

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KHARISMATIK
DENGAN LOYALITAS KARYAWAN DI KANTOR
WILAYAH BUMIPUTRA KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**FAHMI LUTFI
14.860.0240**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KHARISMATIK
DENGAN LOYALITAS KARYAWAN DI KANTOR
WILAYAH BUMIPUTRA KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan 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, 29 Agustus 2018



Fahmi Lutfi
Fahmi Lutfi
14.860.0240

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Fahmi Lutfi
NPM : 14.860.0240
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Antara Kepemimpinan Kharismatik Dengan Loyalitas Karyawan Di Kantor Wilayah BumiPutra Kota Medan. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 03 Agustus 20*

Yang menyatakan

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN
K HARISMATIK DENGAN LOYALITAS KARYAWAN
DI KANTOR WILAYAH BUMIPUTRA KOTA MEDAN

NAMA MAHASISWA : FAHMI LUTFI

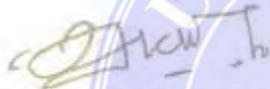
NPM : 14.860.0240

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing II



(Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi)

Ka. Bagian



(Farida Hanum, S.Psi, M.Psi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau: 29 Agustus 2018

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

29 Agustus 2018

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN



(Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Hj. Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, MSi
2. Andy Chandra , S. Psi, M. Psi
3. Nurmaida Irawani Siregar , S.Psi, M.Psi
4. Eryanti Novita S.Psi, M.Psi

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KHARISMATIK DENGAN LOYALITAS KARYAWAN DI KANTOR WILAYAH BUMIPUTRA KOTA MEDAN

OLEH

FAHMI LUTFI

NPM : 14.860.0240

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kepemimpinan Kharismatik Dengan Loyalitas Karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di kantor wilayah bumiputra kota medan. Adapun jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan yang diambil melalui teknik *simple random sampling* dari populasi sebanyak 90 orang. Penelitian ini menggunakan instrument skala likert dan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala kepemimpinan kharismatik dan skala loyalitas karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Berdasarkan hasil penelitian data diperoleh hasil dengan $F=46,106$ dan $p=0,000 < 0,05$. Dalam tabel korelasi nilai P adalah 0,000 yang berarti lebih < dari 0,05 maka dinyatakan diterima, artinya ada hubungan positif antara Kepemimpinan kharismatik dengan Loyalitas Karyawan dengan tingkat koefisien korelasi sebesar 0,545. Dari hasil analisis data diketahui bahwa Kepemimpinan Kharismatik dengan Loyalitas Karyawan tergolong tinggi. Sumbangann efektif yang diberikan Kepemimpinan Kharismatik dengan Loyalitas Karyawan sebesar 29,7%.

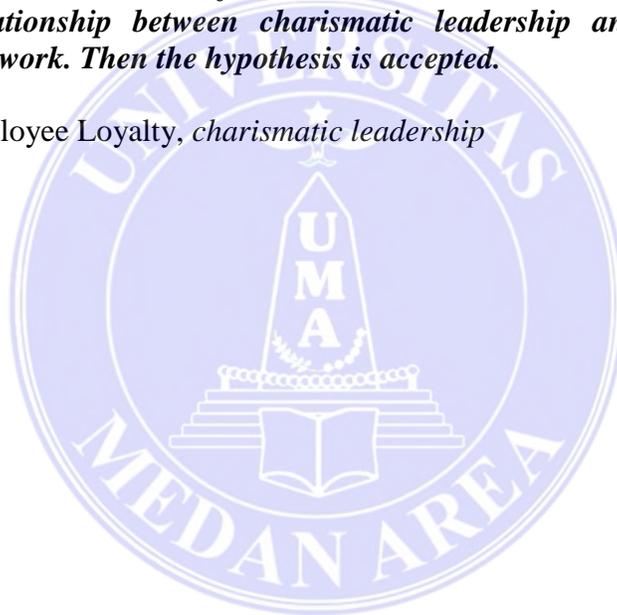
Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Kharismatik dengan Loyalitas Karyawan pada karyawan yang bekerja. Maka hipotesis diterima.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kharismatik, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between charismatic leadership and employee loyalty. The sample in this study were employees who worked in the bumiputra kota medan area office. The number of samples used in this study were 60 employees who were taken through simple random sampling technique from a population of 90 people. This study uses a Likert scale instrument and a measurement tool in this study using charismatic leadership scale and employee loyalty scale. Data analysis techniques in this study use Pearson Product Moment correlation. Based on the results of research data obtained results with $F = 46.106$ and $p = 0.000 < 0.05$. In the correlation table P value is 0,000, which means more than 0.05, it is stated acceptable, meaning that there is a positive relationship between charismatic leadership and employee loyalty with a correlation coefficient of 0.545. From the results of data analysis it is known that charismatic leadership with employee loyalty is high. Effective contribution given by charismatic leadership with employee loyalty is 29.7%. Based on the results of these studies it can be concluded that there is a significant relationship between charismatic leadership and employee loyalty to employees who work. Then the hypothesis is accepted.

Keywords: Employee Loyalty, charismatic leadership



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi tentang "Hubungan Antara Kepemimpinan Kharismatik Dengan Loyalitas Karyawan Di Kantor Wilayah BumiPutra Kota Medan" Saya sangat berharap skripsi ini dapat berguna dalam rangka menambah wawasan serta pengetahuan kita mengenai "Hubungan Antara Kepemimpinan Kharismatik Dengan Loyalitas Karyawan Di Kantor Wilayah BumiPutra Kota Medan". Saya juga menyadari sepenuhnya bahwa di dalam penulisan skripsi ini terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna, Karena Kesempurnaan Milik ALLAH SWT. Oleh sebab itu, saya berharap adanya kritik, saran dan usulan demi perbaikan skripsi yang telah saya buat di masa yang akan datang, mengingat tidak ada sesuatu yang sempurna tanpa saran yang membangun. Semoga skripsi sederhana ini dapat dipahami bagi siapapun yang membacanya. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) pada program Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, & dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor baru Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. DR. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si, selaku Wakil Dekan I & Wakil Dekan Bid. Akademik, Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Hj. Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, M.Si, Selaku Dosen Ketua Penguji Sidang yang mau meluangkan waktu, tenaga, & masukan/motivasinya untuk menghadiri sidang skripsi saya.
5. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi, selaku dosen pembimbing I/Penguji I yang telah meluangkan waktu, tenaga, & pikirannya dengan penuh kesabaran dalam

- memberikan bimbingan & arahan yang sangat bermanfaat sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Eriyanti Novita, S.Psi, M.Psi, selaku dosen pembimbing II/Penguji II yang telah meluangkan waktu, tenaga, & pikiran nya dengan rasa penuh kesabaran dalam memberikan bimbingan, masukan, saran yang sangat membangun sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
 7. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, selaku dosen Sekretaris Pengganti mau meluangkan waktu nya kepada saya untuk mau menjadi dosen sekretaris pengganti di Mata Kuliah Seminar Proposal.
 8. Kepada Mama & Ayah saya yang dari kecil hingga sampai keperguruan tinggi ini yang banyak memberikan ilmu pendidikan di dalam keluarga, memberikan banyak perhatian & mengkuliahkan/membiayai anaknya hingga sampai keperguruan tinggi. Tanpa Mama & Ayah saya, mungkin saya tidak bisa sampai sekarang ini.
 9. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi, selaku mantan Dosen Penasehat Akademik (PA) yang pernah memberikan dukungan & arahan selama masa studi atau perkuliahan.
 10. Ibu Nafeesa, S.Psi, M.Psi, selaku Dosen Penasehat Akademik (PA) yang pernah memberikan, mengajarkan, & mendidik selama masa studi atau perkuliahan.
 11. Ibu Farida Hanum Srg, S.Psi, M.Psi, selaku Ketua/Kepala Jurusan Psikologi Industri & Organisasi (PIO) yang banyak memberikan informasi & arahan dalam melengkapi persyaratan – persyaratan atau berkas – berkas dari Kartu Puas, Seminar Proposal, hingga Seminar Hasil & Skripsi.
 12. Seluruh staf tata usaha, petugas perpustakaan, & karyawan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Medan, Maret 2018

Penyusun Skripsi

(Fahmi Lutfi)

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I - Pendahuluan	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II – Tinjauan Pustaka	
A.. Tinjauan Pustaka : Pengertian Karyawan	14
1. Pengertian Karyawan	14
B. Tinjauan Pustaka : Pengertian Loyalitas Karyawan.....	14
1. Pengertian Loyalitas Karyawan	14
2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan	17
3. Aspek – Aspek Loyalitas Karyawan.....	18
4. Ciri – Ciri Loyalitas Karyawan	20
C. Tinjauan Pustaka : Kepemimpinan Kharismatik	22
1. Pengertian Kepemimpinan Kharismatik	22
2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Kharismatik	25
3. Teori- Teori Kepemimpinan Kharismatik	27
4. Ciri – Ciri Kepemimpinan Kharismatik	29
D. Pengaruh Antara Kepemimpinan Kharismatik Dengan Loyalitas Karyawan	31
E. Kerangka Konseptual	32
F. Hipotesis	33

BAB III – Metodologi Penelitian

A. Tipe Penelitian	38
B. Identifikasi Variabel Penelitian	38
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	38
D. Subjek Penelitian	40
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Teknik Analisis Data.....	43

BAB IV – Hasil Penelitian & Pembahasan

A. Orientasi Kancan Penelitian.....	49
1. Sejarah AJB BumiPutra 1912 Kantor Wilayah Medan	49
2. Visi & Misi AJB BumiPutra 1912	53
3. Makna & Arti Logo AJB Bumiputra 1912	54
4. Struktur Organisasi AJB BumiPutra 1912 Kantor Wilayah Medan	56
B. Persiapan Penelitian	56
1. Persiapan Administrasi	56
2. Persiapan Alat Ukur	57
3. Uji Coba Alat Ukur	61
C. Pelaksanaan Penelitian.....	67
D. Analisis Data & Hasil Penelitian	68
1. Uji Asumsi	68
2. Hasil Perhitungan Analisis Data Korelasi Product Moment.....	70
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik & Mean Empirik	71
a. Mean Hipotetik	71
b. Mean Empirik	71
c. Kriteria	72
E. Pembahasan	73

BAB V – Simpulan & Saran

A. Kesimpulan	76
B. Saran	77

DAFTAR PUSTAKA	79
-----------------------------	-----------

Daftar Tabel

Tabel 3.III Instrumen Skala Likert	42
Tabel IV. 1 Distribusi Butir Kepemimpinan Kharismatik Sebelum Uji Coba	58
Tabel IV. 2 Distribusi Butir Loyalitas Karyawan Sebelum Uji Coba	59
Tabel IV. 3 Distribusi Butir Kepemimpinan Kharismatik Setelah Uji Coba.....	63
Tabel IV. 4 Distribusi Butir Loyalitas Karyawan Setelah Uji Coba.....	65
Tabel IV. 5 Perhitungan Reliabilitas.....	66
Tabel IV. 6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	69
Tabel IV. 7 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan	70
Tabel IV. 8 Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i> koefisien Determinan (R^2)..	71
Tabel IV. 9 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik & Nilai Rata-rata Empirik.....	73



Daftar Gambar

Gambar 2.II	Kerangka Konsptual	32
Gambar IV	Logo AJB Bumiputra 1912	54
Gambar 2.2	Struktur Organisasi AJB Bumiputra 1912 Kantor Wilayah	56



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan, karyawan adalah tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada pada organisasi atau perusahaan. (Prasetyo, 2015). Karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kesuksesan sebuah organisasi. Tanpa mesin canggih perusahaan dapat terus beroperasi dengan cara manual, akan tetapi tanpa karyawan perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Ini sejalan dengan pendapat Ndraha (2012), sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai atau karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Karyawan merupakan orang yang memberikan jasa baik berupa tenaga atau pun pemikiran yang kreatif bagi perusahaan dan dari jasa tersebut karyawan dapat menerima balasan jasa berupa gaji yang sepadan (Hasibuan, 2013).

Pada saat ini, perusahaan-perusahaan sangat mengutamakan karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Loyalitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena ketika karyawan tersebut memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, maka karyawan tersebut bersedia berkorban dan setia kepada perusahaan. Dengan begitu, tingkat kinerja karyawan akan meningkat dan otomatis membuat produktifitas perusahaan juga

meningkat. Menurut Nitisemito (dalam Malik, 2014), Loyalitas kerja para pegawai terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan semangat kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para pegawai terhadap perusahaan maka perusahaan harus mengusahakan agar para pegawai merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib seperti ini maka kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh para pegawai.

Menurut Robbin dan Coulter (2012) berpendapat bahwa loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan seseorang. Hal ini sejalan dengan yang definisi loyalitas yang diberikan oleh Siswanto (2012) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan penuh tanggung jawab. Definisi ini juga di sampaikan oleh Saydam (2013).

Selaras dengan pendapat yang diberikan oleh Siswanto tersebut, Jusuf (2010) berpendapat bahwa loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat sekitarnya.

Loyalitas kerja akan terjadi jika karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Salah satu survey tentang loyalitas yang dikutip Drizin & Schneider (dalam Damanik, 2016) menunjukkan bahwa pendorong utama untuk Loyalitas adalah *fairness* (kualitas hubungan atasan dengan bawahan), Hal ini termasuk masalah-masalah yang berkaitan dengan: fair dalam penggajian, fair dalam penilaian kinerja, dan fair dalam perumusan dan pengimplementasian kebijakan. Loyalitas karyawan juga dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan. Karyawan harus tahu bahwa atasan mereka memperlakukan mereka sebagai pribadi tidak sekedar “sumber daya” sebelum mereka termotivasi untuk memberi yang terbaik bagi organisasi, Boltax (dalam Damanik, 2016).

Loyalitas karyawan itu ada dalam satu organisasi apabila karyawan percaya bahwa dalam tujuan organisasi, karyawan dapat mencapai tujuan mereka. Karyawan yang melibatkan diri secara penuh dalam bekerja adalah karyawan yang memperhatikan kepentingan-kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Karyawan menjadi lebih peduli terhadap fungsi organisasi yang efektif sehingga lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan, berusaha memelihara perilaku-perilaku yang menguntungkan organisasi dan mengerahkan seluruh kemampuan serta keahlian yang dimilikinya dalam melakukan tugas pekerjaan. Karyawan yang terlibat secara penuh dalam pekerjaannya lebih berkomitmen dalam bekerja karena mereka memandang usaha dan kinerja yang mereka berikan

terhadap organisasi memiliki makna yang positif bagi kesejahteraan organisasi dan kesejahteraan individual mereka sendiri (Diefendorff, *et. al.*, 2012)

Anoraga *dkk* (2013), mengemukakan ada beberapa cara yang di tempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu: Hubungan yang erat antar karyawan, Saling keterbukaan dalam hubungan kerja, Saling pengertian antar pemimpin dan karyawan, Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja, Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan, Rekreasi bersama seluruh anggota.

Dari teori yang dikemukakan diatas, ada item yang membuat peneliti tertarik yaitu memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh melainkan sebagai rekan kerja. Pernyataan ini sangat menarik karena dengan cara pimpinan memperlakukan karyawan sebagai rekan kerja dapat membuat karyawan tersebut menjadi loyal terhadap perusahaan dikarenakan sikap kepemimpinan kharismaniknya. Hal ini juga yang terjadi pada PT. AJB Bumiputra 1912 Kantor Wilayah Kota Medan di bagian penjualan & layanan konvensional, bagian penjualan & layanan Non konvensional (Syariah & UL). Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada manager bagian tersebut pada tanggal 25 April 2018, beliau mengatakan bahwa beberapa karyawan yang sudah berkerja mulai dari tahap menjadi karyawan honorer selama 2 tahun sangat baik, Dihadapkan pada gaji atau bonus kepada karyawan yang rajin atau gigih dalam merekrut calon nasabah untuk di prospek menjadi nasabah di bumiputra, jika seorang karyawan bumiputra mampu merekrut calon nasabah tersebut dengan memprospek nasabahnya masuk atau membeli produk asuransi bumiputra sebesar 1 Milliar Rupiah, maka si karyawan akan mendapatkan bonus sebesar kurang lebih 100 – 200 jutaan. Jika si karyawan

mampu memprospek nasabahnya, lalu si nasabah tersebut tertarik membeli produk asuransi bumiputra sebesar 100 Juta Rupiah maka si karyawan bumiputra tersebut mendapatkan bonus sebesar 10 Juta Rupiah. Jika si karyawan setiap bulannya, mampu memprospek nasabah yang lainnya dengan membeli produk asuransi bumiputra otomatis para manager atau para pimpinan melihat proses karyawan tersebut sangat rajin dan gigih maka si karyawan akan mendapatkan promosi jabatan atau jenjang karirnya meningkat. memilih untuk tetap berkerja dibawah pimpinannya yang memiliki kepemimpinan kharismatik tersebut dan sekarang sudah menjadi karyawan tetap dibagian tersebut. Ia menyatakan bahwa ia sudah menganggap karyawannya itu sebagai rekan kerjanya sendiri bukan sebagai anak buah. Pada bagian produksi tersebut, karyawan yang telah bekerja selama 2 tahun baru bisa diangkat menjadi karyawan tetap.

Survey yang dilakukan oleh Towers Watson mengenai *Global Workforce Study 2012* yang mengikutkan 29 negara termasuk Indonesia dengan total responden sebanyak 32.000 karyawan. Khusus untuk Indonesia, hasilnya ditemukan bahwa sekitar dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki *engagement* yang tinggi terhadap perusahaannya. Bahkan, survei itu juga menyebutkan bahwa sekitar 27% dari karyawan saat ini telah merencanakan untuk pindah dalam dua tahun kedepan. Tidak hanya itu, 42% dari total responden di Indonesia yang sebanyak 1.005 karyawan, menyatakan bahwa mereka harus meninggalkan perusahaannya sekarang untuk meningkatkan karirnya di masa depan. Sedangkan karyawan yang memiliki *engagement* (loyalitas) terhadap perusahaannya dimana dia bekerja saat ini, jumlahnya hanya sekitar 36%.

Pernyataan ini mengarah kepada masih kurang besarnya sikap loyalitas yang diterapkan oleh karyawan diperusahaan.

Hal ini juga didapati pada bagian produksi PT. AJB Bumiputra 1912 Kantor Wilayah Kota Medan. Selain fenomena adanya loyalitas dikarenakan sikap kepemimpinan kharismatik di bagian Kepala Divisi Pemasaran Regonal I, dari hasil wawancara yang dilakukan kepada manajer bagian penjualan & layanan konvensional maupun penjualan & layanan Non konvensional produksi pada tanggal 25 April 2018, ditemukan juga sikap karyawan yang tidak loyal dikarenakan hubungannya dengan atasan. Beliau mengungkapkan bahwa ada karyawannya yang baru kemaren di PHK dikarenakan karyawan tersebut kerjanya males-malesan tidak mencapai target. Beliau juga mengatakan bahwa karyawan tersebut sudah bekerja disini mulai dari menjadi karyawan honorer juga dan pada saat karyawan tersebut dipecat, karyawan tersebut sudah menjadi karyawan tetap. Selain itu, ada juga beberapa karyawannya yang suka sepele mengenai hal keterlambatan dan target produksi dengan alasan “sudah menjadi karyawan tetap kok disini”. Padahal beliau sudah berulang kali mengingatkan/memberikan nasehat karyawan-karyawan tersebut.

Dari fenomena diatas dapat dilihat bahwa selain adanya loyalitas yang ditunjukkan karyawan pada bagian produksi di PT. AJB Bumiputra Wilayah Kota Medan, ada juga sikap tidak loyal yang ditunjukkan yang dikarenakan adanya indikasi hubungan dengan atasan/pimpinannya kurang baik.

Menurut Yusuf (2010) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah faktor rasional yang meliputi gaji, bonus, jenjang karir, fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada

karyawan. Faktor emosional yang meliputi pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang memiliki kepemimpinan kharismatik, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan – penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja. Faktor kepribadian yang meliputi sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan. Dari faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut, peneliti memilih Kepemimpinan Kharismatik sebagai variabel yang ingin diteliti.

Secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan kharismatik dibagi empat aspek, yaitu teori sifat (trait theory), teori perilaku (behavior theory), teori kepemimpinan situasional (situational theory), teori ekologis atau sintesis.

Teori sifat, bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi juga dapat dicapai melalui pendidikan & pengalaman.

Para penganut teori sifat ini berusaha menggeneralisasi sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, seperti fisik, mental, & kepribadian. Dengan asumsi pemikiran, bahwa keberhasilan seseorang sebagai pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu yang dimiliki dalam diri pemimpin tersebut, baik berhubungan dengan fisik, mental, psikologis, personalitas, & intelektualitas.

Teori perilaku ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, & dalam interaksi tersebut

pengikutlah yang menganalisis & mempersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya.

Teori perilaku menghasilkan dua orientasi, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas atau yang mengutamakan penyelesaian tugas & perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang atau yang mengutamakan penciptaan hubungan-hubungan manusiawi.

Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi & kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi & kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

Teori situasi kontingensi berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam segala situasi. Menurut model ini, pemimpin yang efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, & kepuasan pengikutnya.

Muncul sebagai reaksi dari ketiga teori tersebut terlebih dahulu, menyatakan bahwa seorang akan sukses menjadi pemimpin, bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, & bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman & usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan/ekologisnya.

Menurut Stephen Robbins (2014) mendefinisikan kepemimpinan kharismatik sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai serangkaian tujuan.

Menurut Robert N.L & Christopher F.A (2014), kepemimpinan kharismatik adalah proses mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah, tetapi juga timbal balik atau dua arah. Pengikut yang baik

juga dapat memunculkan kepemimpinan dengan mengikuti kepemimpinan yang ada & pada tingkat tertentu memberikan umpan balik kepada pemimpin. Pengaruhnya adalah bagaimana proses pemimpin mengkomunikasikan gagasan, memperoleh penerimaan atas gagasan, & memotivasi pengikut untuk mendukung serta melaksanakan gagasan tersebut melalui “perubahan”.

Menurut Peter G. Northouse (2014) kepemimpinan kharismatik adalah proses seorang individu mempengaruhi sekelompok individu, guna mencapai tujuan bersama.

Menurut Stogdill (2014) mengatakan bahwa kepemimpinan kharismatik memiliki beberapa unsur yang sama, yaitu upaya mempengaruhi & kekuasaan.

Menurut Suradinata (2014) kepemimpinan kharismatik adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Richard L.D (2017), kepemimpinan kharismatik adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.

Menurut G. R. Terry (2017), kepemimpinan kharismatik adalah aktivitas yang mempengaruhi orang lain untuk berusaha dengan sukarela untuk mencapai tujuan bersama & merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, & mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Siagian (2015), mengatakan kepemimpinan kharismatik adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak

pimpinan, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi oleh bawahannya.

Menurut Anoraga (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan kharismatik adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung, dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, & senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Menurut George R. Terry (2017), faktor – faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan kharismatik yaitu: faktor kemampuan personal, faktor jabatan, faktor situasi & kondisi. menyatakan bahwa Semakin tinggi kualitas hubungan atasan dengan bawahan dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin lebih jauh meneliti, seberapa jauh “Hubungan Kepemimpinan Kharismatik dengan Loyalitas Karyawan di Kantor Wilayah Bumiputra Kota Medan”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Loyalitas karyawan yang menurun ada karyawannya yang baru kemaren di PHK dikarenakan karyawan tersebut kerja nya males-malesan tidak mencapai target..
2. sikap tidak loyal yang ditunjukkan yang dikarenakan adanya indikasi hubungan dengan atasan/pimpinan nya kurang baik..

3. Faktor yang memunculkan loyalitas karyawan yaitu faktor rasional yang meliputi gaji, bonus, jenjang karir, fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Faktor emosional yang meliputi pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang memiliki kepemimpinan kharismatik, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan – penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja. Faktor kepribadian yang meliputi sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

Sebagai seorang karyawan, karyawan harus mampu menunjukkan keseriusan dalam pekerjaan mereka untuk perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Begitu juga kepemimpinan, pemimpin sudah seharusnya membimbing, memberikan saran, nasehat, sugesti dan mengayomi setiap karyawan-karyawannya dan berlaku adil pada mereka.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, penelitian ini membatasi masalahnya pada karyawan bagian penjualan & layanan konvensional, bagian penjualan & layanan Non konvensional (Syariah & UL) produksi PT. AJB Bumiputra Wilayah Kota Medan yang berjumlah 60 orang, kualitas hubungan atasan dengan bawahan kepemimpinan kharismatik dan loyalitas karyawannya

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, & batasan masalah yang sudah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang peneliti atau penulis ajukan dalam penelitian ini adalah :

Adakah Hubungan Antara kepemimpinan Kharismatik dengan Loyalitas karyawan di Kantor Wilayah Bumiputra Kota Medan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini Untuk Mengetahui Hubungan Antara Kepemimpinan Kharismatik dengan Loyalitas Karyawan di Kantor Wilayah Bumiputra Kota Medan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1. Manfaat penelitian secara teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu Psikologi, khususnya di bidang Psikologi Industri & Organisasi, terutama mengenai Hubungan Antara Kepemimpinan Kharismatik Dengan Loyalitas Karyawan Di Kantor Wilayah Bumiputra Kota Medan.

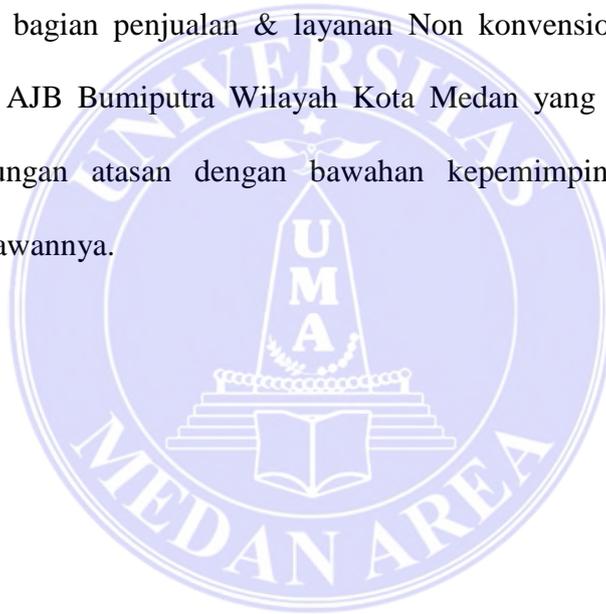
2. Manfaat penelitian secara praktis

- a. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam mengendalikan jalannya roda organisasi dengan melihat kepemimpinan kharismatik pada pemimpin dan pemimpin

memiliki hubungan interaksi yang baik dengan karyawannya sehingga terciptanya loyalitas karyawan pada karyawan.

- b. Bagi peneliti selanjutnya, agar penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan informasi bagi penelitian sejenis.

Dari kesimpulan di atas, maka peneliti menarik kesimpulan Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, penelitian ini membatasi masalahnya pada karyawan bagian penjualan & layanan konvensional, bagian penjualan & layanan Non konvensional (Syariah & UL) produksi PT. AJB Bumiputra Wilayah Kota Medan yang berjumlah 60 orang, kualitas hubungan atasan dengan bawahan kepemimpinan kharismatik dan loyalitas karyawannya.







BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Ndraha (2012), sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai atau karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Pada dasarnya karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan, karyawan adalah tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada pada organisasi atau perusahaan (Prasetyo, 2015).

B. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Jusuf (2010) Jika terdapat sebuah pertanyaan “Hal apa yang tidak dapat dibeli dengan uang?”, mungkin beberapa orang akan menyebutkan cinta, kebahagiaan, atau waktu sebagai jawabannya. Ketiga hal tersebut memang tidak dapat dibeli dengan uang, namun ada satu hal lagi yang terkadang luput dari perhatian orang banyak, yakni loyalitas.

Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan.

Sebelum kita berbicara lebih jauh mengenai loyalitas, terlebih dahulu kita harus tahu apa pengertian loyalitas. Loyalitas memiliki kata dasar loyal yang berasal dari bahasa Prancis kuno *loial*. Menurut Oxford Dictionary, pengertian loyalitas adalah *the quality of being loyal* dimana loyal didefinisikan sebagai *giving or showing firm and constant support or allegiance to a person or institution*. Jika diartikan secara bebas, pengertian loyalitas menurut Oxford Dictionary adalah mutu dari sikap setia (loyal), sedangkan loyal didefinisikan sebagai tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada seseorang atau institusi. Sementara itu, Kamus Besar Bahasa Indonesia menerangkan pengertian loyalitas sebagai kepatuhan atau kesetiaan.

Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan mereka. Pengertian loyalitas karyawan sebenarnya tidak jauh berbeda dengan pengertian loyalitas secara umum. Dalam pengertian loyalitas karyawan, kesetiaan menjadi poin utama yang dapat diberikan karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Sayangnya, pengertian loyalitas karyawan kadang masih disalah artikan oleh beberapa orang, baik oleh pihak karyawan, manajemen, maupun oleh pimpinan perusahaan.

Orang-orang seringkali menyangkut pautkan pengertian loyalitas dengan seberapa lama dan banyaknya waktu serta tenaga yang dicurahkan oleh seorang karyawan untuk bekerja tanpa mengharapkan imbalan apapun dari perusahaan. Padahal kenyataannya, banyak karyawan yang bertahan di suatu perusahaan hanya karena gaji atau bonus yang diterimanya. Pengertian loyalitas identik dengan kesetiaan yang semestinya dilakukan dalam berbagai kondisi tanpa syarat dan tanpa mengharapkan adanya balasan. Loyalitas merupakan kondisi psikologis

yang mengikat karyawan dan perusahaannya, karenanya pengertian loyalitas karyawan bukan hanya sekadar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada di dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan tersebut.

Saat ini pengertian loyalitas karyawan bukan lagi sekadar merujuk pada kemampuan karyawan menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya yang sesuai dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan tersebut.

Robbin dan Coulter (2012) berpendapat bahwa loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan seseorang. Hal ini sejalan dengan yang definisi loyalitas yang diberikan oleh Siswanto (2012) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan penuh tanggung jawab. Definisi ini juga di sampaikan oleh Saydam (2013).

Selaras dengan pendapat yang diberikan oleh Siswanto tersebut, Jusuf (2010) berpendapat bahwa loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat sekitarnya.

Berdasarkan pandangan di atas, maka penulis atau peneliti dapat menyimpulkan bahwa Loyalitas Karyawan menurut Jusuf (2010) berpendapat bahwa loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat sekitarnya. Dan Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya, karenanya pengertian loyalitas karyawan bukan hanya sekadar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada di dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan tersebut.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Jusuf (2010) faktor - faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut ;

1. Faktor Rasional: Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas - fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
2. Faktor Emosional: Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan - penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
3. Faktor Kepribadian: Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

3. Aspek – Aspek Loyalitas Karyawan

Untuk mengetahui apakah seorang karyawan loyal terhadap perusahaan. Terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengukur loyalitas karyawan tersebut. Menurut Jusuf (2010) Aspek-aspek loyalitas kerja karyawan yang terdapat pada seorang karyawan antara lain:

1. Taat pada peraturan

Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Sesuai dengan pengertian loyalitas, ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut.

2. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi

Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya. Karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.

3. Kemauan untuk bekerja sama

Karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, tidak segan untuk bekerja sama dengan karyawan lain. Bekerja sama dengan orang lain dalam suatu kelompok memungkinkan seorang

karyawan mampu mewujudkan impian perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh seorang karyawan secara individual.

4. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap karyawan lain dan juga terhadap atasannya. Sesuai dengan pengertian loyalitas, hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari, baik yang menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Sebagai manusia, karyawan pasti akan mengalami masa-masa jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya setiap hari. Seorang karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas akan mampu menghadapi permasalahan ini dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan apabila seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

4. Ciri – Ciri Loyalitas Karyawan

Penjabaran sikap setia kepada perusahaan menurut Poerwopoespito (2018) antara lain adalah :

a. Kejujuran

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks sikap setia kepada perusahaan, ketidakjujuran di perusahaan akan merugikan banyak orang, bukan hanya perusahaan, tetapi pemilik, direksi, karyawan, keluarga karyawan, masyarakat, supplier, dan yang lainnya pada akhirnya negarapun dirugikan.

b. Mempunyai rasa memiliki perusahaan

Memberi pengertian agar karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan adalah dengan memahami bahwa perusahaan adalah tubuh imajiner, dimana seluruh pribadi yang terlibat di dalamnya merupakan anggota - anggotanya.

c. Mengerti kesulitan perusahaan

Memahami bahwa yang terbaik untuk perusahaan pada hakikatnya terbaik untuk karyawan. Dan yang terbaik untuk karyawan belum tentu terbaik untuk perusahaan. Tindakan yang bijak yang dilakukan oleh karyawan dalam memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah dengan saling bahu-membahu untuk membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkannya dan segera pindah ke perusahaan yang lain.

d. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan

Hal ini sepertinya sulit dilakukan sebab mengerjakan dalam job description saja sulit apalagi mengerjakan yang lainnya. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan merupakan konsep yang hebat dan dalam jangka panjang memberikan keuntungan yang besar pada individu karyawan itu sendiri. Perusahaan bisa saja bangkrut tetapi manusia yang berkualitas dan kompetitif tidak mungkin bangkrut.

e. Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan

Suasana yang tidak kondusif sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang berakibat terhadap produktifitas. Yang paling menentukan sarana dalam perusahaan adalah pimpinannya. Semakin tinggi jabatan pemimpin tersebut semakin berpengaruh dalam menciptakan suasana di perusahaan karena merekalah yang mempunyai kekuasaan dan wewenang yang lebih.

f. Menyimpan rahasia perusahaan

Rahasia perusahaan adalah segala data atau informasi dari perusahaan yang dapat digunakan oleh pihak lain, terutama kompetitor untuk perusahaan.

g. Menjaga dan meninggikan citra perusahaan

Kewajiban setiap karyawan menjaga citra positif perusahaan. Logikanya jika citra perusahaan positif maka citra setiap pribadi karyawan yang ada di dalamnya juga ikut terlihat positif.

h. Hemat

Hemat berarti mengeluarkan uang atau potensi tepat sesuai dengan kebutuhan.

i. Tidak apriori terhadap perubahan

Perubahan pada hakikatnya adalah sebuah hukum alam. Perubahan tidak dapat dilawan dan tidak ada pilihan lain kecuali tetap ikut dalam perubahan. Karena melawan perubahan dengan selalu membuat tolakukur pada kejayaan dan keberhasilan masa lampau sama dengan melawan hukum alam.

B. kepemimpinan Kharismatik

1. Pengertian Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan Kharismatik adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, agar bekerja sama sesuai dengan rencana, demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kepemimpinan memegang peranan penting dalam manajemen, bahkan kepemimpinan adalah inti dari manajemen.

Kepemimpinan Kharismatik adalah entitas yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi untuk bersaing secara baik.

Stephen Robbins (2014) mendefinisikan kepemimpinan kharismatik sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai serangkaian tujuan.

Menurut Robert N.L & Christopher F.A (2014), kepemimpinan kharismatik adalah proses mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah, tetapi juga timbal balik atau dua arah. Pengikut yang baik juga dapat memunculkan kepemimpinan dengan mengikuti kepemimpinan yang ada & pada tingkat tertentu memberikan umpan balik kepada pemimpin. Pengaruhnya adalah bagaimana proses pemimpin mengkomunikasikan gagasan, memperoleh penerimaan atas gagasan, & memotivasi pengikut untuk mendukung serta melaksanakan gagasan tersebut melalui “perubahan”.

Menurut Peter G. Northouse (2014) kepemimpinan kharismatik adalah proses seorang individu mempengaruhi sekelompok individu, guna mencapai tujuan bersama.

Menurut Stogdill (2014) mengatakan bahwa kepemimpinan kharismatik memiliki beberapa unsur yang sama, yaitu upaya mempengaruhi & kekuasaan.

Menurut suradinata (2014) kepemimpinan kharismatik adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Richard L.D (2017), kepemimpinan kharismatik adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.

Menurut G. R. Terry (2017), kepemimpinan kharismatik adalah aktivitas yang mempengaruhi orang lain untuk berusaha dengan sukarela untuk mencapai tujuan bersama & merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, & mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Siagian (2015), mengatakan kepemimpinan kharismatik adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi oleh bawahannya.

Menurut Anoraga (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan kharismatik adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung, dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, & senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Berdasarkan pandangan di atas, maka penulis atau peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan kharismatik Menurut Robert N.L & Christopher F.A (2014), kepemimpinan kharismatik adalah proses mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah, tetapi juga timbal balik atau dua arah. Pengikut yang baik juga dapat memunculkan kepemimpinan dengan mengikuti kepemimpinan yang ada & pada tingkat tertentu memberikan umpan balik kepada pemimpin. Pengaruhnya adalah bagaimana proses pemimpin mengkomunikasikan gagasan, memperoleh penerimaan atas gagasan, &

memotivasi pengikut untuk mendukung serta melaksanakan gagasan tersebut melalui “perubahan”. Dan merupakan rangkaian kemampuan & sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana meyakinkan orang – orang yang dipimpinnya, agar melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya dengan sukarela/rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Kharismatik

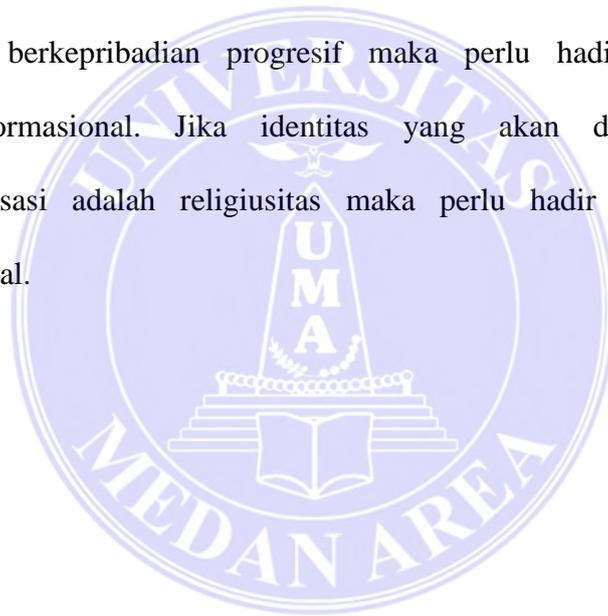
Faktor – faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan kharismatik tersebut, diantaranya adalah :

1. *faktor kemampuan personal.* Kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia & faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, maka ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, maka ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa & standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya maka ia akan menjadi pemimpin dengan kemampuan standar pula. Dengan demikian antara potensi bawaan & perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal yang tidak bisa terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin.

2. *faktor jabatan.* Struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan

kepemimpinan yang sama, tetapi satu mempunyai jabatan & yang satu nya lagi tidak mempunyai jabatan maka akan kalah pengaruh. Sama – sama mempunyai kemampuan kepemimpinan tetapi yang satu tidak memiliki jabatan maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

3. faktor situasi & kondisi. Situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu & kacau balau akan lebih efektif jika hadir tipe pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasinya yang tidak berkepribadian progresif maka perlu hadir tipe pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan/ditampilkan organisasi adalah religiusitas maka perlu hadir tipe kepemimpinan spiritual.



3. Teori – Teori Kepemimpinan Kharismatik

Secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan kharismatik dibagi empat aspek, yaitu teori sifat (trait theory), teori perilaku (behavior theory), teori kepemimpinan situasional (situational theory), teori ekologis atau sintesis.

a. Teori Sifat

Teori sifat, bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi juga dapat dicapai melalui pendidikan & pengalaman.

Para penganut teori sifat ini berusaha mengeneralisasi sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, seperti fisik, mental, & kepribadian. Dengan asumsi pemikiran, bahwa keberhasilan seseorang sebagai pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu yang dimiliki dalam diri pemimpin tersebut, baik berhubungan dengan fisik, mental, psikologis, personalitas, & intelektualitas. Beberapa sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang sukses antara lain:

- a. Takwa
- b. Sehat
- c. Cakap
- d. Jujur
- e. Tegas
- f. Setia
- g. Cerdik

- h. Berani
- i. Disiplin
- j. Manusiawi
- k. Berkemauan keras
- l. Berinovasi
- m. Berwawasan luas
- n. Komunikatif, daya nalar tajam, daya tanggap peka
- o. Kreatif
- p. Tanggung jawab, & sifat positif lainnya.

b. Teori Perilaku

Teori perilaku ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, & dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis & mempersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya.

Teori perilaku menghasilkan dua orientasi, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas atau yang mengutamakan penyelesaian tugas & perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang atau yang mengutamakan penciptaan hubungan-hubungan manusiawi.

c. Teori Situasi

Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi & kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi & kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

Teori situasi kontingensi berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam segala situasi. Menurut model ini, pemimpin yang efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, & kepuasan pengikutnya.

d. Teori Ekologis atau Sintetis

Muncul sebagai reaksi dari ketiga teori tersebut terlebih dahulu, menyatakan bahwa seorang akan sukses menjadi pemimpin, bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, & bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman & usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan/ekologisnya.

4. Ciri – Ciri Kepemimpinan Kharismatik

Adapun ciri – ciri kepemimpinan Kharismatik yang dikemukakan oleh George R. Terry (2017) yaitu delapan ciri – ciri kepemimpinan Kharismatik:

- 1. *Energi*.** Mempunyai kekuatan mental & fisik.
- 2. *Stabilitas emosi*.** Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah & percaya pada diri sendiri harus cukup besar.
- 3. *Human relationship*.** Mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.

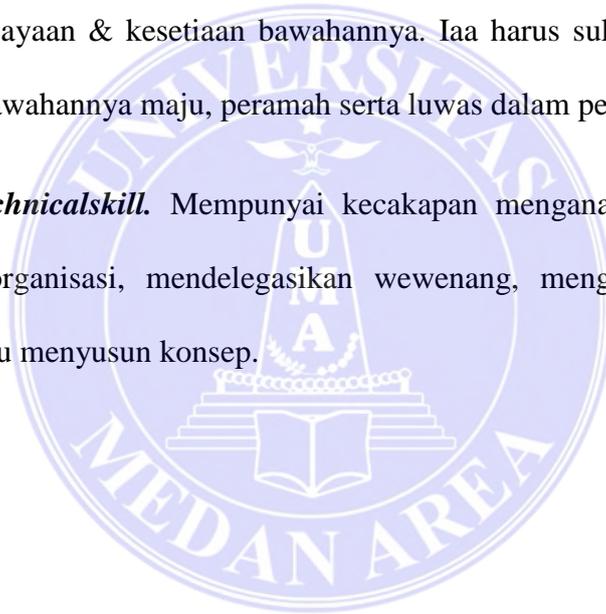
4. *Personal Motivation.* Keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, & dapat memotivasi diri sendiri dengan cara memotivasi atau Autosugesti.

5. *Communication skill.* Mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi.

6. *Teaching skill.* Mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan, & mengembangkan bawahannya.

7. *Social skill.* Mempunyai keahlian di bidang sosial, supaya terjamin kepercayaan & kesetiaan bawahannya. Iaa harus suka menolong, senang jika bawahannya maju, peramah serta luwas dalam pergaulan.

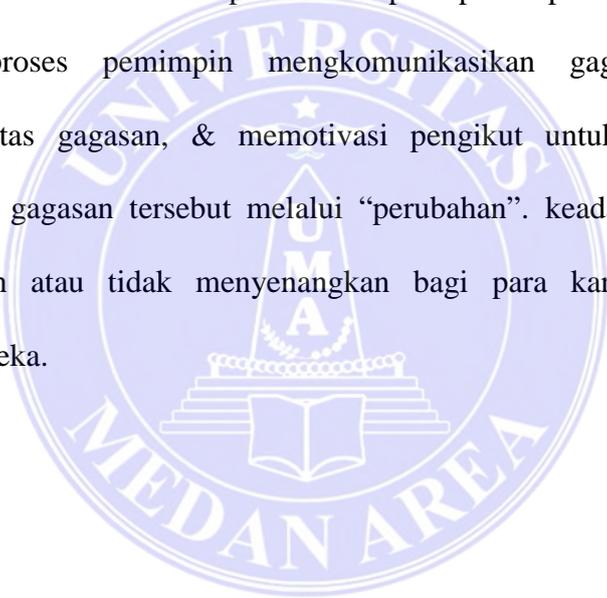
8. *Technicalskill.* Mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan & mampu menyusun konsep.



C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Antara Kepemimpinan Kharismatik Dengan Loyalitas Karyawan

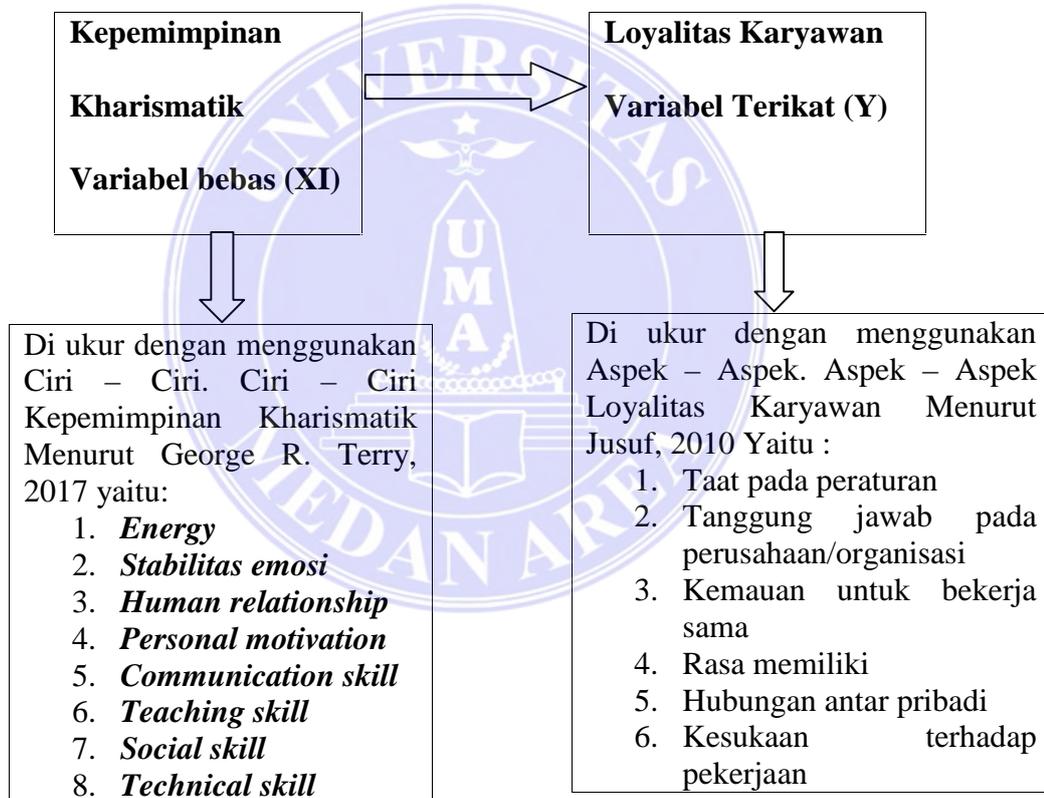
Menurut Robert N.L & Christopher F.A, kepemimpinan kharismatik adalah proses mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah, tetapi juga timbal balik atau dua arah. Pengikut yang baik juga dapat memunculkan kepemimpinan dengan mengikuti kepemimpinan yang ada & pada tingkat tertentu memberikan umpan balik kepada pemimpin. Pengaruh nya adalah bagaimana proses pemimpin mengkomunikasikan gagasan, memperoleh penerimaan atas gagasan, & memotivasi pengikut untuk mendukung serta melaksanakan gagasan tersebut melalui “perubahan”. keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.



D. Kerangka Konseptual

Agar lebih memahami & terarahnya kelanjutan penulisan skripsi ini serta perlu dirumuskan kerangka konseptual. Dapat dituliskan bahwa dengan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya. Berikut skema kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar 2.II berikut ini:

Gambar 2.II



E. Hipotesis

(Menurut Sugiyono, 2012) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan perumusan masalah yang telah peneliti atau penulis kemukakan diatas, maka peneliti atau penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada Hubungan Antara kepemimpinan kharismatik dengan loyalitas karyawan dengan asumsi, semakin tinggi kepemimpinan kharismatik maka semakin tinggi juga loyalitas karyawan. Sebaliknya semakin rendah kepemimpinan kharismatik maka semakin rendah juga loyalitas karyawan.

Berdasarkan pandangan di atas, maka saya sebagai penulis atau peneliti dapat menyimpulkan bahwa menurut Robbin dan Coulter (2012) berpendapat bahwa loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan seseorang. Hal ini sejalan dengan yang definisi loyalitas yang diberikan oleh Siswanto (2012) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan penuh tanggung jawab. Definisi ini juga di sampaikan oleh Saydam (2013).

Selaras dengan pendapat yang diberikan oleh Siswanto tersebut, Jusuf (2010) berpendapat bahwa loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat sekitarnya.

Menurut Jusuf (2010) faktor - faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut ;

1. Faktor Rasional
2. Faktor Emosional
3. Faktor Kepribadian

Menurut Jusuf (2010) Aspek-aspek loyalitas kerja karyawan yang terdapat pada seorang karyawan antara lain:

1. Taat pada peraturan
2. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi
3. Kemauan untuk bekerja sama
4. Rasa memiliki
5. Hubungan antar pribadi
6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Penjabaran sikap setia kepada perusahaan menurut Poerwopoespito (2018) ciri-ciri loyalitas karyawan antara lain adalah :

- a. Kejujuran
- b. Mempunyai rasa memiliki perusahaan
- c. Mengerti kesulitan perusahaan
- d. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan

- e. Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan
- f. Menyimpan rahasia perusahaan
- g. Menjaga & meninggikan citra perusahaan
- h. Hemat
- i. Tidak apriori terhadap perusahaan

Menurut Stephen Robbins (2014) mendefinisikan kepemimpinan kharismatik sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai serangkaian tujuan.

Menurut Robert N.L & Christopher F.A (2014), kepemimpinan kharismatik adalah proses mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah, tetapi juga timbal balik atau dua arah. Pengikut yang baik juga dapat memunculkan kepemimpinan dengan mengikuti kepemimpinan yang ada & pada tingkat tertentu memberikan umpan balik kepada pemimpin. Pengaruhnya adalah bagaimana proses pemimpin mengkomunikasikan gagasan, memperoleh penerimaan atas gagasan, & memotivasi pengikut untuk mendukung serta melaksanakan gagasan tersebut melalui “perubahan”.

Menurut Stogdill (2014) mengatakan bahwa kepemimpinan kharismatik memiliki beberapa unsur yang sama, yaitu upaya mempengaruhi & kekuasaan.

Menurut G. R. Terry (2017), kepemimpinan kharismatik adalah aktivitas yang mempengaruhi orang lain untuk berusaha dengan sukarela untuk mencapai tujuan bersama & merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, & mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Faktor – faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan kharismatik tersebut, diantaranya adalah :

1. Faktor kemampuan personal
2. Faktor jabatan
3. Faktor situasi & kondisi

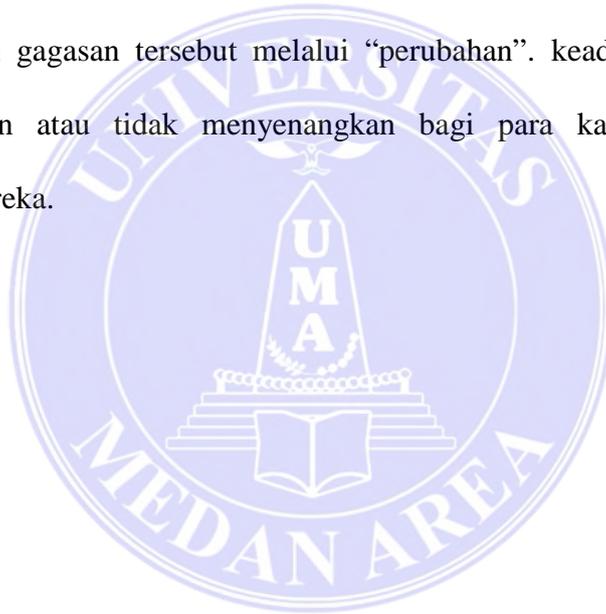
Secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan kharismatik dibagi empat aspek, yaitu teori sifat (trait theory), teori perilaku (behavior theory), teori kepemimpinan situasional (situational theory), teori ekologis atau sintesis.

Adapun ciri – ciri kepemimpinan Kharismatik yang dikemukakan oleh George R. Terry (2017) yaitu delapan ciri – ciri kepemimpinan Kharismatik:

1. ***Energi***
2. ***Stabilitas emosi***
3. ***Human relationship***
4. ***Personal motivation***
5. ***Communication skill***
6. ***Teaching skill***
7. ***Social skill***
8. ***Technical skill***

Hubungan Antara Kepemimpinan Kharismatik Dengan Loyalitas Karyawan

Menurut Robert N.L & Christopher F.A, kepemimpinan kharismatik adalah proses mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah, tetapi juga timbal balik atau dua arah. Pengikut yang baik juga dapat memunculkan kepemimpinan dengan mengikuti kepemimpinan yang ada & pada tingkat tertentu memberikan umpan balik kepada pemimpin. Pengaruh nya adalah bagaimana proses pemimpin mengkomunikasikan gagasan, memperoleh penerimaan atas gagasan, & memotivasi pengikut untuk mendukung serta melaksanakan gagasan tersebut melalui “perubahan”. keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian ini menurut (Sugiyono, 2012), penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat & seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan tersebut.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Variabel – Variabel Yang Digunakan Adalah:

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

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu Independent Variabel (IV/Variabel Bebas) & Dependent Variabel (DV/Variabel Terikat).

1. Kepemimpinan kharismatik

Kepemimpinan kharismatik adalah proses mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah, tetapi juga timbal balik atau dua arah.

Pengikut yang baik juga dapat memunculkan kepemimpinan dengan mengikuti kepemimpinan yang ada & pada tingkat tertentu memberikan umpan balik kepada pemimpin. Pengaruh nya adalah bagaimana proses pemimpin mengkomunikasikan gagasan, memperoleh penerimaan atas gagasan, & memotivasi pengikut untuk mendukung serta melaksanakan gagasan tersebut melalui “perubahan”. Dan merupakan rangkaian kemampuan & sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana meyakinkan orang – orang yang dipimpinnya, agar melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya dengan sukarela/rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Kepemimpinan Kharismatik diukur dengan menggunakan Ciri-Ciri yang terdiri dari: ***Energy, Stabilitas Emosi, Human Relationship, Personal Motivation, Communication Skill, Teaching Skill, Social Skill, Technical Skill.***

2. Loyalitas Karyawan

Berdasarkan pandangan di atas, maka penulis atau peneliti dapat menyimpulkan bahwa Loyalitas Karyawan adalah loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat sekitarnya. Dan Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya, karenanya pengertian loyalitas karyawan bukan hanya sekadar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada di dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan

tersebut. Loyalitas Karyawan di ukur dengan menggunakan Aspek-aspek yang terdiri dari: *Taat pada peraturan, Tanggung jawab pada perusahaan/Organisasi, Kemauan untuk bekerja sama, Rasa memiliki, Hubungan antar pribadi, Kesukaan terhadap pekerjaan.*

D. Subjek Penelitian

Populasi penelitian

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari & kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat diatas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah BumiPutra Kota Medan yang berjumlah 90 orang.

Sampel penelitian

Menurut Sugiyono (2012) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah & karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar & penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, & waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil pada populasi itu.

Dari jumlah populasi yang ada maka peneliti menggunakan metode *Simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata

yang ada dalam populasi itu. Dan peneliti mengambil anggota sampel sebanyak 60 orang. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogeny.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), & observasi (pengamatan). Namun keterbatasan dana, tenaga, & waktu, maka penulis atau peneliti hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono (2012) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrumen penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya. Menurut Sugiyono, (2012) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, & persepsi seseorang atau sekelompok orang dalam fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Berikut tabel instrumen skala likert:

Tabel 3.III

Tabel instrumen skala likert

NO.	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu – ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Prof. Dr. Sugiyono (2012)



F. Teknik Analisis Data

1. Uji validitas & Reliabilitas

Uji validitas & reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Menurut Sugiyono (2012) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun tempat untuk menguji validitas & reliabilitas tersebut adalah seluruh sampel Di Kantor Wilayah BumiPutra Kota Medan. Uji validitas & reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS statistic *25,0 for windows*. SPSS merupakan salah satu dari beberapa aplikasi komputer untuk menganalisis data statistic.

a. Uji validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan metode produk momen pearson (Bivariate Pearson), Sugiyono (2012) mengatakan metode Bivariate Pearson adalah analisis yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari skor keseluruhan item. Item-item pertanyaan

yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) : instrumen valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) : instrumen tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan & tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha *Cronbach's* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliabel

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Sugiyono (2012) mengatakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Dengan alat bantu *SPSS statistic 25,0 for windows*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

a. Melihat tabel ANOVA

Melihat berapa F hitung, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% (taraf signifikan 5%), df_1 & df_2 , maka akan diperoleh nilai F tabel. H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ & H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

3. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Sugiyono (2012) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Dengan alat bantu *SPSS Statistic 25,0 for windows*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

a. Melihat tabel one-sample test

Melihat Nilai t dengan nilai sig (2-tailed) untuk mengetahui nilai t hitung.

4. Uji koefisiensi Determinasi (R^2)

Sugiyono (2012) mengatakan koefisiensi determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol & satu. Nilai koefisiensi determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dengan alat bantu SPSS statistic 25,0 for windows, kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

a. Melihat tabel model *summary*

Melihat nilai R.square (koefisien determinasi). Jika R^2 mendekati 1 atau 0,5 maka variabel-variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Bilai nilai R^2 jauh dari 1 atau 0,5 maka variabel-variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.

Berdasarkan pandangan di atas, maka saya sebagai peneliti atau penulis menyimpulkan Variabel – Variabel Yang Digunakan Adalah:

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

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu Independent Variabel (IV/Variabel Bebas) & Dependent Variabel (DV/Variabel Terikat).

1. Kepemimpinan kharismatik

Kepemimpinan kharismatik adalah proses mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah, tetapi juga timbal balik atau dua arah. Pengikut yang baik juga dapat memunculkan kepemimpinan dengan mengikuti kepemimpinan yang ada & pada tingkat tertentu memberikan umpan balik kepada pemimpin. Pengaruhnya adalah bagaimana proses pemimpin mengkomunikasikan gagasan, memperoleh penerimaan atas gagasan, & memotivasi pengikut untuk mendukung serta melaksanakan gagasan tersebut melalui “perubahan”. Dan merupakan rangkaian kemampuan & sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana meyakinkan orang – orang yang dipimpinnya, agar melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya dengan sukarela/rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Kepemimpinan Kharismatik diukur dengan menggunakan Ciri-Ciri yang terdiri dari: *Energy, Stabilitas Emosi, Human*

Relationship, Personal Motivation, Communication Skill, Teaching Skill, Social Skill, Technical Skill.

2. Loyalitas Karyawan

Berdasarkan pandangan di atas, maka penulis atau peneliti dapat menyimpulkan bahwa Loyalitas Karyawan adalah loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat sekitarnya. Dan Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya, karenanya pengertian loyalitas karyawan bukan hanya sekadar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada di dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan tersebut. Loyalitas Karyawan diukur dengan menggunakan Aspek-aspek yang terdiri dari: *Taat pada peraturan, Tanggung jawab pada perusahaan/Organisasi, Kemauan untuk bekerja sama, Rasa memiliki, Hubungan antar pribadi, Kesukaan terhadap pekerjaan.*

Berdasarkan pendapat di atas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah BumiPutra Kota Medan yang berjumlah 90 orang. Dari jumlah populasi yang ada maka peneliti menggunakan metode *Simple random sampling*. Dan peneliti mengambil anggota sampel sebanyak 60 orang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. Widiyanti, N. (2015) Prof. DR. H. Edy Sutrisno, M.Si, Manajemen Sumber Daya Manusia: Kencana Prenada Media Group
- Anoraga, P, Widiyanti, N. (2013). *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: rineka cipta.
- Boltax, Drizin & Schneider (dalam Damanik,H, 2016). *Hubungan Persepsi Beban Kerja dan Iklim Organisasi Dengan Loyalitas Member Mulit Level Marketing PT. Immunotec Profarmasia Regional 01 Medan*. Tesis. Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area, Medan
- Christopher F.A, & Robert N.L (2014) Drs. Beni Ahmad Saebani, M.Si., li Sumantri, M. Ag *kepemimpinan*: CV Pustaka Setia.
- Coulter & Robbin (2012) [on-line]. Vol. tanggal akses. Sumber informasi. (2013, R.Nandania). Diakses pada tanggal 01 april 2018 dari ethese uin-malang.ac.id/1765/5/09410144_Bab_2.pdf (Ciri-ciri Loyalitas karyawan).
- Daft, Richard L (2017) Irham Fahmi, S. E., M.Si. *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*, (rev.ed), Dimas Handi, S.S., Bandung: Alfabeta, cv.
- Damanik,H. (2016). *Hubungan Persepsi Beban Kerja dan Iklim Organisasi Dengan Loyalitas Member Mulit Level Marketing PT. Immunotec Profarmasia Regional 01 Medan*. Tesis. Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area, Medan
- Diefendorff, J.M., dkk, (2012). "Examining The Roles of Job Involvement and Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behavior and Job Performance." *Journal of Organizational Behavior*. **23**, 93-108.
- Dr. Kartini Kartono – Ed. 1,-17, - Jakarta (2017). *Pemimpin & kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu? PT RajaGrafindo Persada, Jakarta*.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- <https://mufidmuarib17.wordpress.com> (pengertian kepemimpinan kharismatik).
- Jusuf (2010) [on-line]. Vol. tanggal akses. Sumber informasi. (2015, 23 November). Diakses pada tanggal 01 april 2018 dari Ciputraceo.net/.../pengertian-loyalitas-dan-serba-serbi-pengertian-loyalitas-karyawan. (Pengertian Loyalitas Karyawan).
- Kaswan, M.M. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*: Alfabeta, cv.

- Kaswan, M.M. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*: Alfabeta, cv.
- Malik, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *eJournal Psikologi*, Vol. 2, No. 1, 2014:65-75.
- Marshall Sashkin & Molly G.Sashkin (2011). *Prinsip-Prinsip kepemimpinan*: Erlangga.
- Ndraha, Taliziduhu, (2012). *Pengantar Teori Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Northouse Peter G (2014) Drs. Beni Ahmad Saebani, M.Si., Ii Sumantri, M. Ag *kepemimpinan*: CV Pustaka Setia.
- [on-line], vol. tanggal akses. Sumber informasi. (2015, 01 juni). Diakses pada tanggal 01 juni 2015 dari <https://dayensobarna.wordpress.com> & www.acamedia.edu/7119898/faktor-kepemimpinan.
- Poerwopoespito (2018) [on-line]. Vol. tanggal akses. Sumber informasi. (2013, R.Nandania). Diakses pada tanggal 01 april 2018 dari ethese
- Prasetyo, Teguh. (2015). Pengaruh insentif pada prestasi kerja (studi pada karyawan penjualan dealer sepeda motor merek Honda PT. Mitra Pinasthika mustika Motor Pekanbaru). *Jurnal fisip*. Vol.2.No.2
- Robbins, S (2014) Drs. Beni Ahmad Saebani, M.Si., Ii Sumantri, M. Ag. *kepemimpinan*: CV Pustaka Setia.
- Saydam (2013) [on-line]. Vol. tanggal akses. Sumber informasi. (2015, 23 November). Diakses pada tanggal 01 april 2018 dari Ciputrauceo.net/.../pengertian-loyalitas-dan-serba-serbi-pengertian-loyalitas-karyawan. (Pengertian Loyalitas Karyawan).
- Siagian (2015) Prof. DR. H. Edy Sutrisno, MSi, Manajemen Sumber Daya Manusia: Kencana Prenada Media Group.
- Siswanto (2012) [on-line]. Vol. tanggal akses. Sumber informasi. (2015,23 November). Diakses pada tanggal 01 april 2018 dari Ciputrauceo.net/.../pengertian-loyalitas-dan-serba-serbi-pengertian-loyalitas-karyawan. (Pengertian Loyalitas Karyawan).
- Stodgill (2014) Drs. Beni Ahmad Saebani, M.Si., Ii Sumantri, M.Ag. *kepemimpinan*: CV Pustaka Setia.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*: Alfabeta, cv.

Suradinata (2014) Drs. Beni Ahmad Saebani, M.Si., Ii Sumantri, M.Ag.
kepemimpinan: CV Pustaka Setia.

Terry G. R (2017) Drs. Beni Ahmad Saebani, M.Si., Ii Sumantri, M.Ag.
kepemimpinan: CV Pustaka Setia.





LAMPIRAN – A
DATA VARIABEL KEPEMIMPINAN
KHARISMATIK

PETUNJUK PENGISIAN

Dibawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Baca dan pahami baik – baik setiap pernyataan tersebut. Saudara diminta untuk mengemukakan dan menjawab setiap pernyataan sesuai dengan perasaan dan keadaan saudara sendiri, dengan cara memberi tanda *Ceklist* () pada salah satu jawaban yang tersedia di sebelah kanan. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

SS : jika saudara **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut

S : jika saudara **Setuju** dengan pernyataan tersebut

RG : jika saudara **Ragu Ragu** dengan pernyataan tersebut

TS : jika saudara **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

STS : jika saudara **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

Tidak ada jawaban yang salah, semua pilihan dianggap benar jika sesuai dengan keadaan yang saudara alami dan rasakan. Kerjakan seluruhnya tanpa ada yang terlewat.

IDENTITAS:

NAMA/INISIAL :

JENIS KELAMIN :

USIA :

LAMA BEKERJA :

ANGKET KEPEMIMPINAN KHARISMATIK

NO.	URAIAN PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Pimpinan mempunyai kekuatan mental untuk memimpin					
2.	Pimpinan tidak percaya jika dia memiliki kekuatan mental					
3.	Saya melihat pimpinan saya memiliki kekuatan mental					
4.	Saya tidak melihat pimpinan mempunyai energi gigih dalam bekerja					
5.	Yang saya lihat pimpinan tidak lesu dalam bekerja					
6.	Yang saya lihat pemimpin tidak memiliki gairah dalam bekerja & meeting					
7.	Pimpinan saya tidak pernah berprasangka jelek terhadap karyawan nya					
8.	Pimpinan saya selalu berprasangka baik terhadap karyawan nya					
9.	Pimpinan saya sering cepat marah ketika karyawan nya memiliki banyak absen dengan cara menegurnya					
10.	Pimpinan saya tidak cepat marah, ketika karyawan nya sedikit absen nya					
11.	Pemimpin saya memiliki Motivasi yang tinggi dalam bekerja					
12.	Pemimpin saya memiliki motivasi yang sangat rendah dalam bekerja					
13.	Pimpinan saya sangat mengetahui hubungan karyawan satu dengan yang lain nya					
14.	Terkadang pimpinan saya tidak mau mengetahui hubungan karyawan satu dengan yang lain soal masalah pekerjaan yang tidak selesai					
15.	Pimpinan dan saya sangat baik dalam hubungan pekerjaan					
16.	Pimpinan & saya tidak memiliki hubungan yang sangat erat soal pengetahuan mengenai perusahaan					
17.	Setiap manusia memiliki hasrat untuk menjadi seorang pemimpin besar, termasuk pimpinan & saya					

18.	Pimpinan saya tidak ingin menjadi pemimpin yang besar					
19.	Motivasi yang sangat tinggi membuat pemimpin saya menjadi seorang pemimpin yang punya nama besar					
20.	Pimpinan saya memiliki motivasi sangat rendah dalam melaksanakan pekerjaan ketika mengalami masalah pribadi dengan keluarga					
21.	Pimpinan saya sangat mempunyai kecakapan dalam komunikasi dengan rekan kerjanya					
22.	Terkadang pimpinan saya tidak mempunyai kecakapan dalam berkomunikasi dengan rekan kerjanya					
23.	Pimpinan kurang memahami bagaimana cara berkomunikasi yang efektif					
24.	Pimpinan sangat mahir dalam berkomunikasi dengan karyawannya soal produk yang ingin di pasarkan ke konsumen					
25.	Terkadang pemimpin kurang berkomunikasi dengan karyawan soal produk yang ingin di pasarkan					
26.	Pemimpin melakukan komunikasi yang efektif ketika ada karyawan yang berbeda pendapat di dalam pekerjaan					
27.	Pemimpin sangat memiliki kecakapan untuk mengajarkan prosedur – prosedur yang ada di perusahaan ke pada saya					
28.	Pemimpin kurang memiliki kecakapan untuk mengajarkan prosedur – prosedur yang ada					
29.	Saya & karyawan yang lain sangat bangga memiliki pimpinan yang mau mengajarkan karyawannya soal prosedur – prosedur yang ada di perusahaan					
30.	Pemimpin saya sangat tau bagaimana cara mengembangkan karyawan yang mengerti dengan produk yang akan dipasarkan					
31.	Pemimpin yang bijak, memberikan solusi yang tepat untuk mengembangkan karyawannya yang berprestasi					
32.	Pemimpin yang tidak bijak, tidak memberikan solusi yang tepat untuk mengembangkan karyawannya berprestasi					
33.	Pemimpin saya tidak memiliki keahlian					

	dalam bersosialisasi dengan para karyawan lain					
34.	Pemimpin saya sangat memperdulikan karyawan yang mengalami kesulitan dalam hal kerjaan					
35.	Karyawan yang kurang bersosialisasi di perusahaan, pemimpin akan turun tangan membantu untuk mensosialisasikan nya					
36.	Pemimpin memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk berinovasi dalam menjual produk – produk asuransi					
37.	Terkadang pemimpin tidak memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk berinovasi dalam menjual produk – produk asuransi					
38.	Pemimpin memberikan kepada saya bonus, jika saya menjual produk asuransi mencapai target yang diinginkan pimpinan. Untuk menjadikan saya setia kepada asuransi tempat saya bekerja					
39.	Pemimpin saya suka menolong/memberikan saran ke pada saya dalam hal menjual produk asuransi, karena saya karyawan baru					
40.	Pemimpin saya tidak suka menolong/memberikan saran ke pada saya dalam hal menjual produk asuransi, karena saya karyawan yang sudah lama bekerja					
41.	Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang menolong karyawan nya ketika kesulitan dalam hal memasarkan produk					
42.	Pemimpin yang baik & bijak mampu menganalisis problem karyawan nya					
43.	Pemimpin yang kurang baik & kurang bijak tidak mampu menganalisis problem karyawan nya					
44.	Karyawan yang kerja nya sudah baik, tetapi pemimpin nya kurang memiliki kecakapan menganalisis					
45.	Pemimpin yang bijaksana memiliki perencanaan yang baik terhadap karyawan nya yang efektif					
46.	Pemimpin yang tidak bijaksana, kurang memiliki perencanaan yang baik terhadap karyawan nya yang efektif					
47.	Pemimpin yang kurang dalam memiliki perencanaan di dalam perusahaan, maka					

	karyawan nya akan merasa tidak efektif					
48.	Sosok pemimpin yang memiliki kewibawaan alamiah mampu mengorganisasi karyawan dengan efektif					
49.	Sosok pemimpin yang tidak memiliki kewibawaan alamiah tidak mampu mengorganisasikan karyawan dengan efektif					
50.	Terkadang karyawan yang efektif kerjanya & baik pengorganisasian nya tidak ingin di pimpin oleh pemimpin yang memiliki kewibawaan alamiah					
51.	Pemimpin yang memiliki sikap positif sangat mampu mendelegasikan wewenang/jabatan yang di miliknya					
52.	Jika antar karyawan tidak bisa menyelesaikan permasalahan nya di perusahaan, maka seorang pemimpin harus menunjukkan wewenang nya untuk menyelesaikannya					
53.	Pemimpin saya menggunakan wewenang dengan cara seadil-adil nya, untuk kemajemukan karyawan yang lain					
54.	Pemimpin saya memiliki sikap yang tegas dalam mengambil keputusan, demi kemajuan perusahaan atau pun individu					
55.	Pemimpin saya tidak bijak dalam mengambil keputusan jika ada karyawan yang melanggar peraturan yang dibuat oleh perusahaan					
56.	Pemimpin yang salah langkah dalam mengambil keputusan, maka karyawan nya akan merasakan dampak negatif					
57.	Pemimpin saya memiliki bentuk desain kerja yang sangat dimengerti bagi karyawan & perusahaan nya					
58.	Pemimpin yang tidak memiliki nama besar tidak memiliki desain kerja yang baik akan merugikan karyawan & perusahaan nya					
59.	Karyawan yang solid semua nya tidak terlepas dari konsep yang di buat oleh seorang pemimpin yang handal					
60.	Konsep yang di buat oleh pemimpin saya, tidak selaras dengan karyawan karena begitu rumit					



LAMPIRAN – B

**DATA VARIABEL LOYALITAS
KARYAWAN**

PETUNJUK PENGISIAN

Dibawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Baca dan pahami baik – baik setiap pernyataan tersebut. Saudara diminta untuk mengemukakan dan menjawab setiap pernyataan sesuai dengan perasaan dan keadaan saudara sendiri, dengan cara memberi tanda *Ceklist* () pada salah satu jawaban yang tersedia di sebelah kanan. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

SS : jika saudara **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut

S : jika saudara **Setuju** dengan pernyataan tersebut

RG : jika saudara **Ragu Ragu** dengan pernyataan tersebut

TS : jika saudara **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

STS : jika saudara **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

Tidak ada jawaban yang salah, semua pilihan dianggap benar jika sesuai dengan keadaan yang saudara alami dan rasakan. Kerjakan seluruhnya tanpa ada yang terlewat.

IDENTITAS:

NAMA/INISIAL :

JENIS KELAMIN :

USIA :

LAMA BEKERJA :

ANGKET LOYALITAS KARYAWAN

NO.	URAIAN PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya sebagai karyawan tidak memiliki kesadaran untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja					
2.	Saya sebagai karyawan merasa memiliki kesadaran untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja					
3.	Terkadang saya sebagai karyawan sering tidak memiliki kesadaran jika pimpinan saya membuat peraturan yang ada di perusahaan					
4.	Terkadang saya sebagai karyawan selalu memiliki kesadaran jika pimpinan saya membuat peraturan yang ada di perusahaan					
5.	Terkadang peraturan yang ada di perusahaan tidak sesuai dengan kesadaran yang saya miliki					
6.	Saya selalu bersikap taat pada peraturan tanpa merasa terpaksa					
7.	Saya merasa takut terhadap sanksi apabila melanggar peraturan					
8.	Saya tidak takut terhadap sanksi dari pimpinan apabila saya melanggar peraturan					
9.	Terkadang saya bersikap taat pada peraturan karena hal terpaksa					
10.	Saya bersikap taat tanpa harus terpaksa tetapi saya takut apabila melanggar peraturan yang ada					
11.	Saya selalu berhati-hati dalam mengerjakan tugas yang diberikan					
12.	Saya terkadang kurang berhati-hati dalam mengerjakan tugas yang diberikan					
13.	Saya tidak berhati-hati dalam mengerjakan tugas yang diberikan					
14.	Terkadang tugas yang diberikan kepada saya begitu banyak yang mengakibatkan saya kurang berhati-hati					
15.	Saya selalu menganggap tugas-tugas yang diberikan kepada saya terlalu mudah yang mengakibatkan saya kurang berhati-hati					
16.	Terkadang saya ragu dalam mengembangkan inovasi yang saya miliki					
17.	Saya tidak memiliki inovasi dalam mengembangkan ide-					

	ide					
18.	Saya memiliki ide-ide dalam mengembangkan inovasi terbaru					
19.	Saya memiliki ide-ide baru dalam mengembangkan inovasi yang saya miliki tetapi pimpinan saya selalu membantahnya					
20.	Ide-ide yang saya miliki dapat mengembangkan inovasi baik bagi perusahaan maupun individu					
21.	Saya tidak sungkan-sungkan dalam bekerja sama dengan karyawan lain					
22.	Terkadang saya segan bekerja sama dengan karyawan lain					
23.	Saya segan dalam bekerja sama dengan karyawan lain					
24.	Terkadang teman kerja saya segan ingin bekerja sama dengan saya					
25.	Teman saya tidak segan-segan untuk bekerja sama dengan saya					
26.	Saya tidak pernah bekerja sama dengan teman satu kelompok saya					
27.	Terkadang teman satu kelompok saya mengajak saya untuk bekerja sama					
28.	Temen saya tidak pernah bekerja sama dengan saya					
29.	Terkadang teman satu kelompok saya mengajak saya untuk bekerja sama, tapi saya menolaknya					
30.	Saya pernah bekerja sama dengan teman satu kelompok saya					
31.	Saya memiliki sikap yang baik serta ikut menjaga perusahaan di tempat saya bekerja					
32.	Saya tidak memiliki sikap yang baik, tidak ikut serta menjaga perusahaan di tempat saya bekerja					
33.	Saya bertanggung jawab penuh dengan perusahaan tempat saya bekerja dengan cara sungguh- sungguh					
34.	Saya tidak bertanggung jawab penuh dengan perusahaan tempat saya bekerja dengan cara tidak sungguh-sungguh					
35.	saya sangat bertanggung jawab penuh dengan perusahaan tempat saya bekerja					
36.	Saya tidak menimbulkan sikap sesuai dengan loyalitas					
37.	Saya menimbulkan sikap positif yang sesuai dengan loyalitas					
38.	Sikap saya yang sesuai dengan loyalitas akan tercapainya tujuan perusahaan					

39.	Sikap saya yang tidak sesuai dengan loyalitas tidak akan mencapai tujuan perusahaan					
40.	Perusahaan yang memiliki tujuan yang jelas, maka saya sebagai karyawan harus menimbulkan sikap yang sesuai dengan loyalitas					
41.	Saya mempunyai hubungan antar pribadi yang baik dengan karyawan lain					
42.	Saya tidak mempunyai hubungan antar pribadi yang baik dengan karyawan lain					
43.	Saya mempunyai hubungan antar pribadi yang baik dengan atasan					
44.	Saya tidak mempunyai hubungan antar pribadi yang baik dengan atasan					
45.	Saya mempunyai hubungan antar pribadi yang baik dengan atasan tetapi dengan karyawan lain tidak baik					
46.	Hubungan sosial saya dalam pergaulan sehari-hari di tempat kerja sangat baik dengan karyawan lain					
47.	Hubungan sosial saya dalam pergaulan sehari-hari di tempat kerja kurang baik dengan karyawan lain					
48.	Hubungan sosial saya dalam pergaulan sehari-hari di tempat kerja sangat baik dengan atasan					
49.	Hubungan sosial saya dalam pergaulan sehari-hari di tempat kerja sangat kurang baik dengan atasan					
50.	Hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari yang baik di tempat kerja apabila timbul terhadap karyawan lain & atasannya					
51.	Saya sama sekali tidak mengalami masa-masa jenuh setiap hari di tempat kerja saya					
52.	Saya sangat mengalami masa-masa jenuh setiap hari di tempat kerja saya					
53.	Saya sama sekali tidak mengalami masa-masa jenuh setiap hari di tempat kerja saya, karena saya merasa senang					
54.	Saya sangat mengalami masa-masa jenuh setiap hari di tempat kerja saya, karena saya merasa sedih					
55.	Di tempat saya bekerja saya mengalami masa-masa jenuh terhadap pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari					
56.	Saya memiliki sikap yang sesuai dengan loyalitas & mampu menghadapi permasalahan tersebut					
57.	Saya tidak memiliki sikap yang sesuai dengan loyalitas & tidak mampu menghadapi permasalahan tersebut					
58.	Saya mampu menghadapi permasalahan tersebut jika saya memiliki sikap yang sesuai dengan loyalitas					

59.	Saya tidak mampu menghadapi permasalahan tersebut karena saya tidak memiliki sikap yang sesuai dengan loyalitas					
60.	Jika saya memiliki sikap yang sesuai dengan loyalitas maka saya mampu menghadapi permasalahan tersebut					





LAMPIRAN – C

**DATA MENTAH KEPEMIMPINAN
KHARISMATIK DAN LOYALITAS
KARYAWAN**



LAMPIRAN – D

UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

Reliability

Notes

Output Created		12-Juni-2018 01:00:50
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY	
		<pre> /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 x11 x12 s13 x14 x15 x16 x17 x18 x19 x20 x21 x22 x23 x24 x25 x26 x27 x28 x29 x30 x31 x32 x33 x34 x35 x36 x37 x38 x39 x40 x41 x42 x43 x44 x45 x46 x47 x48 x49 x50 x51 x52 x53 x54 x55 x56 x57 x58 x59 x60 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL. </pre>	
Resources	Processor Time		00:00:00,050
	Elapsed Time		00:00:00,027

Scale: KEPEMIMPINAN KHARISMATIK

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	206.9667	98.745	.363	.824
kk2	210.4833	102.830	.368	.844
kk3	207.2500	94.530	.377	.811
kk4	210.3667	100.372	.381	.839
kk5	207.3000	97.468	.389	.827
kk6	209.5333	89.202	.415	.898
kk7	207.2333	92.148	.492	.802
kk8	207.2333	91.945	.474	.802
kk9	207.8833	97.393	.141	.823
kk10	209.6167	103.223	-.212	.853
kk11	206.9833	97.678	.347	.821
kk12	210.6333	99.355	.005	.830
kk13	207.0833	97.535	.327	.821
kk14	209.4167	92.078	.325	.808
kk15	207.0000	97.729	.388	.821
kk16	210.2833	101.325	.329	.844
kk17	207.0167	99.271	.351	.827
kk18	210.0333	96.677	.391	.828
kk19	207.1167	98.139	.397	.826
kk20	210.2833	102.206	-.173	.847
kk21	207.0833	94.247	.459	.809
kk22	210.3167	93.881	.345	.810
kk23	210.2667	99.487	.232	.835
kk24	207.0500	95.031	.558	.811
kk25	210.5167	98.559	.321	.831
kk26	207.0333	99.287	.357	.827
kk27	207.3667	93.253	.411	.807
kk28	210.5333	101.880	-.172	.843
kk29	207.0167	98.152	.221	.823
kk30	207.1667	97.938	.332	.824

kk31	207.1000	100.363	-.104	.832
kk32	210.0833	95.434	.321	.826
kk33	210.0500	92.794	.358	.813
kk34	207.1000	98.159	.391	.823
kk35	207.2833	92.715	.340	.808
kk36	207.2000	95.078	.382	.812
kk37	210.3667	98.575	.016	.832
kk38	207.1167	94.952	.429	.811
kk39	207.0000	98.678	.397	.824
kk40	210.4167	96.383	.356	.822
kk41	207.0500	97.709	.355	.821
kk42	207.1833	99.373	-.003	.831
kk43	209.9000	107.278	-.339	.872
kk44	209.2833	92.139	.380	.811
kk45	207.1167	96.918	.109	.820
kk46	209.7167	92.173	.350	.813
kk47	207.5500	95.201	.366	.816
kk48	207.0833	98.654	.388	.826
kk49	210.3833	101.156	-.127	.840
kk50	210.3833	97.257	.399	.826
kk51	207.1333	97.779	.324	.822
kk52	207.2667	97.250	.304	.821
kk53	207.1500	97.723	.367	.823
kk54	207.2333	98.046	.345	.824
kk55	210.1000	97.617	.345	.832
kk56	207.4833	90.118	.564	.894
kk57	207.4000	96.142	.206	.819
kk58	209.0667	86.640	.313	.804
kk59	207.1667	94.514	.355	.815
kk60	210.6333	103.795	-.321	.848

$$60 - 15 = 45 \times 5 / 2 = 112,5$$

Reliability

Notes

Output Created		12-Juni-2018 05:30:55
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY	
		<pre> /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18 y19 y20 y21 y22 y23 y24 y25 y26 y27 y28 y29 y30 y31 y32 y33 y34 y35 y36 y37 y38 y39 y40 y41 y42 y43 y44 y45 y46 y47 y48 y49 y50 y51 y52 y53 y54 y55 y56 y57 y58 y59 y60 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL. </pre>	
Resources	Processor Time		00:00:00,060
	Elapsed Time		00:00:00,025

Scale: LOYALITAS KARYAWAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ik1	186.3667	49.694	.218	.811
Ik2	183.0833	47.840	.288	.868
Ik3	186.1167	47.596	.175	.867
Ik4	183.0333	46.745	.314	.843
Ik5	185.1333	44.389	.354	.800
Ik6	182.9167	47.603	.353	.855
Ik7	183.1833	50.423	.302	.815
Ik8	186.3667	44.846	.383	.805
Ik9	185.9500	43.675	.304	.816
Ik10	182.9000	47.210	.310	.844
Ik11	182.8667	48.592	.298	.871
Ik12	185.9333	41.521	.341	.866
Ik13	185.9167	43.095	.347	.839
Ik14	185.5833	40.959	.343	.876
Ik15	185.8667	42.999	.397	.837
Ik16	185.8333	47.531	.372	.867
Ik17	185.9833	47.373	.352	.859
Ik18	182.9500	48.082	.306	.867
Ik19	185.3833	42.986	.342	.831
Ik20	182.9333	47.860	-.081	.859
Ik21	183.0333	47.253	-.013	.848
Ik22	185.9333	45.623	.398	.821
Ik23	185.8333	46.718	-.305	.847
Ik24	185.5667	46.046	.328	.838
Ik25	184.0000	49.932	.119	.845
Ik26	186.2000	48.095	.114	.880
Ik27	183.0500	47.675	.373	.863
Ik28	186.3833	47.698	.366	.859
Ik29	186.1167	49.562	-.216	.804
Ik30	182.7667	47.538	.304	.846

lk31	182.9500	48.116	309	.869
lk32	186.3167	47.542	364	.862
lk33	182.9500	46.862	.345	.838
lk34	186.3500	49.214	303	.892
lk35	183.0167	47.712	-.072	.862
lk36	186.0667	46.233	.326	.839
lk37	183.0000	48.169	-.114	.871
lk38	183.1167	47.800	395	.875
lk39	186.0333	42.948	.344	831
lk40	182.8667	47.643	-.047	.851
lk41	182.9000	46.736	.354	.836
lk42	186.4333	48.453	340	.876
lk43	182.9000	46.803	.178	.835
lk44	186.4667	49.541	333	.898
lk45	185.0167	50.627	377	.828
lk46	182.9333	47.521	342	.853
lk47	186.1833	46.627	.311	.843
lk48	183.0500	46.997	.325	.842
lk49	186.2667	46.470	.326	.840
lk50	182.9667	47.762	-.071	.858
lk51	183.0667	49.487	327	.897
lk52	186.2667	42.368	.366	843
lk53	183.1000	48.939	-.178	.888
lk54	186.1667	44.277	.310	808
lk55	185.9833	43.271	.380	817
lk56	182.9167	49.400	-.258	.890
lk57	186.4333	41.707	.493	875
lk58	183.0500	47.947	-.092	.864
lk59	186.2833	40.952	.448	887
lk60	183.0167	47.847	-.083	.863

60 - 18 = 42 x 5 = 105

NPar Tests

Notes

Output Created		12-Juni-2018 19:02:45
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=totalx /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,033
	Elapsed Time	00:00:00,059
	Number of Cases Allowed ^a	157286

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
totally	60	105	5,898	69	120
totalx	60	112,5	5,150	45	69

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Loyalitas Karyawan	Kepemimpinan Kharismatik
N		60	60
Normal Parameters ^a	Mean	105	112,5
	Std. Deviation	5.150	5.898
Most Extreme Differences	Absolute	.114	.117
	Positive	.114	.094
	Negative	-.069	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.885	.908
Asymp. Sig. (2-tailed)		.414	.382
a. Test distribution is Normal.			

Explore

Notes

Output Created		07-Juni-2018 14:18:58
Comments		
Input	Data	D:\tugas tugas\tugas semester 7\seminar proposal\SKRIPSI fahmi\data spss fahmi\data backup 2 fahmi\data spss total fix.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax		<pre> EXAMINE VARIABLES=totally totalx /PLOT BOXPLOT STEMLEAF /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:06,932

Notes

Output Created		07-Juni-2018 14:18:58
Comments		
Input	Data	D:\tugas tugas\tugas semester 7\seminar proposal\SKRIPSI fahmi\data spss fahmi\data backup 2 fahmi\data spss total fix.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax		<pre> EXAMINE VARIABLES=totaly totalx /PLOT BOXPLOT STEMLEAF /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:06,932
	Elapsed Time	00:00:07,055

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Loyalitas Karyawan* Kepemimpinan Kharismatik	60	100.0%	0	.0%	60	100.0%





Means

Notes

Output Created		12-Juni-2018 18:30:50
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=totally BY totalx /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,055
	Elapsed Time	00:00:00,038

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
totaly * totalx	60	100,0%	0	,0%	60	100,0%

Report

loyalitas karyawan

kepemi mpinan	Mean	N	Std. Deviation
98	88.00	1	.
100	85.00	1	.
102	111.00	2	.000
107	82.00	3	3.464
111	94.50	4	5.196
112	110.75	4	6.898
113	92.33	3	.577
114	90.33	6	2.251
115	89.25	8	2.315
116	115.00	2	.000
117	92.00	4	.000
118	91.00	4	1.155
119	90.00	2	.000
120	94.00	2	.000
121	112.78	9	3.833
122	97.00	3	.000
127	99.00	2	.000
Total	112.18	60	5.150

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Karyawan* Between (Combined)	1132.178	16	70.761	7.030	.000
Kepemimpinan Groups					
Linearity	464.066	1	464.066	46.106	.000
Deviation from Linearity	668.112	15	44.541	4.425	.220
Within Groups	432.806	43	10.065		
Total	1564.983	59			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Loyalitas Karyawan * Kepemimpinan Kharismatik	.545	.297	.851	.723

LAMPIRAN – G

UJI HIPOTESIS



Correlations

Notes

Output Created		12-Juni-2018 19:45:11
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=totally totalx /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,029
	Elapsed Time	00:00:00,481

Correlations

		loyalitas kerja	kepemimpinan
Loyalitas Karyawan	Pearson Correlation	1	.545**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kepemimpinan Kharismatik	Pearson Correlation	.545**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

