

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA
KEPEMIMPINAN DENGAN LOYALITAS
KERJA PADA KARYAWAN
PT. TROPHY TOUR
MEDAN**

SKRIPSI



**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Memperoleh Derajat Sarjana**

Oleh :

Endang Saraswati

NPM : 98 860 0111

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2003**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/6/24

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

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. TROPHY TOUR MEDAN

NAMA MAHASISWA : ENDANG SARASWATI

NPM : 98 860 0111

JURUSAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

Menyetujui
Komisi Pembimbing



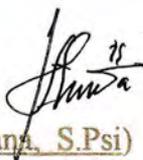
(Drs. M. Rajab Lubis, MS)
Pembimbing I



(Nurmaizar NS, S. Psi)
Pembimbing II

Mengetahui

Ketua Jurusan



(Istiana, S. Psi)



Dekan



(Drs. Mulia Siregar)

Tanggal Sidang Meja Hijau

UCAPAN TERIMA KASIH

Pertama-tama penulis panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas selesainya penulisan skripsi ini setelah melewati kesulitan demi kesulitan. Banyak hambatan yang penulis temukan selama proses penulisan skripsi ini. Secara jujur penulis akui bahwa hambatan terbesar dan paling sering dijumpai berasal dari diri penulis sendiri.

Berkat bantuan dari berbagai pihak serta bimbingan para dosen, akhirnya penulis bisa menyelesaikan karya tulis sederhana ini dengan rasa haru yang teramat dalam.

Sebagai tanda syukur atas kebahagiaan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya pada :

1. Bapak Drs. Mulia Siregar, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area (UMA) Medan.
2. Bapak Drs. M. Radjab Lubis, MS, selaku Dosen Pembimbing I, yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan saran-saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Nurmaizar Nilawati. S. S.Psi, selaku Dosen Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran di tengah-tengah kesibukannya telah menyempatkan diri dan meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam membimbing penulisan skripsi ini.
4. Bapak Winardi, MBA, yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian di PT. TROPHY TOUR Medan.

5. Karyawan PT. TROPHY TOUR yang turut berperan dalam membantu penulis saat pengambilan data penelitian dalam rangka menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Seluruh dosen di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama ini.
7. Seluruh staf administrasi, karyawan dan karyawan di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan yang turut membantu kelancaran administrasi.
8. Terima kasih ini juga ditujukan kepada Ibu Dra. Nefi Darmayanti, MSi yang turut berjasa dalam melakukan analisis data.
9. Sahabatku Milan, Mia, Maya, Eka, Fika, Linda, Hasbi, teman-teman stambuk '98 terutama Uma, Rina, Yosi dan seterusnya yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya.

Harapan penulis semoga Allah SWT membalas segala budi baik yang telah diberikan kepada penulis. Amin.

Medan, Agustus 2003

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	6
C. Manfaat Penelitian	6
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Loyalitas Kerja	7
1. Pengertian Loyalitas Kerja.....	7
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja	8
3. Aspek-aspek Loyalitas Kerja	10
B. Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan	13
1. Persepsi	13
2. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan	17
3. Pengertian Gaya Kepemimpinan	19

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	20
5. Aspek-aspek dalam Gaya Kepemimpinan	22
6. Macam-macam Gaya Kepemimpinan	23
7. Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan	26
C. Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Kerja	27
D. Hipotesis	30
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian	31
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	32
D. Metode Pengumpulan Data	33
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian	35
F. Metode Analisis Data	38
BAB IV. LAPORAN PENELITIAN	
A. Orientasi Kancha dan Persiapan Penelitian	40
1. Orientasi Kancha.....	40
2. Persiapan Penelitian	50
3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian	52
B. Pelaksanaan Penelitian	56
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	57
1. Uji Asumsi	57
2. Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i>	59

3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	60
D. Pembahasan	62
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel :

1. Distribusi Butir Angket Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Sebelum Uji Coba	51
2. Distribusi Butir Angket Loyalitas Kerja Sebelum Uji Coba	52
3. Distribusi Butir Angket Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Setelah Uji Coba	54
4. Distribusi Butir Angket Loyalitas Kerja Setelah Uji Coba	55
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	58
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	59
7. Rangkuman Perhitungan <i>r Product Moment</i>	60
8. Statistik Induk	60
9. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	62

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran :	
A. Data Uji Coba	71
A-1. Data Uji Coba Angket Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan	72
A-2. Data Uji Coba Angket Loyalitas Kerja	76
B. Hasil Uji Coba	80
B-1. Uji Validitas Butir Angket Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan	81
B-2. Uji Reliabilitas Angket Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan	86
B-3. Uji Validitas Butir Angket Loyalitas Kerja	89
B-4. Uji Reliabilitas Angket Loyalitas Kerja	95
C. Uji Asumsi	98
C-1. Uji Normalitas Sebaran	99
C-2. Uji Linieritas Hubungan	105
D. Analisis Data <i>Product Moment</i>	108
E. Angket	112
E-1. Angket Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan	113
E-2. Angket Loyalitas Kerja	120
F. Surat Keterangan Bukti Penelitian	125

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Loyalitas kerja merupakan satu unsur penting di dalam suatu organisasi atau unit kerja. Pembahasan mengenai loyalitas kerja dalam dunia kerja menjadi perhatian penting bagi semua pihak, baik sebagai bawahan maupun pimpinan sebagai atasan. Hal ini disebabkan, loyalitas kerja terkait erat dengan produktivitas kerja karyawan di dalam suatu instansi atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah.

Loyalitas kerja menurut Strauss dan Sayles (1991) berkaitan dengan sikap mental individu dalam bekerja. Sikap mental yang ditampilkan oleh individu menunjukkan kesungguhan serta kepatuhan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pendapat ini memiliki makna bahwa loyalitas kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan, menggambarkan bahwa pekerja tersebut lebih mendahulukan kepentingan perusahaan dalam bekerja daripada kepentingan-kepentingan yang lain.

Kemudian, Reksohadiprodjo dan Handoko (1982) mengemukakan bahwa loyalitas kerja merupakan suatu karakter yang ditampilkan oleh individu dalam suatu situasi kerja atau lingkungan kerja tertentu untuk dapat menyumbangkan waktu, tenaga dan pikiran demi mencapai tujuan yang ingin dicapai secara bersama-sama.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa loyalitas kerja merupakan sikap mental yang ditampilkan oleh individu untuk mengabdikan secara suka rela, tulus, setia dan patuh kepada semua aturan dan ketentuan yang berlaku di dalam suatu lingkungan kerja atau instansi maupun perusahaan.

Adanya loyalitas kerja yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dalam sebuah perusahaan tentunya dapat memacu individu untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan. Produktivitas kerja karyawan akan berkembang secara optimal sesuai dengan harapan pihak manajemen perusahaan. Sebaliknya apabila loyalitas kerja ini tidak dimiliki oleh individu sebagai pekerja maka kemungkinan besar produktivitas kerja tidak akan berkembang secara optimal (Strauss dan Sayles, 1991).

Loyalitas kerja terkait pula dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pelaksana atau sebagai pekerja. Apabila loyalitas kerja ini dapat dikelola dengan baik dan dapat ditanamkan kepada setiap pekerja di dalam suatu perusahaan maka keuntungan akan diperoleh pihak perusahaan (Anoraga dan Widiyanti, 1990).

Karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi tentunya akan bekerja secara bersungguh-sungguh, setia, dan yakin dengan segala ketentuan-ketentuan yang diberlakukan oleh pemimpin (Madja, 1988).

Loyalitas kerja individu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun faktor yang dapat menyebabkan tingginya loyalitas kerja individu menurut Kartono (1991) dapat berasal dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri individu (eksternal). Faktor internal dapat berupa kondisi-kondisi psikologis yang terjadi dan dialami individu, sementara faktor eksternal tersebut seperti adanya hubungan baik antara karyawan dengan pimpinan sebagai atasan.

Selain itu, persepsi terhadap gaya kepemimpinan seorang atasan tentunya juga dapat mempengaruhi kondisi loyalitas kerja karyawan. Persepsi sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins (1984) merupakan proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan yang berhubungan dengan panca indera agar dapat memberikan arti terhadap lingkungan dimana individu berada.

Sementara itu, Ivancevich dan Matteson (1987) menyatakan bahwa persepsi adalah proses kognitif dimana individu memberikan makna terhadap lingkungan sesuai dengan kondisi yang dialami individu. Hal ini karena setiap individu dapat mengartikan stimulus secara berbeda-beda terhadap satu objek yang sama.

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa persepsi individu terhadap gaya kepemimpinan dapat berbeda-beda sesuai dengan kondisi yang ada di dalam diri individu.

Sehubungan dengan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan maka Effendy (1982) mengemukakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain.

Kepemimpinan seorang pemimpin juga memiliki ciri atau gaya masing-masing sesuai dengan karakteristik kepribadian serta latar belakang pendidikan maupun budaya yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya.

Menurut Effendy (1982) terdapat tiga gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*), kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*) dan kepemimpinan yang bebas (*laissez faire leadership*).

Masing-masing gaya kepemimpinan tersebut akan memberikan warna atau pengaruh terhadap kondisi loyalitas kerja karyawan. Kepemimpinan otoriter ialah kepemimpinan dimana segala keputusan berada di tangan pimpinan yang menentukan tugas yang dilakukan oleh kelompoknya, demikian pula cara-cara kegiatan serta tujuan kelompok. Segalanya diinstruksikan oleh pimpinan. Pemimpin

yang bergaya otoriter cenderung bersikap menarik diri daripada berinteraksi dengan anggota kelompoknya atau karyawannya. Gaya kepemimpinan otoriter ini suka mengejar kekuasaan dengan segala macam cara, mempunyai rasa bangga terhadap diri sendiri, bersifat “jantan” dan apabila salah ia tidak mau membuka kesalahannya di depan umum dan menyatakan maaf. Sebagai akibat dari gaya atau model kepemimpinan otoriter ini, maka akan berpengaruh kepada sikap para pekerjanya, termasuk di dalamnya mengenai loyalitas kerja. Dengan demikian diasumsikan bahwa loyalitas kerja para karyawan akan rendah disebabkan karyawan merasa kurang dihargai oleh pimpinan.

Selanjutnya gaya kepemimpinan demokratis seperti yang dinyatakan oleh Kartono (1998) cenderung untuk mengikutsertakan anggota kelompoknya untuk menentukan secara bersama-sama tujuan kelompoknya dan menyusun langkah-langkah pekerjaan yang akan dilakukan secara bersama-sama. Penentuan dilakukan secara musyawarah. Pemimpin turut berpartisipasi dalam kegiatan kelompok, memberi petunjuk, saran, penghargaan, dan kritik secara objektif dan positif. Pemimpin yang bergaya demokratis ini akan meningkatkan loyalitas kerja dari karyawannya, sebab karyawan merasa lebih dihargai sebagai pekerja.

Pimpinan yang bergaya bebas (*laissezfaire*) berbeda pula dengan gaya pimpinan otoriter dan demokratis. Pemimpin ini berperan secara pasif, dimana pimpinan menyerahkan segala usaha dalam menentukan tujuan dan kegiatan sepenuhnya kepada anggota-anggota kelompok. Pemimpin hanya menyerahkan bahan-bahan dan alat-alat yang diperlukan untuk pekerjaan, sementara dirinya tidak mengambil inisiatif apapun, meskipun berada di tengah-tengah kelompok.

Branca (dalam Effendi, 1989) menyimpulkan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap ketiga gaya kepemimpinan tersebut. Hasil penelitian disimpulkan sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan yang otoriter, kelompoknya atau karyawannya paling banyak melakukan pekerjaan, namun jika tidak diawasi maka karyawan akan bermalas-malasan dalam bekerja, karyawan kurang senang dengan pimpinannya dan beberapa di antaranya menjadi agresif. Rasa tidak senangnya sukar disalurkan secara terbuka sehingga sering terjadi pertengkaran di antara sesama karyawan dan seseorang akan dijadikan “kambing hitam”.

Gaya kepemimpinan demokrasi tidak melaksanakan pekerjaan yang terlalu banyak, seperti pada kepemimpinan otoriter, namun pada kelompok ini karyawan bersemangat dalam bekerja dan mereka akan terus bekerja walaupun tidak diawasi secara ketat.

Gaya kepemimpinan bebas melakukan pekerjaan yang paling sedikit dan cara kerjanya kurang teratur. Karyawan kurang menyukai pimpinannya dan ada yang merasa kurang puas terhadap kelompoknya sendiri.

Ketiga gaya kepemimpinan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang lebih baik dari dua yang lainnya, karena pemimpin yang demokratis cenderung untuk turut berpartisipasi dan giat memberikan bimbingan. Karyawan akan lebih giat dalam bekerja, walaupun tanpa pengawasan yang ketat dari pemimpinnya.

Berdasarkan uraian tersebut maka, penulis tertarik untuk mengadakan sebuah penelitian dengan judul : **Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Kerja di P.T. TROPHY TOUR Medan.**

B. Tujuan Penelitian

Sebagaimana layaknya sebuah penelitian ilmiah harus memiliki tujuan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas kerja.

C. Manfaat Penelitian

Sebuah penelitian ilmiah hendaknya dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Berikut ini akan dikemukakan manfaat penelitian, baik secara teoritis maupun secara praktis :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pengembangan khasanah psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kepustakaan sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya pada masa-masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pihak pimpinan di P.T. TROPHY TOUR Medan dalam upaya meninjau gaya kepemimpinan yang telah diterapkan dalam upaya menghasilkan suasana kerja yang kondusif dalam rangka mencapai produktivitas kerja yang optimal, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Loyalitas Kerja

1. Pengertian Loyalitas Kerja

Istilah loyalitas kerja, dapat tergambar dari pengertian komponen kata yang membentuknya. Perkataan loyalitas kerja berasal dari kata dasar loyal yang berarti patuh atau setia (Poerwadarminta, 1985). Dalam dunia kerja loyalitas kerja dapat diartikan sebagai satu sikap individu untuk tetap patuh dan setia terhadap perintah pimpinan atau atasan dalam suatu situasi kerja tertentu.

Loyalitas kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap yang terbentuk atas dasar kepatuhan terhadap ketentuan, peraturan yang diterapkan atasan atau perusahaan (Karim, 1995).

Pengertian lain menyebutkan bahwa loyalitas kerja merupakan pengikut yang sungguh-sungguh, setia dan yakin dengan segala ketentuan-ketentuan yang diberlakukan oleh pemimpin atau pembimbing (Madja, 1988).

Menurut Wursyanto (1982) loyalitas kerja berarti kepatuhan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan tanpa adanya paksaan atau tekanan dari pihak manapun di dalam situasi kerja.

Sudirjo (1982) memberikan pengertian bahwa loyalitas kerja sebagai suatu ketaatan terhadap ketentuan, sikap kelakuan, sikap hormat sesuai dengan aturan-aturan tertentu.

Sedangkan Tambunan (1982) menyatakan bahwa loyalitas kerja adalah kesetiaan atau kepatuhan, kemauan, kesanggupan dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua ketentuan yang berlaku, melaksanakan tugas dan menunaikan kewajiban serta tidak melanggar larangan yang ada.

Hal ini sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh Bernabib (dalam Siringo-ringo, 1979) bahwa loyalitas kerja merupakan pemahaman akan nilai-nilai secara internal yang memberikan kemampuan pegawai atau karyawan untuk bersikap secara patuh dan setia dalam menjalankan tugas.

Sedangkan Kowles (1976) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan loyalitas kerja merupakan suatu sikap mental dari individu atau sekelompok individu loyalitas kerja yang tinggi ditandai dengan kesenangan, kegairahan dalam menerima pengarahan dalam proses pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja merupakan satu bentuk sikap mental individu atau sekelompok individu untuk memahami nilai-nilai secara internal untuk patuh dan setia terhadap perintah pimpinan atau atasan dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi atau situasi kerja tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor dari dalam diri maupun faktor dari luar diri. Kartono (1991) mengemukakan bahwa loyalitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, namun secara garis besar dapat dibagi atas dua golongan, yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal ini merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu yang terkait dengan faktor psikologis terdiri dari :

a. Motif.

Motif merupakan satu faktor yang menentukan individu untuk tetap patuh, tunduk, dan setia terhadap segala sesuatu yang menjadi tujuan individu.

b. Perhatian.

Adanya perhatian individu yang tertuju pada objek tertentu yang menjadi pusat perhatiannya.

c. Minat.

Minat akan mendorong individu untuk secara terus-menerus mengarahkan individu kepada objek yang menjadi ketertarikannya.

d. Emosi

Emosi akan melibatkan individu untuk tetap mematuhi dan setia terhadap semua yang mendukung usaha-usahnya dalam mencapai tujuan.

2. Faktor Eksternal

Terdapat beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja individu termasuk di dalamnya adalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja pegawai atau karyawan, di antaranya ialah :

a. Adanya hubungan yang baik antara pegawai atau karyawan sebagai bawahan dengan pimpinan sebagai atasan.

b. Adanya hubungan yang baik antara pegawai atau karyawan dengan rekan sekerja.

- c. Adanya tata tertib dan aturan yang dapat melindungi kepentingan kedua belah pihak antara karyawan dengan perusahaan dimana individu bekerja.
- d. Adanya keuntungan yang jelas bagi pegawai atau karyawan. Hal ini tentunya terkait dengan status pegawai.

Lebih lanjut As'ad (1997) mengatakan bahwa faktor-faktor loyalitas kerja menyangkut perhatian dan konsentrasi terhadap objek yang menjadi tujuan individu di dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor loyalitas kerja adalah: (a) faktor internal seperti faktor psikologis di antaranya ialah adanya : (1) motif, (2) perhatian, (3) minat, (4) emosi, dan (4) konsentrasi, sedangkan (b) faktor eksternal seperti : (1) adanya hubungan yang baik antara pegawai atau karyawan sebagai bawahan dengan pimpinan sebagai atasan, (2) adanya hubungan yang baik antara pegawai atau karyawan dengan teman sekerja, (3) adanya tata tertib serta aturan yang melindungi kepentingan kedua belah pihak antara karyawan dengan perusahaan dimana individu bekerja, serta (4) adanya keuntungan yang jelas bagi pegawai atau karyawan.

3. Aspek-aspek Loyalitas Kerja

Menurut Moenir (1987) loyalitas kerja mengacu kepada kesetiaan dalam melaksanakan segala ketentuan yang telah digariskan oleh pihak pimpinan atau atasan dalam suatu situasi kerja tertentu.

Kartono (1998) menjelaskan bahwa Loyakitas kerja ini dapat berupa loyalitas terhadap waktu maupun perbuatan. Loyalitas kerja terhadap waktu dapat berupa saat-

saat dimana individu harus mengerjakan semua pekerjaan dengan tepat waktu atau bahkan melampaui batas waktu yang telah ditentukan. Sedangkan loyalitas terhadap perbuatan dapat berupa bentuk ketaatan terhadap semua ketentuan yang berwujud perintah dan larangan-larangan seperti mengikuti prosedur tertentu dengan sungguh-sungguh.

Loyalitas kerja terbentuk pada diri individu semata-mata bukan hanya dengan memberikan sanksi atau hukuman, sebab loyalitas kerja terbentuk melalui suatu kesadaran yang tinggi yang dimiliki individu dalam bekerja dan sikap mental ini telah berakar pada kepribadian seseorang (Black, 1991).

Selanjutnya Flippo (1987) membagi aspek loyalitas kerja ke dalam beberapa aspek, dimana aspek-aspek ini dapat menunjukkan, bahwa pekerja itu memiliki loyalitas kerja yang tinggi atau memiliki loyalitas kerja yang rendah. Adapun aspek-aspek dari loyalitas kerja itu adalah:

1. Adanya gairah kerja

Pekerja yang memiliki loyalitas kerja, biasanya selalu menunjukkan gairah dalam bekerja. Pekerja akan selalu tampak riang gembira dan memiliki gerakan kerja yang cepat dan bergairah.

2. Mematuhi peraturan

Pekerja yang memiliki loyalitas kerja, sangat mematuhi peraturan kerja, bahkan mereka sering memberi arahan dan himbauan kepada rekan sekerja agar selalu memperhatikan peraturan kerja.

3. Memiliki inisiatif kerja

Pekerja yang memiliki loyalitas kerja selalu memiliki inisiatif, cepat mengambil tindakan agar tugas cepat selesai, namun selalu mematuhi aturan yang berlaku.

4. Sangat menghargai tugasnya

Pekerja yang memiliki loyalitas kerja selalu menghargai tugasnya. Hal ini tergambar dari keinginannya menyelesaikan tugasnya sampai tuntas.

5. Memiliki kemauan bekerja sama

Orang yang memiliki loyalitas kerja, selalu memiliki kesediaan untuk bekerja sama dengan pekerja yang lain, untuk mempermudah dan mempertahankan kualitas kerja.

Loyalitas kerja menurut Strauss dan Sayles (1991) merupakan perkembangan sikap mental individu dalam bekerja yang meliputi aspek-aspek sebagai berikut :

1. Kesadaran

Kesadaran adalah bentuk sikap yang menunjukkan kepekaan terhadap adanya suatu stimuli yang berupa objek, situasi dan problema yang dimanifestasikan dalam bentuk sikap kerelaan dalam melaksanakan segala sesuatu pekerjaan dengan penuh tanggung jawab tanpa adanya paksaan.

2. Kesungguhan

Kesungguhan merupakan satu aspek yang terdapat dalam diri individu yang memiliki loyalitas dalam bekerja. Adanya kesungguhan ini akan membuat individu bekerja dengan sepenuh hati.

3. Kepatuhan atau kesetiaan

Kepatuhan atau kesetiaan yang dimiliki individu dalam bekerja akan melahirkan suatu sikap dan perilaku yang benar-benar menunjukkan suatu perbuatan yang mengarah pada kualitas kerja yang secara konsisten dapat dipertanggungjawabkan hasilnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari loyalitas kerja meliputi aspek gairah kerja, mematuhi peraturan, sangat menghargai tugasnya, memiliki inisiatif kerja, memiliki kemauan bekerja sama, memiliki kesadaran, kesungguhan dan kepatuhan atau kesetiaan dalam bertindak sesuai dengan aturan di dalam bekerja yang berpedoman kepada perintah dan larangan yang telah ditetapkan.

B. Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan

1. Persepsi

a. Pengertian Persepsi

Persepsi adalah proses dimana kita mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimulus di dalam lingkungan. Persepsi dipandang sebagai proses penggabungan sensasi (Atkinson dkk., 1987).

Ahli lain Thoha (1983) mendefinisikan persepsi sebagai proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami, memformasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman.

Kemudian Slameto (1995) menyatakan bahwa persepsi merupakan proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi ke dalam otak manusia. Melalui persepsi manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat indera yaitu indera penglihat, pendengar, peraba, perasa, dan mencium.

Selanjutnya menurut Kartono dan Gulo (1987) berpendapat bahwa persepsi adalah proses dimana seseorang menjadi sadar akan sesuatu di dalam lingkungannya

melalui indera yang dimilikinya, pengetahuan lingkungan yang diperoleh melalui interpretasi data indera.

Menurut Chung dan Meggison (1981), persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana seseorang menyeleksi, mengorganisasikan dan menginterpretasikan informasi sensoris yang mereka terima ke dalam gambaran mental yang berarti.

Sedangkan menurut Robbins (1984), persepsi adalah proses dimana seseorang mengorganisasikan dan menafsirkan kesan yang berhubungan dengan panca indera supaya memberikan makna atau arti terhadap lingkungan mereka. Ivancevich dan Matteson (1987) juga menyatakan bahwa persepsi adalah proses kognitif dimana seorang individu memberikan makna terhadap lingkungan. Sebab orang memberikan maknanya terhadap stimulus, individu yang berbeda akan melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda.

Persepsi melibatkan penginterpretasian objek, lambang, dan orang-orang dalam keterangan yang berhubungan dengan stimulus (Ivancevich dan Mattenson, 1987).

Sedangkan menurut Costtey dan Todd (1987), menyatakan bahwa persepsi adalah proses yang berlanjut dimana kita secara aktif menyeleksi, mengorganisasikan dan menggunakan interpretasi informasi yang datang kepada kita agar supaya mengerti lingkungan yang kompleks di sekitar kita .

Berdasarkan pendapat di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa persepsi adalah suatu proses kognitif yang terjadi dalam diri individu dimana individu menerima, menyeleksi, mengorganisasikan dan menginterpretasikan suatu objek. Objek persepsi adalah segala hal yang menarik perhatian individu untuk ditanggapi,

seperti benda-benda, kejadian-kejadian, perilaku manusia, informasi verbal, situasi dan sebagainya. Setelah objek tertentu dipersepsikan maka akan dihasilkan suatu keterangan atau informasi yang bermakna bagi individu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Persepsi yang merupakan suatu proses kognitif yang terbentuk pada individu dan hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Walgito (1991) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya persepsi terbagi ke dalam dua faktor, yaitu faktor stimulus atau lingkungan (eksternal) dan faktor dari dalam diri (internal). Kedua faktor tersebut saling berinteraksi dalam diri individu. Sedangkan keadaan individu yang dapat mempengaruhi persepsinya ada dua sumber, yaitu yang berhubungan dengan kejasmanian (fisiologis) dan yang berhubungan dengan segi psikologis.

Thoha (1993) berpendapat bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi terbentuknya persepsi, yaitu :

1. Psikologis

Persepsi seseorang mengenai segala sesuatu dipengaruhi oleh keadaan psikologis. Penilaian terhadap suatu objek yang sama akan menghasilkan persepsi yang berbeda bila penilaiannya dalam kondisi psikologis yang berbeda. Kondisi psikologis yang sedang tenang akan selalu berfikir rasional, fikiran yang rasional akan menghasilkan persepsi yang benar.

2. Keluarga

Pengaruh yang paling besar terhadap individu adalah keluarga. Dari keluarga inilah individu pertama sekali belajar mempersepsi sesuatu yang merupakan hasil

imitasi dari anggota keluarga yang dekat dengannya. Hasil belajar itu selalu bertahan hingga dewasa. Apabila dalam suatu keluarga kedua orang tua selalu memandang sesuatu masalah dari sisi yang positif terhadap anaknya, maka anak akan terbiasa memandang segala sesuatu juga bersifat positif dan objektif.

3. Kebudayaan dan lingkungan

Kebudayaan dan lingkungan masyarakat tertentu juga merupakan faktor yang sangat kuat mempengaruhi persepsi. Persepsi terhadap suatu objek selalu sama pada seluruh anggota masyarakat tertentu. Kesamaan persepsi itu merupakan hasil suatu kesepakatan seluruh anggota. Dalam suatu kebudayaan mempunyai norma dan nilai-nilai tertentu yang dianutnya. Seseorang yang berada dalam suatu kebudayaan tertentu akan selalu dipengaruhi oleh nilai-nilai atau norma yang dianut oleh kebudayaan setempat.

Rakhmat (1996) melihat ada tiga faktor yang mempengaruhi persepsi individu, yaitu :

1. Karakteristik

Karakteristik setiap manusia berbeda-beda. Oleh karena itu dalam melihat suatu objek yang sama kemungkinan akan berbeda dalam memberikan persepsi, karena cara pandangnya berbeda.

2. Suasana Emosional

Leuba dan Lucas (dalam Rakhmat, 1996) melakukan eksperimen untuk mengungkapkan pengaruh suasana emosional terhadap persepsi dengan menciptakan tiga gambar dari suasana emosional, yakni gambar dengan suasana bahagia, kritis dan suasana hati yang gelisah. Leuba dan Lucas pada akhirnya

menyimpulkan bahwa pada suasana hati yang berbeda, meskipun diberikan objek (gambar) yang sama akan menimbulkan persepsi yang berbeda. Dengan demikian suasana emosional berpengaruh terhadap pembentukan persepsi individu.

3. Usia

Faktor usia juga mempengaruhi persepsi. Rakhmat (1996) menyatakan bahwa orang yang masih muda belum dapat menyesuaikan diri terhadap situasi yang baru disebabkan mereka memiliki harapan yang terlalu tinggi dan mudah kecewa bila harapannya tidak terpenuhi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa persepsi yang terbentuk pada individu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor sebagai berikut yaitu kondisi psikologis, latar belakang keluarga, latar belakang kebudayaan dan lingkungan, karakteristik individu, suasana emosional dan usia individu.

2. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Sebelum membicarakan lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan, maka perlu dipahami pengertian tentang pemimpin dan kepemimpinan.

Pemimpin dalam bahasa Inggris disebut *leader*, yang berasal dari kata *to lead* yang berarti bergerak lebih awal, berjalan di depan, dan mengambil langkah pertama (Effendy, 1983).

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan-kecakapan di satu bidang, sehingga individu dapat mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (Anoraga dan Widiyanti, 1990).

Sementara itu, menurut Fairchild (dalam Anoraga dan Widiyanti, 1990) bahwa pemimpin adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisir atau mengontrol usaha orang lain melalui kekuasaan atau jabatan.

Kartono (1991) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah seorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan (bakat yang dibawa sejak lahir) dan merupakan kebutuhan dari satu situasi/zaman, sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan.

Sementara itu, Effendy (1983) menyebutkan bahwa secara umum kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain.

Kemudian, Anoraga dan Widiyanti (1990) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan antara seorang pemimpin dengan bawahannya untuk mempengaruhi pihak lain agar mau bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai oleh pemimpin.

Sedangkan menurut Thoah (1999) kepemimpinan adalah suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin ialah seseorang yang memiliki kelebihan sehingga dia memiliki kekuasaan dan kewajiban untuk dapat mengarahkan dan membimbing bawahan. Sementara yang dimaksud dengan kepemimpinan terkait dengan bagaimana cara individu atau pemimpin

mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan secara umum dapat dikatakan suatu proses dimana seseorang memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain (Effendy, 1972).

Menurut Schimdt (dalam Jarmanto, 1983) bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu hubungan antara seseorang dengan suatu kelompok yang terbentuk di sekitar kepentingan yang sama dan bersikap menurut cara yang telah ditentukan, serta diarahkan pemimpin.

Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Kartono (1991) adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan. Selanjutnya dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan ialah suatu bentuk dominasi yang didasari oleh kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama.

Kemudian Thoha (1999) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya atau suatu bentuk hubungan antara seseorang dengan suatu kelompok untuk melakukan suatu kerja sama agar dapat mencapai suatu tujuan yang telah

dicanangkan, baik dalam suatu organisasi maupun dalam suatu situasi dan kondisi lingkungan kerja tertentu.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki ciri atau gaya masing-masing sesuai dengan karakteristik kepribadian serta latar belakang pendidikan maupun budaya yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin (Riono dan Zulaifah, 2001).

Selanjutnya Kartono (1991) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh adanya kebutuhan atau tuntutan dari suatu keadaan tertentu yang menyebabkan pemimpin memiliki kecenderungan gaya tertentu.

Lateiner (1971) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dapat terbentuk dari faktor eksternal maupun internal, yaitu dari dalam dan luar individu yang mencakup lingkungan sosial.

Teori di atas sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Jarmanto (1983) yang mengatakan faktor keturunan dan faktor tradisi juga berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan. Selain itu faktor bawaan sebagai kemampuan yang didapat seorang dan secara khusus dari hasil pendidikan yang diterima dari orang tua. Menurut William Foote Whyte (Ahmadi, 1991) menyebutkan empat faktor yang menentukan gaya kepemimpinan seorang pemimpin:

1. *Operasional Leadership*. Orang yang paling banyak inisiatif, dapat menarik dan dinamis, menunjukkan pengabdian tulus serta menunjukkan prestasi kerja yang baik dalam kelompoknya.

2. *Popularity*. Orang yang banyak dikenal mempunyai banyak kesempatan lebih banyak untuk menjadi pemimpin.
3. *The Assumed representative*. Orang yang dapat mewakili kelompoknya mempunyai kesempatan besar untuk menjadi pemimpin.
4. *The Prominent Talent*. Seseorang yang memiliki bakat kecakapan yang menonjol dalam kelompoknya mempunyai kesempatan untuk menjadi pemimpin.

Kemudian Prajudi (1987) mengemukakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya gaya kepemimpinan yaitu:

1. Keturunan, dasar kepemimpinan ini menekankan pada karakteristik dan sifat-sifat yang dimiliki oleh individu.
2. Lingkungan, bahwa gaya yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai pemimpin dapat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi lingkungannya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang ialah selain faktor internal atau bersifat bawaan, seperti : adanya karakteristik dan sifat-sifat tertentu yang dimiliki oleh individu, adanya bakat atau kecakapan yang menonjol.

Selain faktor internal yang bersifat bawaan maka gaya kepemimpinan juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti : latar belakang pendidikan maupun budaya, adanya popularitas pada diri individu sehingga dapat mewakili kelompoknya, banyak inisiatif, menarik dan dinamis, menunjukkan pengabdian yang tulus, serta menunjukkan prestasi kerja yang baik dalam kelompoknya.

5. Aspek-aspek dalam Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi tentunya terdapat individu sebagai seorang pemimpin maupun individu-individu lain sebagai orang yang dipimpin. Setiap pemimpin tentunya memiliki gaya kepemimpinan tersendiri dalam memimpin. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin tentunya memiliki aspek-aspek tertentu.

Gaya kepemimpinan menurut pandangan Kartono (1998) memiliki aspek karakteristik yang ditampilkan bersifat spesifik, khas, diperlukan bagi satu situasi khusus. Pemimpin kelompok dengan karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tersebut. Jelasnya, sifat-sifat utama dari gaya kepemimpinan harus sesuai dengan situasi dan zamannya.

Selain itu, Mar'at (1982) mengemukakan bahwa dalam gaya kepemimpinan seseorang terdapat aspek-aspek sebagai berikut :

1. Adanya keahlian tertentu yang dimiliki pemimpin dalam mengatasi dan menyelesaikan permasalahan berdasarkan keahlian atau kemampuan yang dimiliki.
2. Memiliki penampilan sesuai dengan tipe/karakter kepribadian yang dimiliki individu.
3. Memiliki cara-cara tertentu dalam melakukan pendekatan terhadap bawahan.

Kemudian Reksohadiprodjo dan Handoko (1994) mengemukakan bahwa aspek yang terdapat dalam gaya kepemimpinan terdiri dari:

1. Kebijakan diambil sesuai dengan karakter kepemimpinan.
2. Perintah kepada bawahan sesuai dengan gaya kepemimpinan.
3. Tingkat partisipasi bawahan cenderung bervariasi pada masing-masing individu atau anggota kelompok sesuai dengan gaya kepemimpinan atasan.

Berdasarkan uraian di atas bahwa aspek-aspek yang terdapat dalam gaya kepemimpinan meliputi : karakteristik yang ditampilkan bersifatnya spesifik, khas, dan diperlukan bagi satu situasi khusus, adanya keahlian tertentu, pendekatan terhadap bawahan dilakukan dengan cara-cara tertentu pula, kebijaksanaan diambil sesuai dengan karakter kepemimpinan, perintah kepada bawahan sesuai dengan gaya kepemimpinan, serta adanya tingkat partisipasi bawahan yang cenderung bervariasi.

6. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Effendy (1982) pada dasarnya terdapat tiga gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*), kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*) dan kepemimpinan yang bebas (*laissez faire leadership*), namun demikian menurut Jarmanto (1983) bahwa dalam dunia kerja yang paling banyak ditemui adalah gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis.

a. Kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*)

Kepemimpinan otoriter ialah kepemimpinan berdasarkan kekuasaan mutlak. Seorang pemimpin otoriter memimpin bawahannya dengan mengarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Segala keputusan berada pada satu tangan, yakni pemimpin otoriter itu yang dianggap oleh orang lain dan yang menganggap dirinya lebih mengetahui daripada orang-orang lain. Setiap keputusannya dianggap sah dan pengikut-pengikutnya menerima tanpa persyaratan. Pemimpin otoriter ini dianggap manusia super.

Pemimpin dalam gaya otoriter menentukan tugas yang akan dilakukan oleh kelompoknya, demikian pula cara-cara kegiatan serta tujuan kelompok dan segala

urusan selalu diinstruksikan. Pemimpin cenderung bersikap menarik diri dari kelompoknya daripada berinteraksi dengan anggota kelompoknya.

Pemimpin seperti ini bersifat agresif dan selalu berhasrat untuk bertindak secara ekstrim dan dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter ini tidak berperasaan, hanya mengejar kekuasaan dengan segala macam cara. Mempunyai rasa bangga terhadap diri sendiri, bersifat jantan dan apabila salah ia tidak mau membuka kesalahannya itu di depan umum dan menyatakan maaf.

b. Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*)

Kepemimpinan demokratis ialah kepemimpinan berdasarkan demokrasi. Satu hal yang penting di sini adalah bukan dipilihnya pemimpin itu secara demokratis oleh pengikutnya-pengikutnya, melainkan cara ia melaksanakan kepemimpinannya secara demokratis.

Pemimpin dalam gaya kepemimpinan demokratis cenderung untuk mengikutsertakan anggota kelompoknya untuk menentukan secara bersama-sama tentang tujuan kelompoknya dan menyusun langkah-langkah pekerjaan yang akan dilakukan secara bersama-sama. Penentuan dilakukan secara musyawarah. Pemimpin turut berpartisipasi dalam kegiatan kelompok, memberi petunjuk, saran, penghargaan, dan kritik secara objektif dan positif.

Gaya kepemimpinan demokratis ditandai oleh kebutuhan kelompok akan kehadiran seorang pemimpin di tengah-tengah kelompok. Kepemimpinan demokratis ini selalu berusaha merumuskan kebutuhan-kebutuhan anggotanya dan berusaha mendorong anggota-anggota kelompoknya untuk mendapatkan pemenuhannya yang tepat. Pemimpin demokratis lebih senang membentuk hubungan-hubungan yang

bersifat pribadi daripada yang bersifat hubungan kepentingan atau hubungan bertujuan, sederhana dan tidak menonjolkan diri, serta sangat memperhitungkan waktu.

c. Kepemimpinan yang bebas (*laissez faire leadership*)

Gaya kepemimpinan *laissez faire* pemimpin menjalankan peranannya secara pasif. Pemimpin menyerahkan segala usaha untuk menentukan tujuan dan kegiatan sepenuhnya kepada anggota-anggota kelompok. Pemimpin hanya menyerahkan bahan-bahan dan alat-alat yang diperlukan untuk pekerjaan itu, sementara dirinya tidak mengambil inisiatif apapun, meskipun di tengah-tengah kelompok.

Kemudian Effendy (1983) menjelaskan bahwa pemimpin dalam gaya kepemimpinan *laissez-faire* dalam menjalankan peranannya secara pasif, sebagai penonton saja. Pemimpin menyerahkan segala usaha untuk menentukan tujuannya dan kegiatan diserahkan sepenuhnya kepada anggota kelompoknya. Pemimpin hanya menyerahkan bahan-bahan dan alat-alat yang diperlukan untuk pekerjaan. Pemimpin tidak mengambil inisiatif apapun, meskipun ia berada di tengah-tengah kelompok.

Selanjutnya Reksohadiprodjo dan Handoko (1994) menambahkan bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan *laissez faire* dalam memimpin memberikan kebebasan penuh bagi individu atau kelompok, dengan partisipasi minimal dari pemimpin. Pemimpin selalu menyediakan bahan-bahan yang diperlukan, namun pemimpin tidak ambil bagian dalam diskusi kerja. Dalam penentuan tugas, pemimpin sama sekali tidak turut berpartisipasi dan tidak melakukan penilaian atau mengatur suatu kejadian.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya terdapat tiga gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*), kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*) dan kepemimpinan yang bebas (*laissez faire leadership*).

7. Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan

Pembahasan mengenai gaya kepemimpinan terus berkembang dari waktu ke waktu. Gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin dalam dunia kerja tentunya dapat mempengaruhi penilaian atau persepsi karyawan dalam melaksanakan atau menjalankan tugas sehari-hari (Riyono dan Zulaifah, 2001).

Persepsi sebagaimana telah disimpulkan pada bagian terdahulu adalah suatu proses kognitif yang terjadi dalam diri individu dimana individu menerima, menyeleksi, mengorganisasikan dan menginterpretasikan suatu objek. Objek persepsi adalah segala hal yang menarik perhatian individu untuk ditanggapi, seperti benda-benda, kejadian-kejadian, perilaku manusia, informasi verbal, situasi dan sebagainya. Setelah objek tertentu dipersepsikan maka akan dihasilkan suatu keterangan atau informasi yang bermakna bagi individu (dalam Thoha, 1999).

Penilaian atau persepsi yang dilakukan terhadap gaya kepemimpinan seorang pimpinan atau atasan, menurut Thoha (1999) dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan sepenuh hati tanpa merasa adanya tekanan atau paksaan yang dapat membebani kondisi psikis karyawan dalam bekerja atau malah sebaliknya dapat membuat karyawan menjadi kurang termotivasi dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang dipersepsi secara positif oleh karyawan dapat memberikan suasana kerja yang nyaman, penuh ketenangan, serta dapat menumbuhkan situasi kerja yang kondusif ke

arah terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Sebaliknya, gaya kepemimpinan kerja yang dipersepsi secara negatif oleh karyawan dapat membuat karyawan menjadi kurang nyaman di dalam lingkungan kerja tentunya dapat menciptakan suasana kerja yang kurang mendukung terhadap terciptanya suasana kerja yang kondusif, sehingga pada akhirnya dapat menghambat proses produktivitas kerja ke arah yang lebih optimal.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap gaya kepemimpinan merupakan suatu proses kognitif yang dilakukan karyawan terhadap gaya kepemimpinan seorang atasan, baik secara positif maupun secara negatif.

C. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja merupakan satu aspek penting dalam suatu situasi kerja ataupun organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Loyalitas kerja adalah suatu kondisi psikologis yang dapat mengarahkan individu agar senantiasa memiliki kepatuhan atau kesetiaan dalam bekerja. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila para pegawai atau karyawan yang bekerja tanpa memiliki loyalitas kerja, maka akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Kowles (1976) menjelaskan bahwa loyalitas kerja akan muncul dan akan tumbuh bersamaan dengan kepuasan kerja para karyawan di dalam menjalankan pekerjaan termasuk di dalamnya kepuasan dalam hubungan-hubungan mereka dengan perusahaan yang akan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih

produktif. Loyalitas kerja yang tinggi ditandai dengan kegairahan para karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya.

Selanjutnya dijelaskan bahwa loyalitas kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap yang terbentuk atas dasar kepatuhan terhadap ketentuan, peraturan yang diterapkan atasan atau perusahaan (Karim, 1995).

Loyalitas kerja yang dimiliki karyawan tentunya terkait dengan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi individu, termasuk dalam hal ini ialah gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh

Yukl (1989) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah berkaitan aktifitas mempengaruhi orang lain, supaya orang lain tersebut (bawahan/karyawan) dapat mengarahkan segala upaya untuk melaksanakan tugas tertentu, atau dalam upaya merubah tingkah laku kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif tidak saja mampu mempengaruhi bawahan, namun harus juga mampu memastikan bahwa bawahannya telah menggunakan potensi yang dimilikinya dengan optimal, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal pula.

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki dan ditampilkan oleh seorang pemimpin atau atasan dalam situasi kerja tertentu dapat dipersepsi oleh karyawan, baik secara positif maupun negatif.

Gaya kepemimpinan sebagaimana diketahui dari uraian terdahulu adalah suatu cara yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya atau suatu bentuk hubungan antara seseorang dengan suatu kelompok untuk melakukan suatu kerja sama agar dapat mencapai suatu tujuan yang telah dicanangkan, baik dalam suatu organisasi maupun dalam suatu situasi dan kondisi lingkungan kerja tertentu.

Kemudian dikemukakan oleh Effendy (1983) bahwa gaya kepemimpinan yang terbaik dalam manajemen adalah gaya kepemimpinan demokratis. Dijelaskan bahwa dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin turut berpartisipasi dan berinteraksi dengan para karyawan atau bawahannya. Para karyawan selalu diminta pendapatnya, sehingga keputusan yang diambil adalah hasil pemikiran bersama. Keputusan yang diambil dengan cara demikian akan menyebabkan setiap karyawan merasa dirinya berharga, bertanggung jawab atas keputusan yang diambil dan bersedia untuk melaksanakan keputusan dengan sepenuh hati.

Sementara itu, pemimpin yang bergaya otoriter yang menurut Effendy (1982) suka memaksakan kehendak dan tidak mau mendengarkan pendapat karyawannya, akan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawannya. Demikian pula dengan gaya kepemimpinan *laissez faire*, dimana pimpinan hanya menyediakan sarana kerja tanpa ikut ambil secara aktif dalam membuat keputusan-keputusan kelompok secara bersama-sama.

Sehubungan dengan pembahasan mengenai loyalitas kerja di atas dan dikaitkan dengan persepsi terhadap gaya kepemimpinan maka jelas bahwa gaya kepemimpinan demokratis tentunya memiliki nilai-nilai yang positif dalam pembentukan dan menanamkan loyalitas kerja kepada para karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara loyalitas kerja dengan persepsi terhadap gaya kepemimpinan. Dimana semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan maka baik gaya kepemimpinan cenderung lebih mendukung terciptanya loyalitas kerja karyawan.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut

Ada hubungan yang positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan loyalitas kerja. Diasumsikan semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan, maka loyalitas kerja cenderung semakin tinggi. Sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap gaya kepemimpinan, maka loyalitas kerja cenderung semakin rendah.



BAB III

METODE PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan diuraikan mengenai identifikasi variabel penelitian, definisi operasional penelitian, populasi dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, validitas, dan reliabilitas alat ukur serta metode analisa data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel bebas : Persepsi Terhadap Gaya kepemimpinan.
2. Variabel tergantung : Loyalitas kerja.
3. Variabel kontrol : Tingkat Pendidikan

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan merupakan suatu proses kognitif yang dilakukan karyawan terhadap gaya kepemimpinan seorang atasan. Penilaian persepsi terhadap gaya kepemimpinan dapat secara positif maupun secara negatif. Data mengenai persepsi terhadap gaya kepemimpinan diungkap melalui angket.

2. Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja merupakan satu bentuk sikap mental individu atau sekelompok individu untuk memahami nilai-nilai secara internal untuk patuh dan setia terhadap perintah pimpinan atau atasan dalam menjalankan tugas dalam suatu

organisasi atau situasi kerja tertentu. Data mengenai loyalitas kerja ini diungkap dengan menggunakan angket.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah pendidikan formal yang telah diselesaikan oleh individu hingga saat penelitian ini dilakukan. Dalam penelitian ini subjek yang dipilih adalah karyawan dengan tingkat pendidikan formal SLTA atau yang sederajat. Data mengenai tingkat pendidikan ini diperoleh melalui data sekunder dalam daftar isian identitas yang tertera pada angket.

C. Populasi dan Metode Pengambilan Sampel

Dalam suatu penelitian, masalah populasi dan sampel penelitian yang digunakan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Populasi menurut Hadi (1987) adalah seluruh individu yang dapat dijadikan generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan terdapat di PT Trophy Tour Medan sebanyak 200 orang.

Menurut Hadi (1990) sampel adalah sejumlah subjek yang merupakan bagian dari populasi yang mempunyai sifat yang sama dan sampel ini yang akan dikenai langsung dalam penelitian. Agar dapat memperoleh sampel yang dapat mewakili keadaan populasinya, maka teknik pengambilan sampel harus memperlihatkan proporsionalitas dan ciri-ciri sampel tersebut. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30% dari jumlah populasinya, yakni sebanyak 60 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive random sampling* yaitu dengan memberikan kesempatan yang sama terhadap populasi untuk dijadikan sampel penelitian yang didasarkan atas ciri-ciri atau karakteristik tertentu yang dipandang, mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat populasi yang telah diketahui sebelumnya. Adapun ciri-ciri sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jenis kelamin laki-laki dan perempuan.
2. Telah bekerja lebih dari satu tahun.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data ialah dengan menggunakan angket.

Angket merupakan suatu metode penyelidikan dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh orang yang menjadi objek dari penelitian tersebut. Menurut Hadi (1987) alasan dijadikannya metode angket dalam suatu penelitian didasarkan pada :

1. Bahwa subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subjek tentang pernyataan subjek yaitu pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud peneliti.

Adapun angket yang digunakan dalam penelitian ialah angket persepsi terhadap gaya kepemimpinan dan angket loyalitas kerja.

1. Angket persepsi terhadap gaya kepemimpinan

Angket persepsi terhadap gaya kepemimpinan disusun berdasarkan aspek-aspek gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Mar'at (1982) dan Kartono (1998), yakni memiliki karakteristik yang bersifat spesifik, khas, dan diperlukan bagi satu situasi khusus, adanya keahlian tertentu, pendekatan terhadap bawahan dilakukan dengan cara-cara tertentu pula, kebijakan diambil sesuai dengan karakter kepemimpinan, perintah pada bawahan sesuai dengan gaya kepemimpinan, serta adanya tingkat partisipasi bawahan yang cenderung bervariasi.

2. Angket Loyalitas Kerja

Angket loyalitas kerja disusun berdasarkan aspek-aspek loyalitas kerja yang disampaikan oleh Flippo (1987) dan Strauss dan Sayless (1991) yakni gairah kerja, mematuhi peraturan, sangat menghargai tugasnya, memiliki inisiatif kerja, memiliki kemauan bekerja sama, memiliki kesadaran, kesungguhan dan kepatuhan atau kesetiaan dalam bertindak sesuai dengan aturan di dalam bekerja yang berpedoman kepada perintah dan larangan yang telah ditetapkan.

Kedua angket di atas (angket gaya kepemimpinan dan angket loyalitas kerja) disusun berdasarkan skala Likert dengan empat alternatif pilihan jawaban dengan membuat item-item yang mendukung pernyataan (*favourable*) dan item yang tidak mendukung pernyataan (*unfavourable*).

Kriteria penilaian untuk item *favourable* berdasarkan skala Likert ini adalah nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S) dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS). Sedangkan untuk item *unfavourable*, nilai 1

untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS) dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu alat pengumpul data (alat ukur) dapat dikatakan baik apabila alat ukur tersebut valid dan reliabel. Kedua angket yang akan digunakan untuk gaya kepemimpinan dan loyalitas kerja dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji coba (*try out*) untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya.

a. Validitas

Validitas merupakan persyaratan yang harus dipenuhi oleh sebuah alat ukur. Validitas ini menyatakan ketepatan, keakuratan maupun kecermatan alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu alat ukur dianggap valid apabila alat ukur tersebut dapat memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan maksud dan tujuan dari pengukuran (Azwar, 1989).

Hadi (1986) mengatakan validitas alat ukur merupakan indeks dari ketepatan atau keakuratan dan ketelitian alat ukur dalam menjalankan fungsi dan pengukurannya. Kemudian disebutkan seberapa jauh alat ukur tersebut dapat membaca dengan teliti, menunjukkan dengan sebenarnya status atau keadaan gejala yang diukur. Menguji validitas suatu alat pengukuran perlu adanya kriteria pembandingan. Dalam hal ini adalah kriteria pembandingan yaitu kriteria dalam (*internal criterion*) dan kriteria luar (*external criterion*).

Pembandingan yang berasal dari luar alat ukur itu disebut kriteria luar dan sebaliknya pembandingan yang berasal dari dalam alat ukur itu sendiri disebut kriteria dalam. Apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen keseluruhan, maka dinyatakan alat ukur memiliki validitas yang tinggi. Penelitian ini mengambil kriteria pembandingan yang berasal dari dalam pengukurannya itu sendiri. Caranya adalah dengan mengkorelasikan nilai-nilai tiap butir dengan nilai totalnya. Teknik statistik yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment* dengan rumus angka kasar yang dikemukakan oleh Karl Pearson (Azwar, 1992) yakni sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap item) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan item).

$\sum XY$ = Jumlah dari hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y

$\sum X$ = Jumlah skor seluruh subjek tiap item.

$\sum Y$ = Jumlah skor seluruh pada seluruh item.

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor X.

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor Y.

N = Jumlah subjek.

Selanjutnya untuk menghindari terjadinya *over estimate* (kelebihan bobot) yang disebabkan skor setiap butir terikut sebagai komponen skor total, maka hasil yang didapat dari korelasi *product moment* harua dikorelasikan kembali. Adapun

rumus untuk mengoreksi hasil korelasi *product moment* adalah korelasi *part whole* (Hadi, 1986) yang rumusnya sebagai berikut :

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 + (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan :

r. bt = Koefisien r setelah dikoreksi

r. xyt = Koefisien r sebelum dikoreksi

SD.X = Standar deviasi skor item.

SD.Y = Standar deviasi skor total

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukurannya kembali terhadap subjek yang sama (Azwar, 1992). Hadi (1986) mengatakan bahwa reliabilitas adalah keajegan alat ukur atau kekonstanan hasil penelitian.

Pengukuran kedua angket dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis varians dari Hoyt (dalam Azwar, 1992). Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{tt} = 1 - \frac{MK_i}{MK_s}$$

Keterangan :

r_{tt} = Koefisien reliabilitas alat ukur

1 = Bilangan konstanta

MK_i = Mean Kwadrat interaksi item subjek

MK_s = Mean Kwadrat antara subjek

Menurut Hadi dan Pamardiningsih (2000) teknik Hoyt ini lebih maju dari pada teknik-teknik reliabilitas lainnya, karena tidak ingin ditentukan oleh ikatan syarat-syarat tertentu. Teknik Hoyt dapat digunakan untuk butir-butir dikotomi dan non dikotomi, tidak lagi terikat untuk butir-butir yang tingkat kesukarannya seimbang atau hampir seimbang. Dapat digunakan untuk menguji tes ataupun angket dan jika ada jawaban yang kosong kasusnya bisa digugurkan saja.

F. Metode Analisis Data

Sejalan dengan tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka teknik data yang dipakai adalah analisis korelasi *product moment*, dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan (variabel bebas) dengan loyalitas kerja (variabel tergantung), dengan mengendalikan satu faktor lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja yakni tingkat pendidikan. Adapun rumus korelasi product moment (dalam Azwar, 1992) adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel bebas X (persepsi terhadap gaya kepemimpinan) dengan variabel tergantung Y (loyalitas kerja).

- ΣXY = Nilai hasil perkalian variabel bebas X dengan variabel tergantung Y.
 ΣX = Jumlah skor variabel bebas X.
 ΣY = Jumlah skor variabel tergantung Y.
 ΣX^2 = Jumlah kwadrat skor variabel bebas X.
 ΣY^2 = Jumlah kwadrat skor variabel tergantung Y.
 N = Jumlah subjek

Sebelum data dianalisis dengan teknik korelasi *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi :

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.

Semua data penelitian dianalisis dengan menggunakan komputer SPS (Seri Program Statistik), Edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardingsih Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Versi IBM/IN, hak Cipta © 1997 dilindungi Undang-undang.

BAB V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas kerja pada karyawan PT. TROPHY TOUR Medan ($r_{xy} = 0,289$; $p < 0,050$)". Artinya semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi loyalitas kerja atau sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap gaya kepemimpinan, maka semakin rendah loyalitas kerja.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan oleh persepsi terhadap gaya kepemimpinan sebesar 8,3%, selebihnya sebesar 91,7% terjadinya loyalitas kerja disebabkan oleh faktor lain yang dalam penelitian ini tidak dilihat, yakni antara lain adalah motif, perhatian, minat maupun emosi karyawan.
3. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa karyawan PT. TROPHY TOUR memiliki persepsi yang positif terhadap gaya kepemimpinan. Hal ini didapatkan dari perbandingan mean empirik (136,867) yang lebih besar daripada mean hipotetik (130). Demikian pula halnya dengan loyalitas kerja yang didapatkan bahwa loyalitas kerja para karyawan PT. TROPHY TOUR Medan memiliki loyalitas kerja yang tinggi, karena mean empirik (132,933) lebih besar daripada mean hipotetik (122,5)

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Satu hal penting yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan loyalitas kerja, dimana persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan dinyatakan positif. Demikian pula halnya dengan loyalitas karyawan yang tergolong tinggi, maka disarankan kepada karyawan, terutama yang menjadi subjek dalam penelitian ini agar mempertahankan persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan. Hal ini bertujuan agar para karyawan mampu menunjukkan kinerja secara optimal, tanpa merasa adanya tekanan-tekanan atas perintah yang diberikan atasan. Disarankan juga agar sikap loyal yang dimiliki oleh karyawan dapat dipertahankan dan sedapat mungkin untuk ditingkatkan. Sebab kesuksesan sebuah perusahaan sangat bergantung kepada sumbangan atau partisipasi karyawan dalam setiap gerak langkah yang dilakukan perusahaan. Karyawan merupakan ujung tombak dan keberhasilan sebuah perusahaan akan memberi keuntungan tersendiri bagi karyawan.

2. Saran Kepada Pihak Perusahaan

Gaya kepemimpinan menjadi sedemikian penting, sebab hal tersebut akan turut menentukan tinggi rendahnya loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan yang tidak disukai oleh karyawan akan membawa dampak buruk terhadap loyalitas karyawan. Apabila kondisi ini terus terjadi, maka hal ini dapat menjadi sinyal bahaya bagi perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, maka disarankan kepada pihak

perusahaan agar mempertahankan gaya kepemimpinan yang selama ini dijalankan. Sebab gaya kepemimpinan tersebut terbukti dipersepsi secara positif oleh karyawan.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Secara umum hasil penelitian ini menggambarkan bahwa loyalitas yang ditunjukkan karyawan yang diakibatkan oleh persepsi terhadap gaya kepemimpinan, hanya memberikan sumbangan sebesar 8,3%. Hal ini berarti masih banyak sekali persentase sumbangan faktor lain, yakni sebesar 91,7% yang memberikan andil terhadap loyalitas kerja karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin menyempurnakan penelitian ini agar meneliti faktor-faktor lain, seperti motivasi kerja, perhatian, minat maupun tingkat kematangan emosi yang dimiliki karyawan. Semoga dengan dilakukannya penelitian lanjutan ini, hasilnya akan lengkap.

