

**DETERMINASI KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN KONTEMPORER
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA CENTRO
ELECTRONICS AND FURNITURE KOTA PALOPO**



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi kewajiban sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) Program Studi
Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Isntitut Agama Islam Negeri
(IAIN) Palopo

Oleh,

IAIN PALOPO
NUR AFIKA

NIM: 14.16.4.0092

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH FAKULTAS

EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA

ISLAM NEGERI PALOPO 2018

**DETERMINASI KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN KONTEMPORER
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA CENTRO
ELECTRONICS AND FURNITURE KOTA PALOPO**



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi kewajiban sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) Program Studi
Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Isntitut Agama Islam Negeri
(IAIN) Palopo

Oleh,

IAIN PALOPO
NUR AFIKA

NIM: 14.16.4.0092

Dibimbing Oleh:

1. Dr. Hj. Ramlah Makkulase, M.M
2. Dr. Adzan Noor, S,E.Sy., M.A.Ek

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH FAKULTAS

EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA

ISLAM NEGERI PALOPO 2018

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Afika
Nim : 14.16.4.0092
Jurusan : Ekonomi Syariah
Dekan Fakultas : FEBI

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi, atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini di buat sebagaimana mestinya. Bila mana dikemudian hari pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 22 Juli 2018

Yang membuat pernyataan

Nur Afika
NIM 14.16.4.0092

PRAKATA



الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ
وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ آمِينَ

Segala puji dan syukur kehadirat Allah swt, atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“DETERMINASI KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN KONTEMPORER TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA CENTRO ELECTRONICS AND FURNITURE KOTA PALOPO”** meskipun masih dalam bentuk sederhana.

Salawat dan salam atas Nabiullah Muhammad saw, beserta para sahabat, keluarga serta pengikutnya hingga akhir zaman. Yang telah berhasil menaburkan mutiara-mutiara hidaya diatas puing-puing kejahatan, telah membenaskan umat dari segala kebodohan menuju terang yang diridahi Allah Swt., demi mewujudkan *Rahmatan Lil- Alamin*.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta pengarahan dari berbagai pihak. Sembah sujud dan Ucapan terima kasih penulis persembahkan kepada yang teristimewa kedua orang tuaku tercinta, Ibunda Bulla dan Ayahanda Ruslan (alm), yang telah berjasa dalam mengasuh, mendidik serta menyangi penulis sejak kecil yang penuh tulus dan ikhlas, jasa dan pengorbanan serta restu keduanya menjadi sumber kesuksesan penulis. Semoga Allah memberikan pahala yang berlipat ganda dan

melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya kepada mereka. Tak lupa penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Rektor IAIN Palopo Bapak Dr. Abdul Pirol, M.,Ag, Wakil Rektor 1, Bapak Dr. Rustan S, M.Hum. Wakil Rektor II, Bapak Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E, M.M dan Wakil Rektor III, Bapak Dr. Hasbi, M.Ag. yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini, tempat menimba ilmu pengetahuan.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, dalam hal ini Ibu Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, M.M. Wakil Dekan I Bapak Dr. Takdir, SH., MH. Wakil Dekan II, Bapak Dr. Rahmawati, M.Ag. Wakil Dekan III Bapak Dr. Muh Tahmid Nur, M.Ag dan Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Bapak Ilham, S.Ag., M.Ag. yang telah banyak memberikan motivasi serta mencurahkan perhatiannya dalam membimbing dan memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Pembimbing I Ibu Dr. Hj. Ramlah Makkulase, M.M dan Pembimbing II Bapak Dr. Adzan Noor , S.E.Sy., M.A.Ek. yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dengan tulus dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Para Bapak/Ibu dosen dn Staf IAIN Palopo yang telah banyak membantu dan memberikan tambahan ilmu, khususnya dalam bidang Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Kepala Perpustakaan dan segenap pegawai perpustakaan IAIN Palopo yang telah memberikan peluang untuk mengumpulkan buku-buku dan melayani penulis untuk keperluan studi kepustakaan dalam penulisan skripsi ini.

6. Kepada Saudara-saudaraku dan seluruh keluarga yang tak sempat penulis sebutkan namanya yang telah banyak memberikan dukungan moral maupun material kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
7. Terkhusus untuk Emil Syam Naha dan Kak Ronal yang selalu memberikan dorongan, semangat, kasih sayang dan bantuan demi lancarnya penyusunan skripsi ini.
8. Terima kasih kepada teman-teman mahasiswa khususnya program studi Ekonomi Syariah karena sudah banyak membantu dan membimbing dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku Terkasih yang selalu memberikan *support* dan kebersamaannya dalam penyelesaian skripsi ini Hasriana Hamsir, Fatmawati G, dan Rahmi Ahyari, Fitri Bahar, Hartina, Bibi Yopita, Angraeny Arisha, dan semua penulis kenal yang selalu memberikan semangat dan nasehat kepada penulis.

Terlalu banyak insan yang berjasa dan mempunyai andil kepada penulis selama menempuh pendidikan di IAIN Palopo sehingga tidak akan termuat bila dicantumkan dalam ruang terbatas ini.

Semoga Allah SWT, membalas segala jasa kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian studi dan penyelesaian skripsi penulis, dengan pahala yang belipat ganda. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam rangka kemajuan pendidikan khususnya Perbankan Syari'ah dan semoga usaha penulis bernilai ibadah di sisi Allah swt.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun, penulis menerima dengan hati yang ikhlas. Semoga skripsi ini menjadi salah satu wujud penulis dan bermanfaat bagi yang memerlukan serta dapat bernilai ibadah di sisi-Nya. Amiin

Palopo 25, April 2018

Nur Afika



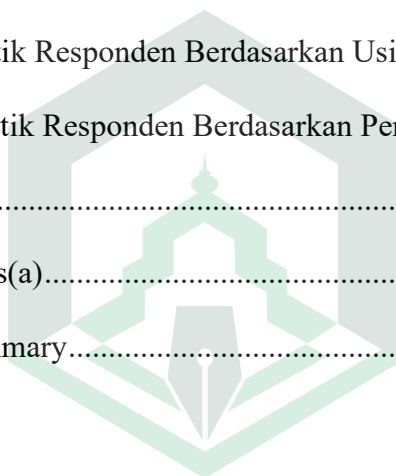
DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
ABSTRAK	vi
PERNYATAAN	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang masalah	1
B. Rumusan masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Devinisi Operasional	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	10
B. Kajian Pustaka.....	15
1. Kemiempinan	15
2. Kemiempinan kontemporer	19
a. Kepemimpinan transaksional	21
b. Kepemimpina transformasional	22
c. Kepemimpinan sinergistik	23
d. Kepemimpinan visioner	24
3. Loyalitas karyawan	25
4. Aspek-aspek loyalitas karyawan	25
C. Kerangka Pikir	28

D. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis dan sumber penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian	30
C. Sumber data	30
D. Populasi dan sampel	31
E. Teknik pengumpulan data	32
F. Kisi-kisi instrumen	34
G. Teknik analisis data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	47
1. Sejarah Singkat Centro Electronis and Furniture	47
2. Visi dan Misi Centro Electronis and Furniture	48
3. Struktur Organisasi Centro Electronis and Furniture	49
B. Hasil Penelitian	50
C. Analisa Data	52
D. Uji Regresi Berganda	54
F. Uji Hipotesis	55
G. Pembahasan	61
BAB V PENUTUP	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Defenisi Operasional Variabel	7
Tabel 3.1	Kisi-Kisi Instrumen.....	34
Tabel 3.2	Item Total Stastiscs	41
Tabel 3.3	Reability Statistics	43
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir.....	52
Tabel 4.4	Anova.....	54
Tabel 4.5	Coefficients(a).....	55
Tabel 4.6	Model Summary.....	60



IAIN PALOPO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemimpin dan karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan yang memiliki peran penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Dewasa ini perkembangan bisnis yang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam membuat perusahaan harus meningkatkan dan mengembangkan strategi dalam perusahaannya. Setiap perusahaan memiliki cara tersendiri agar perusahaannya dapat bertahan ditengah-tengah persaingan yang ketat, salah satu bidang yang harus ditingkatkan ialah sumber daya manusia. Ini dilakukan agar perusahaan tetap bertahan dalam persaingan global. Karyawan merupakan aset perusahaan yang diharapkan dapat bekerja secara optimal guna menunjang kesuksesan perusahaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan tidak akan terlepas dari pemimpin dan karyawan. Dalam sebuah kepemimpinan ada karakteristik kepemimpinan yang diharapkan dapat memajukan perusahaan dan mensejahterakan karyawan. Setiap pemimpin memiliki karkter kepemimpinan yang berbeda yang disebut dengan karakteristik kepemimpinan. Pemimpin yang baik tidak akan ada tanpa bawahan yang baik, begitu pula sebaliknya. Antara pemimpin dan bawahan saling membutuhkan untuk bersinergi menjadikan perusahaan lebih maju.¹

¹Sonia Indah Putri, “Pengaruh Gaya Kepimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT KURNIA ALAM PERISTA KUDUS”, *Skripsi, Fakultas Ekonomikadan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*, h.7 <http://eprints.undip.ac.id/446/1/06> diakses 28 juli 2017

Kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan bagaimana seseorang pemimpin dapat mengatur karyawannya dan mengembangkan perusahaannya. Menurut Rivai, "kepemimpinan adalah kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang".² Berdasarkan pernyataan tersebut sudah menggambarkan bahwa kepemimpinan dalam organisasi memainkan peranan yang dominan dalam proses pencapaian keberhasilan organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan. Kepemimpinan adalah suatu hal yang sifatnya luas dan saling berhubungan, salah satunya berhubungan dengan kematangan bawahan adalah tingkat kesiapan suatu individu atau kelompok dalam melakukan tugas dan mengatur perilakunya sendiri.

Setiap bagian atau departemen yang telah dibentuk atau ditentukan serta dihubungkan melalui garis-garis kewenangan maupun garis perintah memiliki satu konsekuensi penting lainnya dalam sebuah organisasi, yaitu apa yang dinamakan sebagai tanggung jawab. Mereka yang diposisikan dalam suatu bagian atau departemen tertentu tidak hanya diberikan kewenangan, namun juga tanggung jawab. Jika kewenangan merupakan kekuasaan untuk melakukan sesuatu, tanggung jawab justru memberikan untuk arah apa dan kemana semestinya kekuasaan itu dipergunakan. Dengan kata lain, tanggung jawab meningkatkan orang-orang untuk tidak saja mempergunakan kewenangan yang dimilikinya, tetapi juga melaporkan apa saja yang telah dilakukan sehubungan dengan kewenangan yang telah diberikan

²*Jurnal Administrasi Bisnis, (JAB), Vol.20, No.1 Maret 2015, h. 77.*

kepadanya. Apakah kewenangan yang telah diberikan misalnya telah mendukung pencapaian tujuan organisasi atau sebaliknya.³

Tidak semua orang memiliki sifat atau jiwa kepemimpinan. Perilaku khusus yang dimiliki individu dapat membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin. Enam karakter yang membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin yaitu ambisi dan semangat, kejujuran, hasrat untuk memimpin, kepercayaan diri, integritas, kecerdasan dan pengetahuan mengenai pekerjaannya. Seperti yang dijelaskan dalam firman Allah dalam Q.S. Al-baqarah /2 : 30.



﴿۝۳۰﴾

Terjemahnya:

“ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."⁴

Ada beberapa jenis-jenis kepemimpinan yaitu kharismatik yang para pengikutnya terpacu memiliki kepemimpinan heroit atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku pemimpin mereka, kemudian kepemimpinan transaksional yang

³Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PRENADA MEDIA, 2005), h. 179.

⁴Departemen Agama, *Al-qur'an dan terjemahan*, (Jakarta: PUSTAKA ILMU JAYA 2014), h. 6.

memotifasi para karyawan menuju tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas tugas dan peran, selanjutnya ada kepemimpinan transformasional yang menginspirasi para karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan membawa dampak mendalam dan luar biasa pada karyawan.

Dewasa ini tantangan pemimpin tidak hanya menambah produktifitas karyawan tetapi juga menjadikan karyawan yang memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan. Tidak mudah menumbuhkan rasa loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya. Dukungan dari rekan kerja akan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya ditambah dengan support dari pemimpin akan membantu karyawan untuk tetap loyal terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingkat absen yang tinggi, dan ketidak patuhan karyawan terhadap pimpinannya. Jika karyawan sudah tidak loyal terhadap perusahaan, karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya loyalitas dalam perusahaan dapat menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan sehingga dapat merusak visi dan tujuan perusahaan.

Hasil pekerjaan secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan mengembangkan

tanggung jawab yang diberikan oleh atasan disebut kinerja karyawan. Karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik jika kondisi perusahaan, atasan dan teman sejawat saling mendukung dan bekerja sama dengan baik. Bila antara atasan dan bawahan memiliki kepercayaan dan didorong dengan kemampuan individu yang berintegritas dan kompeten akan menghasilkan kinerja yang baik. Prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan menghasilkan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan mendorong tingkat kinerja karyawan menjadi produktif. Salah satu faktor lingkungan yang mendorong kinerja karyawan menjadi semakin produktif adalah pemimpin. Pemimpin akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan memberikan motivasi, dukungan dan dorongan untuk mencapai target. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “**Determinasi Karakteristik Kepemimpinan Kontemporer Terhadap Loyalitas Karyawan pada Centro Electronics and Furniture Kota Palopo**”. Hal ini diharapkan agar kinerja karyawan centro dalam melakukan tugasnya menjadi lebih baik dan centro dapat mengalami peningkatan profitabilitas ke arah yang sangat memuaskan serta penelitian ini dapat membantu centro guna mengambil kebijakan dalam menentukan langkah yang bertujuan meningkatkan kinerja pegawai.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan sinergistik, dan kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan?
2. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan paling dominan terhadap loyalitas karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui determinasi karakteristik kepemimpinan kontemporer terhadap loyalitas karyawan pada Centro Electroics and Furniture Kota Palopo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini terdapat dua manfaat, yaitu manfaat secara teoritis dan secara praktis. Adapun manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan di bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai karakteristik kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti : Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan yang diperoleh oleh peneliti, serta menjadi pengalaman yang baik dalam ilmu pendidikan.
- b. Bagi Centro : Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan guna memperbaiki kepemimpinan yang lebih tepat terhadap loyalitas karyawan pada Centro.
- c. Bagi Akademik : Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- d. Bagi Pihak Lain : Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menganalisis masalah serupa.

E. Defenisi Operasional IAIN PALOPO

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.⁵

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁵ M. nasir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: ghalia Indonesia), h. 126.

Tabel 1.1

<i>Variabel</i>	<i>Defenisi</i>	<i>Aspek</i>	<i>Indikator</i>
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah Proses memengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka.	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Transaksional 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Laissez faire</i> • Pasif • Aktif • <i>Contingent</i>
		<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Transformasional 	<ul style="list-style-type: none"> • Konsiderasi pribadi • Stimulasi intelektual • Motivasi inspirasional • Idealisasi

		<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Sinergistik 	<ul style="list-style-type: none"> • Kolaborasi cerdas • Panutan moral • Pengembangan aspirasi
		<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Visioner 	<ul style="list-style-type: none"> • Panutan moral • Pengembangan aspirasi • Pemaknaan kaerja
Loyalitas (Y)	Loyalitas adalah kepuasan atau kesetiaan karyawan terhadap pemimpinnya.	<ul style="list-style-type: none"> • Taat pada aturan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tepat waktu • Bekerja dengan baik
		<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab 	<ul style="list-style-type: none"> • Berani mengambil risiko
		<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja sama 	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki ide kreatif • Wewenang

		<ul style="list-style-type: none">• Rasa memiliki	<ul style="list-style-type: none">• Bertahan• Jujur• Hasil kerja
--	--	---	--



BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan adalah bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan, serta untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini, maka peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu.

1. Finny Suzana Singal, tahun 2012 Christoffel Kojo, dan Victoria Untu yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara*. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan, sedangkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara, sebaiknya memperhatikan disiplin kerja karena akan mempengaruhi kinerja yang akan dicapai oleh para pegawai. Perbedaan Finny Suzana Singal, menggunakan 3 variabel, sedangkan saya menggunakan 5 variabel persamaannya sama-sama menggunakan metode kuantitatif.¹

¹Finny Suzana Singal, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara", *Jurnal, Universitas diponegoro* (2014), h. 1.

2. Bigita Ria Tumilaar tahun 2014 dengan judul *Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Utara*. Penelitaian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi utara. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada 45 karyawan BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi utara. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam hal menunjang hasil kinerja yang baik. Perbedaannya Bigira Ria Tumilar meneliti tentang gaya kepemimpinan sedangkan saya meneliti tentang karakter kepemimpinan, persamaannya sama-sama menggunakan regresi linier berganda. ²
3. Wisesa (2008), dengan judul *Hubungan Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan pada Atasan Grup SDM PT, Bank DKI*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang nyata, positif dan kuat antara kepemimpinan dengan loyalitas karyawan grup SDM PT. Bank

²Bigita Ria Tumilaar, "Pengaruh Disiplin Ggaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kantor Cabang" Sulawesi Utara" *Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta* (2008)

DKI. Perbedaanya wisesa meneliti di PT. Bank DKI, sedangkan saya meneliti di Centro Electronics and Furniture, persamaannya menggunakan metode kuantitatif.³

4. Helfianti Br Sitepu dengan judul *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan*. Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh positif antara persepsi karyawan tentang gaji bersih, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan R sebesar 0,783 pada taraf kepercayaan 95% terhadap variabel terikat Perbedaannya, Helfianti meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sedangkan saya meneliti tentang determinasi karakteristik kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Persamaannya, menggunakan metode kuantitatif.⁴
5. Ayu purnama pada tahun 2013, dengan judul *Hubungan Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. SUS Surabaya*. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan survei dengan metode potong melintang (Croos Sectional). Dari hasil penelitian tersebut bahwa ada hubungan anantara motivasi kerja dengan kinerja di PT. SUS Surabaya. Sedangkan pada pengalaman kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari analisa Chi-Square diperoleh nilai $p= 0,002$ yang berarti lebih kecil dari nilai α (0,05) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara

³Wisesa “Hubungan Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan pada Atasan Gurp SDM PT. Bank DKI”. *Skripsi, Institut Pertanian Bogor* (2013)

⁴Helfianti, “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan”, *Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta* (2008)

pengalaman kerja dengan kinerja karyawan di PT. SUS Surabaya. Dan adapun faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan antara motivasi kerja dengan pengalaman kerja PT. SUS Surabaya adalah faktor motivasi kerja. Perbedaannya, Ayu purnama menggunakan metode kuantitatif potong melintang sedangkan saya hanya menggunakan metode kuantitatif saja, persamaannya sama-sama meneliti di perusahaan.⁵

6. Natalia (2010), melakukan penelitian dengan judul *Analisis Pengaruh Dimensi Gaya Kepemimpinan Atasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TAPSEN Persero Cabang Bogor*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan menunjukkan hasil yang bagus akibat dari penerapan kepemimpinan yang baik di perusahaan. Perbedaannya, Natalia meneliti di PT TAPSEN persero cabang Bogor sedangkan saya meneliti di Centro Electronics and Furniture Palopo, persamaannya sama-sama meneliti di perusahaan.⁶
7. Yudi Muksan tahun 2000 dengan judul *Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan (Studi pada KPRI Universitas Brawijaya Malang)*. Populasi = 55 karyawan, penetapan sampel sebesar 48 karyawan. Hasil penelitian: (1) Perilaku tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan ; (2) Perilaku hubungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (3) Perilaku tugas dan perilaku hubungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (4) Motivasi

⁵Ayu purnama, "Hubungan Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. SUS Surabaya" *jurnal Ilmiah Universitas Surabaya* Vol.2 No.2 (2013)

⁶Natalia, "Analisis Pengaruh Dimensi Gaya Kepemimpinan Atasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT TAPSEN Cabang Bogor", *Skripsi, Institut Pertanian Bogor* (2013)

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya, Yudi muksan meneliti di KPRI universitas sedangkan saya meneliti di Centro Electronics and Furniture Palopo. Persamaannya, sama-sama menggunakan metode kuantitatif.⁷

8. Widyasti sidhartini tahun 2000 dengan judul *Pengaruh Komitmen Pemimpin karyawan Front Line di PT. Pos Indonesia Kabupaten Nganjuk*). Populasi = 46 karyawan; sampel ssebesar = 31 oranga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Komitmen pemimpin berpengaruh terhadap budaya organisasi; (2) Komitmen pemimpin dan budaya organisasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Perbedaannya,Widyasti sidharti menggunakan 2 metode penelitian yaitu penelitan deskriptif dan verifikatif, sedangkan saya menggunakan menggunakan metode kuantitatif. Persamaannya, menggunakan regresi linier berganda.⁸
9. Reza Fauzy Lubis tahun 2013, dengan judul *Pengaruh Reward dan Budaya Bumu Rambang Kramajaya Ogan Ilir Smatera Selatan*. Nilai koefesien determinasi (R²) sebesar 0.424 yang memilki arti reward dan budaya kerja secara simultan mempengaruhi produktifitas karyawan sebesar 42,4% dan sisanya sebesar 57,6% ditentukan oleh faktor-faktor lain. Perbedaannya Reza fauzy lubis menggunakan regresi linier sederhana , sedangkan saya

⁷ Yudi muksan ,“pengaruh perilaku pemimpin motivasi terhadap kinerja karyawan pada KPRI Brawijaya Malang”, *Skripsi,Univerisitas Surabaya* (2000)

⁸Widyasti Sidhartini, “prngaruh komitmen pemimpin karyawan front line di PT. Pos Indonesia kabupaten Nganjuk”,*Jurnal,Universitas Yogyakarta* (2014)

menggunakan regresi linier berganda. Persamaannya, sama-sama metode kuantitatif.⁹

10. Jumardin tahun 2013 dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Mental Kewirausahaan Minat Usaha Mahasiswa Universitas Hasanuddin untuk Berwirausaha*. Sama seperti penelitian sebelumnya, peneliti juga ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis linier yang berganda dengan menggunakan sarana computer pada program *StatisticalData Analysis SPSS*. Dengan hasil penelitian analisis regresi berganda sebesar 0,630 atau 63,00% artinya, sebesar 63,00% kontribusi variabel motivasi dan mental terhadap variabel minat Mahasiswa. Sedangkan sisa besarnya 37,00% dipengaruhi variabel lain yang tidak menjadi model dalam penelitian ini. Perbedaannya, jumardin meneliti diperusahaan, sedangkan saya meneliti diperusahaan. Persamaannya, sama-sama penelitian kuantitatif.¹⁰

B. Kajian Pustaka

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Sebagaimana yang telah didefinisikan Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995), kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mmngaruhi para

⁹Reza Fauzi Lubis, "Pengaruh Reward dan Budaya Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Unit Kerja Kebun pada PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan"*Skripsi, Medan : Universitas negeri Medan, (2013), h. 4.*

¹⁰jumardin, *Pengaruh Motivasi dan Mental Kewirausahaan Minat Mahasiswa universitas hasanuddin untuk Berwirausaha, Skripsi, Universitas Hasanuddin (2013).*

anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Lebih jauh lagi, Griffin(2000) membagi pengertian kepemimpinan menjadi 2 konsep, yaitu sebagai proses, dan sebagai atribut. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi.¹¹

a. Karakteristik Kepemimpinan

Karakteristik adalah ciri-ciri khusus atau suatu sifat khas yang dimiliki seseorang sesuai dengan sifat dan kepribadian yang dimiliki.¹²

Menurut Gary A Yuki (1994) dalam Ilrawanto (2008:28) gaya pemimpin dapat dilihat dari:

1) Seberapa besar pemimpin kelompok atau kinerja organisasi berhasil dalam tugas dan mencapai tujuan. Ukuran-ukuran obyektif dari kinerja atau pencapaian tujuan seperti peningkatan keuntungan, peningkatan penjualan dan secara subyektif gaya pemimpin diperoleh dari pemimpin atau bawahan.

2) Sikap dari pengikut terhadap pemimpin juga indikator lain dari gaya kepemimpinan. Bagaimana pemimpin memberikan kepuasan atau kebutuhan dan harapan mereka, tindakan karyawan, dan komitmen yang tinggi.

¹¹Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PRENADA MEDIA, 2005), h. 255.

¹²Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PRENADA MEDIA, 2005), h. 4.

3) Pemimpin juga diukur dari kontribusi pemimpin terhadap kualitas kelompok, kerjasama anggota, motivasi anggota, apakah pemimpin melakukan perubahan kehidupan kerja, menambah keterampilan mereka dan menumbuhkan psikologis bawahan.

b. Pendekatan mengenai kepemimpinan

1. Pendekatan personal mengenai kepemimpinan

Pendekatan personal mengenai kepemimpinan berangkat dari sebuah pertanyaan sederhana: Siapakah pemimpin itu? Apakah menjadi pemimpin itu dilahirkan atau dapat dipelajari? Apakah yang membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin? Pendekatan personal mencoba melihat pemimpin dari sisi personal atau karakteristik figur dari seorang pemimpin.

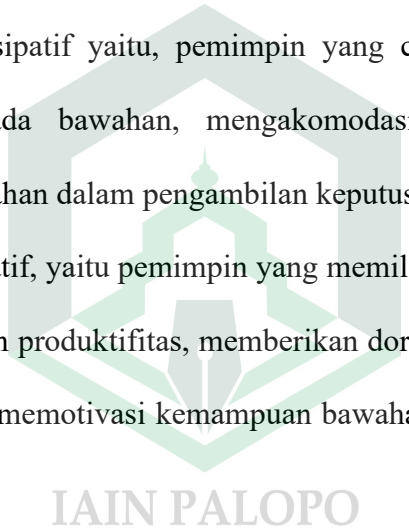
2. Pendekatan Perilaku mengenai kepemimpinan

Pendekatan perilaku lebih menfokuskan kepada beberapa tindakan yang dilakukan oleh pemimpin, seperti bagaimana mereka melakukan delegasi, bagaimana mereka berkomunikasi dengan orang-orang, serta bagaimana mereka memotivasi para pegawai, dan seterusnya. Perilaku, tidak seperti faktor personal, dapat dipelajari sehingga mereka yang mendapatkan pendidikan atau pelatihan yang memadai mengenai kepemimpinan akan mampu menjadi pemimpin yang efektif.¹³

c. Tipe-Tipe Pemimpin berdasarkan model dalam tujuan

¹³Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PRENADA MEDIA, 2005), h. 259.

1. Pemimpin direktif, yaitu pemimpin yang cenderung untuk menentukan langsung apa yang harus dilakukan oleh bawahan dan apa yang diharapkan oleh pemimpin. Pemimpin seperti ini langsung memberikan arah dan panduan, serta memberikan jadwal kerja yang spesifik.
2. Pemimpin suportif, yaitu pemimpin yang cenderung bersahabat dan mudah diajak berdialog oleh siapapun, memberikan perhatian penuh kepada kesejahteraan bawahan, serta memperlakukan anggota secara setara.
3. Pemimpin partisipatif yaitu, pemimpin yang cenderung untuk memberikan konsultasi kepada bawahan, mengakomodasi berbagai masukan. Serta melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.
4. Pemimpin prestatif, yaitu pemimpin yang memiliki visi perubahan dan standar yang tinggi akan produktifitas, memberikan dorongan kepada bawahan untuk berprestasi, dan memotivasi kemampuan bawahan dalam melakukan berbagai pekerjaan¹⁴.



Sebagaimana dijelaskan dalam Q.S. Al-Anbiya/21 :73 tentang kepemimpinan:



¹⁴Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PRENADA MEDIA, 2005),h. 269.

Terjemahnya:

“Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah”.

d. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Tannenbau Warrant. H Schmitdt Menurut kedua ahli tersebut, gaya kepemimpinan dapat dijelaskan melalui dua titik ekstrim yaitu kepemimpinan berfokus pada atasan dan kepemimpinan berfokus pada bawahan. Gaya tersebut dipengaruhi oleh faktor manajer, karyawan dan faktor situasi. Jika pemimpin memandang bahwa kepentingan organisasi harus didahulukan jika dibanding kepentingan pribadi maka pemimpin akan lebih otoriter, akan tetapi jika bawahan mempunyai pengalaman yang lebih baik dan menginginkan partisipasi, maka pemimpin dapat menerapkan gaya partisipasinya.

IAIN PALOPO

1. Kepemimpinan Kontemporer

Pemimpin berperilaku berdasarkan model mental yang berbeda dari yang melandasi perilaku manajer. Model mental yang digunakan sebagai acuan perilakunya tidak merupakan logika dominan yang dipaksakan, tetapi merupakan cermin dari harapan pekerja pada umumnya.

2. Pola kepemimpinan kontemporer

Pemahaman orang tentang kepemimpinan telah mengalami banyak perubahan. Perkembngan pemahaman banyak terjadi selama abad ke-20 yang lalu karena

selama abad ini juga terjadi perubahan pemahaman yang drastis tentang makna dunia bisnis dan dunia kerja, mereka menyadari rta bahwa diperlukan pemimpin yang memiliki kemampuan menumbuhkan gairah pekerja untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Kepemimpinan transformasional dianggap merupakan pola yang tepat untuk menumbuhkan gairah dan semangat juang para anggota untuk menjawab tantangan yang dihadapi dunia bisnis dan dunia kerja kontemporer. Ditempat kerja diperlukan orang yang mampu bersikap serta berperilaku adil dan arif, jadi ditempat kerja diperlukan pula kepemimpinan sinergistik. Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan sinergistik sangat diperlukan diperusahaan kontenporer, tetapi sering kali hal itu belum mencukupi. Kini, orang menyadari bahwa yang diperlukan bukan hanya anggota perusahaan yang mau mengarahkan kapabilitas terbaiknya untuk menghasilkan kinerja yang melebihi ekspektasi dan mau bekerja sama membangun sinergi yang bernilai tinggi, dalam suasana kerja yang bergelora dan dinamik, visi dan misi perusahaan seringkali menjadi kabur dan kehilangan makna. Dalam keadaan seperti ini, perusahaan membutuhkan fasilitasi maupun arahan yang arif dan inspiratif dari kepemimpinan visioner sehingga semua kebajikan, kapabilitas, kerja, dan usaha bersama, menghasilkan kinerja istimewa dan bermakna yang diharapkan oleh semua pemangku kepentingan.¹⁵

3. Perjalanan menuju pola kepemimpinan yang dicita-citakan

¹⁵Frans mardi hartanto, *ParadigmaBaru Manajemen Indonesia*,(Cet,I; Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2009), h. 50

Suatu pembahasan tentang proses penciptaan nilai biasanya selalu dikaitkan dengan praktik kepemimpinan di perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan karena pola kepemimpinan yang dipraktikkan di lingkungan suatu perusahaan memengaruhi perilaku anggota perusahaan secara signifikan dan secara berangsur-angsur akan membentuk budaya kerja perusahaan yang bersangkutan.

Pada masa depan, perusahaan yang memerlukan manajer dan sekaligus pemimpin yang mampu menumbuhkan budaya kerja yang kondusif bagi muncul, bertumbuh kembang, dan diterapkannya kapabilitas, potensi, dan kekuatan karakter terbaik dari anggota perusahaan mampu menghasilkan kinerja bernilai tinggi yang mampu membawa perusahaan makin dekat ke cita-citanya dalam suasana kerja yang tertib.

1. Kepemimpinan Transaksional

Pola kepemimpinan transaksional adalah dapat menghasilkan kinerja yang baik tetapi mudah terjebak dalam kondisi yang kontraproduktif. Pola kepemimpinan transaksional yang perlu dicermati dengan saksama keberadaannya dicirikan oleh pola kepemimpinan *laissez faire* yang cenderung berlangsung tanpa kepedulian untuk bertransaksi sehingga mudah berkembang menghasilkan situasi yang berkembang tanpa arah. Disamping itu, juga perlu diperhatikan pola kepemimpinan transaksional manajemen-dengan-ekspeksi (pasif) atau juga dikenal sebagai *management by-exception (passive)* yang dapat menjadi kontra produktif apabila dihadapkan pada situasi yang kacau.

- a. *Laissez faire* adalah perilaku pemimpin yang kurang peduli dengan apa yang terjadi disekitarnya.
- b. Manajemen dengan eksepsi (Pasif) adalah aktivitas yang lebih intensif dari yang ditunjukkan oleh *laissex faire*.
- c. Manajemen dengan eksepsi (aktif) adalah ditujukan untuk membangkitkan keinginan anggota perusahaan untuk mencari atau merumuskan secara arif permasalahan yang dihadapi perusahaan.
- d. Imbalan kontingen (*Contingent*) adalah mendorong anggota perusahaan untuk bekerja sesuai aturan, bekerja secara berencana, mencapai sasaran yang telah ditetapkan, dan menghasilkan produk dan jasa yang memenuhi standar.¹⁶

2. Kepemimpinan Transformasional

Pola kepemimpinan transformasional adalah suatu cara untuk memengaruhi orang lain sedemikian sehingga mereka mau dan rela memunculkan kebajikan dan kapabilitas terbaiknya di dalam proses penciptaan nilai, tidak mengherankan apabila seorang pemimpin transformasional sering dianggap sebagai pemimpin yang menumbuhkan pemimpin yang lain. Kepemimpinan transformasional dikembangkan dengan mengacu pada asumsi dasar bahwa pekerja adalah manusia yang bersumber daya yang mampu dan mengerahkan kebajikan bagi perusahaan dan semua petaruhnya dan pemimpin transformasional biasanya bersikap proaktif dalam berbagai hal.

¹⁶ Frans mardi hartanto, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*, (Cet,I; Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2009) , h. 506.

- a. Konsideransi pribadi adalah berusaha memahami status, posisi, dan harapan para anggota dengan baik.
 - b. Stimulasi intelektual adalah suatu dorongan untuk menyikapi segala perbedaan dengan arif, mempertanyakan kembali kondisi perusahaan dan mencari solusi yang dapat diterima oleh sebanyak mungkin anggota.
 - c. Motivasi inspirasional adalah seringkali disebut kepemimpinan yang kharismatis kharismatis sering dipandang sebagai suatu sifat khusus atau gift yang hanya dimiliki orang-orang tertentu.
 - d. Idealisasi pengaruh adalah mampu membangun citra ideal dari gagasan dan tujuan usaha sedemikian sehingga gagasan dan tujuan itu dapat diterima pihak lain dengan tulus.
3. Kepemimpinan Sinergistik

Pola kepemimpinan sinergistik adalah pola kepemimpinan yang mampu membnagkitkan semangat anggota untuk memadukan intelek mereka yang bineka menjadi kapabilitas kolektif yang dapat digunakan untuk menghasilkan kinerja bermakna yang nilainya melebihi ekspektasi, pola kepemimpinan ini dicirikan oleh beberapa perilaku yang khas, mulai yang bersangkutan dengan penanganan konflik dan perpecahan internal, pengembangan solidaritas yang rasional, sampai dengan pelaksanaan kerja sama yang sinergistik.

- a. Manajemen konflik adalah serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik

- b. Membangun solidaritas adalah mapu membangun jejaring kerja sama, baik jejaring kerja sama dengan internal dengan sesame anggota perusahaan, maupun oleh kepolopornya dalam membangun berbagai aliansi strategik dengan para mitra bisnis.
- c. Kolaborasi cerdas adalah menghargai pluralisme gagasan kepentingan agar sebanyak sebanyak mungkin anggota perusahaan mau ikut berpastisipasi di dalam perpecahan berbagai isu perusahaan.¹⁷

4. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk member arti pada kerja sama sinergistik diantara sesama anggota perusahaan maupun dengan pihak lain, dengan cara member arahan dan makna pada kerja sama tersebut. Pimpinan visioner yang berfungsi sebagai pengarah dan panutan moral yang dijadikan contoh dalam berperilaku, bekerja, dan berusaha selaras dengan etika bisnis tata nilai perusahaan, dan cita-cita yang ingin diwujudkan bersama, serta dapat membantu anggota untuk berkontribusi secara benar dan rasional didalam proses penciptaan nilai.

- a. Panutan moral adalah mampu menjaga agar kerja anggota menghasilkan kinerja seperti yang dicita-citakan bersama.

¹⁷ Frans mardi hartanto, *ParadigmaBaru Manajemen Indonesia*,(Cet,I; Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2009), h. 521.

- b. Pengembangan aspirasi adalah adalah menumbuhkan kesadaran baru diantara anggota tentang makna kerja dan alasan mengapa bekerja bagi perusahaan adalah suatu pilihan yang tepat.
- c. Pemaknaan kerja adalah menghargai setiap kerja yang dijalankan setiap anggota karena yakin semua pekerjaan itu diperlukan perusahaan untuk mencapai cita-cita idealnya.¹⁸

2. Loyalitas Karyawan

Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terjadi. berperan penting dalam menetapkan rencana, sistem, dan tujuan yang ingin dicapai.

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dapat diberikan karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyaliats hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli, mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan, berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya mengilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dihilangkan.

4. Aspek-aspek loyaliatas karyawan

a. Taat pada aturan

Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan, sesuai dengan pengertian, ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan dibuat yang

¹⁸ Frans mardi hartanto, *ParadigmaBaru Manajemen Indonesia*,(Cet,I; Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2009), h. 533.

dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan.

b. Tanggung jawab

Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya.

c. Bekerja sama

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

d. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.¹⁹

5. Manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia biasa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan

¹⁹<http://etheses.uin-malang.ac.id/1765/5/09410144-Bab-2.pdf> diakses 15 agustus 2017.

bahkan dapat ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan sumber daya ini merupakan proses yang berkelanjutan, sejalan dengan proses operasional perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan. Dalam struktur organisasi perusahaan, terutama perusahaan menengah dan besar, selain direktur utama, bagian yang bertanggung jawab dan berfungsi mengelola sumber daya manusia ini adalah bagian sumber daya manusia, atau biasanya lebih dikenal dengan personalia. Adapun untuk perusahaan kecil-kecilan yang jumlah sumber daya manusianya dibawah 10 orang seperti *home industry*, bisnis warung, dan sebagainya biasanya pengelolaan sumber daya manusia ini langsung ditangani oleh sang direktur atau bosnya.²⁰

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir, merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti.²¹

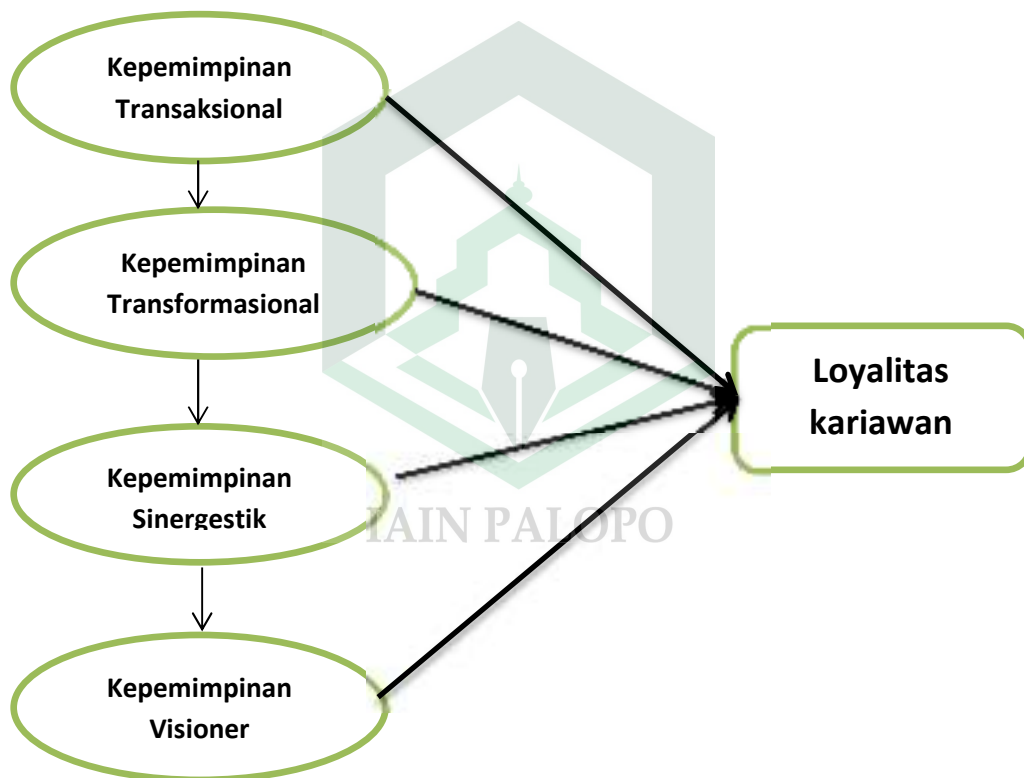
Dalam penelitian ini penulis membuat skema kerangka fikir untuk menggambarkan dan memperjelas agar mudah mengetahui apakah usaha tersebut sukses atau tidak sukses.

²⁰Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PRENADA MEDIA, 2005), h. 194.

²¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Cet. XV; Bandung: Alfabeta, 2012), h. 91.

Kerangka pikir yang dikemukakan dalam penelitian ini, adalah gambaran atau proses yang digunakan untuk mengarahkan penelitian mengumpulkan data tentang “Determinasi Karakteristik Kepemimpinan Kontemporer terhadap Loyalitas Karyawan”.Peneliti juga menggambarkan skema dalam penelitian ini sebagai berikut:

Skema Kerangka Pikir:

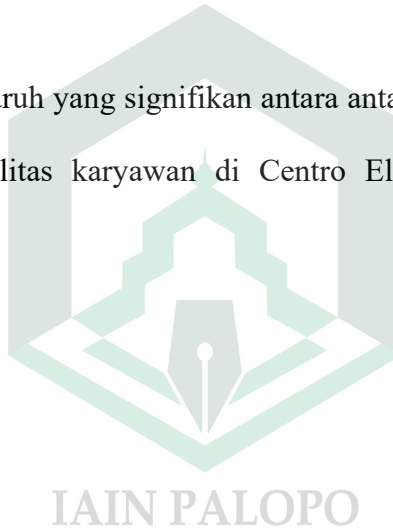


D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka dapat disusun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik kepemimpinan dan loyalitas karyawan di Centro Electronics and Furniture Kota Palopo

H_1 = Ada pengaruh yang signifikan antara antara karakteristik kepemimpinan dan loyalitas karyawan di Centro Electronics and Furniture Kota Palopo.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan yaitu penelitian kuantitatif yang bertumpu pada pengujian hipotesis. Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena peneliti ingin mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi dan ingin mengetahui besarnya pengaruh karakteristik kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Dalam hal ini peneliti membagikan kuesioner (angket) yang kemudian diubah menjadi data berupa angka agar dapat diuji secara kuantitatif dengan bantuan program SPSS 15. Dengan penelitian kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antara variabel yang akan diteliti.

B. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Centro Electronics and Furniture, alamat jalan Andi Djemma Kota Palopo. Waktu penelitian berlangsung selama 1 bulan, terhitung dari bulan Januari 2018 sampai bulan Februari 2018, yang dilakukan dari tanggal 28 Januari sampai tanggal 27 Februari.

C. Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer

Data primer dalam penelitian ini yaitu berupa angket (kuesioner), dimana hasil data yang telah dikumpulkan dan diperoleh langsung dari sumber utama yaitu karyawan Centro Electronics and Furniture kota palopo.¹

b. Data Sekunder

Data skunder dalam penelitian ini yaitu data yang sudah diolah atau telah jadi dan yang telah dipublikasikan oleh Centro Electronics and Furniture kota palopo, seperti sejarah, visi dan misi, struktur organisasi.

D. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakraristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya².

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Centro Electronics and Furniture kota palopo yang berjumlah karyawan 35 orang. Jadi jumlah populasi pada penelitian ini sebesar 35.

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari semua jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut³.

¹Aswar, *pengantar metode statistik*, (cet. 11 ; Jakarta : LP3ES. 1998), h. 91

²Sugiyono, *motode penelitian bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 115

³Sugiyono, *motode penelitian bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008),h. 116.

Dalam hal penentuan sampel yang akan diteliti, penulis menggunakan teknik total sampling jenuh, sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Dan seluruh jumlah populasi pada penelitian ini akan menjadi sampel. Karena Jumlah populasi pada penelitian ini sebesar 35 karyawan maka jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 35 orang.

Pelaksanaan pengambilan sampel secara *sampling* ini antara lain sebagai berikut: mula-mula penulis mengidentifikasi semua karakteristik populasi, misalnya dengan mengadakan studi pendahuluan dengan mempelajari berbagai hal yang berhubungan dengan populasi. Kemudian penulis menetapkan penelitian, sehingga teknik pengambilan sampel secara *sampling* ini didasarkan pada pertimbangan pribadi sendiri. Kriteria sampel adalah karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada tahap pengumpulan data peneliti menggunakan metode *Field Research*, yaitu penelitian lapangan. Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data dan informasi, melalui penelitian lapangan. Teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner (angket)

Angket dalam penelitian ini menggunakan dua variabel sebagai acuan pernyataan/pertanyaan, dimana masing-masing variabel memuat beberapa item pernyataan/pertanyaan untuk responden dan hanya memilih jawaban yang sudah disediakan. Adapun skala yang digunakan peneliti didalam instrument ini adalah skala

likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan prespsi seseorang tentang fenomena tertentu. Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5. Nilai yang dimaksud adalah skor atas jawaban responden.

b. Observasi

Observasi adalah proses pencatatan secara langsung pola perilaku subyek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

Penggunaan teknik observasi langsung memungkinkan bagi peneliti untuk mengumpulkan data mengenai perilaku dan kejadian secara detail. Peneliti dalam observasi langsung tidak berusaha untuk memanipulasi kejadian yang diamati. Pengamat hanya mencatat apa yang terjadi sehingga mempunyai peran yang pasif.

c. Dokumentasi, peneliti menggunakan teknik ini sebagai teknik pengumpulan data sekunder dalam bentuk teks, seperti sejarah centro. Tidak hanya itu peneliti juga mengumpulkan data dalam bentuk gambar.

F. *Kisi-kisi instrumen*

Instrumen merupakan alat yang digunakan sebagai pengumpul data dalam suatu penelitian, dapat berupa kuesioner, yang diisi responden.

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen

Varibel	Indikator	Item
Kepemimpinan Transaksional	<i>Laissez faire</i>	Perilaku pemimpin yang kurang peduli dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
	Pasif	Jadi pemimpin tidak boleh pasif.
	Aktif	Aktif dalam bekerja mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi perusahaan.
	<i>Contingent</i>	Harus bisa menyesuaikan diri dengan karyawannya.
Kepemimpinan Transformasional	Konsiderasi Pribadi	Selalu bekerja sama dengan karyawan untuk menyelesaikan suatu masalah dalam perusahaan.
	Stimulasi Intelektual	Memilik intelektual yang cukup hal utama yang harus dimiliki pemimpin dalam mengelola perusahaan.
	Motivasi Inspirasional	Terus mendorong karyawan untuk bekerja sesuai aturan yang telah ditetapkan.
	Idealisasi	Motivasi pemimpin berpengaruh pada kerja karyawan. Harus mampu membangun ide dari gagasan dan tujuan perusahaan.
Kepemimpinan Sinergetik	Kolaborasi cerdas	Mampu mendorong kinerja karyawan melalui arahan.
	Manajemen Konflik	Mengembangkan tim kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

	Membangun Solidaritas	<p>Keberhasilan perusahaan dibutuhkan rasa saling menghormati antara pemimpin dan karyawan.</p> <p>Sebagian pemimpin menjadikan pengalaman sebagai makna dalam bekerja.</p>
Kepemimpinan Visioner	Panutan Moral	<p>Saling menghargai pekerjaan antara karyawan dan pemimpin.</p> <p>Moral seorang pemimpin mampu mengahsilkan kerja karyawan yang lebih baik. Selalu menjaga moral akan dihormati oleh karyawan.</p>
	Pengembangan Aspirasi	<p>Memberi motivasi agar lebih baik dalam bekerja unntuk mencapai tujuan perusahaan.</p> <p>Dengan aspirasi akan menumbuhkan kesadaran baru karyawan tentang makna dalam bekerja.</p>
	Pemaknaan Kerja	<p>Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan yang diemban bergantung pada aspirasi karyawan dalam perusahaannya.</p> <p>Dalam dunia kerja pemimpin harus lebih giat mengevaluasi kinerja karyawannya.</p>

Loyalitas Karyawan	Tepat waktu	Karyawan baik selalu tepat waktu.
	Bekerja dengan baik	Bekerja dengan baik mendapatkan hasil yang memuaskan.
	Berani mengambil risiko	Karyawan harus siap mengambil risiko setiap kesalahan dalam kerjanya
	Memiliki ide kreatif	Pemimpin membutuhkan ide kreatif dari karyawan.
	Bertahan	Selalu bertahan dalam situasi apapun diperusahaan
	Jujur Hasil kerja	Pentingnya kejujuran karyawan kepada pemimpin. Kualitas karywan dibutuhkan oleh pemimpin.

Khusus untuk data-data yang dikumpulkan dengan angket/kuesioner dihitung dengan teknik scoring skala skala Likert yang pengukurannya sebagai berikut:

- a. Untuk sangat tidak setuju diberi nilai = 1
- b. Untuk tidak setuju diberi nilai = 2
- c. Untuk netral beri nilai = 3
- d. Untuk setuju diberi nilai = 4
- e. Untuk sangat setuju diberi nilai = 5

Instrumen yang akan dibagikan koresponden terlebih dahulu akan diuji dengan uji faliditas dan reabilitas. Suatu skala pengaturan dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrument yang valid berarti isntrumen tersebut dapat mengukur apa saja yang seharusnya

diukur (Sugiono, 2008:109). Suatu tes atau alat instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan pengukuran nilai tersebut. Suatu alat ukur yang valid mampu mengungkapkan data dengan tepat dan memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Cermat artinya pengukuran itu mampu memberikan mengenai perbedaan yang sekecil – kecilnya di antara subyek yang satu dengan yang lainnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori (confirmatory factor analysis) pada masing-masing variabel laten. Indikator-indikator dari suatu variabel dikatakan valid jika mempunyai loading factor signifikan pada ($\lambda = 5\%$). Instrumen penelitian disebut valid unidimensional jika mempunyai nilai goodness of fit indeks (GFI) $> 0,90$.

Selain harus valid, instrumen juga harus reliabel (sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya). Instrumen dikatakan reliabel apabila alat ukur tersebut memperoleh hasil-hasil yang konsisten. Reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah variabel bentukan yang umum.

Dengan demikian instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dan kondisi yang berbeda. Jadi reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Reliabilitas konstruk dinilai dengan menghitung indeks reliabilitas instrumen yang

digunakan dalam model yang dianalisis. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengidentifikasi sebuah konstruk atau faktor laten yang umum, atau dengan kata lain bagaimana hal-hal yang spesifik saling membantu menjelaskan sebuah fenomena yang umum.

Adapun Uji instrumen yang di gunakan adalah Uji validitas dan reabilitas

a. Uji validitas item dengan metode Korelasi Pearson (Korelasi Product). Korelasi Person adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketetapan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini standar validitas setiap pernyataan yang lebih besar 0,03. Jadi jika pernyataan memiliki nilai diatas 0,03 maka butir pernyataan dianggap valid.⁴

Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan data yang diperoleh, setelah memperoleh data melalui kuesioner nantinya akan diuji kevalidannya, apabila data tersebut valid maka bisa diteruskan ke uji selanjutnya, namun apabila data yang diperoleh tidak valid maka data tersebut tidak bisa diolah lebih lanjut.

Berikut ini hasil uji validitas instrument dengan metode korelasi pearson yaitu:

⁴Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabet, 2009), h. 353.

a. Variabel Kepemimpinan Transaksional (X1)

Berdasarkan hasil pengujian validitas atas variabel kepemimpinan transaksional dengan 5 item pernyataan, semua pernyataan dalam penelitian sudah valid sebagaimana dikemukakan sebab telah memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai *correlations* diatas 0,30.

b. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)

Berdasarkan hasil pengujian validitas atas variabel kepemimpinan transformasional dengan 4 item pernyataan, semua pernyataan dalam penelitian sudah valid sebagaimana dikemukakan sebab telah memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai *correlations* diatas 0,30.

c. Variabel Kepemimpinan Sinergistik (X3)

Berdasarkan hasil pengujian validitas atas variabel kepemimpinan sinergistik dengan 4 item pernyataan, semua pernyataan dalam penelitian sudah valid sebagaimana dikemukakan sebab telah memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai *correlations* diatas 0,30.

d. Variabel Kepemimpinan Visioner

Berdasarkan hasil pengujian validitas atas variabel kepemimpinan visioner dengan 5 item pernyataan, semua pernyataan dalam penelitian sudah valid sebagaimana dikemukakan sebab telah memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai *correlations* diatas 0,30.

e. Variabel Loyalitas karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas atas variabel loyalitas karyawan dengan 8 item pernyataan, semua pernyataan dalam penelitian sudah valid sebagaimana dikemukakan sebab telah memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai *correlations* diatas 0,30.

1. Analisis Reability untuk uji Validitas dan Reabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas instrument variabel dengan menggunakan analisis reability digunakan untuk mengukur validitas item butir pertanyaan atau pernyataan dengan tehnik *Corrected Item Total Correlation*. Uji validitas instrument variabel digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item dari variabel yang diteliti, dengan kata lain suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner dari setiap variabel tersebut.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan item variabel penelitian memuat 17 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan r_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05 dengan uji satu arah, didapatkan nilai $r_{tabel} df = (N-2)$, yaitu 0,282 (r_{tabel} terdapat pada lampiran). Jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka item dapat dinyatakan valid tapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas untuk masing-masing instrument variabel dapat dijelaskan pada tabel di bawah in.

Tabel 3.2
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kepemimpinan transaksional	116.1714	87.970	.534	.927
kepemimpinan transaksional	116.2857	85.975	.809	.922
kepemimpinan transaksional	116.0000	92.176	.506	.927
kepemimpinan transaksional	116.1429	88.891	.537	.927
kepemimpinan transaksional	116.1429	88.891	.632	.925
kepemimpinan transformasional	116.0571	89.879	.642	.925
kepemimpinan transformasional	116.0286	91.205	.517	.927
kepemimpinan transformasional	116.1714	88.440	.824	.923
kepemimpinan transformasional	116.0857	90.022	.498	.927
kepemimpinan sinergistik	115.9714	91.499	.528	.927
kepemimpinan	116.0286	91.205	.517	.927

sinergestik				
kepemimpinan	116.1714	88.440	.824	.923
sinergestik				
kepemimpinan	116.0857	90.022	.498	.927
sinergestik				
kepemimpinan	116.1714	87.970	.534	.927
visioner				
kepemimpinan	116.2857	85.975	.809	.922
visioner				
kepemimpinan	116.0000	92.176	.506	.927
visioner				
kepemimpinan	116.1714	88.440	.824	.923
visioner				
kepemimpinan	116.0571	89.879	.642	.925
visioner				
loyalitas karyawan	116.4286	87.370	.578	.926
loyalitas karyawan	116.2286	87.417	.642	.925
loyalitas karyawan	116.5143	83.963	.650	.925
loyalitas karyawan	116.4571	85.197	.547	.928
loyalitas karyawan	116.0000	93.176	.316	.929
loyalitas karyawan	116.1714	90.852	.377	.929
loyalitas karyawan	116.1714	90.852	.377	.929
loyalitas karyawan	116.0000	93.176	.316	.929

Sumber: Output spss yang diolah

Berdasarkan tabel 3.2 hasil olahan data atas masing-masing instrument penelitian diatas, semua variabel dapat dikatakan valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel = 0,282. Dengan demikian dapat

disimpulkan, bahwa setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel sehingga dapat di analisis lebih lanjut.

b. Uji reabilitas adalah sesuatu yang merujuk pada konsistensi skor yang dicapai oleh orang yang sama ketika mereka diuji ulang dengan teks yang sama pada kesempatan yang berbeda. Jadi suatu daftar pernyataan dinyatakan *realiabe* jika pernyataan seseorang terdapat pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.⁵

- a. Jika alpha >0.90 maka reliabilitas sempurna
- b. Jika alpha antara 0,70 - 0,90 maka reliabilitas tinggi
- c. Jika alpha antara 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderat
- d. Jika alpha $< 0,50$ maka reliability rendah.⁶

Hasil uji reliabilitas untuk instrument keseluruhan variabel dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

IAIN PALOPO

Tabel 3.3
Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	26

Sumber: Output spss yang diolah

⁵ Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistikan untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabet, 2009), h. 354.

⁶Perry Roy Hilton and Charlotte Brownlow, *SPSS Explained*, dalam Seta Basri, *Uji Validitas dan Reabilitas*, <http://setabasri01.blogspot.com/2012/04/uji-validitas-dan-reabilitas-item.html>_akses 25 Desember 2014

Berdasarkan tabel 3.3 hasil olahan data reliabilitas atas semua butir instrument penelitian diatas menunjukkan bahwa dengan 5 variabel yaitu kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan sinergistik, kepemimpinan visioner, dan loyalitas karyawan. Semuanya dianggap reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alphadi* atas 0,5 sebab nilai *cronbach's alphas* yang diperoleh sebesar 0,883.

G. Teknik Analisis Data

Data adalah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau yang menunjukkan fakta. Dengan demikian, maka penulis menggunakan pedoman Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Variabel, Uji Statistik Deskriptif dan Uji Hipotesis dengan menggunakan analisis data Regresi sederhana.

1. Teknik *statistic deskripti*

Teknik ini adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlanjut untuk umum atau generalisasi.

2. Uji Regresi linier berganda

Teknik analisis regresi linear berganda yakni suatu model analisis jalur untuk menguji pengaruh antara Kepemimpinan transaksional (X_1), kepemimpinan transformasional (X_2), kepemimpinan sinergistik (X_3), kepemimpinan visioner (X_4) dan loyalitas karyawan (Y).

Regresi menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Loyalitas karyawan

X₁ = Kepemimpinan transaksional

X₂ = Kepemimpinan transformasional

X₃ = Kepemimpinan sinergistik

X₄ = Kepemimpinan visioner.

e = Faktor Gangguan / Kesalahan

3. Uji Hipotesis

Untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut:

a. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (*Adjusted R²*) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (kepemimpinan) terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan). Sehingga dapat diketahui variabel independen (kepemimpinan) yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan). Perhitungan nilai koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkan nilai korelasi parsial setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan program SPSS.

b. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya (kualitas produk, harga, dan promosi) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap variabel terikat (keputusan pembelian) dengan menggunakan taraf nyata ($\alpha=5\%$).

c. Uji T

Pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hipotesis (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter sama dengan nol artinya , apakah suatu variabel independen bukan merupakan variabel penjelas. Hipotesis alternatifnya (H_1), parameter suatu variabel tidak sama dengan nol artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Centro Elektronik dan Furniure merupakan icon penjualan elektronik maupun furniture yang lengkap di Kota Palopo. Kehadirannya sangat membantu masyarakat dalam mendapat informasi dan membeli kebutuhan akan barang elektronik dan furniture. Penelitian ini mengambil sampel karyawan Centro Kota Palopo sebanyak 35 orang.

1. Sejarah singkat perusahaan

Centro Elektronik dan Furniture didirikan pada tanggal 12 September 2009, centro memberikan informasi teknologi dan gadget terbaru di buktikan dengan penjualan produk-produk IT/gadget.

Dalam perkembangan centro tidak lepas dari pasang surut perekonomian, centro pada mulanya hanya menjual produk elektronik saja, seiring perkembangan Centro melebarkan usahanya dengan menjual produk furniture seperti Springbed, Lemari, Kursi, Modern Sofa, dan lainnya. Berbagai produsen muai dari dalam negeri hingga luar negeri. Seiring dengan banyaknya permintaan akan blaring memaksa management Centro untuk memikirkan untuk menambah gudang barang, dibuatlah tiga tempat gudang yang masing-masing ada yang berlokasi di Jalan Pongsimpin, kemudian Jalan Durian dan Jalan rambutan di Kota Palopo.

Berbagi Produk elektronik dan furniture menjadikan perusahaan Centro menjadi pusat perbelanjaan. Elektronik dan furniture merupakan visi yang dikedepankan oleh Centro maka hal itu dibutuhkan.¹

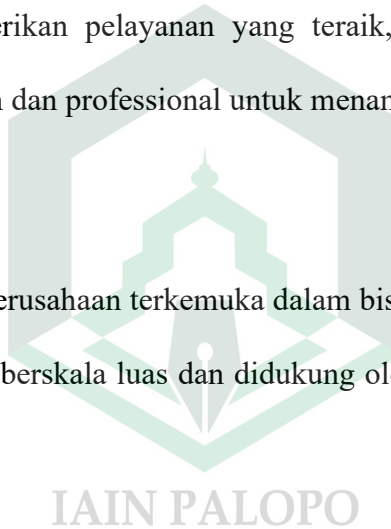
2. Visi dan misi Centro Elektronik dan Furniure yaitu:

a. Visi

mengembangkan tokoritel elektronik dan furnitur modern dengan konsep pameran untuk memberikan pelayanan yang teraik, didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan professional untuk menambah kepuasan konsumen.

b. Misi

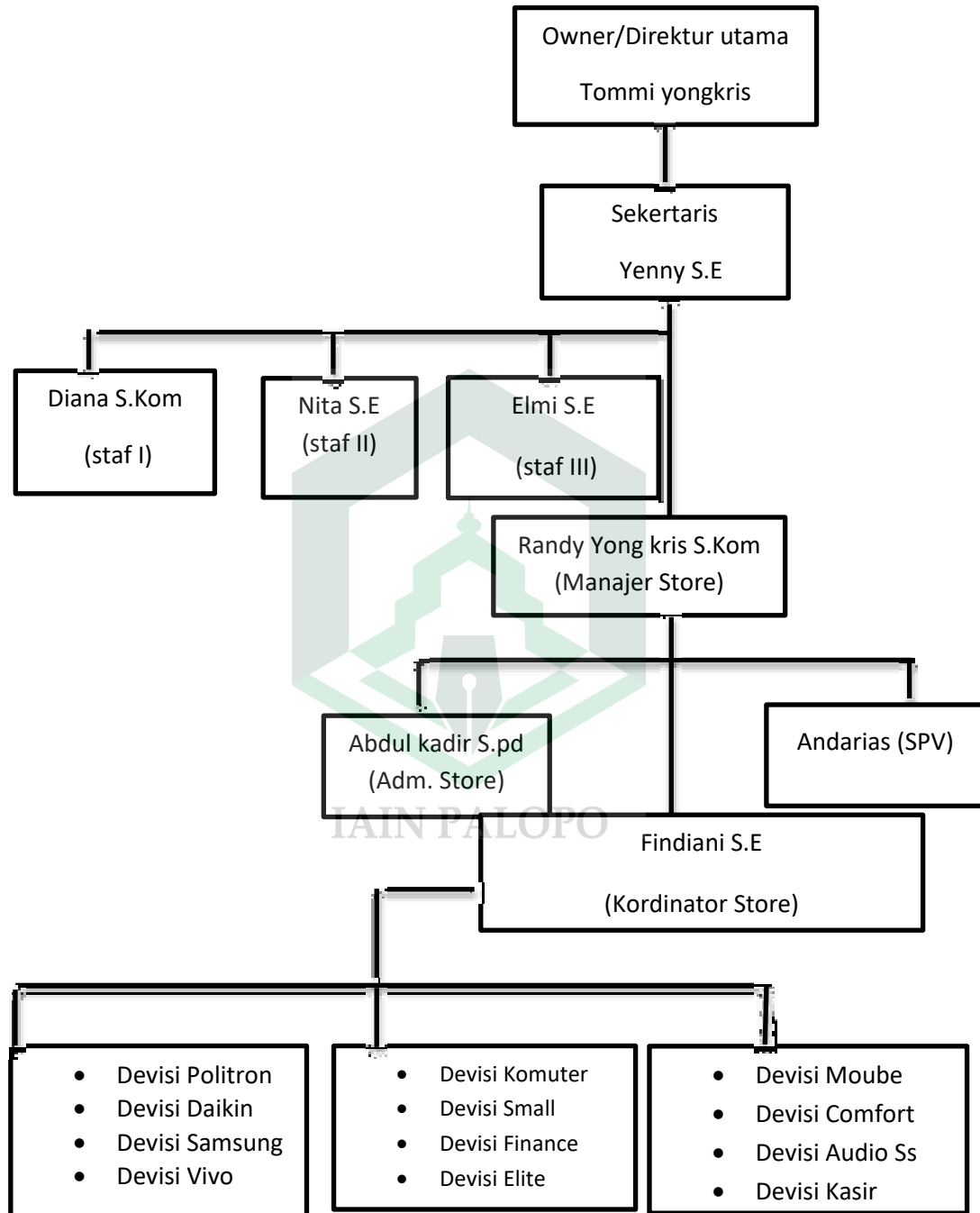
untuk menjadi perusahaan terkemuka dalam bisnis ritel elektronik dan furnitur dengan konsep modern berskala luas dan didukung oleh layanan terbaik dan fasilitas lengkap.²



¹Dokumen Tertulis, Abdul Kadir (administrasi centro), “Wawancara” tanggal 12 Desember 2017, Jam 14.00 di Centro Electronics and Furniture Kota Palopo.

²Dokumen Tertulis, Abdul Kadir (administrasi centro), “Wawancara” tanggal 12 Desember 2017, Jam 14.00 di Centro Electronics and Furniture Kota Palopo.

Struktur Organisasi



Sumber : Abdul Kadir (Administrasi Store), Centro Electronics and Furniture

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam beberapa karakteristik responden, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	25	71,4%
Wanita	10	28,6%
diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 35 orang Total	35	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari table 4.1 tersebut, responden yang terdiri dari pria dan wanita. Responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 25 orang (71,4%) dan responden yang berjenis

kelamin wanita berjumlah 10 orang (28,6%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin pria

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-25	18	51,4%
25-28	17	48,6%
Total	35	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Dari tabel 4.2 dapat diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia 20-25 tahun berjumlah 18 orang (51,4%), yang berusia 25-28 tahun berjumlah 17 orang (48,6%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir merupakan salah satu hal yang penting dalam penelitian ini, karena pendidikan seseorang akan memengaruhi pendapat mereka mengenai suatu objek. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Jumlah	Persentase (%)
SLTA/Sederajat	25	72%
Diploma	-	-
Sarjana	10	28%
Lainnya	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

C. Analisis Data

Penelitian ini menguji pengaruh apakah karakteristik kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

1. Uji Regresi

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan dalam mengolah data responden adalah analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.³

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel dependen. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda yang digunakan adalah dengan

³Eriyanto, *Analisi Isi: Pengantar Metodologi untuk Penelitian Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, Cet. I, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 379

menggunakan bantuan program *SPSS for Windows versi 15*. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis

Setelah pemeriksaan terhadap asumsi terpenuhi, langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis baik secara simultan maupun secara individu.

1) Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel independent secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent atau tidak maka penulis mengajukan hipotesis secara simultan yaitu:

H₀ : Variabel independen yang secara statistik tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen

H₁ : Variabel independen yang secara statistik signifikan mempengaruhi variabel dependen

Kriteria pengujiannya adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, sedangkan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Atau

Tolak hipotesis nol (H₀) bila nilai signifikan value F test $< 0,05$. Atau $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Hasil pengujian untuk uji simultan pada analisis regresi dapat dilihat pada output spss pada tabel anova seperti berikut ini:

Tabel 4.4
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.899	4	58.725	7.056	.000(a)
	Residual	249.672	30	8.322		
	Total	484.571	34			

a Predictors: (Constant), kepemimpinan visioner, kepemimpinan sinergistik, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional

b Dependent Variable: loyalitas karyawan

Sumber: output spss yang diolah

Berdasarkan hasil uji Anova tersebut diatas diketahui besarnya nilai F hitung adalah 7,056 dengan *degree of freedom/derajat bebas (df) regression* sebesar 4 dan nilai df dari residual sebesar 30 maka dapat diketahui besarnya nilai dari F-tabel pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) yaitu sebesar 2,69 (tabel F terdapat pada lampiran).

Untuk pengujian yaitu dengan membandingkan besarnya nilai F hitung dan F tabel. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, maka didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 7,056 sedangkan F_{tabel} 2,69, karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($7,056 > 2,69$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen (kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan sinergistik, dan kepemimpinan visioner).

2) Pengujian secara Individu (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel independen (kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan sinergistik, dan kepemimpinan visioner). Secara individu berpengaruh pada variabel dependen (loyalitas karyawan), maka digunakan uji t (t-test) dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) diperoleh t tabel sebesar 2,04.

Tabel 4.5
Coefficients(a)

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.607	6.302		.572	.571
	kepemimpinan transaksional	-.800	.896	-.507	-.893	.379
	kepemimpinan transformasional	2.866	2.017	1.137	1.421	.166
	kepemimpinan sinergistik	-1.157	1.508	-.504	-.767	.449
	kepemimpinan visioner	.828	.876	.487	.945	.352

a Dependent Variable: loyalitas karyawan

Sumber: output spss yang diolah

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, nilai signifikan t_{hitung} masing-masing adalah (kepemimpinan transaksional), 0,379 (kepemimpinan transformasional), 0,166 (kepemimpinan sinergistik), 0,449 (kepemimpinan visioner), 0,352. Dari nilai

signifikan tersebut, dapat disimpulkan bahwa 1 variabel independen (kepemimpinan sinergistik) berpengaruh signifikan dalam loyalitas karyawan karena memiliki nilai signifikan diatas 0,05.

Diketahui besarnya nilai t_{hitung} masing-masing dari keempat variabel bebas diatas yaitu -893 (kepemimpinan transaksional), -1,421 (kepemimpinan transformasional), -762 (kepemimpinan sinergistik), 945 (kepemimpinan visioner). Berdasarkan tabel olahan data regresi diatas terdapat 1 variabel yang nilai t hitungnya lebih besar dari t tabel, yaitu kepemimpinan transformasional.

Untuk menguji apakah variabel independen (kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan sinergistik, dan kepemimpinan visioner) secara individual berpengaruh pada variabel dependen (loyalitas karyawan), maka dilakukan uji t (uji parsial). Ada syarat yang perlu diperhatikan dalam melakukan uji hipotesis ini, H_0 ditolak jika $T_{hitung} > T_{tabel}$. Dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:

a) Uji hipotesis untuk variabel kepemimpinan transaksional

Uji hipotesis untuk variabel kepemimpinan transaksional (X_1) terhadap loyalitas karyawan pada Pada Centro Electronics and Furniture kota Palopo dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

$H_0 : B_1 = 0$ (tidak ada pengaruh antara X_1 terhadap Y)

$H_1 : B_1 > 0$ (ada pengaruh antara X_1 terhadap Y)

Oleh karena t_{hitung} (-893) < t_{tabel} (2,04). Dengan demikian pengujian menunjukkan H_1 ditolak dan H_0 diterima, maka dapat dikatakan tidak ada pengaruh

signifikan variabel kepemimpinan transaksional terhadap loyalitas karyawan pada Pada Centro Electronics and Furniture kota Palopo

b) Uji hipotesis untuk kepemimpinan transformasional

Uji hipotesis untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap loyalitas karyawan pada Pada Centro Electronics and Furniture kota Palopo dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$H_0 : B_2 = 0$ (tidak ada pengaruh antara X_2 terhadap Y)

$H_1 : B_2 > 0$ (ada pengaruh antara X_2 terhadap Y)

Oleh karena $t_{hitung} (1,421) < t_{tabel} (2,04)$. Dengan demikian pengujian menunjukkan bahwa H_1 ditolak atau H_0 diterima, maka dapat dikatakan tidak ada pengaruh signifikan variable kepemimpinan transaksional terhadap loyalitas karyawan pada Pada Centro Electronics and Furniture kota Palopo.

c) Uji hipotesis untuk variabel kepemimpinan sinergistik

Uji hipotesis untuk variabel kepemimpinan sinergistik (X_3) terhadap loyalitas karyawan pada Pada Centro Electronics and Furniture kota Palopo.

dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$H_0 : B_3 = 0$ (tidak ada pengaruh antara X_3 terhadap Y)

$H_1 : B_3 > 0$ (ada pengaruh antara X_3 terhadap Y)

Oleh karena $t_{hitung} (-767) < t_{tabel} (2,04)$. Dengan demikian pengujian menunjukkan bahwa H_1 ditolak atau H_0 diterima, maka dapat dikatakan tidak ada pengaruh signifikan variabel kepemimpinan sinergistik terhadap loyalitas karyawan pada Pada Centro Electronics and Furniture kota Palopo.

d) Uji hipotesis untuk variabel kepemimpinan visioner

Uji hipotesis untuk variabel kepemimpinan visioner (X_4) terhadap loyalitas karyawan pada Pada Centro Electronics and Furniture kota Palopo.

dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$H_0 : B_4 = 0$ (tidak ada pengaruh antara X_3 terhadap Y)

$H_1 : B_4 > 0$ (ada pengaruh antara X_3 terhadap Y)

Oleh karena $t_{hitung} (945) < t_{tabel} (2,04)$. Dengan demikian pengujian menunjukkan bahwa H_1 ditolak atau H_0 diterima, maka dapat dikatakan tidak ada pengaruh signifikan variabel kepemimpinan visioner terhadap loyalitas karyawan pada Pada Centro Electronics and Furniture kota Palopo.

b. Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda dengan 4 variabel independen adalah sebagai berikut: (lihat tabel 4.5)

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + E$$

$$\hat{Y} = 3,607 + 0,-800X_1 + 0,2,866X_2 + 0,-1,157X_3 + 0,828X_4 + E$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasi atau dijelaskan sebagai berikut:

$b_0 = 3,607$ merupakan nilai konstanta atau *reciprocal*, artinya jika semua variabel bebas (kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan sinergistik, dan kepemimpinan visioner) memiliki nilai 0 maka tingkat loyalitas karyawan nilainya sebesar 3,607

$b_1 = 0,800$ artinya apabila tanggapan responden positif atas kepemimpinan transaksional atau bertambah sebesar 1 maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,800.

$b_2 = 0,2866$ artinya apabila tanggapan responden negatif atas kepemimpinan transformasional berkurang sebesar 1 maka loyalitas karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,2866

$b_3 = 0,1157$ artinya apabila tanggapan responden negative atas variabel kepemimpinan sinergistik berkurang sebesar 1 maka loyalitas karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,1157

$b_4 = 0,0828$ artinya apabila tanggapan responden negative atas variabel kepemimpinan visioner berkurang sebesar 1 maka loyalitas karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,0828.

c. Korelasi Berganda (R)

R dalam regresi linier berganda menunjukkan nilai korelasi berganda, yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat, tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Untuk analisisnya dengan menggunakan output SPSS dapat dilihat pada tabel "Model Summary".

Tabel 4.6
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696(a)	.485	.416	2.88486

a Predictors: (Constant), kepemimpinan visioner, kepemimpinan sinergistik, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional

Sumber : output spss yang diolah

Berdasarkan tampilan output model summary pada tabel 4.6 Diatas, besarnya nilai R (korelasi berganda) adalah 0,696. Nilai ini menunjukkan korelasi antara kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan sinergistik, dan kepemimpinan visioner, terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,696. Hal ini berarti terjadi hubungan yang erat karena nilai mendekati 1.

d. Koefisien Determinasi (R Square)

R square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Nilai yang akan didapatkan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang didapatkan dari hasil pengolahan sebesar 0,485 (lihat tabel 4.6)

e. Koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R square)

Adjusted R square digunakan untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen. Nilai R square yang telah disesuaikan sebesar 0,416 (lihat tabel 4.6), nilai ini menunjukkan sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen.

f. Standar Error of the Estimate

Standar error of the estimate merupakan ukuran kesalahan prediksi. nilai yang didapatkan dari hasil olahan sebesar 0,288. Artinya kesalahan yang dapat terjadi dalam memprediksi tingkat keputusan pembelian sebesar 0,288.

D. Pembahasan hasil penelitian

Setelah peneliti melakukan penelitian pada Centro Electronics and Furniture kota palopo dan melakukan penyebaran angket (kuesioner) yang diisi oleh karyawan, kemudian peneliti mengolah data dari hasil jawaban rresponden yang pengelolaan data tersebut dibantu oleh aplikasi SPSS 15. Tujuan dilakukan analisis tersebut untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan karakteristik kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Centro Electronics and Furniture kota palopo.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “ Ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.”

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh ialah bahwa memang terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan, berikut hasil penelitian yang diperoleh:

Determinasi Karakteristik Kepemimpinan kontemporer Terhadap Loyalitas Karyawan pada Centro Electronics and Furniture Kota Palopo.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap variable kepemimpinan melalui hipotesis yang menyatakan “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik kepemimpinan dan loyalitas karyawan”, dapat dibuktikan, berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variable loyalitas karyawan. Temuan ini berdasarkan penelitian Sonnia Indah Putri pada tahun 2014 menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Jadi didalam perusahaan pemimpin harus mengetahui kebutuhan karyawan.⁴

Berdasarkan perolehan koefisien variabel karakteristik kepemimpinan dapat diketahui adanya pengaruh signifikan sumbangan variable independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dilihat pada hipotesis yang diajukan oleh peneliti.

Hasil penelitian ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Randy Mars Tornado dengan judul penelitiannya “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Tree Hotel di Makassar” yang menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

⁴ Sonnia Indah Putri, “pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Alam Persita Kudus”, *Skripsi Universitas Diponegoro Semarang* (2014)

loyalitas karyawan.⁵ Kepemimpinan yang demokratis yaitu keterbukaan terhadap saran , kritik dan pendapat dari karyawan sehingga pemimpin mampu menghasilkan keputusan yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Salah satu keputusan yang diambil oleh pemimpin yaitu memberikan kebebasan dalam bekerja bagi karyawan dimana kebebasan ini mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya.



⁵Randy Mars Tornado, “pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Tree Hotel diMakassar” , *Skripsi Universitas Hasanuddin makassar* (2014)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik beberapa kesimpulan atas hasil analisis tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji secara simultan atau bersama-sama (uji F) ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa semua variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan transaksional (X1), kepemimpinan transformasional (X2), kepemimpinan sinergistik (X3), kepemimpinan visioner (X4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat yaitu variable loyalitas karyawan(Y). Dimana di ketahui nilai $F_{hitung}(7,056) >$ dari nilai $F_{tabel}(2,69)$.
2. Dari hasil pengujian tidak ada variabel kepemimpinan yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap loyalitas karyawan pada centro electronics and furniture kota palopo.

A. Saran

Setelah melakukan penelitian dan melakukan perhitungan dari data yang dikumpulkan, maka ada beberapa saran yang ingin penulis kemukakan yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan terhadap loyalitas karyawan pada Centro Electrinics and Furniture kota Palopo seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kerjasama tim dan fasilitas kerja agar penelitian ini dapat lebih baik.
2. Bagi karyawan, karakteristik kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas mereka dalam bekerja. Selain itu harus selalu memperhatikan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya untuk menjadi pemimpin yang lebih baik.
3. Bagi Centro Electrinics and Furniture kota Palopo, hendaknya lebih memperhatikan hak-hak, pegawai/karyawan agar memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar mereka lebih baik dan memiliki loyalitas yang tinggi.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



NUR AFIKA, Lahir di Malangke pada tanggal 25 Oktober 1994. Anak kelima dari pasangan Ayahanda Ruslan dengan Ibunda Bulla. Mulai memasuki pendidikan formal pada SDN 125 Udu dan tamat pada tahun 2006. Kemudian melanjutkan pendidikan nya di MTS As'adiyah Babu'e dan tamat pada tahun 2009. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 2 Malangke dan tamat pada tahun 2012. Kemudian pada tahun 2014 penulis melanjutkan studinya di Institut Agama Islam Negeri Palopo atau biasa di sebut IAIN Palopo pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Ekonomi Syariah dengan Judul Skripsi “Determinasi Karakteristik Kepemimpinan Kontemporer terhadap Loyalitas Karyawan pada Centro Electronics and Furniture Kota Palopo ” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada jenjang Strata Satu (S1).