

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT TEMAN REZEKI SUKSES

SKRIPSI

Sebagian Syarat Memperoleh Derajat
Gelar Sarjana Psikologi

Oleh :

WILLIAM LAKSAMANA

208600066



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

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

Document Accepted 30/7/26

Access From (repository.uma.ac.id)30/7/26

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT TEMAN REZEKI SUKSES

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh :

WILLIAM LAKSAMANA

208600066

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/7/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)30/7/26

HALAMAN PENGESAHAN

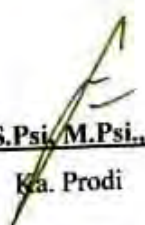
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT TEMAN
REZEKI SUKSES

NAMA : WILLIAM LAKSAMANA
NPM : 208600066
FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui oleh:
Komisi Pembimbing


Khairil Fauzan, S.Psi, M.Psi
Pembimbing


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


Faadhil, S.Psi, M.Psi., Psikolog
Ka. Prodi

Tanggal Lulus: 11 Februari 2026

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 jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

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

Medan, 10 Maret 2026



William Laksamana

208600066

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : William Laksamana

NPM : 208600066

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Loyalitas Karyawan di PT Teman Rezeki Sukses."

Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, serta mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 10 Maret 2026

Yang menyatakan,



(William Laksamana)

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT TEMAN REZEKI SUKSES

OLEH:

WILLIAM LAKSAMANA

NPM : 208600066

Kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk mengubah dan memotivasi para pengikut dengan membuat pengikut sadar akan pentingnya hasil tugas, menggerakkan pengikut untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi pengikut yang lebih kuat. Loyalitas menunjukkan komitmen organisasi dengan mengidentifikasi kekuatan relatif setiap orang dan keterlibatannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan. Metode penelitian pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian berjumlah 46 orang. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan dengan nilai probabilitas 0,000 atau $p < 0,05$. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas sebesar 71,2% atau dengan nilai R^2 sebesar 0,712.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformatif, Loyalitas, Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP FOR LOYALITY EMPLOYEE IN PT TEMAN REZEKI SUKSES

BY:

**WILLIAM LAKSAMANA
208600066**

Transformational leadership has the potential to change and motivate followers by making them aware of the importance of task outcomes, motivating them to meet organizational needs, and prioritizing the interests of the organization over the stronger personal interests of followers. **Loyalty** demonstrates organizational commitment by identifying each person's relative strengths and involvement. This study aims to determine whether transformational leadership influences employee loyalty. The research uses a quantitative approach, with a sample of 46 individuals. Data were analyzed using simple linear regression. The findings indicate a significant positive influence of transformational leadership on employee loyalty, with a probability value of 0.000 ($p < 0.05$). Transformational leadership accounts for 71.2% of the variance in loyalty, corresponding to an *R square* of 0.712.

Keyword: *Transformational Leadership, Loyalty, Employee*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama William Laksamana, dengan Nomor Pokok Mahasiswa 208600066, merupakan mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti dilahirkan di Kota Medan pada tanggal 18 April 1991. Peneliti merupakan putra dari pasangan Bapak Muslim Halim dan Ibu Yulnali. Peneliti merupakan anak kedua dari tiga bersaudara, peneliti memiliki satu orang kakak perempuan dan satu orang adik perempuan saat ini.

Peneliti menempuh Pendidikan formal di SD Swasta Sutomo 2 Medan, kemudian melanjutkan Pendidikan ke SMP Swasta Sutomo 1 Medan setelah itu berlanjut ke SMA Swasta Sutomo 1 Medan. Pada tahun 2020 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area. Selama masa perkuliahan, peneliti memiliki ketertarikan pada bidang psikologi organisasi dan industri, khususnya terkait kepemimpinan, budaya organisasi, perilaku kerja, serta loyalitas karyawan dalam lingkungan organisasi.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Karyawan di PT Teman Rezeki Sukses"** dengan baik.

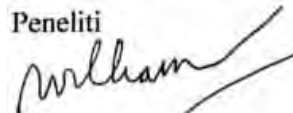
Penyusunan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Dalam proses penyusunan skripsi ini, peneliti memperoleh banyak bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada Universitas Medan Area khususnya Fakultas Psikologi yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menempuh pendidikan, Bapak Khairil Fauzan K., M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi selama proses penyusunan skripsi, Ibu Sairah, S.Psi., M.Psi selaku Ketua Sidang Skripsi, Ibu Babby Hasmayni, S.Psi., M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan masukan yang membangun, Ibu Ayudia Popy Sesilia, S.Psi., M.Si selaku sekretaris sidang, Bapak Faadhil, S.Psi., M.Psi selaku Ketua Program Studi Psikologi, Kedua orang tua serta seluruh keluarga yang selalu memberikan doa dan dukungan, dan seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ilmiah ini.

Medan, 10 Maret 2026

Peneliti



William Laksamana

NPM. 208600066

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Hipotesis	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.5.1 Secara Teoritis.....	7
1.5.2 Secara Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Loyalitas	9
2.1.1 Pengertian Loyalitas.....	9

2.1.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas	10
2.1.3	Aspek-aspek Loyalitas	12
2.1.4	Indikator-indikator Loyalitas	15
2.2	Kepemimpinan Transformasional.....	16
2.2.1	Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	16
2.2.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional	18
2.2.3	Aspek-aspek Kepemimpinan Transformasional	20
2.2.4	Indikator-indikator Kepemimpinan Transformasional	23
2.3	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas..	27
2.4	Kerangka Konseptual	30
BAB III	METODE PENELITIAN	31
3.1	Identifikasi Variabel Penelitian	31
3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
3.2.2	Loyalitas.....	31
3.3	Populasi dan Sampel	32
3.3.1	Populasi	32
3.3.2	Sampel.....	32
3.4	Metode Pengumpulan Data	33
3.4.1	Skala Kepemimpinan Transformasional	33
3.4.2	Skala Loyalitas	34
3.5	Validitas dan Reliabilitas Penelitian	35
3.5.1	Uji Validitas	35
3.5.2	Uji Reliabilitas	36

3.6	Metode Analisis Data	36
3.6.1	Uji Asumsi Syarat	36
3.6.2	Uji Hipotesis	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		38
4.1.	Orientasi Kancas Penelitian	38
4.2.	Persiapan Penelitian	38
4.2.1.	Pengurusan Surat Izin Penelitian	39
4.2.2.	Penyusunan Alat Ukur	39
4.3.	Pelaksanaan Penelitian	39
4.4.	Hasil Analisa Data Penelitian.....	40
4.4.1	Uji Instrumen	40
4.4.2	Uji Deskripsi Subjek dan Data Penelitian.....	43
4.4.3	Uji Asumsi	46
4.4.4	Uji Hipotesis	47
4.5.	Pembahasan.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		53
5.1.	Kesimpulan	53
5.2.	Saran	53
5.2.1.	Untuk Perusahaan/Atasan	53
5.2.2.	Untuk Karyawan	54
5.2.3.	Untuk Peneliti Selanjutnya.....	54
DAFTAR PUSTAKA		55
LAMPIRAN.....		58

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Bobot Penilaian Skala	32
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala Kepemimpinan Transformasional	33
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Kepemimpinan Transformasional Uji Coba.....	33
Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala Loyalitas	34
Tabel 5. <i>Blue Print</i> Skala Loyalitas Uji Coba.....	34
Tabel 6. Diskriminasi Aitem Kepemimpinan Transformasional Sebelum	40
Tabel 7. Diskriminasi Aitem Kepemimpinan Transformasional Sesudah.....	40
Table 8. Hasil Diskriminasi Aitem Loyalitas Sebelum	41
Tabel 9. Hasil Diskriminasi Aitem Loyalitas Sesudah	41
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 11. Deskripsi Data Penelitian.....	43
Tabel 12. Kategori Data Penelitian	44
Tabel 13. Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 14. Hasil Uji Linieritas.....	46
Tabel 15. Hasil Uji Korelasi	46
Tabel 16. Hasil Uji Regresi	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	29
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Uji Coba.....	57
Lampiran 2. Skala Penelitian	63
Lampiran 3. Tabulasi Try Out.....	68
Lampiran 4. Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional	73
Lampiran 5. Reliabilitas Loyalitas	77
Lampiran 6. Tabulasi Penelitian	81
Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas	86
Lampiran 8. Hasil Uji Linieritas	88
Lampiran 9. Hasil Uji Hipotesis	90
Lampiran 10. Frekuensi Data Penelitian.....	92
Lampiran 11. Surat Keterangan Pembimbing.....	95
Lampiran 12. Surat Izin Penelitian Fakultas	97
Lampiran 13. Surat Selesai Penelitian	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama. Dalam ilmu-ilmu sosial, organisasi dipelajari oleh periset dari dari berbagai ilmu, terutama sosiologi, ekonomi, ilmu politik, psikologi, dan manajemen. Kajian mengenai organisasi sering disebut studi organisasi, perilaku organisasi, atau analisis organisasi (Ambarwati, 2018).

Tujuan organisasi dibentuk untuk menjadi alat untuk mencapai aspirasi kelompok dengan cara yang lebih efisien. Selain itu, organisasi bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, inovasi, sumber daya, dan kemandirian setiap anggota. Penyatuan visi, misi, dan tujuan yang sama, bersama dengan eksistensi sekelompok orang dalam masyarakat, adalah beberapa faktor yang dapat menyebabkan pembentukan organisasi. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat setempat karena memberikan kontribusi, seperti pengambilan sumber daya manusia (SDM), kepada masyarakat (Davis, 2012).

Keberadaan SDM di dalam organisasi memiliki posisi sangat vital, dimana merupakan tokoh sentral dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang ada di dalamnya digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan demi mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan pendidikan dan pelatihan agar dapat

menghasilkan SDM yang berkompeten dan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi (Wirawan, 2009).

Dalam konteks organisasi, loyalitas karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberlangsungan dan keberhasilan organisasi. Loyalitas yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, menjaga komitmen terhadap organisasi, serta berkontribusi secara berkelanjutan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada meningkatnya keinginan untuk berpindah kerja, menurunnya produktivitas, serta terganggunya stabilitas organisasi. Oleh karena itu, loyalitas karyawan perlu mendapat perhatian khusus dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Susanto (2010) mengatakan banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh organisasi, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan, dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya.

Faktor di atas juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Utomo (2010), loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Hasil survei Global Workforce Study (2012) oleh Tower Watson, yang melibatkan 32.000 karyawan dari 29 negara, termasuk Indonesia. Survei yang dilakukan secara khusus di Indonesia menemukan bahwa sekitar dua pertiga karyawan tidak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan mereka. Selain itu, survei tersebut menemukan bahwa sekitar 27% dari karyawan saat ini berencana untuk pindah dalam dua tahun ke depan, dan 42% dari 1.005 karyawan yang disurvei menyatakan bahwa mereka harus meninggalkan perusahaan saat ini untuk meningkatkan karir mereka di masa depan (Sugiyarto, 2012).

Loyalitas yang tinggi pada karyawan tumbuh bukan hanya berdasarkan dari diri sendiri. Akan tetapi, peran pimpinan juga menentukan sikap loyalitas karyawan pada organisasi. Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa nyaman atau tidak saat melaksanakan tugas. Pada fungsi manajemen organisasi kepemimpinan merupakan salah satu sasaran pengelolaan SDM.

Berdasarkan pengamatan awal di PT Teman Rezeki Sukses maka dapat dilihat bagaimana bentuk loyalitas dari karyawan, dimana loyalitas karyawan banyak diuji dengan berbagai macam konflik yang bermunculan, tentunya hal ini dapat menggoyahkan bentuk loyalitas yang dimiliki oleh karyawan. Loyalitas yang dimaksud sebagaimana hasil pengamatan yaitu harus tetap patuh sesuai peraturan yang berlaku tanpa membedakan posisi.

Di PT Teman Rezeki Sukses, Peneliti menemukan tanda-tanda loyalitas yang rendah pada karyawan, seperti tidak ingin menyuarakan pendapat mereka, tidak berani menyatakan pendapat mereka, tidak menghargai tata tertib kantor,

tidak menyukai dan mencintai pekerjaan mereka, tidak mendukung pemimpin mereka, dan tidak menyukai kesuksesan rekan kerja mereka.

Loyalitas yang rendah pada karyawan tentunya ada suatu peran dari pimpinan supaya bawahan yang dipimpin tetap memiliki loyalitas yang tinggi dengan bentuk (gaya) kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap atasan. Kepemimpinan salah satu yang menentukan loyalitas karyawan tinggi atau rendah dikarenakan pemimpin merangkul, membimbing dan memberi masukan yang positif kepada karyawan maka hal ini akan menyebabkan karyawan merasa nyaman dan ini akan berdampak positif terhadap kesetiaan kerja atau sering disebut dengan loyalitas (Ridito & Kasmiruddin, 2016).

Kepemimpinan terbagi dua yaitu transaksional dan transformasional. Kepemimpinan transaksional adalah dimana seorang pemimpin lebih cenderung memberikan arahan pada bawahannya, dan memberikan insentif serta hukuman pada kinerja karyawan serta menitik beratkan terhadap perilaku untuk membimbing pengikutnya (Wibowo, 2014).

Pemberian motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk membuat mereka kreatif, inovatif, dan memiliki pandangan visioner untuk memecahkan masalah sendiri adalah tanda kepemimpinan transformasional. Hal ini dibarengi dengan memberikan karyawan ruang yang lebih luas untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan. Kepemimpinan transaksional, yang juga disebut sebagai kepemimpinan manajerial, adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan sistem hadiah atau hukuman untuk mendorong karyawan untuk berkomitmen (Yukl, 2010).

Fenomena kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang melebihi kepemimpinan transaksional, yaitu mengilhami dan memotivasi bawahan untuk berbuat lebih dari yang diharapkan. Indikator langsung dari adanya kepemimpinan transformasional ini terletak pada perilaku para pengikutnya yang dirasakan pada persepsi pengikut terhadap pemimpin. Dampak apabila pemimpin tidak mampu memotivasi karyawannya yaitu karyawan merasa tidak betah, bekerja tidak semangat serta tidak sepenuh hati dalam melaksanakan tugas bahkan berkeinginan untuk pindah.

Esensi kepemimpinan transformasional dapat mengubah potensi energi nyata, mengubah potensi institusi menjadi energi untuk meningkatkan mutu proses. Jadi, kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan dimana pemimpin menggunakan karisma dan antusiasisme untuk menginspirasi pengikutnya. Selain itu, kepemimpinan transformasional mampu dengan baik mengubah nilai dalam mengembangkan dan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan.

Menurut peneliti, kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk meningkatkan loyalitas karyawan dengan memotivasi karyawan untuk melakukan lebih dari apa yang seharusnya mereka lakukan dan memberikan inspirasi dan perhatian secara pribadi sehingga karyawan tidak ragu untuk menunjukkan potensi dan gagasan mereka untuk kemajuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang terjadi ketika berhubungan dengan karyawan sehingga pimpinan dan bawahan saling

mengangkat diri untuk sampai kepada tingkat-tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi (Burns, 1978).

Kepemimpinan transformasional adalah ketika seorang pemimpin memperhatikan apa yang dibutuhkan pengikutnya untuk berkembang. Pemimpin transformasional mampu mengubah kesadaran pengikut tentang masalah dengan membantu mereka melihat masalah lama dengan cara yang berbeda. Pemimpin transformasional juga dapat menginspirasi, mendorong, dan mendorong pengikutnya untuk melakukan lebih banyak upaya untuk mencapai tujuan kelompok (Awaludin, 2017).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dilihat bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Pemimpin dengan gaya transformasional menumbuhkan perilaku yang positif serta dapat meningkatkan kesetiaan (loyalitas) pada diri karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan PT. Teman Rezeki Sukses.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

“Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan pada PT Teman Rezeki Sukses?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan pada PT Teman Rezeki Sukses.

1.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu:

Ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan PT Teman Rezeki Sukses dengan asumsi semakin tinggi kepemimpinan transformasional semakin tinggi pula loyalitas, sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional semakin rendah pula loyalitas.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.5.1 Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini dijadikan wawasan untuk memahami dan mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan PT Teman Rezeki Sukses dan juga memperkaya kajian tentang fenomena tentang kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan.

1.5.2 Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemahaman bagi pihak manajemen dan karyawan PT Teman Rezeki Sukses mengenai

pentingnya penerapan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia, serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan kajian di bidang psikologi industri dan organisasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Loyalitas

2.1.1 Pengertian Loyalitas

Loyalitas berasal dari kata dasar loyal yang memiliki arti setia atau patuh. Loyalitas berarti mengikuti dengan setia dan patuh terhadap seseorang, sistem, atau aturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas tinggi jika mau mengikuti perintah (Budiman, 2009). Loyalitas karyawan dapat digambarkan sebagai komitmen organisasi, menurut Seema, Singh, Bhakar, dan Sinha (2010), dengan mengidentifikasi kekuatan relatif setiap orang dan keterlibatannya dalam organisasi.

Soegandhi (2013) mengatakan loyalitas bukan hanya sebatas bagaimana karyawan tetap tinggal di perusahaan, tetapi loyalitas juga merupakan rasa menjadi bagian dari perusahaan agar karyawan dapat mengoptimalkan hasil kerjanya. Karyawan yang tetap tinggal juga tidak hanya harus patuh karena itu sudah seharusnya, tetapi juga harus memiliki komitmen emosional terhadap perusahaan karena mereka terlibat secara emosional dengannya.

Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri (Utomo, 2010).

Secara tradisional, loyalitas karyawan dipahami sebagai suatu yang tercipta dengan sendirinya. Ketika seseorang bergabung dengan organisasi,

dengan sendirinya individu akan bersikap loyal, bertahan dalam organisasi, dan melakukan yang terbaik untuk organisasi (Umar, 2019).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah suatu perilaku yang menunjukkan kesetiaan kepada organisasi, memikul tanggung jawab, dan mempertahankan prinsip-prinsip organisasi tempat seseorang bekerja.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Seema, Singh, Bhakar, & Sinha (2010) mengatakan timbulnya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi: merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan karyawan termasuk usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, ras dan sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan: termasuk tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, peningkatan pekerjaan/*job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik desain organisasi: berkaitan dengan pada internal organisasi itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab organisasi, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol organisasi.

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

Menurut Sopiah (2008), berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kesetiaan karyawan:

- a) Faktor personal: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan sifat
- b) Karakteristik pekerjaan: seperti lingkup pekerjaan, tantangan, konflik peran, dan tingkat kesulitan
- c) Karakteristik struktur: Besar atau kecilnya organisasi, bentuknya, apakah sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dimiliki organisasi terhadap karyawannya adalah beberapa contoh karakteristik struktur.
- d) Pengalaman: Tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi sangat dipengaruhi oleh pengalaman mereka. Karyawan yang baru bekerja dan yang sudah lama bekerja di perusahaan tentu memiliki tingkat loyalitas yang berbeda.

Sedangkan Susanto (2010) menyatakan bahwa ada banyak hal yang membuat karyawan setia. Ini termasuk lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh organisasi, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan, partisipasi kerja,

pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, dan hubungan antara atasan (kepemimpinan) dan pimpinan dengan bawahan dan satu sama lain.

Kualifikasi pribadi, kualitas pekerjaan, desain organisasi, dan pengalaman yang diperoleh di perusahaan adalah beberapa dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas, seperti yang diuraikan di atas.

2.1.3 Aspek-aspek Loyalitas

Soegandhi (2013) mengemukakan ada beberapa aspek mengenai loyalitas karyawan pada organisasi, yaitu:

a. Taat pada peraturan

Kesanggupan karyawan untuk selalu berusaha memenuhi peraturan, perintah organisasi, dan tidak melanggar peraturan. Untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, ketaatan karyawan adalah hal yang paling penting.

b. Tanggung jawab

Karyawan yang setia akan memiliki tanggung jawab yang lebih besar jika mereka mampu dan sanggup menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan menyadari risiko yang terkait dengan menjalankan tugas tersebut.

c. Kemauan untuk bekerja sama

Untuk mencapai tujuan organisasi tidak mungkin dicapai secara individual. Oleh karena itu, menjalin hubungan kerja sama dengan anggota kelompok atau organisasi lain akan membuat lebih mudah untuk mencapai tujuan bersama.

d. Rasa memiliki.

Karyawan menunjukkan perasaan untuk saling menjaga dan memajukan organisasi. Selain itu, tetap menjaga reputasi organisasi baik di kantor maupun di luar kantor. Hal ini akan menumbuhkan loyalitas untuk mencapai tujuan organisasi.

e. Hubungan antar pribadi

Para karyawan dalam organisasi itu sendiri harus mendukung pencapaian tujuan bersama. Hubungan yang ada di dalamnya sangat penting. Karyawan ini akan memiliki hubungan sosial yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja mereka.

f. Suka terhadap pekerjaan

Karyawan harus melakukan pekerjaannya dengan senang hati. Ini ditunjukkan oleh mereka yang terus berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi, tanpa meminta gaji tambahan.

Menurut Marpaung (2012) loyalitas karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu:

- a. Berkarir ditempat kerja adalah keinginan untuk menetap di organisasi serta tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan lain.
- b. Mengenal organisasi, memiliki pengetahuan tentang organisasi dan pengetahuan tentang aktivitasnya dan mengenal pemimpin di divisi pekerjaan karyawan.
- c. Kebanggaan sebagai bagian dari organisasi berarti merasa bagian dari organisasi, merasa telah membantu organisasi, bersedia mendukung

pencapaian tujuan organisasi, menjaga reputasi organisasi, dan menganggap organisasi sebagai tempat terbaik untuk bekerja.

- d. Disiplin jam kerja berarti masuk dan keluar dari tempat kerja pada jam yang sama.

Sedangkan Peraturan Pemerintah nomor 46 (2011) menjabarkan beberapa aspek loyalitas karyawan, yaitu:

- a. Ketaatan dan kepatuhan: Kesanggupan seorang karyawan untuk mematuhi segala peraturan kedinasan yang berlaku, mematuhi perintah atasan, dan tidak melanggar larangan.
- b. Tanggung jawab : Kesanggupan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, tepat waktu, dan berani mengambil resiko untuk tindakan atau keputusan yang diambil.
- c. Pengabdian : Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi.
- d. Kejujuran :Selalu melaporkan pekerjaan kepada atasan dengan apa adanya, melakukan tugas dengan tulus tanpa merasa dipaksa, dan tidak menyalahgunakan wewenang yang dimilikinya.

Aspek-aspek loyalitas karyawan dapat diidentifikasi berdasarkan uraian di atas, termasuk taat pada aturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki, hubungan interpersonal, dan suka pada pekerjaan.

2.1.4 Indikator-indikator Loyalitas

Menurut Seema, Singh, Bhakar, dan Sinha (2010), ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan, yaitu:

- a. *Career development*; kejelasan mengenai perencanaan dan pelaksanaan pengembangan karir
- b. *Work motivation*; motivasi kerja yang baik akan menjadi cermin karyawan memiliki loyalitas kerja yang tinggi
- c. *Bonding*; karyawan memiliki keterikatan kuat dengan karyawan lain serta pekerjaannya
- d. *Job security*; rasa aman bagi karyawan karena organisasi menghargai karyawan, adanya hubungan baik dalam jangka panjang, dan masalah organisasi adalah masalah karyawan juga
- e. *Leadership*; Kepemimpinan atasan membantu bawahan memanfaatkan waktu sebaik mungkin, berkomunikasi dengan baik, dan meningkatkan pencapaian mereka.
- f. *Commitment*; yaitu komitmen karyawan kepada organisasi dan komitmen organisasi kepada karyawan.

Menurut Loyalitas karyawan dapat diukur dengan tiga ukuran utama, menurut Drizin & Schneider (2014):

- a. Rasional: mengacu pada hal-hal yang dapat dijelaskan secara logis, seperti upah.

- b. Emosional: berkaitan dengan perasaan dan ekspresi karyawan atau ekspresi mereka, seperti pekerjaan yang sulit dan rasa aman karena perusahaan adalah tempat kerja jangka panjang.
- c. Spiritual; mencakup hubungan berdasarkan kepercayaan seperti peluang untuk melakukan kegiatan rohani dan kepuasan rohani.

Meskipun demikian, Umar (2019) menetapkan kriteria berikut untuk mengukur loyalitas karyawan:

- a. *Stay*; tidak mempertimbangkan untuk pindah tempat kerja atau area
- b. *Proud*; merasa bangga menjadi anggota organisasi
- c. *Recommendation to work*; bersedia menyarankan orang lain untuk bergabung dengan organisasi
- d. *Recommendation to business*: karyawan mungkin merekomendasikan bekerja sama dengan perusahaan lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka indikator loyalitas yang digunakan dalam penelitian ini dikemukakan oleh (Seema, Singh, Bhakar, & Sinha, 2010) meliputi, *career development, work motivation, bonding, job security, leadership, dan commitment*.

2.2 Kepemimpinan Transformatif

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan transformatif berasal dari kata “*to transform* atau *mentransformasi*” yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu

menjadi bentuk yang berbeda. Contoh kepemimpinan transformasional termasuk mentransformasikan visi menjadi kenyataan, potensi menjadi nyata, laten menjadi terlihat, dan lain-lain (Shalahuddin, 2015).

“Transformational leaders: leaders who inspire followers to transcend their own self-interests and who are capable of having a profound and extraordinary effect on followers”. Pemimpin transformasional adalah mereka yang menginspirasi pengikut untuk mengubah kepentingan diri mereka sendiri dan dapat memiliki dampak yang mendalam dan luar biasa pada pengikut mereka, menurut Robbins dan Judge (2013).

Menurut Suwatno (2019), kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi karyawan sehingga mereka merasa percaya diri, bangga, setia, dan hormat kepada pemimpinnya. Mereka juga dimotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya perlu mengubah cara anggota berpikir atau motivasi; mereka harus mengubah setiap aspek secara menyeluruh untuk memaksimalkan manfaat organisasi.

Yukl (2010) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat mengubah dan memotivasi pengikut dengan membuat mereka lebih menyadari betapa pentingnya hasil tugas, mendorong mereka untuk mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, dan memenuhi kebutuhan pengikut yang lebih tinggi.

Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan juga sebagai kepemimpinan dimana para pemimpin menggunakan karisma, selain itu mereka juga dapat

menggunakan stimulasi intelektual untuk melakukan transformasional dan menghidupkan organisasinya (Sinaga, Aprilinda, & Budiman, 2021).

Pemimpin transformasional lebih fokus pada reaktualisasi pengikut dan organisasinya secara keseluruhan daripada memberikan instruksi dari atas ke bawah—suatu pendekatan dari atas ke bawah yang melibatkan pengambilan keputusan oleh atasan dan kemudian disampaikan kepada bawahan—menurut Hakim (2018). Selain itu, pemimpin transformasional sering dianggap sebagai mentor yang bersedia menerima keinginan anggota kelompoknya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang digunakan dalam hubungan dengan karyawan sehingga kedua belah pihak mencapai tingkat moralitas dan dorongan yang lebih tinggi.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Yukl (2010), perilaku pemimpin yang efektif dalam suatu organisasi atau perusahaan didasarkan pada dua kategori, yaitu berhubungan dengan tujuan tugas dan berhubungan dengan hubungan antar pribadi.

- a. **Pertimbangan Pemimpin:** Pemimpin harus bertindak dengan cara yang bersahabat dan mendukung, memperhatikan bawahan dan menguntungkan mereka. Contoh tindakan ini termasuk memperlakukan bawahan dengan baik, mendengarkan masalah mereka, memberikan dukungan atau dukungan untuk mereka, berkonsultasi dengan bawahan tentang masalah penting sebelum tindakan, bersedia menerima saran dari bawahan, dan memperlakukan mereka sebagai sesama.

- b. Struktur memprakarsai : Seorang pemimpin mengkritik pekerjaan yang buruk, menekankan pentingnya memenuhi target waktu, menugaskan bawahan, mempertahankan standar kinerja tertentu, meminta bawahan mengikuti prosedur standar, menawarkan solusi baru untuk masalah, dan mengatur berbagai aktivitas bawahan.

Dalam buku Perilaku Organisasi, Ardana dan Mujiati (2008) menyebutkan beberapa komponen yang dapat mempengaruhi setiap gaya kepemimpinan, seperti:

- a. Karakteristik pribadi pemimpin: Intelektualitas adalah karakteristik yang paling menonjol; biasanya, pemimpin memiliki tingkat intelegensi yang lebih tinggi daripada orang lain di posisi mereka. Pemimpin juga memiliki atribut lain, seperti kecerdasan dan motivasi.
- b. Kelompok yang Dipimpin: Kumpulan karakteristik pribadi yang disebutkan di atas oleh seorang pemimpin kelompok hanya dapat digunakan oleh pemimpin untuk menentukan tujuan kelompok.
- c. Situasi: Setiap pemimpin akan beroperasi dalam situasi tertentu, termasuk situasi manusia, fisik, atau waktu. Setiap perubahan situasi membutuhkan perubahan kemampuan pemimpin.

Menurut Setiawan dan Muhith (2013), ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional, antara lain:

- a. Kepribadian (personality), pengalaman sebelumnya, dan harapan seorang pemimpin. Nilai-nilai, latar belakang, dan pengalaman ini akan memengaruhi keputusan tentang gaya kepemimpinan yang akan dipilih.
- b. Harapan dan tindakan atasan
- c. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berdampak pada gaya kepemimpinan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan dipengaruhi oleh tugas mereka.
- e. Persepsi dan perilaku karyawan dipengaruhi oleh kebijakan organisasi dan lingkungannya; dan
- f. Impian dan tindakan rekan.

Berdasarkan penjelasan di atas, banyak variabel yang dapat mempengaruhi kepemimpinan, dan kepemimpinan transformasional yang disebutkan oleh tiga figur di atas adalah salah satunya.

2.2.3 Aspek-aspek Kepemimpinan Transformasional

Menurut Hakim (2018), ada tiga aspek kepemimpinan transformasional:

- a. Pemimpin melibatkan orang lain: Orang lain dapat berupa bawahan, pengikut, atau anggota kelompok. Pasti akan bermanfaat jika anggota kelompok bersedia menerima arahan dari pemimpin. Akan membantu menegaskan status pemimpin melalui hal ini. Selain itu, akan memungkinkan proses kepemimpinan. Tanpa bawahan atau anggota, semua sikap dan karakteristik pemimpin menjadi tidak relevan.

- b. Distribusi kekuasaan: Dalam kepemimpinan, ada perbedaan kekuasaan di antara anggota kelompok dan pemimpin. Anggota kelompok tetap memiliki kekuatan di organisasi. Kaki tangan dapat membuat kegiatan kelompok dengan berbagai cara. Meskipun demikian, otoritas pemimpin organisasi cenderung lebih besar daripada anggota kelompoknya.
- c. Kemampuan dalam menggunakan kekuasaan: Kemampuan untuk menggunakan berbagai jenis kekuatan. Perilaku anggota kelompok biasanya dipengaruhi oleh otoritas seorang pemimpin. Itu dilakukan dengan berbagai cara. Pada dasarnya, anggota kelompok akan dipengaruhi oleh para pemimpin. untuk memberikan kesempatan kepada anggota kelompok untuk melakukan pengorbanan secara pribadi.

Menurut Sinaga, Aprilinda, dan Budiman (2021), ada beberapa aspek yang harus diperhatikan dalam kepemimpinan transformasional, seperti:

- a. Simplikasi : Visi ke depan adalah kunci keberhasilan kepemimpinan, dan untuk menjawab tantangan saat ini, diperlukan kemampuan untuk menyampaikan visi tersebut dengan cara yang jelas, praktis, dan transformasional.
- b. Motivasi : Kemampuan seseorang untuk berkomitmen terhadap visi. Pemimpin transformasional harus mampu menciptakan sinergitas dalam organisasi dengan mengoptimalkan motivasi bawahannya.

- c. *Fasilitasi* : Kemampuan secara efektif memfasilitasi pembelajaran individu, kelompok, dan individu dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan modal intelektual.
- d. *Mobilitas* : Pengarahan sumber daya yang ada untuk melengkapi derta memberikan kekuatan kepada setiap anggota organisasi untuk mencapai visi dan tujuan yang diberikan kepada mereka.
- e. *Siap Siaga* : Kemampuan untuk beradaptasi dengan setiap perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi menggunakan paradigma baru.
- f. *Tekad* : Niat untuk selalu mencapai tujuan dan menyelesaikan segala sesuatu dengan sempurna membutuhkan pengembangan disiplin spiritual, emosi, dan fisik serta komitmen.

Robbins dan Judge (2013) menyebutkan beberapa aspek yang dapat digunakan untuk menentukan gaya atau tipe kepemimpinan perusahaan, seperti berikut:

- a. *Love* (kasih sayang) : Menggambarkan bagaimana pemimpin dapat menganggap orang lain hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan dengan memperlakukan mereka seperti orang yang sebenarnya dengan kebutuhan, keinginan, dan keinginan mereka sendiri.
- b. *Empowerment* (pemberdayaan) : adalah istilah yang mengacu pada kerjasama, yaitu mendengarkan nasihat bawahan dan mempercayakan orang lain.

- c. *Vision* (visi) : Menunjukkan jalan yang akan diambil pemimpin organisasi di masa depan. Ini akan mendorong tindakan dan membentuk jalan yang lebih baik untuk masa depan.
 - d. *Humility* (kerendahan hati) : menunjukkan bagaimana seorang pemimpin mempertahankan kerendahan hatinya dengan menunjukkan rasa saling menghormati dan mengakui pekerjaan bawahannya.
- Trust* (kepercayaan) : menunjukkan bahwa pemimpin dipilih berdasarkan kekuatan dan kemampuan mereka untuk mendapatkan kepercayaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, ada banyak aspek kepemimpinan transformasional diantaranya adalah aspek yang telah dikemukakan oleh tiga tokoh di atas.

2.2.4 Indikator-indikator Kepemimpinan Transformasional

Suwatno (2019) menemukan lima ciri kepemimpinan transformasional konsisten satu sama lain, menurut Suwatno (2019):

- a. *Visi (vision)*: Salah satu dari lima elemen karisma adalah visi. Untuk meningkatkan kejelasan sasaran, fokus tugas, kesatuan, dan keharmonisan nilai, pemimpin transformasional menunjukkan perilaku yang menggabungkan ideologi yang dimaksudkan untuk menciptakan. Visi ini merupakan gambaran masa depan yang paling ideal, yang berfungsi sebagai dasar untuk nilai-nilai organisasi.
- b. *Komunikasi inspirasional (inspirational communication)*: Pemimpin transformasional meningkatkan motivasi karyawan dan menempatkan minat pribadi di atas kepentingan kelompok dengan menggunakan

pendekatan inspirasional dan pencakapan emosional. Menggambarkan masa depan yang diinginkan, menunjukkan cara untuk mencapainya, memberikan contoh untuk diikuti, menetapkan standar kinerja, dan menunjukkan pertimbangan yang matang dan keyakinan adalah cara para pemimpin menunjukkan karakter dan inspirasi motivasional.

- c. Kepemimpinan yang mendukung (*supportive leadership*): Orientasi ke arah karyawan, memperlihatkan perhatian individual kepada karyawan, dan merespon secara personal pada kebutuhan karyawan menimbulkan pertimbangan individual ini. Perilaku kepemimpinan yang mendukung adalah perilaku yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan preferensi karyawan, seperti memperlihatkan kepedulian atas kesejahteraan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan, dan
- d. Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*): Istilah "stimulasi intelektual" mengacu pada perilaku yang dapat meningkatkan minat dan perhatian karyawan terhadap masalah yang sedang terjadi. Oleh karena itu, ini akan meningkatkan kemampuan karyawan dan mendorong mereka untuk melihat masalah yang ada dari sudut pandang yang berbeda. Hasil stimulasi intelektual dapat dilihat dalam peningkatan kemampuan karyawan untuk mengonseptualisasi, mengkomprehensikan, menganalisis masalah, dan menghasilkan solusi yang lebih baik.

- e. Kesadaran personal atau pengakuan diri sendiri adalah istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan elemen dari imbalan potensial yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional. Melalui pujian dan pengakuan terbuka atas upaya karyawannya, pemimpin menunjukkan kesadaran personal.

Yukl (2011) mengungkapkan bahwa empat ukuran dapat digunakan untuk mengevaluasi kepemimpinan transformasional:

- a. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*): Pemimpin berusaha mempengaruhi karyawan dengan menekankan betapa pentingnya nilai-nilai dan keyakinan, dan betapa pentingnya untuk berpegang teguh pada keyakinan tersebut. Pemimpin menunjukkan keyakinan pada prinsip, keyakinan, dan nilai hidup; pengaruh idealis menunjukkan rasa percaya dan hormat pada bawahan. Pemimpin dengan pengaruh idealis berfungsi sebagai contoh dengan tingkah laku dan sikap yang mendukung nilai-nilai perusahaan.
- b. Pertimbangan yang dipersonalisasi (pertimbangan individual): Pemimpin memperlakukan dan memperhatikan karyawan secara khusus. Pemimpin memperlakukan setiap anggota staf sebagai individu dengan keahlian, kebutuhan, dan keinginan masing-masing. Pemimpin memberikan nasihat yang bermanfaat, memberikan pelatihan yang diperlukan, dan bersedia mendengarkan pendapat dan keluhan anggota staf.
- c. Motivasi inspirasional (*Leadership inspirational*): Pemimpin dapat menginspirasi karyawan dengan menetapkan standar tinggi, memberikan

keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai, dan membuat karyawan merasa diberi inspirasi oleh mereka.

- d. Stimulasi intelektual (*Stimulation intellectual*): karyawan percaya bahwa manajer mendorong mereka untuk memikirkan kembali pekerjaan mereka dan menemukan cara baru untuk melakukannya.

Menurut Menurut Robbins dan Judge (2013), ada sejumlah metrik yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi gaya kepemimpinan seseorang:

- a. Kemampuan mengambil keputusan: Pendekatan sistematis terhadap fakta pilihan yang dihadapi dan memilih tindakan yang, berdasarkan perhitungan, merupakan pilihan terbaik.
- b. Kemampuan memotivasi: Kemampuan memotivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang anggota organisasi untuk menggunakan keterampilan dan keahliannya untuk menyelesaikan tugas dan kegiatan yang diberikan kepadanya.
- c. Kemampuan komunikasi: Kemampuan untuk menyampaikan pesan, ide, atau pikiran dengan baik kepada orang lain secara lisan atau tidak langsung disebut kemampuan komunikasi.
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan: Seorang pemimpin harus mampu membuat bawahannya mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang organisasi.

- e. Tanggung jawab: Seorang pemimpin harus bertanggung jawab kepada anggota kelompoknya. Tanggung jawab dapat berupa kewajiban untuk memikul tanggung jawab, menanggung risiko, atau memberikan dan menanggung konsekuensi.
- f. Kemampuan mengendalikan emosional: Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting untuk keberhasilan hidup kita; semakin baik kita mengendalikan emosional, semakin mudah kita mendapatkan kebahagiaan.

Berdasarkan uraian di atas, indikator yang dibuat oleh Hutahayan (2019) meliputi pengaruh idealisme, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Indikator ini digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional.

2.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas

Sebagai sebuah organisasi, Bidang Operasional pada PT Teman Rezeki Sukses juga ingin didukung oleh karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Tolak ukur keberhasilan kinerja pesonel ditentukan dari pimpinan. Tingkat kesuksesan suatu organisasi dapat diukur berdasarkan bagaimana para pemimpin memimpin bawahannya. Peran pemimpin sangat besar untuk menentukan loyalitas dari setiap bawahan yang dipimpinnya.

Konsep yang digunakan dalam kepemimpinan transformasional menggabungkan gagasan yang dibuat melalui pendekatan kontigensi, gaya, dan watak.

Kepemimpinan transformasional adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi

bawahannya untuk membuat mereka sadar akan pentingnya hasil kerja, mendahului kepentingan kelompok, dan meningkatkan kebutuhan mereka untuk mencapai kualitas hidup yang lebih menarik (Awaluddin, 2017).

Ketika gaya kepemimpinan transformasional diterapkan, loyalitas karyawan akan meningkat. Ini karena loyalitas tidak muncul secara spontan, tetapi memerlukan peran pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan pengendali manajemen yang baik untuk menumbuhkan loyalitas.

Menurut Umar (2019), loyalitas adalah kesetiaan yang ditunjukkan oleh niat karyawan untuk menjaga dan membela organisasi, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab. Akibatnya, perusahaan harus dapat mempengaruhi loyalitas karyawannya dengan menyediakan fasilitas pekerjaan, tunjangan kesejahteraan, dan upah yang cukup. Oleh karena itu, loyalitas harus dikembangkan dan dipertahankan secara konsisten. Ini dapat mencakup loyalitas terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan perusahaan, yang pada akhirnya akan menghasilkan ikatan sosial yang kuat yang akan meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas. Kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, karena kepemimpinan transformasional dapat menumbuhkan motivasi, dan memberikan peluang kepada bawahan agar dapat mengutarakan ide-ide yang dimiliki oleh karyawan.

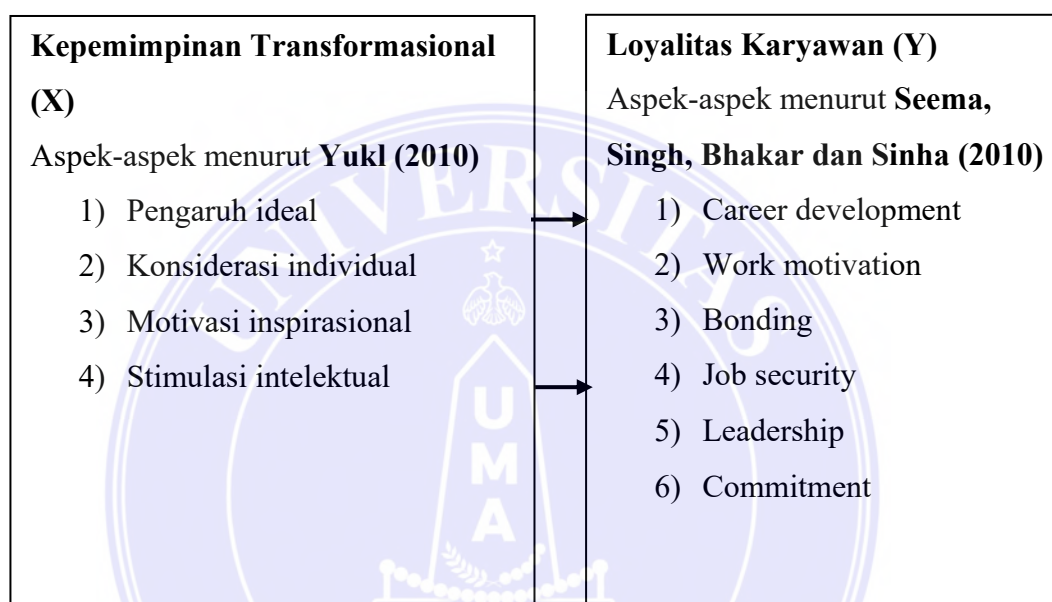
Berdasarkan uraian di atas, juga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel di atas mewakili kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seseorang

karyawan atau karyawan dalam melaksanakan tugas atau rancangan kegiatan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.



2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka berpikir dan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disusun kerangka konseptual penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap loyalitas karyawan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (X) : Kepemimpinan Transformasional
2. Variabel Terikat (Y) : Loyalitas

3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional menurut Azwar (2010) adalah operasional variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Berikut adalah definisi operasional kepemimpinan transformasional dan loyalitas.

3.2.1 Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional dapat mengubah dan memotivasi pengikut dengan membuat mereka lebih menyadari betapa pentingnya hasil tugas, mendorong mereka untuk mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, dan memenuhi kebutuhan pengikut yang lebih tinggi. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengukur kepemimpinan transformasional dengan menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Yukl (2010) meliputi pengaruh ideal, konsiderasi individual, motivasi inspirasional, dan simulasi intelektual.

3.2.2 Loyalitas

Menurut Loyalitas karyawan dapat digambarkan sebagai komitmen organisasi, dengan mengidentifikasi kekuatan relatif setiap orang dan

keterlibatannya dalam organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengukur loyalitas dengan menggunakan teori indikator-indikator yang dikemukakan oleh (Seema, Singh, Bhakar, & Sinha, 2010), meliputi, *career development*, *work motivation*, *bonding*, *job security*, *leadership*, dan *commitment*.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010), populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki kualitas dan ciri-ciri tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Teman Rezeki Sukses yang berjumlah 46 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sampel harus mampu mewakili karakteristik populasi agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara tepat. Menurut Arikunto (2005), apabila jumlah subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dapat dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dikenal sebagai *sampling jenuh* atau *sensus*, yaitu Teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2011).

Namun dalam penelitian ini, dari jumlah 65 karyawan, namun hanya 46 karyawan yang dijadikan sampel penelitian karena terdapat unsur pimpinan yang tidak dilibatkan sebagai responden penelitian.

Dengan demikian, penelitian ini menggunakan 46 karyawan PT Teman Rezeki Sukses sebagai sampel penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan skala untuk mengumpulkan data; subjek diminta untuk menjawab sejumlah pernyataan yang relevan dengan keadaan mereka saat ini. Tujuannya adalah untuk mengungkap topik penelitian. Dalam penelitian ini, skala yang digunakan adalah loyalitas dan kepemimpinan transformasional.

Penelitian ini menggunakan skala Likert yang telah diubah menjadi empat opsi jawaban. Pernyataan positif dan negatif digunakan untuk menyajikan skala. Untuk nilai yang positif, SS (Sangat Setuju) = 4, S (Setuju) = 3, TS (Tidak Setuju) = 2, STS (Sangat Tidak Setuju) = 1, dan nilai yang negatif, SS (Sangat Setuju) = 1, S (Setuju) = 2, TS (Tidak Setuju) = 3.

Tabel 1. Bobot Penilaian Pernyataan *Favourable* dan *Unfavourable*

No	Alternatif Jawaban	Pernyataan	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Sangat Setuju (SS)	4	1
2	Setuju (S)	3	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

3.4.1 Skala Kepemimpinan Transformatif

Pengukuran skala kepemimpinan transformasional disusun oleh peneliti dengan mengacu pada indikator-indikator yang dikemukakan yang dikemukakan oleh Yukl (2010) meliputi, pengaruh ideal, konsiderasi individual, motivasi inspirasional, dan simulasi intelektual. Jumlah aitem dalam skala ini adalah 32

aitem yang terdiri dari 16 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavorable*. Penulis menjabarkannya dalam bentuk *blue print* kepemimpinan transformasional yang tertera dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Blue Print Skala Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Pengaruh ideal	4	4	8	25%
2	Pertimbangan individual	4	4	8	25%
3	Motivasi inspirasional	4	4	8	25%
4	Simulasi intelektual	4	4	8	25%
Total		16	16	32	100%

Tabel 3. Blue Print Skala Kepemimpinan Transformasional Uji Coba

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Pengaruh ideal	1, 3, 5, 7	26, 28, 30, 32	8
2	Pertimbangan individual	9, 11, 13, 15	18, 20, 22, 24	8
3	Motivasi inspirasional	17, 19, 21, 23	10, 12, 14, 16	8
4	Simulasi intelektual	25, 27, 29, 31	2, 4, 6, 8	8
Total		16	16	32

3.4.2 Skala Loyalitas

Pengukuran skala loyalitas disusun oleh peneliti dengan mengacu pada indikator-indikator yang dikemukakan oleh (Seema, Singh, Bhakar, & Sinha, 2010), meliputi, *career development*, *work motivation*, *bonding*, *job security*, *leadership*, dan *commitment*. Jumlah aitem dalam skala ini adalah 36 aitem yang terdiri dari 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*. Penulis menjabarkannya dalam bentuk *blue print* loyalitas yang tertera dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Blue Print Skala Loyalitas

No	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	<i>Career development</i>	3	3	6	16,6%
2	<i>Work motivation</i>	3	3	6	16,6%
3	<i>Bonding</i>	3	3	6	16,6%
4	<i>Job security</i>	3	3	6	16,6%
5	<i>Leadership</i>	3	3	6	16,6%
6	<i>Commitment</i>	3	3	6	16,6%
Total		18	18	36	100%

Tabel 5. Blue Print Skala Loyalitas Uji Coba

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Career development</i>	1, 3, 5	32, 34, 36	6
2	<i>Work motivation</i>	7, 9, 11	26, 28, 30	6
3	<i>Bonding</i>	13, 15, 17	20, 22, 24	6
4	<i>Job security</i>	19, 21, 23	14, 16, 18	6
5	<i>Leadership</i>	25, 27, 29	8, 10, 12	6
6	<i>Commitment</i>	31, 33, 35	2, 4, 6	6
Total		18	18	36

3.5 Validitas dan Reliabilitas Penelitian

3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah tingkat kecermatan dan ketepatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsinya. Validitas isi, yang didefinisikan sebagai validitas yang dapat dinilai melalui pengujian terhadap isi tes yang didasarkan pada analisis profesional judgment atau analisis rasional, merupakan dasar untuk pengujian validitas. Dalam penelitian ini, dosen pembimbing adalah panel ahli atau *profesional judgement*. Pengujian validitas berdasarkan penilaian profesional bertujuan untuk menentukan sejauh mana komponen tes mencakup keseluruhan area isi objek yang akan diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan karakteristik atribut yang akan diukur (Azwar, 2010).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Sejauh mana hasil pengukuran dapat diandalkan atau dapat dipercaya disebut reliabilitas. Suatu alat ukur dianggap reliabel jika ia dapat mengukur subjek yang sama berulang kali dan memberikan hasil yang hampir identik dengan catatan bahwa aspek yang diukur dalam subjek tersebut tidak berubah (Azwar, 2010). Uji reliabilitas skala dilakukan menggunakan rumus Alpha Cronbach, dan perhitungan dilakukan menggunakan SPSS 22.00 untuk Windows.

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas pada karyawan PT Teman Rezeki Sukses dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian yaitu mencari pengaruh, maka data yang diperoleh akan di uji terlebih dahulu dengan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linieritas yang dijelaskan sebagai berikut:

3.6.1 Uji Asumsi Syarat

a. Uji Normalitas: Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan teknik Kolmogorof Smirnov Test dan bantuan komputer, seperti SPSS 22.00 untuk Windows. Data dianggap normal jika signifikansi p lebih dari 0,05. Jika signifikansi p kurang dari 0,05, data dianggap tidak normal (Ghozali, 2016).

b. Uji Linieritas: Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh antara variabel bebas—kepemimpinan transformasional—dan variabel

terikat—loyalitas linier atau tidak. Hubungan antara dua variabel dianggap linier jika nilai p kurang dari 0,05. Namun, jika nilai p lebih dari 0,05, hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas tidak linier (Ghozali, 2016). Penulis akan menggunakan Tes untuk Linieritas dengan bantuan fasilitas komputer, seperti program SPSS (Statistical Program for Special Science) 22.00 untuk Windows, untuk mengetahui apakah kedua variabel memiliki hubungan linier.

3.6.2 Uji Hipotesis

Analisis regresi linier sederhana adalah pengaruh linier satu variabel independen terhadap variabel dependen. Ini adalah jenis analisis data yang akan digunakan untuk menentukan hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Priyatno, 2012). Penulis akan menggunakan program SPSS 22.00 untuk Windows untuk menganalisis data, dengan kriteria pengujian bahwa H_a diterima dan H_o ditolak jika nilai $p < 0,05$ dan sebaliknya jika nilai $p > 0,05$.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data uji regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,05.
2. Sumbangan variabel penelitian nilai *R Square* sebesar 0,712, nilai ini mengandung arti bahwa sumbangan pengaruh kepemimpinan transformasional (X) adalah sebesar 71,2%, sedangkan 28,8% loyalitas (Y) dipengaruhi oleh variabel lain diluar rangkuman penelitian ini.
3. Kesimpulan penelitian bahwa hipotesis diterima yang berarti ada pengaruh kepemimpinan transformasional (X) terhadap loyalitas (Y).

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1. Untuk Perusahaan/Atasan

Pimpinan PT Teman Rezeki Sukses disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional, seperti

memberikan motivasi secara konsisten, membangun komunikasi yang terbuka, serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan dan keterikatan karyawan sehingga berdampak pada meningkatnya loyalitas terhadap organisasi.

5.2.2. Untuk Karyawan

Karyawan PT Teman Rezeki Sukses disarankan untuk terus meningkatkan sikap profesional dalam bekerja dengan membangun komunikasi yang baik dengan pimpinan serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Hal ini diharapkan dapat memperkuat hubungan kerja dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

5.2.3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel penting lainnya yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, serta memperluas jumlah dan karakteristik responden agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku dan teori organisasi*. Cetakan I. Malang: Media Nusa Creative Publishing.
- Ardana, I. K., & Mujiati, N. W. (2008). *Perilaku keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2005). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Awaluddin. (2017). Hubungan gaya kepemimpinan transformatif dengan kinerja karyawan pada PT. Yuni International. *Jurnal Manajemen*. Vol 1. No. 1.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiman. A. (2009). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi*. Vol 2, No. 1.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Rows.
- Davis, K. (1962). *Human relation at work*. Tokyo: Mc. Graw Hill Book.
- Drizin, M., & Schneider, A. J. (2014). Understanding the connection between loyalty and profit. *Journal International*. Vol. 1 (8).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. F. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Banjarmasin Post Group). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 62. No. 2.
- Hutahayan, B. (2019). *Praktik kepemimpinan transformatif*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Marpaung, R. (2012). *Kinerja dan loyalitas karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- McCusker, D., & Wolfman, I. (2008). Loyalty in the eyes of employers and employees work-force. *Business and Management Research Journal*. 77 (11), 12-14.
- Melati, S. (2018). 7 Ciri yang membuat loyalitas anda dipertanyakan oleh perusahaan. (<https://www.linovhr.com/7-ciri-karyawan-yang-tidak-loyalitas/>). Diakses pada tanggal 14 Maret 2022).
- Naja, S. (2021). Loyalitas tanpa batas, transparansi, tidak memudar. (<https://kumparan.com/naja-sinaga/loyalitas-tanpa-batas-transparansi-tidak-memudar-lvx909gRXVX/4>). Diakses pada tanggal 20 Maret 2022).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 46 tahun 2011. tentang penilaian prestasi kerja karyawan negeri sipil. (2011). Jakarta: Sekretaris Negara.
- Seema, M., Singh, T., Bhakar, S., & Sinha, B. (2010). Employee loyalty towards organization-a study of academicians. *Journal International Business*. Vol 1(1), 98-108.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational leadership: ilustrasi di bidang organisasi pendidikan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.
- Shalahuddin. (2015). Karakteristik kepemimpinan transformatif. *Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*. Vol. 6. No. 2.
- Sinaga, S., Aprilinda, D., & Budiman., A. P. (2021). Konsep kepemimpinan transformatif. *Jurnal Ilmiah Indonesia*. Vol. 1. No. 7.
- Soegandhi. (2013). pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal AGORA*. 1(1), Hal 55-58
- Suarga. (2017). Efektivitas penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan mutu layanan administrasi pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 1. No. 1.
- Suwatno. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga
- Susanto. (2010). *Manajemen pemasaran di Indonesia*. Jilid II. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset

- Ridito, R., & Kasmirudin. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Pekanbaru. *Jurnal FISIP*. Vol. 3. No. 1.
- Republika. (2021). Kapolda Aceh akan tindak tegas oknum polisi terlibat narkoba. (<https://www.republika.co.id/berita/qpehzw485/kapolda-aceh-akan-tindak-tegas-oknum-polisi-terlibat-narkoba>. Diakses pada tanggal 20 Maret 2022).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyarto. (2012). Loyalitas karyawan di Indonesia sangat rendah. (<https://www.tribunnews.com/bisnis/2012/09/18/loyalitas-karyawan-di-indonesia-sangat-rendah>. Diakses pada tanggal 14 Maret 2022).
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susanto. (2010). *Manajemen pemasaran di Indonesia*. Jilid II. Jakarta: Salemba Empat.
- Undang-Undang RI nomor 2 tahun 2002 Pasal 1 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2002). Jakarta: Sekretaris Negara RI.
- Umar, H. (2019). *Metode riset manajemen perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Utomo, B. (2010). *Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia teori dan aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.

LAMPIRAN



LAMPIRAN 1.

SKALA UJI COBA



LAMPIRAN 1. SKALA UJI COBA

NAMA (Inisial) :
USIA :
JENIS KELAMIN :
PANGKAT/GOLOGAN :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Sebelum mengisi daftar pernyataan, saudara/i dimohon untuk mengisi data responden secara lengkap dan benar untuk keabsahan pengisian kuesioner penelitian ini.
2. Mohon bantuan dan kesediaan saudara/i untuk menjawab pernyataan dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia, yang dianggap paling sesuai dengan keadaan saudara/i.
3. Masing-masing pernyataan disediakan 4 alternatif jawaban, yaitu:

S	= Setuju	TS	= Tidak Setuju
SS	= Sangat Setuju	STS	= Sangat Tidak Setuju
4. Apabila ada pembatalan dari jawaban semula, maka jawaban yang pertama disilangkan dengan tanda silang (X) kemudian beri tanda *checklist* (✓) pada jawaban baru.
5. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan akademis, setiap data dan jawaban yang saudara/i berikan akan dirahasiakan dan tidak akan dipublikasikan.
6. Mohon untuk menjawab seluruh pertanyaan/pernyataan dan kemudian periksa kembali agar tidak ada pengisian yang terlewat.

Contoh pengisian:

SKALA X

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan menekankan pentingnya mempunyai tekad yang kuat untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja				
2	Pimpinan kurang memberikan motivasi kepada bawahannya				
3	Pimpinan memberikan motivasi yang dapat membangun semangat kerja bawahan				
4	Pimpinan tidak ikut campur saat bawahannya mengalami kendala dalam penyelesaian kerja				
5	Pimpinan menyampaikan tata cara pelaksanaan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan yang saya lakukan				
6	Saya merasa pimpinan dalam memecahkan suatu permasalahan tidak rasional				
7	Pimpinan saya mampu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan semua bawahan				
8	Pimpinan tidak memperdulikan keluhan yang dirasakan oleh bawahannya				
9	Saat sedang mengalami masalah, pimpinan memberikan solusi dari masalah yang saya hadapi				
10	Menurut saya, pimpinan tidak memperjelas tujuan dari organisasi sehingga bawahan merasa sulit berkeaktifitas				
11	Pimpinan mampu bersikap adil pada semua bawahannya				
12	Pimpinan mendelegasikan tugas tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh bawahannya				
13	Pelatihan khusus diadakan oleh pimpinan demi membangkitkan kinerja bawahan				
14	Terkadang saya kurang paham dengan instruksi yang diberikan oleh atasan				
15	Pimpinan saya bersedia mendengar pandangan atau keluhan dari bawahannya				
16	Menurut saya, pimpinan kurang berinovasi dalam membangun suatu nilai organisasi				
17	Pimpinan saya memiliki kreativitas yang tinggi dalam mencari cara untuk mencapai tujuan organisasi				
18	Saat ada masalah, pimpinan tidak memberikan solusi pada saya				
19	Menurut saya, pimpinan mendelegasikan tugas kepada anak buah sesuai dengan kemampuannya				

20	Menurut saya pimpinan kurang bersikap adil kepada saya				
21	Pimpinan langsung mempraktikkan tata cara pelaksanaan tugas agar mudah dipahami oleh bawahan				
22	Saya tidak mendapat pelatihan khusus dari atasan untuk meningkatkan kinerja				
23	Pimpinan menekankan kepada bawahan agar terus berinovasi				
24	Pimpinan kurang memperdulikan keluhan dari bawahannya				
25	Pimpinan mendorong bawahannya agar tumbuhnya inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaan tugas				
26	Pimpinan kurang menanamkan nilai kepercayaan kepada bawahan				
27	Pimpinan mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan masalah dengan efektif				
28	Saya merasa kurang termotivasi bekerja dilingkungan saat ini				
29	Pimpinan bisa mengarahkan bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan rasional				
30	Menurut saya, mekanisme pelaksanaan kerja tidak sesuai dengan prosedur				
31	Pimpinan mampu memberikan solusi permasalahan yang dihadapi bawahan ketika bekerja				
32	Menurut saya komunikasi antara pimpinan dan bawahan kurang terjalin dengan baik				

SKALA Y

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa penempatan karyawan sudah sesuai dengan kompetensi masing-masing				
2	jika orang lain mengatakan hal buruk tentang instansi perusahaan saya akan memilih diam				
3	Instansi memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sesuai dengan peraturan yang ada				
4	saya merasa bosan karena bertahun-tahun bekerja sebagai Karyawan karena tidak ada peningkatan sama sekali				
5	Pelaksanaan jenjang karir karyawan di instansi sesuai dengan kualifikasi yang tertera dalam undang-undang perusahaan				

6	Saya bersedia jika dipindah tugaskan ke satuan kerja lain				
7	Saya termotivasi berkerja karena instansi mampu memenuhi kebutuhan hidup saya				
8	Komunikasi atasan dan bawahan kurang terjalin dengan baik				
9	Saya akan bekerja dengan baik bahkan melebihi deskripsi tugas karena ada posisi yang lebih tinggi ingin saya raih				
10	Menurut saya, kurang menjalin komunikasi dengan bawahan				
11	Saya melakukan tugas dengan rasa cinta dan siap bekerja di bawah tekanan				
12	Saya segan jika harus membicarakan masalah pekerjaan dengan atasan				
13	Saya merasa senang jika saya diharuskan bekerja sama dengan orang lain				
14	Prestasi kerja yang saya raih belum diapresiasi dengan baik				
15	Sesama karyawan kami saling membantu dalam melaksanakan tugas				
16	Saya merasa instansi kurang menghargai jerih payah kerja setiap karyawan				
17	Rekan kerja saya mampu menyeimbangkan sikap empati kepada sesama karyawan				
18	Saya merasa pelatihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan belum berjalan dengan baik				
19	Instansi selalu menghargai karyawan dengan memberikan penghargaan kepada Karyawan yang berprestasi				
20	Saya kurang berkenan jika pekerjaan saya melibatkan divisi kerja lain				
21	Instansi memberikan reward kepada karyawan yang sudah bekerja keras				
22	Saya merasa divisi kerja saya kurang kompak				
23	Instansi memberikan pelatihan terkait keselamatan dan kesehatan kerja kepada Karyawan				
24	Menurut saya, karyawan di divisi saya kurang memiliki sikap empati satu sama lain				
25	Atasan memotivasi bawahan dalam bekerja untuk meningkatkan pencapaian bawahan				

26	Upah bulanan kerja yang minim membuat saya merasa kurang termotivasi untuk bekerja				
27	Menurut saya, atasan mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya				
28	Bagi saya, untuk meraih posisi setingkat lebih tinggi dari sekarang adalah hal yang sulit				
29	Jika merasa tertekan, atasan bersedia meluangkan waktunya untuk berdiskusi dan menemukan solusinya				
30	Saya sulit bekerja di bawah tekanan				
31	Saya akan tetap menjaga nama baik perusahaan agar orang lain merasa bangga dengan perusahaan				
32	Saya merasa penempatan belum sesuai dengan kompetensi karyawan				
33	Saya akan berusaha semaksimal mungkin memberikan yang terbaik untuk perusahaan				
34	Instansi kurang mengapresiasi karyawan yang berprestasi				
35	Saya merasa bangga menjadi bagian dari karyawan perusahaan				
36	Sampai saat ini saya belum mendapatkan promosi jabatan				



LAMPIRAN 2.

SKALA PENELITIAN

SKALA PENELITIAN

NAMA (Inisial) :
USIA :
JENIS KELAMIN :
PANGKAT/GOLOGAN :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Sebelum mengisi daftar pernyataan, saudara/i dimohon untuk mengisi data responden secara lengkap dan benar untuk keabsahan pengisian kuesioner penelitian ini.
2. Mohon bantuan dan kesediaan saudara/i untuk menjawab pernyataan dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia, yang dianggap paling sesuai dengan keadaan saudara/i.
3. Masing-masing pernyataan disediakan 4 alternatif jawaban, yaitu:
S = Setuju **TS = Tidak Setuju**
SS = Sangat Setuju **STS = Sangat Tidak Setuju**
4. Apabila ada pembatalan dari jawaban semula, maka jawaban yang pertama disilangkan dengan tanda silang (X) kemudian beri tanda *checklist* (✓) pada jawaban baru.
5. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan akademis, setiap data dan jawaban yang saudara/i berikan akan dirahasiakan dan tidak akan dipublikasikan.
6. Mohon untuk menjawab seluruh pertanyaan/pernyataan dan kemudian periksa kembali agar tidak ada pengisian yang terlewat.

Contoh pengisian:

SKALA X

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan menekankan pentingnya mempunyai tekad yang kuat untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja				
2	Pimpinan kurang memberikan motivasi kepada bawahannya				
3	Pimpinan memberikan motivasi yang dapat membangun semangat kerja bawahan				
4	Pimpinan menyampaikan tata cara pelaksanaan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan yang saya lakukan				
5	Saya merasa pimpinan dalam memecahkan suatu permasalahan tidak rasional				
6	Pimpinan saya mampu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan semua bawahan				
7	Pimpinan tidak memperdulikan keluhan yang dirasakan oleh bawahannya				
8	Saat sedang mengalami masalah, pimpinan memberikan solusi dari masalah yang saya hadapi				
9	Menurut saya, pimpinan tidak memperjelas tujuan dari organisasi sehingga bawahan merasa sulit berkreaitivitas				
10	Pimpinan mampu bersikap adil pada semua bawahannya				
11	Pimpinan mendelegasikan tugas tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh bawahannya				
12	Pelatihan khusus diadakan oleh pimpinan demi membangkitkan kinerja bawahan				
13	Terkadang saya kurang paham dengan instruksi yang diberikan oleh atasan				
14	Menurut saya, pimpinan kurang berinovasi dalam membangun suatu nilai organisasi				
15	Pimpinan saya memiliki kreativitas yang tinggi dalam mencari cara untuk mencapai tujuan organisasi				
16	Menurut saya, pimpinan mendelegasikan tugas kepada anak buah sesuai dengan kemampuannya				
17	Menurut saya pimpinan kurang bersikap adil kepada saya				
18	Pimpinan langsung mempraktikkan tata cara pelaksanaan tugas agar mudah dipahami oleh bawahan				

19	Saya tidak mendapat pelatihan khusus dari atasan untuk meningkatkan kinerja				
20	Pimpinan kurang memperdulikan keluhan dari bawahannya				
21	Pimpinan mendorong bawahannya agar tumbuhnya inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaan tugas				
22	Pimpinan kurang menanamkan nilai kepercayaan kepada bawahan				
23	Saya merasa kurang termotivasi bekerja dilingkungan saat ini				
24	Pimpinan bisa mengarahkan bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan rasional				
25	Pimpinan mampu memberikan solusi permasalahan yang dihadapi bawahan ketika bekerja				
26	Menurut saya komunikasi antara pimpinan dan bawahan kurang terjalin dengan baik				

SKALA Y

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Instansi memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sesuai dengan peraturan yang ada				
2	saya merasa bosan karena bertahun-tahun bekerja sebagai Karyawan karena tidak ada peningkatan sama sekali				
3	Pelaksanaan jenjang karir karyawan di instansi sesuai dengan kualifikasi yang tertera dalam undang-undang perusahaan				
4	Saya bersedia jika dipindah tugaskan ke satuan kerja lain				
5	Saya termotivasi berkerja karena instansi mampu memenuhi kebutuhan hidup saya				
6	Komunikasi atasan dan bawahan kurang terjalin dengan baik				
7	Saya akan bekerja dengan baik bahkan melebihi deskripsi tugas karena ada posisi yang lebih tinggi ingin saya raih				
8	Menurut saya, kurang menjalin komunikasi dengan bawahan				
9	Saya melakukan tugas dengan rasa cinta dan siap bekerja di bawah tekanan				
10	Saya segan jika harus membicarakan masalah pekerjaan dengan atasan				

11	Saya merasa senang jika saya diharuskan bekerja sama dengan orang lain				
12	Prestasi kerja yang saya raih belum diapresiasi dengan baik				
13	Sesama karyawan kami saling membantu dalam melaksanakan tugas				
14	Saya merasa intansi kurang menghargai jerih payah kerja setiap karyawan				
15	Rekan kerja saya mampu menyeimbangkan sikap empati kepada sesama karyawan				
16	Saya merasa pelatihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan belum berjalan dengan baik				
17	Saya kurang berkenan jika pekerjaan saya melibatkan divisi kerja lain				
18	Instansi memberikan reward kepada karyawan yang sudah bekerja keras				
19	Instansi memberikan pelatihan terkait keselamatan dan kesehatan kerja kepada Karyawan				
20	Atasan memotivasi bawahan dalam bekerja untuk meningkatkan pencapaian bawahan				
21	Upah bulanan kerja yang minim membuat saya merasa kurang termotivasi untuk bekerja				
22	Menurut saya, atasan mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya				
23	Bagi saya, untuk meraih posisi setingkat lebih tinggi dari sekarang adalah hal yang sulit				
24	Jika merasa tertekan, atasan bersedia meluangkan waktunya untuk berdiskusi dan menemukan solusinya				
25	Saya sulit bekerja di bawah tekanan				
26	Saya akan tetap menjaga nama baik perusahaan agar orang lain merasa bangga dengan perusahaan				
27	Saya merasa penempatan belum sesuai dengan kompetensi karyawan				
28	Saya akan berusaha semaksimal mungkin memberikan yang terbaik untuk perusahaan				
29	Saya merasa bangga menjadi bagian dari karyawan perusahaan				
30	Sampai saat ini saya belum mendapatkan promosi jabatan				





LAMPIRAN 3.

TABULASI TRY OUT

LAMPIRAN 3. SKALA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (UJI COBA)

SUB JEK	AITEM																														TOT AL				
	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23	a24	a25	a26	a27	a28	a29	a30		a31	a32		
1	2	1	3	1	2	3	2	1	4	1	2	1	2	1	4	3	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	61	
2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	
4	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	68	
5	1	1	2	2	2	4	2	1	2	1	1	1	2	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	59	
6	2	1	2	1	4	1	4	1	4	1	2	1	2	1	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	62
7	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	61	
8	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	1	52		
9	2	2	2	2	2	3	2	2	4	1	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	74	
10	3	1	3	2	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	4	1	2	1	2	1	1	3	4	2	1	2	3	1	3	4	3	2	64		
11	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	70		
12	2	2	2	3	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	4	1	2	2	1	3	3	3	2	63		
13	3	1	3	3	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	4	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	3	2	57		
14	3	2	4	2	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	81		
15	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	4	1	1	1	3	1	47		
16	2	1	3	2	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	68		
17	4	2	4	2	4	2	4	2	4	1	4	3	3	3	4	2	1	1	3	4	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	79		
18	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	46		
19	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	4	1	2	1	2	1	2	1	4	1	2	1	2	1	2	3	2	1	56		
20	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	58		
21	3	2	2	3	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	2	1	3	3	2	1	1	2	1	2	3	3	62		

22	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	77	
23	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	63	
24	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	72	
25	3	1	3	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	2	65
26	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	74	
27	2	1	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	1	3	1	3	1	4	3	4	1	2	3	2	3	3	2	70
28	3	1	3	1	3	1	3	2	3	1	3	1	3	1	4	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	4	1	3	1	4	1	68
29	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	63
30	3	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	64
31	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	70
32	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	4	2	1	3	4	2	2	1	3	2	2	2	1	1	3	2	3	3	65
33	3	2	4	2	3	3	4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	1	3	2	2	3	4	4	4	91
34	3	2	4	3	4	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	1	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	82
35	2	3	3	3	2	1	3	1	2	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	4	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	68
36	3	2	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	4	3	3	2	1	3	1	2	2	2	3	4	4	3	92
37	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	3	2	3	1	3	1	4	2	1	2	2	2	2	4	4	2	61
38	3	1	3	1	2	3	2	1	3	2	2	2	2	1	4	2	3	2	4	1	3	3	4	2	2	2	3	1	3	3	4	1	75
39	3	3	2	2	2	1	1	2	3	1	3	3	2	1	3	1	2	2	3	2	4	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	63
40	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	82
41	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	66
42	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	51
43	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	64
44	2	2	2	1	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	1	3	3	2	2	2	3	4	1	3	2	4	3	4	3	92
45	3	3	2	1	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	1	2	4	3	4	3	4	3	4	1	3	2	1	3	4	2	87
46	3	1	3	2	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	4	1	3	2	3	1	2	1	2	1	3	2	3	1	3	4	3	2	65

LAMPIRAN 3. SKALA LOYALITAS (UJI COBA)

SUB JEK	AITEM																																		TO TA L			
	a 1	a 2	a 3	a 4	a 5	a 6	a 7	a 8	a 9	a1 0	a1 1	a1 2	a1 3	a1 4	a1 5	a1 6	a1 7	a1 8	a1 9	a2 0	a2 1	a2 2	a2 3	a2 4	a2 5	a2 6	a2 7	a2 8	a2 9	a3 0	a3 1	a3 2	a3 3	a3 4		a3 5	a3 6	
1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	73
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	75	
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	45	
4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	83
5	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	79	
6	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1	3	2	4	2	2	1	75	
7	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	76	
8	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	4	1	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	66
9	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	85
10	3	1	3	4	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	1	2	3	4	4	3	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2	84	
11	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	82
12	2	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	4	3	1	4	3	1	3	2	2	2	2	2	2	4	1	4	84	
13	1	2	1	1	3	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	4	2	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	62
14	3	2	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	101	
15	4	1	1	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	57
16	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	83
17	2	2	2	1	2	1	2	1	2	4	4	4	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3	2	4	2	2	2	2	1	3	1	3	4	2	2	77	
18	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	53	
19	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	63	
20	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	78
21	1	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	72	

22	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	93			
23	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	74			
24	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	85		
25	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	2	2	4	3	2	2	4	2	1	2	1	2	2	4	2	2	3	3	2	88	
26	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	86		
27	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1	79	
28	4	1	3	1	4	1	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	4	1	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	79	
29	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	86	
30	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	81	
31	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	75	
32	1	1	3	2	3	3	3	2	1	3	1	2	1	1	4	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	1	4	1	3	83
33	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	1	4	2	3	4	2	2	3	4	4	2	4	2	115	
34	1	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	1	99	
35	2	1	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	1	2	4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	3	4	83	
36	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	1	3	3	4	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	101	
37	2	2	2	4	4	2	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	4	2	3	2	1	4	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	1	87	
38	3	1	3	3	4	1	2	1	4	2	2	3	2	3	2	1	3	1	2	2	4	3	2	1	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	90	
39	2	1	1	2	2	2	4	2	4	3	1	4	4	3	1	4	2	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	4	1	3	1	76	
40	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	84	
41	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85	
42	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	3	3	4	4	2	2	1	3	1	2	4	4	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	4	3	1	80	
43	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	62	
44	3	2	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	1	2	4	3	3	4	2	2	3	1	1	2	1	103	
45	3	2	1	3	4	2	4	2	4	3	4	2	2	1	1	4	4	3	3	2	2	2	1	1	1	2	4	1	2	3	2	4	2	1	2	4	88	
46	3	1	3	4	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	1	2	2	3	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2	83	

LAMPIRAN 4.

RELIABILITAS

KEPEMIMPINAN

TRANSFORMATIF

LAMPIRAN 4. RELIABILITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF

A. Reliabilitas Skala Kepemimpinan Transformatif Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	46	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,896	32

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	64,5652	133,673	,386	,894
VAR00002	65,4348	133,496	,412	,894
VAR00003	64,5870	129,181	,533	,891
VAR00004	65,0870	136,214	,228	,896
VAR00005	64,6957	130,350	,530	,891
VAR00006	64,9565	129,376	,485	,892
VAR00007	64,7391	128,153	,581	,890
VAR00008	65,0652	130,551	,531	,891
VAR00009	64,4130	131,314	,462	,893
VAR00010	65,5000	132,167	,454	,893
VAR00011	64,8261	129,347	,565	,891
VAR00012	65,2174	126,129	,667	,888
VAR00013	64,8261	128,236	,684	,889
VAR00014	65,0870	130,748	,490	,892
VAR00015	63,9565	139,020	,035	,900
VAR00016	65,1522	131,954	,441	,893
VAR00017	64,6304	130,416	,441	,893
VAR00018	65,1739	135,702	,294	,895
VAR00019	64,3478	130,543	,510	,892
VAR00020	65,3478	129,876	,600	,890

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/7/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)30/7/26

VAR00021	64,6957	130,305	,532	,891
VAR00022	65,1739	131,391	,468	,893
VAR00023	64,3261	137,602	,093	,900
VAR00024	64,7826	132,485	,391	,894
VAR00025	64,9783	133,577	,344	,895
VAR00026	65,3043	134,483	,406	,894
VAR00027	64,8043	136,694	,178	,898
VAR00028	65,2609	135,486	,368	,894
VAR00029	64,7609	131,564	,500	,892
VAR00030	64,4783	133,277	,299	,896
VAR00031	64,0217	130,377	,561	,891
VAR00032	64,7826	130,663	,516	,892

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66,9348	140,196	11,84042	32

B. Reliabilitas Skala Kepemimpinan Transformatif Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	46	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,907	26

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	50,7826	112,041	,380	,906
VAR00002	51,6522	111,521	,432	,905
VAR00003	50,8043	108,205	,511	,903
VAR00005	50,9130	108,570	,552	,903

VAR00006	51,1739	107,702	,501	,904
VAR00007	50,9565	106,976	,576	,902
VAR00008	51,2826	108,963	,539	,903
VAR00009	50,6304	109,438	,484	,904
VAR00010	51,7174	110,429	,463	,904
VAR00011	51,0435	107,554	,592	,902
VAR00012	51,4348	104,740	,685	,899
VAR00013	51,0435	106,443	,721	,899
VAR00014	51,3043	108,928	,511	,903
VAR00016	51,3696	110,105	,458	,904
VAR00017	50,8478	109,154	,430	,905
VAR00019	50,5652	109,451	,486	,904
VAR00020	51,5652	107,985	,634	,901
VAR00021	50,9130	108,837	,534	,903
VAR00022	51,3913	110,421	,432	,905
VAR00024	51,0000	110,800	,394	,906
VAR00025	51,1957	111,805	,347	,906
VAR00026	51,5217	113,100	,372	,906
VAR00028	51,4783	113,366	,391	,906
VAR00029	50,9783	110,644	,457	,904
VAR00031	50,2391	109,697	,509	,903
VAR00032	51,0000	109,111	,521	,903

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
53,1522	117,954	10,86067	26

LAMPIRAN 5.

RELIABILITAS

LOYALITAS



LAMPIRAN 5. RELIABILITAS LOYALITAS

A. Reliabilitas Skala Loyalitas Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	46	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,895	36

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	78,2609	164,864	,153	,897
VAR00002	78,7174	164,341	,270	,895
VAR00003	78,2174	156,263	,645	,889
VAR00004	77,9348	158,685	,390	,893
VAR00005	77,4783	158,033	,529	,891
VAR00006	78,2391	155,697	,629	,889
VAR00007	77,8478	155,776	,583	,890
VAR00008	78,3478	160,365	,362	,894
VAR00009	77,9783	154,555	,605	,889
VAR00010	77,9130	158,926	,505	,892
VAR00011	78,1304	154,516	,610	,889
VAR00012	78,0217	158,022	,541	,891
VAR00013	78,1957	155,539	,621	,889
VAR00014	78,0870	159,948	,369	,894
VAR00015	78,2174	158,707	,409	,893
VAR00016	78,0652	156,062	,523	,891
VAR00017	78,0000	158,533	,465	,892
VAR00018	78,3913	161,132	,336	,894
VAR00019	78,1087	165,210	,133	,897
VAR00020	78,2174	156,574	,599	,890
VAR00021	78,0000	161,333	,305	,895
VAR00022	77,6087	165,710	,092	,898

VAR00023	78,0000	159,022	,439	,892
VAR00024	77,7391	178,775	-,498	,908
VAR00025	78,1087	158,721	,519	,891
VAR00026	78,7826	160,707	,406	,893
VAR00027	78,2174	155,996	,661	,889
VAR00028	78,3913	155,488	,615	,889
VAR00029	78,2609	156,153	,589	,890
VAR00030	78,5435	158,343	,562	,891
VAR00031	78,0870	156,659	,579	,890
VAR00032	78,3043	156,750	,531	,891
VAR00033	78,0435	160,309	,333	,894
VAR00034	78,2826	164,785	,103	,899
VAR00035	78,3478	159,565	,420	,893
VAR00036	78,6087	160,466	,318	,895

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
80,3913	168,199	12,96916	36

B. Reliabilitas Skala Loyalitas Sesudah Aitem Tidak Valid Dibuang

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	46	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,918	30

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	64,5870	149,848	,631	,913
VAR00004	64,3043	151,283	,423	,916
VAR00005	63,8478	150,887	,555	,914
VAR00006	64,6087	149,177	,622	,913

VAR00007	64,2174	148,663	,608	,913
VAR00008	64,7174	153,496	,368	,917
VAR00009	64,3478	147,121	,645	,913
VAR00010	64,2826	152,474	,489	,915
VAR00011	64,5000	147,633	,623	,913
VAR00012	64,3913	151,399	,537	,915
VAR00013	64,5652	148,651	,635	,913
VAR00014	64,4565	153,231	,368	,917
VAR00015	64,5870	152,559	,381	,917
VAR00016	64,4348	149,407	,523	,915
VAR00017	64,3696	151,260	,496	,915
VAR00018	64,7609	154,230	,344	,917
VAR00020	64,5870	150,114	,587	,914
VAR00021	64,3696	154,816	,292	,918
VAR00023	64,3696	152,905	,407	,916
VAR00025	64,4783	152,122	,512	,915
VAR00026	65,1522	153,910	,409	,916
VAR00027	64,5870	149,226	,668	,913
VAR00028	64,7609	149,075	,602	,913
VAR00029	64,6304	149,438	,592	,914
VAR00030	64,9130	151,681	,560	,914
VAR00031	64,4565	149,765	,592	,914
VAR00032	64,6739	150,225	,523	,915
VAR00033	64,4130	153,314	,345	,917
VAR00035	64,7174	152,607	,433	,916
VAR00036	64,9783	154,022	,303	,918

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66,7609	161,297	12,70028	30



LAMPIRAN 6

TABULASI PENELITIAN

LAMPIRAN 6. SKALA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

SUBJEK	AITEM																										TOTAL
	a 1	a 2	a 3	a 5	a 6	a 7	a 8	a 9	a1 0	a1 1	a1 2	a1 3	a1 4	a1 6	a1 7	a1 9	a2 0	a2 1	a2 2	a2 4	a2 5	a2 6	a2 8	a2 9	a3 1	a3 2	
1	2	1	3	2	3	2	1	4	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	48
2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27
4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	54
5	1	1	2	2	4	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	45
6	2	1	2	4	1	4	1	4	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1	2	3	3	51
7	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	48
8	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	39
9	2	2	2	2	3	2	2	4	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	60
10	3	1	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	3	3	2	46
11	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	54
12	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1	4	1	2	1	3	3	2	49
13	3	1	3	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	2	44
14	3	2	4	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	65
15	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	36
16	2	1	3	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	54
17	4	2	4	4	2	4	2	4	1	4	3	3	3	2	1	3	4	3	2	1	2	2	2	2	2	1	67
18	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	35
19	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	41
20	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	45
21	3	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	3	1	2	1	3	2	1	2	1	3	3	49

22	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	62
23	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	51
24	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	56
25	3	1	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	52
26	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	60
27	2	1	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	3	1	3	1	3	4	1	3	2	3	2	56
28	3	1	3	3	1	3	2	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	4	1	54
29	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	52
30	3	1	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	50
31	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	56
32	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	4	2	2	1	2	2	2	1	3	3	3	50
33	3	2	4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	4	1	3	2	3	4	4	75
34	3	2	4	4	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	4	4	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	69
35	2	3	3	2	1	3	1	2	1	3	1	1	2	1	2	2	1	2	4	2	3	2	1	3	3	3	54
36	3	2	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	1	2	2	3	4	3	77
37	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	3	1	3	1	2	1	2	2	2	4	2	45
38	3	1	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	1	2	3	4	1	3	3	2	2	2	1	3	4	1	58
39	3	3	2	2	1	1	2	3	1	3	3	2	1	1	2	3	2	4	1	1	1	2	1	1	2	2	50
40	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	66
41	2	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	53
42	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	41
43	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	50
44	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	1	2	4	4	3	79
45	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	2	1	4	3	4	3	3	4	1	2	1	4	2	71
46	3	1	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	3	2	1	3	3	2	48

LAMPIRAN 6. SKALA LOYALITAS

SUB JEK																													TOT AL		
	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a20	a21	a23	a25	a26	a27	a28	a29	a30	a31	a32	a33		a35	a36
1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	59
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	62
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	69
5	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	66
6	2	1	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	1	2	2	2	1	3	2	4	2	1	61
7	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	63
8	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	4	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	53
9	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	71
10	3	4	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	4	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	2	71
11	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67
12	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	4	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	4	68
13	1	1	3	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	49
14	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	86
15	1	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	41
16	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	70
17	2	1	2	1	2	1	2	4	4	4	2	1	2	1	2	1	1	3	3	4	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	63
18	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	42
19	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	50
20	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64
21	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	60

22	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	78
23	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
24	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	70
25	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	2	4	3	2	2	1	2	1	2	2	4	2	2	3	2	75
26	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	72
27	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	2	1	66
28	3	1	4	1	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	1	4	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	1	67
29	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	1	70
30	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	67
31	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	61
32	3	2	3	3	3	2	1	3	1	2	1	1	4	3	1	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	1	1	3	68
33	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	2	2	3	4	4	4	2	101
34	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	1	86
35	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	1	2	4	3	3	1	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	4	69
36	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	2	2	88
37	2	4	4	2	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	4	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	72
38	3	3	4	1	2	1	4	2	2	3	2	3	2	1	3	1	2	4	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	2	77
39	1	2	2	2	4	2	4	3	1	4	4	3	1	4	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	4	3	1	65
40	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	70
41	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
42	2	1	1	2	2	1	1	2	3	3	3	4	4	2	2	1	1	2	4	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	1	63
43	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	53
44	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	1	2	1	88
45	1	3	4	2	4	2	4	3	4	2	2	1	1	4	4	3	2	2	1	1	2	4	1	2	3	2	4	2	2	4	76
46	3	4	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	2	1	2	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	2	70

LAMPIRAN 7

HASIL UJI

NORMALITAS



LAMPIRAN 7. HASIL UJI NORMALITAS

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kepemimpinan_ transformatif	Loyalitas
N		46	46
Normal Parameters ^a	Mean	53.15	66.76
	Std. Deviation	10.861	12.700
Most Extreme Differences	Absolute	.143	.144
	Positive	.143	.144
	Negative	-.078	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.969	.979
Asymp. Sig. (2-tailed)		.305	.293
a. Test distribution is Normal.			

LAMPIRAN 8.

HASIL UJILINERITAS

A large, light blue watermark of the Universitas Medan Area logo is centered in the background. The logo is circular, featuring the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA' around the perimeter. In the center, there is a stylized emblem with a book at the base, a torch, and a sun-like symbol at the top.

LAMPIRAN 8

UJI LINIERITAS

Means

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas * Kepemimpinan transformatif	Between Groups	(Combined)	6789,086	26	261,119	10,572	,000
		Linearity	5166,370	1	5166,370	209,172	,000
		Deviation from Linearity	1622,716	25	64,909	2,628	,017
	Within Groups		469,283	19	24,699		
	Total		7258,370	45			

LAMPIRAN 9.

HASIL UJI HIPOTESIS

LAMPIRAN 9

UJI HIPOTESIS

Regression

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,844 ^a	,712	,705	6,895	,712	108,662	1	44	,000
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan transformasional									



LAMPIRAN 10.

FREKUENSI DATA

PENELITIAN



LAMPIRAN 10

Frequencies

Statistics			
		Kepemimpinan_transformasional	Loyalitas
N	Valid	46	46
	Missing	0	0
Mean		53,15	66,76
Std. Deviation		10,861	12,700
Minimum		27	30
Maximum		79	101

Frequency Table

Kepemimpinan_transformasional					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	1	2,2	2,2	2,2
	35	1	2,2	2,2	4,3
	36	1	2,2	2,2	6,5
	39	1	2,2	2,2	8,7
	41	2	4,3	4,3	13,0
	44	1	2,2	2,2	15,2
	45	3	6,5	6,5	21,7
	46	1	2,2	2,2	23,9
	48	3	6,5	6,5	30,4
	49	2	4,3	4,3	34,8
	50	4	8,7	8,7	43,5
	51	2	4,3	4,3	47,8
	52	2	4,3	4,3	52,2
	53	2	4,3	4,3	56,5
	54	5	10,9	10,9	67,4
	56	3	6,5	6,5	73,9
	58	1	2,2	2,2	76,1
	60	2	4,3	4,3	80,4
	62	1	2,2	2,2	82,6
	65	1	2,2	2,2	84,8
	66	1	2,2	2,2	87,0
	67	1	2,2	2,2	89,1
	69	1	2,2	2,2	91,3
	71	1	2,2	2,2	93,5
	75	1	2,2	2,2	95,7
	77	1	2,2	2,2	97,8
	79	1	2,2	2,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Frequency Table

Loyalitas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	1	2,2	2,2	2,2
	41	1	2,2	2,2	4,3
	42	1	2,2	2,2	6,5
	49	1	2,2	2,2	8,7
	50	1	2,2	2,2	10,9
	53	2	4,3	4,3	15,2
	59	1	2,2	2,2	17,4
	60	1	2,2	2,2	19,6
	61	2	4,3	4,3	23,9
	62	2	4,3	4,3	28,3
	63	3	6,5	6,5	34,8
	64	1	2,2	2,2	37,0
	65	1	2,2	2,2	39,1
	66	2	4,3	4,3	43,5
	67	3	6,5	6,5	50,0
	68	2	4,3	4,3	54,3
	69	2	4,3	4,3	58,7
	70	5	10,9	10,9	69,6
	71	2	4,3	4,3	73,9
	72	3	6,5	6,5	80,4
	75	1	2,2	2,2	82,6
	76	1	2,2	2,2	84,8
	77	1	2,2	2,2	87,0
	78	1	2,2	2,2	89,1
	86	2	4,3	4,3	93,5
	88	2	4,3	4,3	97,8
	101	1	2,2	2,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

LAMPIRAN 11

SURAT KETERANGAN

PEMBIMBING

A large, light blue watermark of the Universitas Medan Area logo is centered in the background. The logo is circular, featuring a central emblem with a book and a torch, surrounded by the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA'.



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate / Jalan Gedung PBSI, Medan 20223
Kampus II : Jalan Sei Serayu Nomor 70 A / Jalan Setia Budi Nomor 79 B, Medan 20112 Telepon : (061) 8225602, 8201994
Fax : (061) 8226331 HP : 0811 607 259 website: www.uma.ac.id Email : univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 3362/FPSI/01.2/X/2024

10 Oktober 2024

Lampiran : -

Hal : Pembimbing Tugas Akhir

Yth. Pembimbing Tugas Akhir

Khairil Fauzan K S. Psi. M. Psi (Sebagai Pembimbing)
di Tempat

Dengan hormat, sehubungan telah dipenuhinya persyaratan untuk memperoleh Tugas Akhir dari mahasiswa atas :

Nama : WILLIAM LAKSAMANA
NIM : 208600066
Jurusan : PSIKOLOGI

Maka dengan hormat kami mengharapkan kesediaan saudara :

Khairil Fauzan K S. Psi. M. Psi (Sebagai Pembimbing)

Adapun Tugas Akhir Skripsi berjudul :

Pengaruh Corporate Reputation terhadap Work Engagement Karyawan di PT X

SK Pembimbing ini berlaku selama enam bulan terhitung sejak SK ini diterbitkan. Jika proses pembimbing melebihi batas waktu yang telah ditetapkan, SK ini dapat ditinjau ulang.

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr SITI AISYAH.S.Psi, M.Psi, Psikolog

LAMPIRAN 12

SURAT IZIN PENELITIAN FAKULTAS

A large, light blue watermark of the Universitas Medan Area logo is centered in the background. The logo is circular, featuring a central emblem with a book and a torch, surrounded by the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA'.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 3444/FPSI/01.10/IX/2025

3 September 2025

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Kepala Bagian Personalia

PT. Teman Rezeki Sukses

di -

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **PT. Teman Rezeki Sukses** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : William Laksamana
Nomor Pokok Mahasiswa : 208600066
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Teman Rezeki Sukses**". Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **PT. Teman Rezeki Sukses**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Bapak **Khairil Fauzan K, S.Psi, M.Psi**.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik
& Gugus Jaminan Mutu

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



LAMPIRAN 13

SURAT SELESAI PENELITIAN





PT. TEMAN REZEKI SUKSES

Jl. Asrama No. 9D, Kel. Sei Sikambing, Kec. Medan Helvetia,
Medan - Sumatera Utara (20123)
Email: temanrezekisukses@gmail.com | Telepon: (061) 8003 0860

Medan, 5 September 2025

No : 08/SK/TRS/IX/2025

Hal : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Kepada :

Yth. **Dekan Fakultas Psikologi**

Universitas Medan Area

Jl. Kolam No.1 Medan Estate

Medan 20223

Dengan hormat,

Berdasarkan surat mengenai izin pengambilan data/riset mahasiswa yang telah kami terima sebelumnya, maka melalui surat ini menyatakan bahwa :

Nama : **William Laksamana**

NIM : 208600066

Jurusan : Psikologi

Telah selesai melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Teman Rezeki Sukses**".

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Diketahui,



(Tri Yuni)

Personalia