki loyalitas tinggi mereka juga memiliki integritas dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

**c. Memberikan pujian terhadap kinerja anggota lain**

Ciri-ciri loyalitas anggota tinggi selanjutnya yaitu peduli terhadap kinerja sesama anggota. Bekerja dengan loyalitas tinggi tentu akan membuat seseorang menjadi tidak kompetitif. Karena anggota akan bekerja dengan ketulusan, kejujuran, dan tanggung jawab. Jadi ketika ada teman seorganisasi yang memiliki hasil kerja yang baik, tentu mereka akan mengapresiasi hasil kerja teman seorganisasi nya tersebut.

d. Memberi teladan bagi anggota lain

Selanjutnya anggota yang memiliki loyalitas tinggi memiliki ciri dapat memberi teladan bagi anggota lain. Karena anggota yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sifat seperti menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan, inisiatif tinggi, berpikir kritis, dan berorientasi terhadap target organisasi atau perusahaan. Sehingga dapat memberi contoh yang baik bagi anggota yang lain.

e. Berani memberi kritik demi kemajuan organisasi

Ciri-ciri loyalitas anggota tinggi yang terakhir yaitu akan melakukan apapun demi kemajuan organisasi. Meskipun hal tersebut mengharuskan dirinya untuk mengkritik organisasi. Tentunya anggota yang memiliki loyalitas tinggi tidak takut untuk memberikan kritik yang membangun.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ciri-ciri loyalitas anggota yakni nyaman dan cinta atas pekerjaannya, memiliki integritas dalam bekerja, memberi teladan bagi anggota lain serta berani memberi kritik terhadap anggota serta atasan untuk kemajuan sebuah organisasi.

## 2.2. Gaya Kepemimpinan

### 2.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan

tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Edy Sutrisno(Dr. H. Suriagiri, 2020)bahwa “Sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan”.

Menurut Drs. M. Manullang(Dr. H. Suriagiri, 2020)kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai “Proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan”. Menurut Husaini Usman2010(Dr. H. Suriagiri, 2020)pemimpin adalah “Orang-orang yang menentukan tujuan motivasi dan tindakan kepada orang lain. Pemimpin adalah orang yang memimpin. Pemimpin dapat bersifat resmi (formal) dan tidak resmi (non formal)”.

Berdasarkan berbagai pendapat tentang kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa masing-masing definisi berbeda menurut sudut pandang penulisnya, namun demikian, ada kesamaan dalam mendefinisikan kepemimpinan, yakni mengandung makna mempengaruhi orang lain untuk berbuat seperti yang pemimpin kehendaki. Jadi, yang dimaksud dengan kepemimpinan ialah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau/kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

### 2.2.2. Faktor-faktor gaya kepemimpinan

Factor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan Menurut (Siagian, 2008:121) ada beberapa faktor yang mempengaruhi gaya Kepemimpinan yaitu:

- 1) Saling mempercayai
- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan
- 3)Memperhatikan perasaan bawahan
- 4) Perhatian kepada kenyamanan kerja bawahan
- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut Stoner dalam (Djarmiko, 2002:54) sebagai berikut:

- 1) Kepribadian. Pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan. Perilaku atasan dapat mempengaruhi harapan organisasi sebagaimana semestinya yang telah di capai oleh pimpinan dalam memimpin nya suatu organisasi.
- 3) Karakteristik. Perilaku bawahan mempengaruhi gaya kepemimpinan atasan dalam memimpin organisasi.
- 4) Kebutuhan tugas. Setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.

- 5) Kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan juga mempengaruhi gaya kepemimpinan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Keith Davis dalam (Sukanto dan Handoko, 2001:286), diantaranya:

- 1) Kecerdasan Tingkat kecerdasan atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan dalam memimpin serta mengelola suatu pekerjaan didalam organisasi.
- 2) Kemampuan memotivasi dan menggerakkan bawahan untuk bekerja Seorang pemimpin hendaknya memiliki kemampuan menggerakkan bawahannya untuk bekerja lebih efektif.
- 3) Sikap atau hubungan manusia. Suasana kerjasama yang sehat harus diciptakan dalam suatu organisasi. Sikap saling hormat menghormati secara wajar diantara seluruh personel pegawai 11 harus diciptakan, keakraban yang sehat kepada semua karyawan atau pegawai yang ada didalam suatu organisasi. Baik pimpinan maupun bawahan dan semua yang terdapat didalam suatu oarganisasi tertentu.

Menurut Rivai (2004) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

- 1) Kemampuan. Upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawannya dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai.

- 2) Kepribadian. Merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan.
- 3) Pengalaman. Merupakan kondisi di mana pimpinan menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan petunjuk dan masukan terhadap bawahannya dalam melakukan pekerjaan.
- 4) Intelektual. Merupakan kemampuan pimpinan di dalam melakukan pekerjaan terhadap karyawan pada tugas yang diberikan oleh pimpinan pada bawahan.
- 5) Lingkungan kerja Kemampuan menciptakan lingkungan kerja oleh pemimpin untuk membuat bawahannya menjadi nyaman dalam situasi pekerjaan yang dihadapi karyawan di dalam maupun di luar organisasi tertentu.

Berdasarkan beberapa teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dapat ditarik kesimpulan bahwasannya kepribadian seorang pemimpin, perhatian terhadap kinerja bawahannya, serta karakteristik pribadi dan lingkungan kerja dapat menjadi faktor dimana seorang pemimpin menjalankan pola organisasi dengan baik atau tidak.

### 2.2.3. Jenis-jenis gaya kepemimpinan

Setiap orang belum tentu bisa jadi pemimpin, tapi bukan berarti Anda tidak bisa melakukannya. Pada dasarnya, seseorang harus memiliki talenta tertentu untuk bisa memenuhi syarat sebagai seorang pemimpin. Sayangnya, masih banyak orang yang beranggapan bahwa

pemimpin adalah orang yang paling benar dan setiap keputusannya tidak dapat diganggu gugat. Padahal, pemimpin yang baik adalah orang yang mampu bekerja sama dengan orang lain, terbuka dengan semua masukan, dan bisa mengarahkan semua anggota yang ada di tim untuk maju dan berkembang secara bersama-sama. Ada lima model gaya kepemimpinan yaitu:

**a. Otoriter**

Gaya *leadership* otoriter menempatkan seorang pemimpin sebagai orang yang berkuasa penuh atas segala hal yang terjadi di dalam kelompok. Umumnya, mereka akan mendominasi dan memaksakan pendapat pribadi untuk bisa diterima oleh semua anggota tim. Meskipun cara memimpin seperti ini akan menimbulkan ketidaknyamanan di dalam tim, tapi masih ada sisi positif yang bisa Anda pelajari dari gaya kepemimpinan otoriter. Pemimpin otoriter biasanya mampu lebih tegas dalam menyikapi kesalahan anggotanya. Selain itu, pengambilan keputusan bisa terjadi secara cepat karena kendali penuh yang dimilikinya. Namun, sering kali hal ini jadi bumerang yang menyebabkan karyawan merasa tertekan hingga memutuskan untuk berhenti kerja/*resign*.

**b. Demokratis**

Berbeda dengan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis justru memberikan kesempatan kepada setiap anggota timnya untuk menyampaikan opini masing-masing. Tipe kepemimpinan seperti ini umumnya lebih disukai karena karyawan merasa lebih didengarkan.

Meskipun secara personal hal ini akan membawa suasana kerja yang lebih nyaman, tapi ada beberapa kelemahan yang menyertainya. Pemimpin mungkin akan kesulitan dalam mengambil keputusan karena banyaknya gagasan yang harus dipertimbangkan. Hal ini juga rentan menimbulkan perseteruan antar karyawan apabila masing-masing anggota tim bersikeras mempertahankan pendapatnya.

**c. Transformational**

Pemimpin yang mengadaptasi gaya *leadership* ini sangat bersemangat untuk melakukan perubahan di dalam kelompoknya. Oleh karena itu, mereka umumnya memiliki sifat yang enerjik, cerdas, dan konsisten dalam memberikan semangat kepada setiap anggota timnya. Namun, hal ini harus diimbangi dengan umpan balik yang konsisten serta komunikasi secara terus menerus untuk mewujudkan perubahan yang diinginkan seluruh karyawan.

**d. Delegatif**

Jika pada kepemimpinan otoriter sang *leader* memegang kuasa penuh atas setiap keputusan yang dibuat, pemimpin delegatif justru akan menyerahkan hal ini kepada anggota tim. Meski terkesan pasrah dan menyerahkan segala tanggung jawab kepada karyawan, hal ini justru bisa meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri pada setiap anggota tim. Sayangnya, cara memimpin seperti ini juga bisa menimbulkan masalah, apalagi jika di dalamnya terdapat pihak-pihak yang lepas tanggung jawab.

#### e. Transaksional

*Leader* dengan gaya kepemimpinan transaksional, biasanya akan menerapkan sistem *reward* kepada setiap anggotanya atas pencapaian tertentu. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya, setiap anggota tim juga harus siap menerima konsekuensi atau *punishment* apabila gagal dalam memenuhi target. Penerapan sistem *reward and punishment* tersebut sebenarnya akan memberikan motivasi lebih kepada karyawan saat bekerja. Sayangnya, hal ini hanya berorientasi pada tujuan jangka pendek saja.

Dari beberapa jenis gaya kepemimpinan di atas dapat kita ambil kesimpulan bahwasannya setiap gaya kepemimpinan memiliki ciri khasnya masing-masing untuk mencapai tujuan bersama dalam membangun sebuah organisasi.

#### 2.2.4. Aspek-aspek gaya kepemimpinan

Relasi Antara Pimpinan dan Anggota Kelompok, Relasi antara pimpinan dan anggota kelompok merupakan bagaimana hubungan antara pemimpin dan anggota kelompok menentukan situasi sejauh mana anggota kelompok menyukai dan mempercayai dan mau mematuhi pemimpinnya Prasetyo (2006).

Cara Pengambilan Keputusan Oleh Pimpinan, Dalam kondisi ketidakpastian dan perubahan-perubahan yang mendadak, maka aktivitas pengambilan keputusan itu merupakan unsur yang paling sulit dalam management, namun juga merupakan usaha yang paling penting bagi pimpinan Kartono (1983).

Menurut Simon (1947) dalam Kartono (1983) mengemukakan tiga proses dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- 1) Intelligence Activity, yaitu proses penelitian situasi dan kondisi dengan wawasan yang inteligent.
- 2) Design Activity, yaitu proses menemukan masalah, mengembangkan pemahaman dan menganalisa kemungkinan pemecahan masalah serta tindakan lebih lanjut, jadi ada perencanaan pola kegiatan.
- 3) Choice Activity, yaitu memilih salah satu tindakan dari sekian banyak alternatif atau kemungkinan pemecahan.

Cara Pimpinan Memperlakukan Karyawan, Dalam mengembangkan dan memajukan suatu organisasi manajer dengan pengaruh kepemimpinan yang dimilikinya berkewajiban untuk memahami perilaku setiap karyawan yang berada di lingkungan kerjanya. Karena itu dalam mewujudkannya suatu perilaku yang diinginkan oleh konsep manajemen maka seorang manajer mengharuskan untuk mempergunakan kekuatannya. Kekuatan legitimasi, penghargaan, dan koersif adalah bentuk dari kekuatan jabatan yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku karyawan Daft dalam Fahmi (2012). Secara lebih dalam Richard L.Daft menjelaskan ketiga bentuk kekuatan tersebut, yaitu:

- a). Kekuatan Legitimasi. Kekuatan yang berasal dari posisi manajemen formal dalam sebuah organisasi dan otoritas yang diberikan padanya disebut kekuatan legitimasi.

- b). Kekuatan Penghargaan. Jenis kekuatan lain adalah kekuatan penghargaan, berasal dari otoritas untuk member penghargaan kepada orang lain.
- c). Kekuatan Koersif. Kebalikan kekuatan penghargaan adalah kekuatan koersif, ini mengacu pada otoritas untuk menghukum atau merekomendasikan hukuman.

Cara Pimpinan Menghadapi Masalah ,Cara Pimpinan Menghadapi Masalah adalah pimpinan mencari solusi secara umum yang dapat diterapkan dalam menyelesaikan masalah dalam bidang kepemimpinan. Menurut Fahmi (2012) ada tiga solusi yang dapat diterapkan dalam menyelesaikan masalah, yaitu:

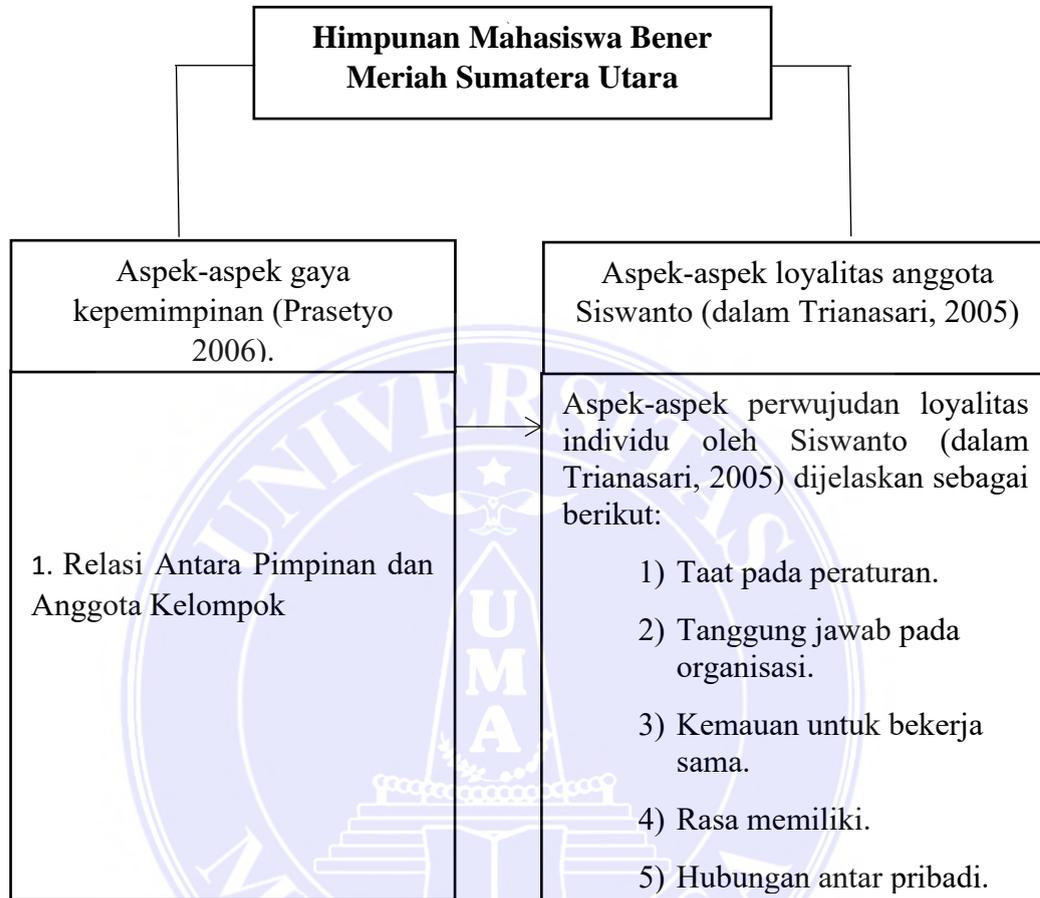
- a. Pemimpin yang bijaksana adalah yang memiliki jiwa tempramen yang rendah. Seorang pemimpin yang memiliki jiwa temprament yang tinggi cenderung sulit untuk bisa memimpin secara baik, karena memimpin suatu organisasi haruslah dilakukan secara tenang dan sabar.
- b. Pemimpin yang dipilih adalah pemimpin yang jauh dari mental korupsi, kolusi dan nepotisme. Bagi pihak perusahaan sangat menjadi penting untuk menempatkan pemimpin yang memiliki jiwa dan semangat anti KKN, karena jika seorang pemimpin anti pada KKN diharapkan clean organization akan berhasil diwujudkan.

- c. Pemimpin yang dipilih adalah yang memiliki jiwa dan semangat tidak mabuk atau terlalu cinta pada kekuasaan. Pemimpin yang cinta pada kekuasaan cenderung akan bersikap otoriter dalam memimpin.

Dari uraian beberapa teori tentang aspek kepemimpinan, dapat kita simpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara atau fashion seseorang untuk menahkodai jalannya sebuah organisasi untuk terus berkembang dan mencapai tujuan bersama.



### 2.3. Kerangka Konseptual



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Waktu dan Tempat Penelitian**

##### **3.1.1. Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan pada tanggal 12 November 2023 sampai dengan tanggal 18 November 2023 pada anggota Himpunan Mahasiswa Bener Meriah Sumatera Utara (HIMABEM – SU) di Jl. Bhayangkara, Kec. Medan Tembung, Kota Medan.

##### **3.1.2. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada sebuah organisasi mahasiswa yaitu HIMABEM SU yang berjumlah 60 orang. Organisasi penelitian ini dipilih karena peneliti menemukan permasalahan mengenai rendahnya loyalitas anggota dikarenakan persepsi terhadap kepemimpinan organisasi.

#### **3.2. Bahan dan Alat**

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua jenis skalapenelitian yang berfungsi untuk mendapatkan data dari sampel penelitian. Sedangkan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah program aplikasi computer yang bernama *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dimana program ini berfungsi untuk menentukan hasil penelitian.

#### **3.3. Metodologi Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam peneliian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif menekan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti

tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian. Peneliti ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian (Tarigan, 2017). Penelitian korelasi merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti (Sugiyono, 2003).

### 3.3.1. Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua hal yang utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkenaan dengan validasi dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrument yang telah teruji validasi dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Dalam pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data diukur dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik total untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013). Skala likert digunakan karena skala ini mudah dipahami sampel dan familiar.

Skala disusun dengan 4 alternatif jawaban, skala likert digunakan dalam penelitian ini dikarenakan skala likert merupakan salah satu skala yang tidak asing dan sudah dikenal sampel sehingga memudahkan untuk memahaminya. Adapun jawaban pada skala ini yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan

pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rendah 1-4. Uraian diatas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat tidak Setuju	1

**Tabel 3. 1 Teknik Pengumpulan Data**

### 3.3.2. Metode Uji Coba Alat Ukur

#### 1. Validitas

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur maupun mengukur apa yang ingin diukur (Syofian, 2013). Syofian (2013) juga menyebutkan dalam suatu penelitian baik yang bersifat deskriptif, maupun eksplanatif yang melibatkan variabel/konsep yang tidak bisa diukur secara langsung, masalah validitas sederhana, didalamnya juga menyangkut penjabaran konsep dari tingkat teoritis sampai empirik, namun bagaimana tidak suatu instrumen penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya.

#### 2. Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Syofian (2013) reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Selain

itu Syofian (2013) melanjutkan bahwa kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliable dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabel  $> 0,6$ .

Sebagaimana yang dinyatakan Nasution dan Usman, Jika koefisien reliabilitas (*Alpha*) mendekati 1 sangat baik, jika berada diatas 0,8 baik, tetapi bila berada dibawah nilai 0,6 tidak baik. Artinya, bila nilai *Alpha* berada dibawah 0,6, maka dapat dikatakan bahwa pengukuran yang dilakukan tidak konsisten atau pengukuran kita tidak reliabel (Nasution & Usman, 2006).

### 3.3.3. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yang meliputi:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier sederhana variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam uji Kolmogorov-smirnov yang dibandingkan adalah distribusi frekuensi kumulatif hasil pengamatan dengan yang diharapkan dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu :

Nilai sig/probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi tidak normal

Nilai sig/probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi normal

## **b. Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai pengaruh yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear sederhana. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang linear bila signifikansi (Linearity) lebih dari 0,05.

## **3.4. Subjek Penelitian**

### **3.4.1. Populasi Penelitian**

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Sugiyono (2000) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini anggota HIMABEM SU sebanyak 60 orang.

### **3.4.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (D. Sugiyono, 2013) Sampel yang diambil untuk penelitian ini berjumlah 60 orang.

### **3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Hadi sampel adalah sebagian individu yang diselidiki (Hadi, 2011). Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu dengan teknik total sampling.

Menurut (E. I. Sugiyono, 2014) total sampling merupakan teknik penentuan sampel yang diambil berdasarkan jumlah keseluruhan dari populasi.

### 3.5. Prosedur Kerja

#### 3.5.1. Persiapan Penelitian

##### 1. Persiapan Administrasi

Awal persiapan penelitian ini diawali dengan pembuatan surat permohonan izin penelitian. Surat izin riset dan pengambilan data untuk penelitian dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tanggal 11 November 2023 dengan nomor 2758/FPSI/01.10/XI/2023 yang ditujukan kepada HIMABEM - SU untuk pengambilan data penelitian. Sesudah pengumpulan data selesai, ketua HIMABEM - SU mengeluarkan surat balasan yang menyatakan bahwa penelitian sudah terselesaikan dengan nomor surat 32/HIMABEM-SU/SEK/XI/2023.

##### 2. Persiapan Alat Ukur

Persiapan awal diawali dengan melakukan penyusunan skala Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Anggota. Skala Gaya Kepemimpinan disusun menggunakan aspek menurut Prasetyo (2006) yaitu : Relasi antara pimpinan dan anggota kelompok

**Tabel 3. 2Blueprint Persepsi Gaya Kepemimpinan sebelum tryout**

No	Aspek	Indikator	Aitem		Total
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Relasi Antara Pimpinan dan Anggota Kelompok	Menyukai dan mempercayai pimpinan	1, 3, 5	4, 12, 6	
		Mematuhi pimpinannya	7, 8, 11	10, 9, 2	
	<b>Total</b>		<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>

Skala Loyalitas Anggota disusun menggunakan aspek menurut Siswanto (dalam Trianasari, 2005) yaitu : Taat pada peraturan, Tanggung jawab pada perusahaan, Kemauan untuk bekerja sama, Rasa memiliki., Hubungan antar pribadi, Kesukaan terhadap pekerjaan. Adapun aitem dari skala perilaku konsumtif terdapat dalam tabel berikut :

**Tabel 3. 3 blueprint Loyallitas Anggota sebelum try out**

No	Aspek	Indikator	Aitem		Total
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Taat pada peraturan	Sadar akan peraturan	1, 2	6, 8	<b>4</b>
		Taat peraturan tanpa terpaksa	5, 7	3, 4	<b>4</b>
2	Tanggung jawab pada organisasi	Berhati-hati dalam mengerjakan tugas	12, 14	9, 13	<b>4</b>
		Berani mengembangkan inovasi	10, 15	11, 16	<b>4</b>
3	Kemauan untuk bekerja sama	Kemampuan bekerja sama	36, 29	18, 35	<b>4</b>
4	Rasa memiliki	Adanya rasa memiliki yang membuat bertanggungjawab	17, 38, 26	28, 25, 33	<b>6</b>
5	Hubungan antar pribadi	Memiliki hubungan sosial dengan anggota lain maupun	27, 19	24, 31	<b>4</b>
6	Kesukaan terhadap pekerjaan	Mencintai tugas	32, 30	34, 20	<b>4</b>
		Mampu bersikap bijaksana	37, 22	21, 23	<b>4</b>
<b>Total</b>			<b>19</b>	<b>19</b>	<b>38</b>

### 3.5.2. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada anggota Himpunan Mahasiswa Bener Meriah Sumatera utara dimulai 12 November – 18 November 2023. Pelaksanaan penelitian diawali dengan pembagian skala persepsi gaya kepemimpinan dan loyalitas

anggota, dilakukan penyebaran skala secara *online* menggunakan *link google form* sebanyak 60 responden. Terdapat beberapa hambatan yang dialami peneliti dalam melakukan penelitian. Pertama, peneliti sulit untuk bertemu langsung dengan para anggota yang akhirnya membuat peneliti melakukan penelitian dengan penyebaran secara *online*.

Setelah memenuhi jawaban dari jumlah sampel, selanjutnya peneliti memberikan skor pada setiap anggota yang menjawab lalu menyusunnya sesuai dengan kebutuhan tabulasi data dengan bantuan *Microsoft Excel 2019*. Setelah selesai input data, peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk dapat memilih jumlah aitem yang valid serta reliabel yang dibantu oleh program *SPSS for Windows Versi 26*.

### **3.6. Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Untuk memperjelas arti variable-variabel yang di inginkan dalam suatu penelitian, maka perlu di defenisikan secara oprasional untuk tiap variable yang digunakan. Defenisi oprasional Variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseroang pemimpin dalam mengarahkan,memengaruhi,mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadaran nya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu
- b. Loyalitas anggota adalah kesediaaan anggota untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan organisasi berhasil maksimal.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini diuraikan untuk kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil yang diperoleh oleh peneliti dalam penelitian ini. Pada bagian pertama, akan diuraikan kesimpulan dari penelitian ini dan bagian selanjutnya akan diuraikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi pihak tertentu.

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan dengan loyalitas anggota, hasil ini dapat dibuktikan dengan koefisien korelasi dimana  $r^{xy} = 0,465$  dengan nilai signifikansi  $p < 0,05$  ( $p=0,00$ ). Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin baik loyalitas anggota. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0,347$ . Artinya persepsi gaya kepemimpinan mempengaruhi loyalitas anggota pada anggota HIMABEM-SU sebesar 34,7%.
2. Dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh anggota HIMABEM - SU tergolong rendah, dikarenakan pada mean hipotetik sebesar  $27,5 < \text{mean empirik}$  yaitu sebesar 29,45 dengan nilai SD nya sebesar 5,537. Kemudian loyalitas anggota pada HIMABEM - SU tergolong rendah, hal ini dikarenakan pada mean hipotetik sebesar  $82,5 > \text{mean empirik}$  yaitu sebesar 76,02 dengan nilai SD nya sebesar 14,895.

## 5.2. Saran

Berdasarkan penelitian ini, pembahasan serta kesimpulan yang didapat, maka peneliti memberikan saran seperti berikut :

### 1. Bagi Anggota Organisasi

- a) Buatlah program kerja yang terperinci dan memiliki timeline kegiatan yang jelas. Dalam perencanaan program, pertimbangkan beragam minat dan potensi anggota untuk memastikan partisipasi yang maksimal.
- b) Sertakan kegiatan yang beragam dan relevan, seperti bergotong royong, bedah buku, olahraga, dan pengajian rutin. Hal ini memungkinkan anggota untuk terlibat dalam aktivitas yang sesuai dengan minat dan kebutuhan mereka.
- c) Selain kegiatan formal, perhatikan juga aspek sosial dan kesejahteraan anggota. Buatlah forum diskusi atau grup bimbingan yang memungkinkan anggota untuk saling mendukung dan berbagi pengalaman.
- d) Sediakan juga sarana dan fasilitas yang mendukung kesejahteraan anggota, seperti tempat istirahat atau fasilitas olahraga, guna meningkatkan kualitas hidup anggota di luar kegiatan organisasi.

### 2. Bagi Organisasi HIMABEM-SU

- a) Menyelenggarakan kegiatan bergotong royong, bedah buku, olahraga, dan pengajian rutin dapat memberikan variasi yang penting bagi anggota.
- b) Dengan menyediakan pilihan kegiatan yang beragam, anggota memiliki kesempatan untuk menyesuaikan diri sesuai minat, bakat, dan kebutuhan mereka.

- c) Dengan menerapkan pendekatan beragam kegiatan yang menjangkau berbagai aspek kehidupan anggota, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang inklusif, memperkuat loyalitas anggota, dan memastikan berjalannya roda organisasi dengan lancar.

### 3. Penelitian Selanjutnya

- a) Penelitian sebelumnya mungkin belum mencakup semua faktor yang relevan dalam konteks loyalitas anggota, seperti faktor-faktor psikologis, sosial, atau ekonomi yang dapat memengaruhi hubungan antara anggota dan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan keragaman faktor-faktor ini dalam merancang penelitian mereka.
- b) Selain itu, peneliti perlu mengkaji kembali sampel yang akan digunakan dalam penelitian untuk memastikan bahwa mereka homogen dalam hal karakteristik tertentu, seperti latar belakang pendidikan, usia, atau pengalaman organisasional. Hal ini penting agar hasil penelitian dapat lebih dapat dipertanggungjawabkan dan generalisasi dapat dilakukan dengan lebih tepat.
- c) Dengan demikian, dengan memperhitungkan faktor-faktor tambahan yang memengaruhi loyalitas anggota dan mengkaji ulang homogenitas sampel, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan akurat tentang dinamika loyalitas anggota dalam konteks organisasi..

## Daftar Pustaka

- Aprilia, N. (2010). *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Loyalitas Karyawan*. University of Muhammadiyah Malang.
- Auer Antoncic, J., & Antoncic, B. (2011). Employee satisfaction, intrapreneurship and firm growth: a model. *Industrial Management & Data Systems*, 111(4), 589–607.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.
- Dr. H. Suriagiri, M. P. (2020). *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL*. CV. Radja Publika.
- Fajariani, N. P. E., & Surya, I. B. K. (2015). *Pengaruh pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan*. Udayana University.
- Griffin, J. (2005). *Customer Loyalty*. ESENSI.
- Hadi, S. (2011). *Faktor-faktor yang mempengaruhi penggunaan layanan mobile banking*.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta. *Indriyo Gitosudarmo & I Nyoman Sudita*.
- Jackson, A. R., Alberti, J. L., & Snipes, R. L. (2013). An examination of the impact of gender on leadership style and employee job satisfaction in the modern workplace. *Allied Academies International Conference. Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict. Proceedings*, 18(2), 1.
- Kharis, I., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang malang)*. Brawijaya University.
- Komariah, A. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim sekolah, kinerja mengajar guru terhadap produktivitas sekolah. *MIMBAR: Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 30(1), 118–125.
- Nasution, M. E., & Usman, H. (2006). *Proses Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Lembaga Penelitian FEUI.
- Northouse, P.G. 2013. *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: Indeks.
- Nurrofi, A. (2012). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI PT. LEO AGUNG RAYA SEMARANG*. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 3(1).
- Rees, E. (2001). Seven principles of transformational leadership: creating a synergy of energy. *Diakses Pada March*, 6, 2015.

- Rumada, G., & Utama, I. W. M. (2013). *Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Taman Harum Ubud Gianyar*. Udayana University.
- Stone, A. G., Russell, R. F., & Patterson, K. (2004). Transformational versus servant leadership: A difference in leader focus. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(4), 349–361.
- Sudarwan, D., & Suparno, A. (2009). Manajemen dan kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono, E. I. (2014). Pengembangan bahan ajar menyimak berbasis multimedia interaktif dalam model belajar mandiri untuk sekolah menengah pertama. *Seloka: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 3(2).
- Sumardhan, D. (2014). *Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di PT Sinar Sosro Medan)*.
- Tarigan, A. A. (2017). *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi: Tela'ah Atas Simpul-Simpul Ekonomi Dan Bisnis Dalam Al-Qur'an*.
- Toha, M. (2003). Kepemimpinan dalam manajemen. *Jakarta: PT Raja Grafindo*.
- Umar, H. (2005). *Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wisesa, R. (2008). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Loyalitas Karyawan Kepada Atasan Grup Sumber Daya Manusia PT. Bank DKI*.
- Zulkarnain, H. (2012). *Ilmu Menjual: Pendekatan Teoritis Dan Kecekapan Menjual*. Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Santoso, Purbayu Budi & Ashari. 2015. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nugroho, Agung 2005. *Strategi Jitu memilih Metode statistik Penerbitan dengan SPSS*. Yogyakarta.
- Suteja, A. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Pengurus Harian dengan Loyalitas Anggota Aktif Organisasi di UK-Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Padang. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 1(2), 46-51.
- Aritonang, Desi Angelina (2021) Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Rifan Financindo Berjangka. Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Lampiran 1 SKALA PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN



## I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah data-data berikut sesuai dengan keadaan diri Anda:

1. Nama :
2. Usia :

## II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Skala penelitian ini terdiri dari 2 jenis skala, yaitu Skala I dan Skala II.
2. Skala ini berisi beberapa pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama. Tugas Anda adalah memilih jawaban yang benar-benar sesuai dengan pribadi Anda, dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disiapkan dengan memberikan tanda (✓) pada pilihan Anda.

Adapun jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Bila Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut

S : Bila Anda **Setuju** dengan pernyataan tersebut

TS : Bila Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

STS : Bila Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

3. Setiap orang memiliki jawaban berbeda dan tidak ada yang dianggap salah. Semua jawaban yang Anda pilih benar, karena itu jawablah pernyataan dibawah ini yang paling sesuai dengan diri Anda. Dan semua jawaban Anda akan dijamin kerahasiaannya.

N O	PERNYATAAN	PILIHAN			
		S S	S	T S	ST S
1	Saya menyukaicarapimpinansayadalammemimpinorga nisasi				
2	Saya merasa kebijakan pimpinan tidak selalu harus dipatuhi				
3	Saya percaya dengan pimpinan saya dalam memimpin organisasi				
4	Saya lebih memilih cara saya dalam mengerjakan tugas daripada mengikuti arahan pimpinan				
5	Saya yakin bahwa pimpinan ialah orang yang bisa dipercayai dalam memimpin organisasi				
6	Saya tidak percaya dengan perkataan pimpinan organisasi				
7	Saya bersemangatdalammelakukantugas yang diberikanpimpinankepadasaya				
8	Saya mematuhi arahan pimpinan organisasi				
9	Saya menghiraukan arahan dari pimpinan				
10	Saya tidakmemedulikantugas yang diberikanpimpinankepadasaya				
11	Kebijakan pimpinan membuat saya bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan				

12	Saya kurang begitu percaya dengan pimpinan saya				





Lampiran 2 SKALA LOYALITAS ANGGOTA

## I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah data-data berikut sesuai dengan keadaan diri Anda:

1. Nama :
2. Usia :

## II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Skala penelitian ini terdiri dari 2 jenis skala, yaitu Skala I dan Skala II.
2. Skala ini berisi beberapa pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama. Tugas Anda adalah memilih jawaban yang benar-benar sesuai dengan pribadi Anda, dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disiapkan dengan memberikan tanda (✓) pada pilihan Anda. Adapun jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:  
  
SS : Bila Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut  
  
S : Bila Anda **Setuju** dengan pernyataan tersebut  
  
TS : Bila Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut  
  
STS : Bila Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
3. Setiap orang memiliki jawaban berbeda dan tidak ada yang dianggap salah. Semua jawaban yang Anda pilih benar, karena itu jawablah pernyataan dibawah ini yang paling sesuai dengan diri Anda. Dan semua jawaban Anda akan dijamin kerahasiaannya.

N O	PERNYATAAN	PILIHAN			
		S S	S	T S	S T S
1	Saya sebagai anggota merasa memiliki kesadaran untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja organisasi				
2	Saya sebagai anggota selalu memiliki kesadaran jika pimpinan saya membuat peraturan yang ada di organisasi				
3	Terkadang peraturan yang ada di organisasi tidak sesuai dengan kesadaran yang saya miliki				
4	Saya tidak takut terhadap sanksi dari pimpinan apabila saya melanggar peraturan				
5	Saya selalu bersikap taat pada peraturan dan merasa terpaksa				
6	Saya sebagai anggota tidak memiliki kesadaran untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja organisasi				
7	Saya merasa takut terhadap sanksi apabila melanggar peraturan				
8	Terkadang saya sebagai anggota sering tidak memiliki kesadaran jika pimpinan saya membuat peraturan yang ada di organisasi				
9	Saya terkadang kurang berhati-hati dalam mengerjakan tugas yang diberikan				

10	Saya memiliki ide-ide untuk mengembangkan inovasi				
11	Terkadangnyaaragudalammengembangkaninovasi yang sayamiliki				
12	Saya selaluberhati-hatidalamengerjakantugas yang diberikan				
13	Saya tidakberhati-hatidalamengerjakantugas yang diberikan				
14	Kepeduliansayaterhadaporganisasimembuatsayaberhati-hatidalamengerjakantugas yang diberikan				
15	Saya berani untuk mengutarakan ide-ide saya untuk kepentingan organisasi				
16	Saya tidakmemilikiinovasidalammengembangkan ide-ide				
17	Saya memilikisikap yang baiksertaikutmenjagaorganisasi				
18	Terkadangsayamerasaseganuntukbekerjasamadengananggota lain				
19	Saya mempunyaihubunganantarpribadi yang baikdenganpimpinan				
20	Saya merasajenuhketikarapat di organisasi				
21	Saya mengabaikan permasalahan jika terjadi di organisasi saya				

2 2	Saya mampumenghadapi permasalahan jika saya memiliki sikap yang sesuai dengan loyalitas				
2 3	Saya memilih untuk menghindar jika ada permasalahan dalam organisasi				
2 4	Saya tidak mempunyai hubungan antar pribadi yang baik dengan anggota lain				
2 5	Saya tidak bertanggung jawab penuh terhadap organisasi dengan cara sungguh-sungguh.				
2 6	Saya sangat bertanggung jawab penuh dengan organisasi				
2 7	Saya mempunyai hubungan antar pribadi yang baik dengan anggota lain				
2 8	Saya tidak memiliki sikap yang baik, tidak ikutserta menjaga organisasi				
2 9	Saya mengajak teman satu kelompok saya untuk bekerjasama untuk mewujudkan tujuan organisasi				
3 0	Saya sama sekali tidak jenuh dalam organisasi saya				
3 1	Saya tidak mempunyai hubungan antar pribadi yang baik dengan pimpinan				
3 2	Saya sama sekali tidak mengalami kejenuhan dengan tugas saya				

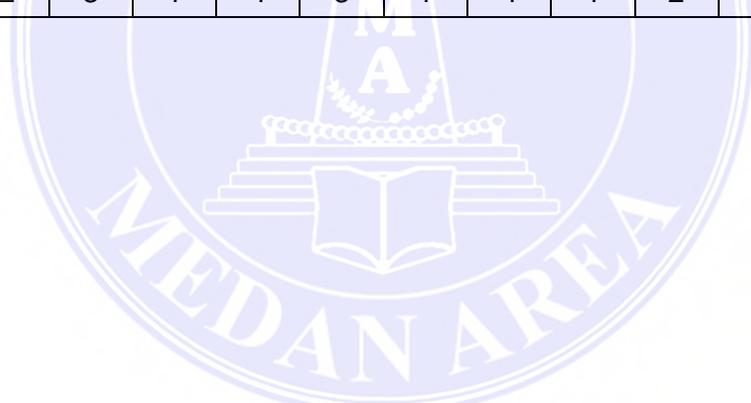
3	Saya				
3	bersikap biasa saja dan bertanggung jawab penuh terhadap organisasi				
3	Saya mengalami kejenuhan apabila diberitugas				
4					
3	Saya				
5	tidak pernah bekerjasama dengan teman satu kelompok saya				
3	Saya	tidak sungkan-			
6	sungkan dalam bekerjasama dengan anggota lain				
3	Saya	memiliki sikap	yang		
7	sesuai dengan loyalitas & mampu menghadapi apabila mengalami kejenuhan				
3	Saya				
8	bertanggung jawab penuh terhadap organisasi saya dengan cara sungguh-sungguh				

Lampiran 3 HASIL DATA MENTAH PENELITIAN DATA PERSEPSI GAYA  
KEPEMIMPINAN( X )



Subjek	AIT EM X1	AIT EM X2	AIT EM X3	AIT EM X4	AIT EM X5	AIT EM X6	AIT EM X7	AIT EM X8	AIT EM X9	AIT EM X10	AIT EM X11	AIT EM X12	Total
1	4	4	4	3	4	3	3	4	1	1	3	1	35
2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	34
3	3	2	4	3	4	1	4	4	2	2	3	2	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	2	4	1	4	2	4	4	1	1	3	1	31
6	4	2	4	1	4	4	4	1	1	1	3	1	30
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	1	41
8	3	3	4	2	4	2	3	3	2	1	3	1	31
9	1	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	4	27
10	4	2	4	2	4	1	3	4	1	1	3	2	31
11	3	1	4	2	3	2	3	3	1	2	3	1	28
12	4	2	4	2	3	2	3	3	3	1	3	2	32
13	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	34
14	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	33
15	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	32
16	2	1	1	4	2	4	2	2	4	4	4	4	34
17	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	27
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
19	4	3	4	3	4	2	4	4	2	1	3	2	36
20	2	2	2	3	1	3	2	2	4	3	1	2	27
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
22	1	4	2	4	2	4	1	1	4	4	1	4	32
23	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	28
24	3	1	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	27
25	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	4	32
26	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	33
27	1	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	25
28	4	2	4	2	4	1	3	4	1	2	3	1	31
29	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	46
30	4	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4	3	40
31	2	3	4	3	4	3	1	4	3	3	3	2	35
32	4	4	2	3	4	4	1	3	3	3	3	4	38
33	2	2	4	3	1	3	4	2	1	3	1	3	29
34	2	2	2	2	4	4	2	4	3	3	4	3	35
35	3	2	3	1	4	4	2	4	3	3	1	2	32
36	2	1	3	1	4	3	1	4	3	2	4	2	30
37	2	3	2	1	4	4	1	3	3	3	3	3	32
38	4	4	2	1	4	4	3	4	3	3	4	4	40
39	2	2	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	35
40	1	1	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	25

<b>41</b>	2	1	3	1	4	4	1	4	4	1	3	4	<b>32</b>
<b>42</b>	2	1	4	2	3	3	1	2	2	3	1	1	<b>25</b>
<b>43</b>	3	4	4	2	4	3	1	3	2	1	4	3	<b>34</b>
<b>44</b>	1	2	2	2	3	1	1	3	1	3	2	2	<b>23</b>
<b>45</b>	1	1	3	4	2	1	1	2	1	2	2	2	<b>22</b>
<b>46</b>	1	2	4	1	3	3	1	4	1	4	4	2	<b>30</b>
<b>47</b>	2	2	4	2	4	3	1	4	1	3	2	2	<b>30</b>
<b>48</b>	1	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	<b>29</b>
<b>49</b>	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	<b>32</b>
<b>50</b>	2	2	3	2	1	2	4	1	3	3	2	3	<b>28</b>
<b>51</b>	3	4	1	4	4	4	1	4	1	1	4	4	<b>35</b>
<b>52</b>	2	2	4	1	4	4	1	4	2	3	3	2	<b>32</b>
<b>53</b>	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	2	1	<b>24</b>
<b>54</b>	2	4	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	<b>31</b>
<b>55</b>	3	2	4	1	4	4	2	4	2	3	3	4	<b>36</b>
<b>56</b>	4	4	4	1	4	4	1	2	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>57</b>	1	2	4	1	4	1	1	4	1	2	3	2	<b>26</b>
<b>58</b>	2	3	2	2	4	3	1	4	3	2	2	1	<b>29</b>
<b>59</b>	2	3	3	2	4	4	2	3	3	4	4	3	<b>37</b>
<b>60</b>	1	2	3	1	4	3	1	4	1	2	2	1	<b>25</b>



Lampiran 4 HASIL DATA MENTAH PENELITIAN DATA LOYALITAS  
ANGGOTA ( Y )



Skala Variabel (Y) Loyalitas Anggota													
No Subjek	AITEM X1	AITEM X2	AITEM X3	AITEM X4	AITEM X5	AITEM X6	AITEM X7	AITEM X8	AITEM X9	AITEM X10	AITEM X11	AITEM X12	Total
1	4	4	4	3	4	3	3	4	1	1	3	1	35
2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	34
3	3	2	4	3	4	1	4	4	2	2	3	2	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	2	4	1	4	2	4	4	1	1	3	1	31
6	4	2	4	1	4	4	4	1	1	1	3	1	30
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	1	41
8	3	3	4	2	4	2	3	3	2	1	3	1	31
9	1	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	4	27
10	4	2	4	2	4	1	3	4	1	1	3	2	31
11	3	1	4	2	3	2	3	3	1	2	3	1	28
12	4	2	4	2	3	2	3	3	3	1	3	2	32
13	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	34
14	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	33
15	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	32
16	2	1	1	4	2	4	2	2	4	4	4	4	34
17	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	27
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
19	4	3	4	3	4	2	4	4	2	1	3	2	36
20	2	2	2	3	1	3	2	2	4	3	1	2	27
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
22	1	4	2	4	2	4	1	1	4	4	1	4	32
23	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	28
24	3	1	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	27
25	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	4	32
26	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	33

27	1	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	25
28	4	2	4	2	4	1	3	4	1	2	3	1	31
29	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	46
30	4	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4	3	40
31	2	3	4	3	4	3	1	4	3	3	3	2	35
32	4	4	2	3	4	4	1	3	3	3	3	4	38
33	2	2	4	3	1	3	4	2	1	3	1	3	29
34	2	2	2	2	4	4	2	4	3	3	4	3	35
35	3	2	3	1	4	4	2	4	3	3	1	2	32
36	2	1	3	1	4	3	1	4	3	2	4	2	30
37	2	3	2	1	4	4	1	3	3	3	3	3	32
38	4	4	2	1	4	4	3	4	3	3	4	4	40
39	2	2	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	35
40	1	1	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	25
41	2	1	3	1	4	4	1	4	4	1	3	4	32
42	2	1	4	2	3	3	1	2	2	3	1	1	25
43	3	4	4	2	4	3	1	3	2	1	4	3	34
44	1	2	2	2	3	1	1	3	1	3	2	2	23
45	1	1	3	4	2	1	1	2	1	2	2	2	22
46	1	2	4	1	3	3	1	4	1	4	4	2	30
47	2	2	4	2	4	3	1	4	1	3	2	2	30
48	1	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	29
49	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	32
50	2	2	3	2	1	2	4	1	3	3	2	3	28
51	3	4	1	4	4	4	1	4	1	1	4	4	35
52	2	2	4	1	4	4	1	4	2	3	3	2	32
53	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	2	1	24
54	2	4	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	31
55	3	2	4	1	4	4	2	4	2	3	3	4	36

<b>56</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>40</b>
<b>57</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>26</b>
<b>58</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>29</b>
<b>59</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>37</b>
<b>60</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>25</b>





## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



**Lampiran 5 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

## LAMPIRAN VALIDITAS REABILITAS GAYA KEPEMIMPINAN

### Reliability

		Notes
Output Created		04-NOV-2023 21:06:13
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 /SCALE('Gaya Kepemimpinan') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

### Scale: Gaya Kepemimpinan

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	60	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.708	.708	12

#### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance
Item Means	2.636	2.183	3.267	1.083	1.496	
Item Variances	.974	.835	1.203	.368	1.441	

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	29.10	26.227	.546	.662	.657
X2	29.18	26.661	.562	.429	.657
X3	28.55	31.065	.135	.475	.716
<b>X4</b>	<b>29.45</b>	<b>30.658</b>	<b>.162</b>	<b>.274</b>	<b>.714</b>
X5	28.37	28.168	.419	.789	.679
X6	28.73	27.995	.417	.512	.679
X7	29.45	29.845	.190	.512	.713
X8	28.55	30.353	.207	.595	.707
X9	29.32	27.983	.410	.443	.680
X10	29.18	30.695	.153	.461	.716
X11	28.88	26.986	.579	.498	.657
X12	29.20	28.264	.364	.570	.686

## LAMPIRAN VALIDITAS REABILITAS LOYALITAS ANGGOTA

### Reliability

**Notes**

Output Created		04-NOV-2023 21:12:22
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 Y17 Y18 Y19 Y20 Y21 Y22 Y23 Y24 Y25 Y26 Y27 Y28 Y29 Y30 Y31 Y32 Y33 Y34 Y35 Y36 Y37 Y38 /SCALE('Loyalitas Anggota') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet0]

**Warnings**

The determinant of the covariance matrix is zero or approximately zero. Statistics based on its inverse matrix cannot be computed and they are displayed as system missing values.

## Scale: Loyalitas Anggota

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	98.3
	Excluded <sup>a</sup>	1	1.7
	Total	60	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.930	.930	38

### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N
Item Means	2.301	1.966	2.729	.763	1.388	.053	
Item Variances	.619	.381	.994	.613	2.609	.019	

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	84.8644	230.085	.687	.926
Y2	85.1864	233.051	.611	.927
Y3	84.9661	230.309	.714	.926
Y4	85.2712	233.615	.576	.927
Y5	85.0678	230.857	.661	.926
Y6	85.4576	239.701	.380	.929
Y7	85.0847	232.044	.632	.926
Y8	85.3729	239.100	.402	.929
Y9	85.1864	235.809	.617	.927
Y10	84.8983	231.679	.676	.926
Y11	85.1525	236.821	.578	.927
Y12	84.8814	231.520	.684	.926
Y13	85.3559	241.302	.335	.929

Y14	84.8814	230.520	.728	.926
Y15	84.9492	229.532	.672	.926
Y16	85.4068	240.659	.314	.929
Y17	84.9492	230.049	.668	.926
Y18	85.3898	238.690	.360	.929
Y19	85.0678	229.857	.636	.926
Y20	85.4576	240.115	.375	.929
Y21	85.4407	239.665	.359	.929
Y22	85.0000	230.966	.668	.926
Y23	85.4746	241.150	.304	.930
Y24	85.3729	239.617	.338	.929
Y25	85.3898	239.587	.345	.929
Y26	84.9831	232.776	.561	.927
Y27	84.8983	232.196	.653	.926
Y28	85.4407	242.699	.222	.930
Y29	84.8475	230.269	.681	.926
Y30	84.8644	230.533	.652	.926
Y31	85.3729	240.721	.325	.929
Y32	85.0000	232.172	.677	.926
Y33	85.1864	242.913	.185	.931
Y34	85.2712	242.822	.199	.931
Y35	85.3559	245.268	.078	.932
Y36	84.8475	233.373	.480	.928
Y37	85.0000	237.552	.356	.929
Y38	84.7119	238.485	.283	.931

**Lampiran 6 UJI ASUMSI (NORMALITAS & LINEARITAS)**



## LAMPIRAN UJI NORMALITAS

### NPar Tests

#### Notes

Output Created	04-NOV-2023 21:20:00	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.05
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	314572

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan	Loyalitas Anggota
N		60	60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	29.45	76.02
	Std. Deviation	5.537	14.895
Most Extreme Differences	Absolute	.123	.155
	Positive	.123	.155
	Negative	-.118	-.139
Test Statistic		.123	.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088 <sup>c</sup>	.121 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## LAMPIRAN UJI LINEARITAS

### Means

Notes		
Output Created		04-NOV-2023 21:21:29
Comments		
Input	Active Dataset Filter	DataSet0
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.08

#### Case Processing Summary

	Cases		
	Included	Excluded	Total

	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Loyalitas Anggota * Gaya Kepemimpinan	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%

**Report**

Loyalitas Anggota

Gaya Kepemimpinan	Mean	N	Std. Deviation
11	33.00	1	
18	57.00	1	
21	82.00	1	
22	58.00	1	
23	77.67	3	9.292
24	67.00	3	10.536
25	73.50	2	10.607
26	76.40	5	13.465
27	67.00	1	
28	71.00	3	11.269
29	78.11	9	12.242
30	83.20	5	10.183
31	73.33	9	13.257
32	75.67	3	12.503
33	80.25	4	16.860
35	78.00	3	12.166
38	76.00	2	11.314
39	75.00	2	11.314
42	132.00	1	
44	93.00	1	
Total	76.02	60	14.895

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	S
Loyalitas Anggota * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	6865.511	19	361.343	2.322	
	Linearity	2835.054	1	2835.054	18.222	
	Deviation from Linearity	4030.458	18	223.914	1.439	
	Within Groups	6223.472	40	155.587		
Total		13088.983	59			

**Measures of Association**

R	R Squared	Eta	Eta Squared
---	-----------	-----	-------------

Loyalitas Anggota * Gaya Kepemimpinan	.465	.347	.724	.525
---	------	------	------	------





## LAMPIRAN UJI KORELASI PRODUCT MOMENT

### Correlations

Notes		
Output Created		04-NOV-2023 21:22:47
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.08
	Elapsed Time	00:00:00.10

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Gaya Kepemimpinan	29.45	5.537	60
Loyalitas Anggota	76.02	14.895	60

### Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Loyalitas Anggota
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.465**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Loyalitas Anggota	Pearson Correlation	.465**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

**Lampiran 8 SURAT IZIN PENELITIAN DAN SURAT BALASAN  
PENELITIAN**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

---

Nomor : 2758/FPSI/01.10/XI/2023 11 November 2023  
Lampiran : -  
Hal : **Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu **Pimpinan**  
**Ketua Umum**  
di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Iwan Mahliga Nst**  
NPM : **198600318**  
Program Studi : **Ilmu Psikologi**  
Fakultas : **Psikologi**

untuk melaksanakan pengambilan data di **Himpunan Mahasiswa Bener Meriah Sumatera Utara (Himabem-SU), Jl. Bhayangkara Kec. Medan Tembung Kota Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Dengan Loyalitas Anggota Pada Himpunan Mahasiswa Bener Meriah Sumatera Utara (HIMABEM-SU)"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Organisasi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
Pengabdian Kepada Masyarakat

  
**Muli Anjita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip





**HIMPUNAN MAHASISWA BENER MERIAH  
SUMATERA UTARA  
(HIMABEM-SU)**

Jl. Byang kara kec, Medan tembung Kota, Medan Telp. 082218470775

**SURAT KETERANGAN**  
**NOMOR: 32/A/HIMABEM-SU/SEK/XI/2023**

Ketua umum Himpunan Mahasiswa Bener Meneriah Sumatera Utara dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Iwan Mahliga Nst  
No Pokok Mahasiswa : 198600318  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas Psikologi : Psikoilogi

Benar telah selesai pengmabilan Data di Himpunan Mahasiswa Bener Meriah Sumatra Utara (Himabem-Su) dengan judul skripsi:

**“Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Dengan Loyalitas Anggota Pada Himpinan Mahasiswa Bener Meriah Sumatra Utara (Himbem-Su)”**.

Dan kami hrapkan Data tersebut kiranya dapat membantu yang bersangkutan dalam proses penyusunan skripsi serta dapat bermanfaat bagi mahasiswa khususnya Himabem-Su dan fakultas Psikologi.

Demikian surat ini di terbitkan untuk dapat digunakan seperlunya.

Medan, 18 November 2023

Ketua Umum Himpunan Mahasiswa  
Bener Meriah Sumatra Utara

Al-Ifdal