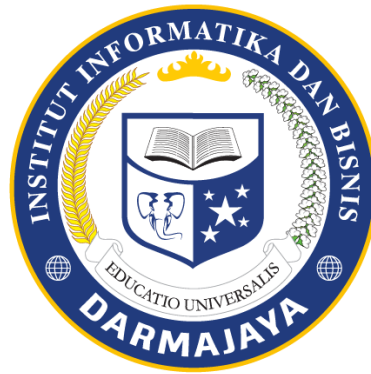


**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN PRESTASI  
KERJA KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA  
PT. TUNAS DWIPA MATRA ( CABANG ANTASARI )**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**I GUSTI PUTU ALDI PRATAMA**

**NPM: 1312110453**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG**

**2018**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN PRESTASI  
KERJA KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA  
PT. TUNAS DWIPA MATRA ( CABANG ANTASARI )**

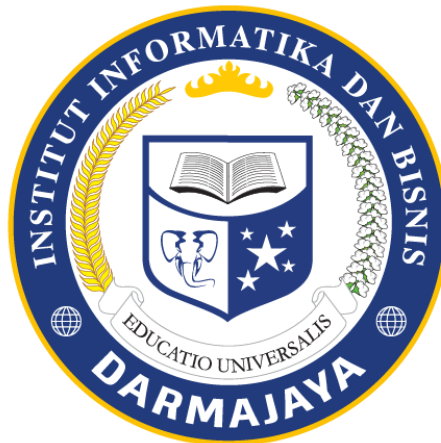
**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
**SARJANA EKONOMI**  
Pada Jurusan Manajemen

**Disusun Oleh :**

**IGUSTI PUTU ALDI PRATAMA**

**1312110453**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG**

**2018**



## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya sesuai hasil penelitian saya yang telah saya tuliskan dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 01 Oktober 2018



**IGUSTI PUTU ALDI PRATAMA**  
**NPM. 1312110453**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
DEMOKRATIS DAN PRESTASI KERJA  
KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS  
KARYAWAN PADA PT. TUNAS DWIPA  
MATRA ( CABANG ANTASARI)**

**Nama Mahasiswa : IGUSTI PUTU ALDI PRATAMA**

**No. Pokok Mahasiswa : 1312110453**

**Jurusan : MANAJEMEN**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Jurusan **MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.**

Bandar Lampung, 01 Oktober 2018

Menyetujui,

Dosen Pembimbing,

  
**ZURIANA, SE., M.M**  
**NIK. 00380502**

Mengetahui,

Ketua Jurusan,

  
**Aswin, S.E., M.M**  
**NIK. 10190605**

## HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 01 Oktober 2018 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. TUNAS DWIPA MATRA ( CABANG ANTASARI )**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **IGUSTI PUTU ALDI PRATAMA**

No. Pokok Mahasiswa : **1312110455**

Jurusan : **MANAJEMEN**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

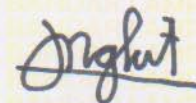
Nama

Status

Tanda Tangan

**Stefanus Rumangkit S.E M.Sc.**

**-Penguji I**



**Suwandi S.E MLM**

**-Penguji II**



Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomi, IIB Darmajaya



**Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si**

**NIK. 30010203**

## **RIWAYAT HIDUP**

Peneliti dilahirkan di Bandar Lampung tanggal 08 Agustus 1995. Peneliti berasal dari Bandar Lampung. Anak pertama dari bapak Igusti Nyoman Super Namia dan Ibu Winarsih dan memiliki 2 adik perempuan serta 2 adik laki-laki. Adapun pendidikan yang pernah ditempuh oleh peneliti antara lain adalah :

1. SD Negeri 1 Sukabumi indah, lulus pada tahun 2007
2. SMP Negeri 24 Bandar Lampung, lulus pada tahun 2010
3. SMK Satu Nusa 2 Bandar Lampung, lulus pada tahun 2013

Pada tahun 2013 Peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Institut Informatika dan Bisnis IIB Darmajaya Bandar Lampung Jurusan Manajemen dengan jenjang strata satu (S1). Peneliti melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat (PKPM) di Pekon Kagungan, Kota Agung pada tahun 2017.

Bandar Lampung, 01 Oktober 2018

**IGUSTI PUTU ALDI PRATAMA**  
**1312110453**

## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan Alhamdulillah Hirobbilil Allamin

**Karya ini kupersembahkan kepada :**

**Kedua Orang Tua, Bapakku IGusti Nyoman Supernamia dan Ibuku Winarsih yang telah membesarkan dan mendidikku dengan segenap kasih sayangnya dan tak pernah bosan memberi ku semangat, bimbingan, nasehat, serta doa yang senantiasa mengiringi langkahku.**

**Untuk adikku adikku tersayang Ni Sayu Made Sinta Anjani, Ni Sayu Komang Bianka Pramesuari, Igusti Nengah Agung Danandjaya Dan Igusti Ketut Alit Danandjaya yang senantiasa memberikan doa dan dukungannya, dan menjadi salah satu alasan penyemangat kakak mu berjuang seperti ini baik di perkuliahan maupun kehidupan.**

**Semua sahabat-sahabatku khususnya untuk Marisa Nurkarim, Marina Nurkarim, Vina Mawarni, Chaironisa, Siti Rahmadini, Achmad Sidiq Pamungkas, Deni Riyansyah, Agustinus, Budi setiadi irawan tim sperjuangan skripsi Rionalsyah Aditama dan Danu Prayoga serta Tim PKPM yang selalu memberikan semangat, berbagi cerita, berjuang bersama, semoga tali silaturahmi kita akan selalu terjalin dengan baik.**

**Dan terakhir teruntuk wanita yang selalu menemani saya, selalu di samping saya, selalu menerima saya saat dalam kondisi terjatuh maupun berdiri, skripsi ini kupersembahkan selain untuk keluarga saya yaitu untuk kamu serta yang nanti kelak akan menjadi keluarga saya juga**

**CIndelee Karimata S.A.N**

**Almamaterku tercinta IIB Darmajaya**

*MOTTO*

*"RODA KEHIDUPAN ITU MEMANG NYATA,  
JANGAN MENYERAH SAAT DIBAWAH,  
JANGAN JUMAWA SAAT DI ATAS"*

*-Gusti Putu Aldi Pratama-*

*"SETIAP ORANG PUNYA SESUATU YANG BISA  
DILAKUKAN DAN TIDAK BISA DILAKUKAN"*

*-Sanji, One Piece-*

*"MAN IS NEVER FADE"*

*-Zilong-*



## ABSTRAK

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. TUNAS DWIPA MATRA ( CABANG ANTASARI )**

Oleh:

**IGUSTI PUTU ALDI PRATAMA**

Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan prestasi kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan (Studi PT. Tunas Dwipa Matra cabang Antasari). Populasi penelitian ini semua karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra cabang Antasari yang berjumlah 30 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Teknik pengambilan sample dengan menggunakan metode sensus dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana dan uji-t untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis , nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,340 artinya variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), dan Prestasi Kerja (X2) mempengaruhi Loyalitas (Y) sebesar 34% dan sisanya 66% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Prestasi Kerja (X2) dan Loyalitas Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) Prestasi Kerja (X2) naik maka Loyalitas (Y) akan meningkat. Hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa t-hitung yang lebih besar dari t-tabel yang berarti  $H_0$  diterima.

**Kata Kunci** : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Prestasi Kerja Karyawan , Loyalitas  
Karyawan

## ABSTRACT

### EFFECT OF DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE AND EMPLOYEE WORK PERFORMANCE ON EMPLOYEE LOTALTY IN TUNAS DWIPA MATRA LTD ANTASARI

By

I GUSTI PUTU ALDI PRATAMA

The objective of this research was finding out the effect of the democratic leadership style and the work performance on the employee loyalty (A Study in Tunas Dwipa Matra Ltd., Antasari). The population of this research was all employees (30 employees) of Tunas Dwipa Matra Ltd, Antasari. The data analysis technique used in this research was the SPSS. The sampling technique used in this research was using census sampling. The data analysis techniques used in this research were conducting the validity test, the reliability test, the simple linear regression, and t-test.

The result of this research showed that the R Square coefficient value was 0.340. It meant that the democratic leadership style (X1) and the work performance (X2) affected the employee loyalty (Y) by 34%. Moreover, the remaining 66% were affected by the other variables. Furthermore, R value showed the positive correlation between the democratic leadership style (X1), the work performance (X2) and the employee loyalty (Y). It meant that the democratic leadership style (X1) and the work performance (X2) improved on condition that the employee loyalty (Y) also improved. The result of this research showed that the  $t_{count}$  was greater than t-table so that  $H_a$  was accepted.

**Keywords:** Democratic Leadership Style, Employee Performance, Employee Loyalty



## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillahirabbil a'lamin, segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang maha sempurna, karena nikmat-Nya penulis mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi ini walaupun di ujung batas waktu, Alhamdulillah Shalawat serta salam tidak lupa dihaturkan kepada baginda Rasullulah SAW yang telah membawa umat islam keluar dari zaman kegelapan hingga kehidupan seperti sekarang, semoga kita semua mendapatkan syafa'at Nabi Muhammad SAW pada *yaumul akhir* kelak, amin.

Adapun penyusunan ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis mempelajari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik.

### **Dengan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :**

1. Bapak Ir. Firmansyah Y.A, MBA.,MSc., selaku Rektor IIB Darmajaya Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. Anuar Sanusi, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB Darmajaya Bandar Lampung.
3. Ibu Aswin, S.E, M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB Darmajaya Bandar Lampung.
4. Ibu Zuriana, S.E, M.M., selaku Pembimbing penulis skripsi yang tidak pernah lelah membantu memberikan petunjuk, dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Para dosen dan staf jurusan manajemen IIB Darmajaya yang telah membagi ilmunya yang bermanfaat.
6. Bapak dan Ibuku yang selalu setia membimbing dan mendoakanku setiap saat

7. Semua pihak yang memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil selama ini.
8. Almamater tercinta IIB Darmajaya.

Semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan acuan dalam pengembangan penelitian-penelitian selanjutnya.

Bandar Lampung, 01 Oktober 2018

**IGusti Putu Aldi Pratama**  
**NPM. 1312110453**

## DAFTAR ISI

Cover.....	I
Pernyataan.....	II
Halaman Persetujuan.....	IV
Halaman Pengesahan .....	V
Riwayat Hidup .....	VI
Persembahan .....	VII
Motto.....	VIII
Abstrak .....	IX
Kata pengantar .....	XI

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Ruang Lingkup Penelitian .....	8
1.4 Tujuan Penelitian .....	8
1.5 Manfaat Penelitian .....	9
1.6 Sistematika Penulisan .....	9

### **BAB II LANDASAN TEORI**

2.1 Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	11
2.2 Prestasi Kerja Karayawan.....	13
2.3 Loyalitas Karyawan .....	15
2.4 Daftar Penelitian Terdahulu.....	20
2.5 Kerangka Pikir .....	21
2.6 Bangunan Hipotesis .....	22

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Jenis dan Sumber Data .....	26
3.1.1	Jenis Data .....	26
3.1.2	Sumber Data .....	27
3.2	Populasi dan Sampel.....	27
3.3.1	Populasi .....	27
3.3.2	Sampel.....	28
3.3	Variabel Penelitian .....	28
3.4	Definisi Operasional Variabel .....	29
3.5	Teknik Analisis Data .....	31
3.5.1	Uji Validitas .....	31
3.5.2	Uji Reliabilitas .....	31
3.5.3	Uji Asumsi Klasik .....	32
3.6	Analisis Regresi Berganda.....	33
3.7	Metode Analisis Data .....	33
3.8	Pengujian Hipotesis .....	34
3.8.1	Uji Statistik T .....	34
3.8.2	Uji F .....	35

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1	Deskripsi Data .....	37
4.1.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	37
4.1.2	Deskripsi Jawaban Responden .....	38
4.2	Hasil Uji Persyaratan Instrumen .....	41
4.2.1	Hasil Uji Validitas .....	41
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas .....	43
4.3	Uji Persyaratan Analisis Data .....	44
4.3.1	Hasil Uji Linieritas .....	44
4.3.2	Hasil Uji Multikolinieritas .....	45
4.4	Hasil Metode Analisis Data .....	46
4.5	Hasil Pengujian Hipotesis .....	47
4.5.1	Hasil Uji T .....	47

4.5.2 Hasil Uji F .....	48
4.6 Pembahasan .....	59

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	53
5.2 Saran .....	53

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>TABEL</b>	<b>HALAMAN</b>
Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra .....	2
Tabel 1.2 Data Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra .....	3
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3.1 Definisi operasional Variabel.....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Variable X1 .....	38
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel X2 .....	39
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Y .....	40
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel X1 .....	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel X2.....	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Y.....	42
Tabel 4.9 Daftar Interpretasi R .....	43
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas .....	44
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas .....	44
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	45
Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Koefisien Regresi .....	46
Tabel 4.14 Hasil Uji Model Summary .....	47
Tabel 4.15 Hasil Uji T.....	47
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	48



## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	21

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1</b>	Struktur Organisasi PT. Tunas Dwipa Matra
<b>Lampiran 2</b>	Kuesioner Penelitian & Hasil jawaban responden
<b>Lampiran 3</b>	Hasil jawaban responden berdasarkan jenis kelamin
<b>Lampiran 4</b>	Hasil Jawaban responden berdasarkan umur
<b>Lampiran 5</b>	Deskripsi jawaban responden variabel X1, X2, Y
<b>Lampiran 6</b>	Deskripsi korelasi variabel X1, X2, Y
<b>Lampiran 7</b>	Hasil Uji realibilitas variabel X1, X2,Y
<b>Lampiran 8</b>	Hasil Uji Linieritas
<b>Lampiran 9</b>	Hasil Uji Multikolo0nieritas
<b>Lampiran 10</b>	Hasil Uji Regresi linier berganda
<b>Lampiran 11</b>	Hasil Uji t
<b>Lampiran 12</b>	Hasil Uji f
<b>Lampiran 13</b>	Tabel r
<b>Lampiran 14</b>	Tabel f
<b>Lampiran 15</b>	Tabel presentase distribusi t (df=1-40)
<b>Lampiran 16</b>	Surat penelitian
<b>Lampiran 17</b>	Surat balasan penelitian

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Salah satu aspek penting dalam sumber daya manusia adalah loyalitas karyawan. Sebuah perusahaan perlu memastikan setiap karyawannya mempunyai loyalitas yang tinggi. Loyalitas tersebut tercermin dari seberapa besar rasa memiliki seorang karyawan pada perusahaannya. Loyalitas yang tinggi tentu akan meningkatkan produktivitas dan kualitas bagi perusahaan.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan, karena akan sangat sulit bagi perusahaan untuk berkembang jika tidak memiliki karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi. Perusahaan harus bisa berusaha menumbuhkan kembangkan loyalitas karyawannya, supaya perusahaan bisa tetap bertahan disaat sulit sekalipun, tentu lebih sulit menumbuhkan loyalitas karyawan disaat pertumbuhan perusahaan dalam kondisi perusahaan menurun atau tidak dalam keadaan tidak stabil. karyawan akan ragu pada kemampuan perusahaan untuk menggaji para karyawan. Karena tidak yakin perusahaan dapat dijadikan sandaraan hidup. Maka karyawan yang tidak memiliki loyalitas tinggi akan berusaha mencari pekerjaan yang lebih memberikan jaminan hidup, tetapi karyawan yang sudah memiliki loyalitas tinggi akan tetap bekerja secara maksimal.

loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. loyalitas karyawan akan tercipta bila komunikasi dan gaya kepemimpinan dapat diterima oleh karyawan. (Takdir, 2009 dalam Marfuah & Ruzikna, 2015).

Berusaha mengarahkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja, baik saat perusahaan sedang dalam kondisi normal maupun saat perusahaan mengalami kesulitan. Hal ini akan menjadi sumber kekuatan bagi perusahaan disaat-saat sulit. Namun saat perusahaan dalam keadaan yang baik, tentunya perusahaan tidak boleh melupakan karyawannya. Jika perusahaan memiliki banyak karyawan diutamakan pada karyawan yang memegang posisi penting dalam perusahaan, tapi tentu saja bila perusahaan mampu memperhatikan loyalitas

semua karyawannya itu lebih baik. Bagi karyawan, loyalitas terhadap perusahaan tidak begitu saja mudah diberikan. Jika perusahaan tidak dapat menghargai karyawan sebagaimana mestinya. Diduga karyawan akan berpikir ulang apakah dia akan tetap bekerja diperusahaan itu atau mencari pekerjaan diperusahaan yang lain. Karyawan bekerja dengan mendapat pengawasan dari atasannya.

PT. Tunas Dwipa Matra adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang retailer / dealership resmi sepeda motor honda, yang beralamat di Jl. Raden Intan No. 65 Tanjung Karang Bandar Lampung. PT. Tunas dwipa Matra merupan anak perusahaan dari PT. Tunas Ridean, Tbk.

Permasalahan yang di hadapi PT. Tunas dwipa Matra adalah rendahnya loyalitas karyawan. Beberapa indikator rendahnya loyalitas karyawan yang ditemukan dilapangan adalah rendahnya ketaatan, rendahnya kejujuran, kurangnya pengabdian, dan tanggungjawab .

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. TUNAS DWIPA MATRA (cabang antasari)  
tahun 2017

<b>Bulan</b>	<b>Minggu ke1</b>	<b>Minggu ke2</b>	<b>Minggu ke3</b>	<b>Minggu Ke4</b>
Januari				
Februari				
Maret				
April				
Mei				
Juni				
Juli				
Agustus				
September				
Oktober				
November				
Desember				

*Sumber PT. Tunas Dwipa Matra (cabang antasari).*

Rendahnya ketaatan karyawan PT. Tunas dwipa Matra dapat dilihat dari tabel di atas, tabel di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2017 masih banyak karyawan yang masuk kerja dalam keadaan abnormal, keadaan abnormal adalah dimana karyawan masuk kerja pada rentang jam 07.35-08.00, sedangkan batas normal karyawan masuk kerja pada rentang jam 07.00-07.30. ini menunjukkan rendahnya ketaatan pada perusahaan. lalu ketaatan pada atasan seperti karyawan yang tidak menjalankan perintah ketika tidak dalam pengawasan atasan. Misalnya, karyawan sering mendapatkan instruksi dari atasan, akan tetapi instruksi tersebut seringkali hanya dilakukan secara parsial kemudian tidak dikerjakan lagi.

Selanjutnya adalah rendahnya kejujuran karyawan PT. Tunas dwipa Matra. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya kritik konsumen terhadap pelayanan karyawan. Misalnya saat service kendaraan tidak memuaskan, karyawan tidak bertanya dulu saat akan mengganti spare part yang bermasalah dan langsung menggantinya saja. Kurangnya pengabdian karyawan PT. Tunas dwipa Matra dapat dilihat pada kurang aktifnya karyawan dalam memberikan ide-ide untuk perbaikan maupun pengembangan, rendahnya tanggung jawab disini adalah kesediaan karyawan untuk menjaga alat-alat kantor dengan baik.

Tabel 1.2 data karyawan PT. Tunas Dwipa Matra ( cabang antasari)

<b>NO</b>	<b>JABATAN</b>	<b>JUMLAH KARYAWAN</b>
1	ADMIN HEAD	1
2	ADMIN STAFF	3
3	SALES KORDINATOR	3
4	SALES	12
5	MECHANIC HEAD	1
6	MECHANIC	5
7	SERVICE ADVISOR	1
8	FRONTDESK	1
9	DRIVER	2
10	MESSAGER	1
<b>JUMLAH</b>		<b>30</b>

*Sumber PT. Tunas Dwipa Matra ( cabang antasari).*

(Steers & Porter dalam Billy Kharisma, 2015) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor :

1. karakteristik pribadi, meliputi : usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian;
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi : tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas;
3. Karakteristik desain perusahaan/organisasi, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan;
4. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/organisasi, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup organisasi, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh organisasi baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan organisasi sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan.

Ada beberapa jenis gaya kepemimpinan menurut (Robbins 2006 dalam Regina Aditya 2010), salah satunya gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia kerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama-sama antara pimpinan dan bawahan. Adapun indikator kepemimpinan gaya demokratis ialah ;

- a. wewenang pimpinan tidak mutlak.
- b. pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan.
- c. keputusan dibuat bersama pimpinan dan bawahan.

- d. kebijaksanaan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.
- e. komunikasi berlangsung timbal balik, baik terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan.
- f. pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan bawahan dilakukan secara wajar.
- g. prakarsa dapat datang dari pimpinan atau bawahan.
- h. banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat.
- i. Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dari pada instruktif.
- j. Pujian dan kritik seimbang.
- k. Pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas kemampuan masing- masing.
- l. Pimpinan meminta kesetiaan para bawahan secara wajar.
- m. Pimpinan memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak.
- n. Terdapat suasana saling percaya, saling hormat menghormati dan saling harga menghargai.
- o. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pimpinan dan bawahan.

(Menurut Hasibuan 2003 dalam Sukma Juwati 2012), Prestasi kerja (kinerja) dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah buruknya kinerja telah merosot. Suatu instansi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi atau perusahaan tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka perusahaan harus mendorong karyawan untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu.

Adapun beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut (Hasibuan, 2003 dalam Sukma Juwati, 2012):

- a. Kesetiaan.  
Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan.
- b. Kejujuran.  
Penilaian menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- c. Kedisiplinan.  
Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- d. Kreativitas.  
Kemampuan karyawan dan mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna.
- e. Kerja sama.  
Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.
- f. Kepemimpinan.  
Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- g. Kepribadian.  
Sikap, perilaku, kesopanan, disukai, memeberikan kesan yang Menyenangkan, memeperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.
- h. Prakarsa.  
Kemampuan berikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, manilai, menciptakan memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan. Penyelesaian masalah yang dihadapinya.

i. Kecakapan.

Kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat di dalam penyusunan kebijakan perusahaan.

j. Tanggungjawab.

Kejadian karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksananya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya perilaku serta hasil dari bawahannya.

Gaya kepemimpinan dan prestasi kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena gaya kepemimpinan mempengaruhi kenyamanan seorang karyawan, bila seorang karyawan sudah merasa nyaman tentu saja dia akan loyalitas kepada perusahaan tersebut. Prestasi kerja merupakan salah satu indikator perusahaan untuk memberi kenyamanan pada karyawan nya, karena apabila prestasi kerja nya baik, tentu saja perusahaan akan memberikan kenyamanan kepada karyawannya, tentu saja itu akan membuat karyawan tersebut menjadi loyalitas kepada perusahaan. tetapi dengan adanya kepemimpinan yang buruk dan prestasi kerja yang buruk akan berdampak pada menurunnya loyalitas karyawan, hal ini tentu saja akan membawa dampak kepada perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti mengenai,

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. TUNAS DWIPA MATRA ( CABANG ANTASARI )”.**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dengan tingkat loyalitas yang tinggi pada setiap karyawan akan sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi akan selalu bekerja lebih baik demi perusahaannya dan selalu berpikir yang terbaik bagi perusahaannya sehingga hasil yang diberikan pun akan lebih baik. Tetapi pada kenyataannya tingkat loyalitas yang dimiliki



karyawan tidaklah sama, hal ini memberikan pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja perusahaan, oleh karena itu penyusun mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Bagaimanakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
- 1.2.2 Bagaimanakah prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
- 1.2.3 Bagaimanakah gaya kepemimpinan demokratis dan prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?

### **1.3. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini ditujukan pada karyawan PT. Tunas Dwipa Matra untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Prestasi kerja Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra. Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Tunas Dwipa Matra pada bulan 24 januari 2017 – 24 januari 2018.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh gambaran dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan Prestasi kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan. Tujuan penelitian yang dilakukan di PT. Tunas Dwipa Matra adalah sebagai berikut :

- 1.4.1 Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan.
- 1.4.2 Untuk menguji apakah Prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan.
- 1.4.3 Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan demokratis dan prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

### **1.5.1 Bagi penulis**

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

### **1.5.2 Bagi perusahaan**

Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan , memberikan saran dan masukan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan.

### **1.5.3 Bagi institusi**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Adanya sistematika penulisan untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan, sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini diuraikan latar belakang masalah yang diambil dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka penelitian yang disajikan dalam penelitian ini. Landasan teori digunakan untuk dasar pemikiran ketika dilakukan pembahasan masalah yang diteliti pada bab IV.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai variabel penelitian, sampel, definisi operasional, jenis data, metode pengumpulan data, sumber data dan metode analisis.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi objek penelitian dan analisis data, serta pembahasan mengenai permasalahan dalam penelitian skripsi.

### BAB V PENUTUP

Bab terakhir yang berisi penarikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Gaya Kepemimpinan Demokratis**

##### **2.1.2 Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert ,1992 dalam Regina Aditya ,2010).

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

(Menurut Syafi'ie ,2003:27-30 dalam Mardiana , 2014) mengemukakan Gaya demokratis dalam kepemimpinan pemerintahan yaitu cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahan, begitu juga antara bawahan dibagitugas secara merata dan adil, kemudian pemilihan tugas tersebut dilakukan secara terbuka, antar bawahan dianjurkan berdiskusi tentang keberadaanya untuk membahas tugasnya, baik bawahan yang terendah sekali pun boleh menyampaikan saran serta diakui haknya, dengan demikian dimiliki persetujuan dan konsensus atas kesepakatan bersama. menurut Inu Kencana (2003:27-31) Gaya Demokratis adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintah dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahan, antar bawahan tugas tersebut dibagi secara adil dan merata. Menurut Sondang P Siagian (2003:27) Tipe yang Demokratik adalah Seorang pemimpin yang demokratik dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional.

Perilakunya mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Dengan sungguh-sungguh ia mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik orang lain terutama bawahannya.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia kerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama-sama antara pimpinan dan bawahan.

Indikator kepemimpinan gaya demokratis:

- a. wewenang pimpinan tidak mutlak.
- b. pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan.
- c. keputusan dibuat bersama pimpinan dan bawahan.
- d. kebijaksanaan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.
- e. komunikasi berlangsung timbal balik, baik terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan.
- f. pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan bawahan dilakukan secara wajar.
- g. prakarsa dapat datang dari pimpinan atau bawahan.
- h. banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat.
- i. Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dari pada instruktif.
- j. Pujian dan kritik seimbang.
- k. Pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas kemampuan masing-masing.
- l. Pimpinan meminta kesetiaan para bawahan secara wajar.
- m. Pimpinan memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak.
- n. Terdapat suasana saling percaya, saling hormat menghormati dan saling harga menghargai.

## 2.2 Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja (kinerja) dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah buruknya kinerja telah merosot. Suatu instansi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi atau perusahaan tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka perusahaan harus mendorong karyawan untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu, ( Imran nurmatin, 2005).

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka pelaksanaan penilaian prestasi di dalam suatu organisasi sangat penting. Karena dengan peneilaian prestasi pihak manajemen dapat mengetahui tindakan-tindakan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dari karyawannya tersebut.

(Handoko ,2011 dalam Astriviani, 2013) mengemukakan dimensi ukuran-ukuran prestasi kerja adalah bersifat obyektif dan subyektif. Ukuran-ukuran prestasi kerja obyektif adalah ukuran-ukuran yang dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain. Ukuran-ukuran subyektif adalah ukuran-ukuran penilaian yang tidak dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain.

**2.2.1** Adapun beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut (Hasibuan ,2003 dalam Sukma Juwati ,2012):

- a. Kesetiaan.  
Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan
- b. Kejujuran.  
Penilaian menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- c. Kedisiplinan.  
Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematu peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

- d. **Kreativitas.**  
Kemampuan karyawan dan mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna.
- e. **Kerja sama.**  
Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.
- f. **Kepemimpinan.**  
Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- g. **Kepribadian.**  
Sikap, perilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang Menyenangkan, memerhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut
- h. **Prakarsa.**  
Kemampuan berikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, manilai, menciptakan memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan. Penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- i. **Kecakapan.**  
Kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat di dalam penyusunan kebijakan perusahaan.
- j. **Tanggungjawab.**  
Kejadian karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksananya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya perilaku serta hasil dari bawahannya.

Dari pengertian prestasi kerja diatas maka kita dapat menyimpulkan bahwa prestasi kerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dan tingkat produktifitasnya. hal tersebut berguna untuk memotivasi karyawan agar lebih memberikan kinerja yang lebih baik sehingga loyalitas terhadap perusahaan lebih meningkat. Selain itu prestasi kerja sangat penting untuk membantu pihak

manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan.

### **2.3 Loyalitas Karyawan**

Dalam melaksanakan kegiatan kerja, karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut (Tommy *dkk.*,2010 dalam Astuti ,2016). Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Menurut (Hasibuan 2011 dalam marfuah 2015), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. di masa lalu atau masa sebelumnya, loyalitas para karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini, ukuran loyalitas para karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut. Jadi, di sini loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para



karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.

Selanjutnya (Steers & Porter dalam Billy Kharisma, 2015) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor :

1. karakteristik pribadi, meliputi : usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian;
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi : tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas;
3. Karakteristik desain perusahaan/organisasi, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan;
4. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/organisasi, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup organisasi, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh organisasi baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan organisasi sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan.

(Dewi Sari & Endang 2010 ) mengatakan bahwa ukuran loyalitas adalah lamanya mereka bertahan dalam perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan, perusahaan melakukan *Employee Retention Program* (ERP). Sayangnya ERP sering disalahpahami semata-mata pada kebutuhan fisik karyawan seperti pemberian gaji dan tunjangan, *golden handcuff*, program kepemilikan saham, dan sebagainya. Padahal selain kebutuhan fisik seorang karyawan memiliki tiga

kebutuhan lainnya yaitu kebutuhan sosial emosional, kebutuhan mental/intelektual, dan kebutuhan spiritual. Setiap orang pada dasarnya memiliki tiga kebutuhan tersebut, tetapi dengan kadar yang berbeda-beda.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah suatu komitmen yang dimiliki suatu organisasi untuk memberikan segala kemampuan, pikiran, dan keterampilan dalam ikut mencapai tujuan perusahaan serta menjaga segala rahasia perusahaan dan tetap setia pada perusahaan tersebut tidak berpindah keperusahaan yang lain.

### **2.3.1 Aspek - aspek Loyalitas**

Loyalitas kerja karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja karyawan. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen organisasi yang berkaitan dengan karyawan maupun organisasi. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh (Siswanto dalam Marfuah 2015), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

#### **1. Taat pada peraturan**

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancarkan dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern. Karyawan memiliki kewajiban untuk menaati segala peraturan perusahaan dan perintah dari atasan. Ciri-ciri ketaatan yaitu:

- a. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.
- b. Menaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik.
- c. Selalu mentaati kerja yang sudah ditentukan.
- d. Selalu memberikan pelayanan kepada pelanggan dengan sebaik-baiknya.

## 2. Tanggung jawab terhadap perusahaan

Kesanggupan karyawan melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan tepat waktu serta kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan penjelasan tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko apa yang telah dilaksanakan. Ciri-ciri bertanggung jawab yaitu:

- a. Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- b. Karyawan selalu menyimpan atau memelihara barang-barang atau fasilitas perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Karyawan mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan golongan dan individu.
- d. Karyawan tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain dan bersedia bertanggung jawab atas apa yang dilaksanakan.

## 3. Kemampuan untuk bekerja

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang individual. Ciri-ciri orang yang memiliki kemauan untuk bekerjasama yaitu:

- a. Dapat beradaptasi pada lingkungan kerja.
- b. Menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukan bersama akan dapat selesai dengan cepat.
- c. Rasa memiliki Adanya rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

## 4. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel kearah tata hubungan antara pribadi. Hubungan pribadi ini meliputi: hubungan sosial antara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan/karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

## 5. Suka terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

### **2.3.2 Indikator Loyalitas karyawan**

Menurut (Runtu 2014) Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi.

Ada beberapa indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan sebagaimana dikemukakan (Powers dalam Runtu, 2014), yaitu:

1. Tetap bertahan dalam organisasi.
2. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
4. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.
5. Mau mengikuti arahan atau instruksi.
6. Merawat properti organisasi dan atau tidak memboroskannya.
7. Bekerja secara aman.
8. Tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit.
9. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.

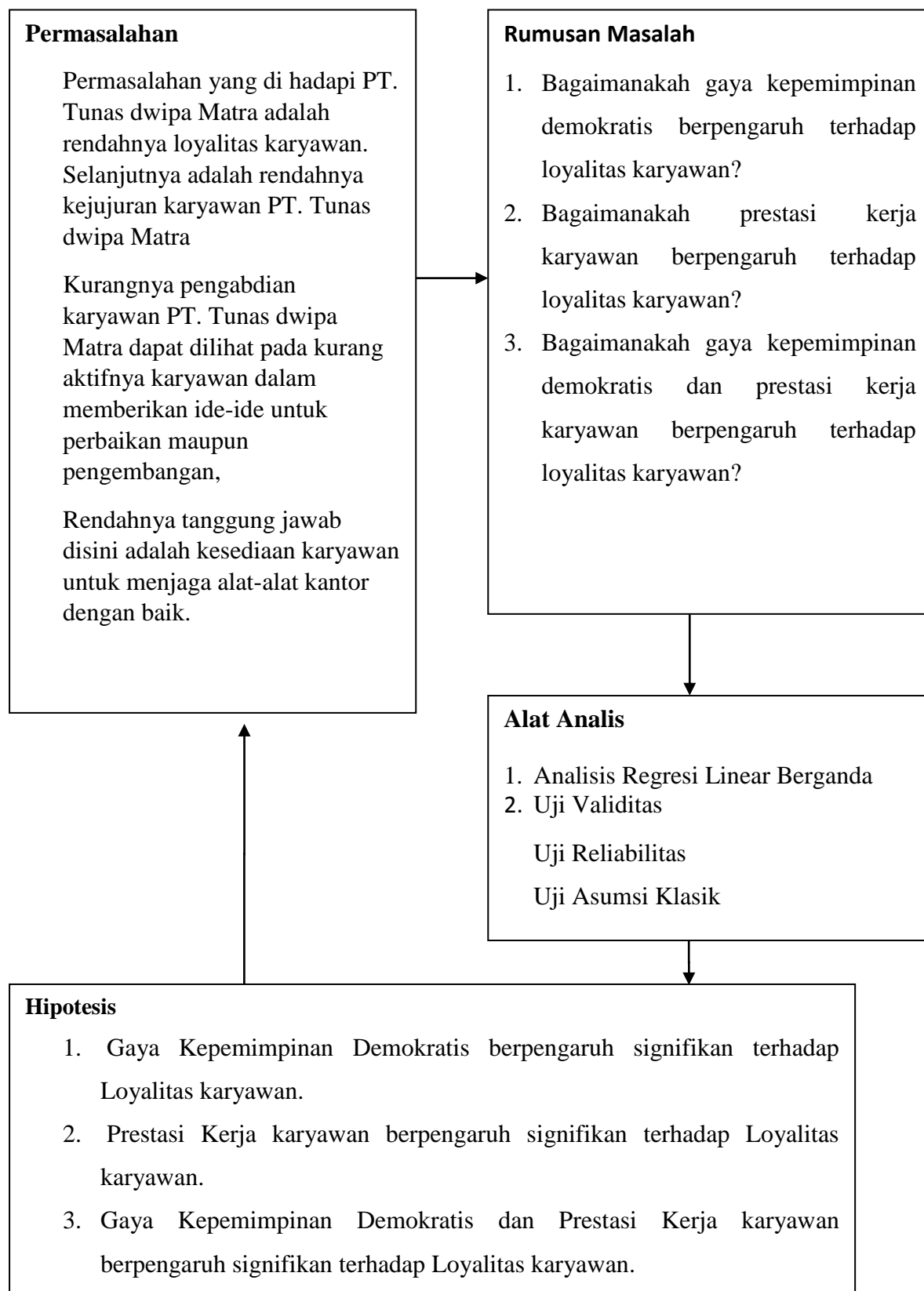
## 2.4 Daftar Penelitian Terdahulu

Tabel Penelitian Terdahulu 2.1

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Marfuah1 & Ruzikna2	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI KASUS HOTEL OLGARIA PEKANBARU)	GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, LOYALITAS KARYAWAN	GAYA KEPEMIMPINAN BERPENGARUH TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
2	Mardiana	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA	GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, KINERJA PEGAWAI	GAYA KEPEMIMPINAN BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI
3	Julia Astriviani Bintoro Hamidah Nayati Utami Mochammad Soe' oed Hakam	PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Terhadap Karyawan PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang)	KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL, KEPUASAN KERJA, PRESTASI KERJA	KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL, BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA
4	Nia Fitri dan Ade Parlaungan Nasution	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING	GAYA KEPEMIMPINAN, PRESTASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA	GAYA KEPEMIMPINAN, PRESTASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN KERJA

## 2.5 Kerangka Pikir

Gambar kerangka pikir 2.1



## **2.6 Bangunan Hipotesis**

### **2.6.1 Pengaruh Gaya kepemimpinan Demokratis terhadap Loyallitas karyawan.**

(Shih 2001 dalam Iqlima & endang 2010) mengatakan bahwa ukuran loyalitas adalah lamanya mereka bertahan dalam perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan, perusahaan melakukan Employee Retention Program (ERP). Sayangnya ERP sering disalahpahami semata-mata pada kebutuhan fisik karyawan seperti pemberian gaji dan tunjangan, golden handcuff, program kepemilikan saham, dan sebagainya. Padahal selain kebutuhan fisik seorang karyawan memiliki tiga kebutuhan lainnya yaitu kebutuhan sosial emosional, kebutuhan mental/intelektual, dan kebutuhan spiritual. Setiap orang pada dasarnya memiliki tiga kebutuhan tersebut, tetapi dengan kadar yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa loyalitas karyawan di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis yaitu menurut hasil penelitian yang di lakukan oleh (Marfuah & Ruzikna, 2015) yang menyatakan bahwa, Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan pada hotel olgaria pekanbaru, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan berpengaruh positif namun dalam taraf Sedang. Sehingga pengaruh kedua variabel ini signifikan. Hal ini didasarkan pada semakin baik gaya kepemimpinan demokratis seorang pimpinan maka semakin baik loyalitas karyawan, dimana pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan demokratis senantiasa akan memberikan segala upaya yang terbaik untuk perusahaan dan bawahannya.

H1 : Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhada loyalitas karyawan.

### **2.6.2 Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.**

Menurut (Hasibuan 2011 dalam marfuah 2015), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. di masa lalu atau masa sebelumnya, loyalitas para karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini, ukuran loyalitas para karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut. Jadi, di sini loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa loyalitas karyawan di pengaruhi oleh prestasi kerja karyawan yaitu menurut hasil penelitian yang di lakukan oleh (Imran Nurmatin,2005), menurut dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien korelasi rs (0,55) sehingga hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif atau searah yang cukup antara prestasi kerja dan loyalitas karyawan.

H2 : Prestasi Kerja Karyawan berpengaruh Terhadap Loyalitas karyawan.



### **2.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Prestasi Kerja Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan.**

Menurut (Tommy dkk.,2010 dalam Astuti ,2016). Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa loyalitas karyawan di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis yaitu menurut hasil penelitian yang di lakukan oleh (Marfuah & Ruzikna, 2015) yang menyatakan bahwa, Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan pada hotel olgaria pekanbaru, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan berpengaruh positif namun dalam taraf Sedang. Sehingga pengaruh kedua variabel ini signifikan. Hal ini didasarkan pada semakin baik gaya kepemimpinan demokratis seorang pimpinan maka semakin baik loyalitas karyawan, dimana pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan demokratis senantiasa akan memberikan segala upaya yang terbaik untuk perusahaan dan bawahannya. Selain gaya kepemimpinan demokratis, prestasi kerja pun dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, seperti menurut hasil penelitian (Imran Nurmatin,2005) dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien korelasi rs (0,55) sehingga hal ini menunjukkan bahwa

terdapat hubungan positif atau searah yang cukup antara prestasi kerja dan loyalitas karyawan.

H3 : Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Prestasi Kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Sumber Data**

##### **3.1.1 Jenis Data**

Data yaitu segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran mengenai suatu keadaan atau persoalan. Dalam melakukan penelitian, adapun jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat di ukur atau di hitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.(sugiyono, statistik untuk pendidikan, bandung: alfabeta, 2011), h.15).

##### **3.1.1.1 Data Primer**

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer menurut (Algifari ,2003 dalam Regina Aditya ,2010) adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya. Dalam penelitian ini , data primer didapat melalui wawancara langsung dengan bagian HRD PT. Tunas Dwipa Matra dan kuisisioner yang diberikan kepada responden, yaitu karyawan PT. Tunas Dwipa Matra yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti : usia, jabatan, dan masa kerja.

##### **3.1.1.2 Data Sekunder**

Data sekunder menurut (Sekaran ,2006) adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada di luar responden.Data sekunder berupa sumber pustaka yang dapat mendukung penulisan penelitian serta didapat dari literatur yang relevan dari permasalahan, sebagai dasar pemahaman terhadap objek penelitian dan untuk menganalisis secara tepat.

### **3.1.2 Sumber Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **3.1.2.1 Studi Lapangan**

Studi lapangan adalah metode pengumpulan data dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Dalam penelitian ini, peneliti membagi angket langsung kepada karyawan PT. Tunas dwipa Matra. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Isi kuesioner terdiri dari :

1. Identitas responden, yaitu mengenai nama, jenis kelamin, usia, dan bagian (jabatan pekerjaan).
2. Pertanyaan mengenai tanggapan responden terhadap variabel: gaya kepemimpinan demokratis, prestasi kerja karyawan dan loyalitas karyawan.

#### **3.1.2.2 Studi Pustaka**

Studi Pustaka yaitu metode pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca buku-buku, literature, jurnal, refrensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitan terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Dalam penelitian ini studi kepustakaan yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar serta pembelajaran tentang gaya kepemimpinan demokratis, prestasi kerja karyawan dan loyalitas karyawan.

## **3.2 Populasi dan Sampel**

### **3.2.1 Populasi**

Menurut (Sugiyono ,2014) populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Tunas dwipa Matra yang berjumlah 30 karyawan.

### 3.2.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya sampel yang ada. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau *sensus*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi sedikit dan terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, maka diambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 30 responden yang seluruhnya adalah karyawan PT. Tunas dwipa Matra.

### 3.3 Variabel Penelitian

Variabel-variabel penelitian merupakan atribut, sifat, atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang merupakan variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009). Variabel penelitian terdiri atas dua macam, yaitu : variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel yang tergantung pada variabel lainnya, dan variabel bebas (*independent variable*) atau variabel yang tidak bergantung pada variabel lainnya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel terikat (*dependent variable*) Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti (Ferdinand, 2006). Variabel ini nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah : Loyalitas Karyawan (Y)
2. Variabel bebas (*independent variable*) Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang berpengaruh positif maupun yang berpengaruh negatif (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah :
  - a. Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)
  - b. Prestasi Kerja Karyawan (X2)

### 3.4 Definisi Operasional variabel

Definisi operasional variabel penelitian dan indikator pada penelitian ini dijelaskan dalam tabel 3.1 sebagai berikut :

**Tabel definisi operasional Variabel 3.1**

Variabel Penelitian	Definisi Oprasional	Indikator
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	(Menurut Syafi'ie ,2003:27-30 dalam Mardiana , 2014) mengemukakan Gaya demokratis dalam kepemimpinan pemerintahan yaitu cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahan, begitu juga antara bawahan dibagitugas secara merata dan adil, kemudian pemilihan tugas tersebut dilakukan secara terbuka, antar bawahan dianjurkan berdiskusi tentang keberadaanya untuk membahas tugasnya, baik bawahan yang terendah sekali pun boleh menyampaikan saran serta diakui haknya, dengan demikian dimiliki persetujuan dan konsensus atas kesepakatan bersama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wewenang pimpinan tidak mutlak.</li> <li>• pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan.</li> <li>• keputusan dibuat bersama pimpinan dan bawahan.</li> <li>• kebijaksanaan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.</li> <li>• komunikasi berlangsung timbal balik, baik terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan.</li> <li>• pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan bawahan dilakukan secara wajar.</li> <li>• prakarsa dapat datang dari pimpinan atau bawahan.</li> <li>• banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat.</li> <li>• Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dari pada instruktif.</li> <li>• Pujian dan kritik seimbang.</li> <li>• Pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas kemampuan masing-masing.</li> <li>• Pimpinan meminta</li> </ul>

		<p>kesetiaan para bawahan secara wajar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pimpinan memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak.</li> <li>• Terdapat suasana saling percaya, saling hormat menghormati dan saling harga menghargai.</li> </ul>
Prestasi Kerja Karyawan (X2)	<p>mengemukakan dimensi ukuran-ukuran prestasi kerja adalah bersifat obyektif dan subyektif. Ukuran-ukuran prestasi kerja obyektif adalah ukuran-ukuran yang dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain. Ukuran-ukuran subyektif adalah ukuran-ukuran penilaian yang tidak dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain. Handoko (2011) dalam Astriviani (2013)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesetiaan</li> <li>• Kejujuran.</li> <li>• Kedisiplinan</li> <li>• Kreativitas.</li> <li>• Kerja sama</li> <li>• Kepemimpinan</li> <li>• Kepribadian.</li> <li>• Prakarsa</li> <li>• Kecakapan</li> <li>• Tanggungjawab</li> </ul>
Loyalitas Karyawan (Y)	<p>Menurut (Runtu 2014) Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut sungguh merasa bahwa “suka-duka” organisasi adalah “suka-duka”-nya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standard, memiliki perilaku altruis,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tetap bertahan dalam organisasi.</li> <li>• Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.</li> <li>• Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.</li> <li>• Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.</li> <li>• Mau mengikuti arahan atau instruksi.</li> <li>• Merawat properti organisasi dan atau tidak memboroskannya.</li> <li>• Bekerja secara aman.</li> <li>• Tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit.</li> <li>• Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.</li> </ul>



	serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan.	
--	--	--

### 3.5 Teknik Analisis Data

#### 3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrument, dengan tujuan mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2009). Tujuan uji validitas yaitu agar data yang diperoleh dapat sesuai dengan tujuan didakannya sebuah penelitian.

Menurut (Ghozali ,2006) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Dalam penelitian ini validitas yang digunakan menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang diukur. Pangambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas angket yang digunakan adalah :

1. Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung tidak positif serta  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka variabel tersebut tidak valid. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indicator pertanyaan adalah valid.

#### 3.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk (Ghozali, 2006). Sebuah kuisisioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penelitian ini pengukuran reliabilitas kuesioner menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dengan program SPSS. suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,70 pada hasil pengujian. Pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban dan pertanyaan.

### 3.4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi harus dipenuhi agar persamaan regresi dapat digunakan dengan baik (uji persyaratan analisis). Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat.

#### 1. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Prosedur pengujian :

1.  $H_0$  : model regresi berbentuk linier

$H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier

2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka  $H_0$  ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka  $H_0$  diterima

3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*)

Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

#### 2. Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghouzali, 2006). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel ini tidak ortogonal, yaitu variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance value* < 0,10 atau VIF > 10 : terjadi multikolonieritas. *Tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 : tidak terjadi multikolonieritas.

### 3.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah sebuah teknik ketergantungan. Variabel akan dibagi menjadi variabel dependen/terikat (Y) dan variabel independen/bebas (X). Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan terpengaruh (bergantung) pada lebih dari satu variabel independen. Persamaan regresi berganda menurut (Sugiyoni dan Wibowo, 2002) sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Loyalitas Karyawan

X1 = Variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis

X2 = Variabel bebas yaitu Prestasi Kerja Karyawan

b1, b2 = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = Error (variabel bebas lain diluar model regresi)

### 3.6 Metode Analisis Data

Tujuan metode analisis yaitu menginterpretasikan dan menarik sebuah kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis data kuantitatif yang bentuk analisis datanya menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Dalam penelitian ini pengolahan data menggunakan program *SPSS for windows*. Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Editing

Merupakan proses penyesuaian dan pengecekan yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode yang pemrosesan data dengan teknik statistik. Pengeditan dilakukan untuk mengambil data yang diperlukan dan membuang data yang tidak perlu untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesis

#### 2. Coding

Pemberian kode tertentu pada kuisioner atau jawaban untuk mengelompokkan ke dalam kategori yang sama untuk menyederhanakan jawaban

### 3. Scoring

Mengubah data yang bersifat kualitatif menjadi bentuk kuantitatif. Dalam pementian ini menggunakan skala Likert yang digunakan sebagai berikut :

<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
SS	S	R	TS	STS

Sangat Setuju ( SS ) = Diberi bobot / skor 5

Setuju ( S ) = Diberi bobot / skor 4

Ragu Ragu ( R ) = Diberi bobot / skor 3

Tidak Setuju ( TS ) = Diberi bobot / skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi bobot / skor 1

Menurut (Ferdinand ,2003) Guna mendapatkan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran distribusi dari masing-masing kategori tanggapan responden. Alternatif jawaban yang digunakan dalam penelitian ini ada lima, sehingga nilai minimum adalah 1 dan nilai maksimum adalah 5.

### 4. Tabulasi (*tabulating*)

Pengelompokan data dari jawaban yang benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan hingga berbentuk dalam bentuk yang berguna. Berdasarkan hasil tabel tersebut akan disepakati untuk membuat data tabel agar mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

## 3.8 Pengujian Hipotesis

### 3.8.1 Uji t

#### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) Terhadap Loyalitas Karyawan(Y)

$H_0$  = Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT. Tunas Dwipa Matra ( cabang antasari) Bandar Lampung.

$H_a$  = Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT. Tunas Dwipa Matra ( cabang antasari) Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak;

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak;

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

## **2. Pengaruh Prestasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Loyalitas Karyawan(Y)**

$H_0$  = Prestasi Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT. Tunas Dwipa Matra ( cabang antasari) Bandar Lampung.

$H_a$  = Prestasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT. Tunas Dwipa Matra ( cabang antasari) Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak;

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak;

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

### **3.8.2 Uji F**

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) dan Prestasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)**

$H_0$  = Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) dan Prestasi Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT. Tunas Dwipa Matra ( cabang antasari) Bandar Lampung.

$H_a$  = Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) dan Prestasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) PT. Tunas Dwipa Matra ( cabang antasari) Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan  $F$  dengan kriteria sebagai berikut:  
Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterimadan  $H_0$  ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk  $F_{tabel}$  pada  $db_1=k-1$  dan  $db_2 = n-1$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas ( $sig$ ) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:  
Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak;  
Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin dan usia.

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung berjumlah 30 orang.

##### **4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	20	66,7%
Perempuan	10	33,3%
Jumlah	30	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2018*

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan, artinya karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 20 atau 66,7%. (Lampiran 3)



#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 28 tahun	14	46,7%
29 - 37 tahun	12	40,0%
38 - 46 tahun	4	13,3%
Total	30	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2018*

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 20-28 tahun, artinya karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 20-28 tahun, yaitu sebanyak 14 orang atau 46,7%. (Lampiran 4)

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, Prestasi Kerja, dan Loyalitas Karyawan yang disebarkan kepada 30 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)**

1	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.	6	20%	15	50%	8	27%	1	3%	0	0%
2	Pimpinan berbuat sesuatu yang membuat anggota menjadi senang bekerja	7	23%	9	30%	9	30%	5	17%	0	0%
3	Pimpinan selalu melakukan hubungang baik	7	23%	7	23%	13	43%	3	10%	0	0%
4	Pimpinan selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada anggota	11	37%	7	23%	8	27%	4	13%	0	0%

5	Pimpinan selalu melakukan kontrol timbal balik antara pimpinan dan bawahan	1	3%	4	13%	14	47%	8	27%	3	10%
6	Pimpinan menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat kerja	4	13%	16	53%	7	23%	3	10%	0	0%
7	Pimpinan berupaya mengembangkan suasana baru	13	43%	6	20%	9	30%	2	7%	0	0%
8	Pimpinan memberikan pekerjaan yang menantang kepada bawahan	3	0,1	12	40%	11	37%	2	7%	2	7%

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 7 yaitu Pimpinan berupaya mengembangkan suasana baru, sebanyak 13 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 5 yaitu Pimpinan selalu melakukan kontrol timbal balik antara pimpinan dan bawahan, sebanyak 8 orang. (Lampiran 5)

**Tabel 4.4**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja (X2)**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mengisi daftar absen merupakan suatu yang penting dalam penilaian prestasi kerja	8	27%	12	40%	9	30%	1	3%	0	0%
2	Ketelitian dalam mengerjakan tugas dapat meningkatkan prestasi karyawan itu sendiri	3	10%	11	37%	10	33%	4	13%	2	7%
3	Ketelitian akan mengurangi kesalahan dalam bekerja	5	17%	12	40%	8	27%	3	10%	2	7%
4	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan prioritas utama	16	53%	6	20%	3	10%	5	17%	0	0%
5	Target pekerjaan yang diberikan harus dipenuhi slalu	4	13%	11	37%	12	40%	3	10%	0	0%
6	Kesetiaan terhadap perusahaan merupakan hal yang penting	4	13%	15	50%	6	20%	5	17%	0	0%
7	Tidak melemparkan kesalahan yang dibuat kepada	0	0%	11	37%	15	50%	4	13%	0	0%

	orang lain										
8	Harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	5	17%	10	33%	6	20%	7	23%	2	7%

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan prioritas utama, sebanyak 16 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan 8 , yaitu Harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sebanyak 5 orang. (Lampiran 5)

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Loyalitas Karyawan (Y)**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mampu tetap bertahan dalam organisasi	2	7%	9	30%	11	37%	6	20%	2	7%
2	Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.	7	23%	8	27%	10	33%	4	13%	1	3%
3	Bersedia menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.	12	40%	8	27%	5	17%	5	17%	0	0%
4	Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.	8	27%	8	27%	11	37%	3	10%	0	0%
5	Bersedia mengikuti arahan atau instruksi.	4	13%	10	33%	11	37%	3	10%	2	7%
6	Bersedia merawat properti organisasi dan tidak memboroskannya.	14	47%	5	17%	5	17%	6	20%	0	0%
7	Bekerja secara aman.	8	27%	9	30%	7	23%	5	17%	1	3%
8	Tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit.	6	20%	10	33%	11	37%	3	10%	0	0%
9	Bersedia bekerja sama dan membantu rekan kerja.	9	30%	6	20%	8	27%	5	17%	2	7%

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 6 yaitu Bersedia merawat properti organisasi dan tidak memboroskannya, sebanyak 14 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 1 dan no 6 yaitu

Mampu tetap bertahan dalam organisasi dan Bersedia merawat properti organisasi dan tidak memboroskannya, sebanyak 6 orang. (Lampiran 5)

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 21*.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)**

<b>Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,370	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,693	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,653	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,484	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,446	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,317	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,330	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,404	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Gaya Kepemimpinan Demokratis. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,693 dan paling rendah 0,317. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan Demokratis dinyatakan valid. (Lampiran 6)

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Prestasi Kerja (X2)**

<b>Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,486	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,479	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,709	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,650	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,684	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,442	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,676	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,476	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Prestasi Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,709 dan paling rendah 0,442. Dengan demikian seluruh item Prestasi Kerja dinyatakan valid. (Lampiran 6)

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Loyalitas (Y)**

<b>Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,840	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,646	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,694	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,626	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,626	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,661	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 7	0,654	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,519	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,618	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Loyalitas Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Loyalitas Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,840 dan paling rendah 0,519. Dengan demikian seluruh item pernyataan Loyalitas karyawan dinyatakan valid. (Lampiran 6)

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**  
**Daftar Interpretasi r**

Koefisien $r$	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,484	0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
Prestasi Kerja	0,693	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Loyalitas	0,831	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2018*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) sebesar 0,484 dengan tingkat reliabel sedang/cukup, untuk variabel Prestasi Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,693 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Loyalitas (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,866 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi. (Lampiran 7)

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Loyalitas Karyawan	0,330	0,05	Sig>Alpha	Linier
Prestasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	0,193	0,05	Sig>Alpha	Linier

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2018*

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

sebesar 0,330 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Prestasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,193 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dengan demikian maka  $Sig > \alpha$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. (Lampiran 8)

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21.0*.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,933	1,072	Bebas gejala multikolieneritas
Prestasi Kerja	0,933	1,072	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, dan Prestasi Kerja dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 9)



#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Perhitungan Coefficients Regresi**

Variabel	Nilai regresi
Constant	1,976
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,674
Prestasi Kerja	0,522

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2018*

Dari tabel 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 21*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 1,976 + 0,674 X1 + 0,522 X2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Loyalitas Karyawan sebesar 1,976 satu satuan jika jumlah variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, dan Prestasi Kerja tetap atau sama dengan nol ( 0 ).

b. Koefisien Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Jika jumlah Gaya Kepemimpinan Demokratis naik sebesar satu satuan maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,674 satu satuan.

c. Koefisien Prestasi Kerja (X2)

Jika jumlah Prestasi Kerja naik satu satuan maka Loyalitas Karyawan akan berkurang sebesar 0,522 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Loyalitas (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,674.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Prestasi Kerja	0,583	0,340

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2018*

Dari tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,583 artinya variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), dan Prestasi Kerja (X2) mempengaruhi Loyalitas (Y) sebesar 34% dan sisanya 66% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Prestasi Kerja (X2) dan Loyalitas Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) Prestasi Kerja (X2) naik maka Loyalitas (Y) akan meningkat. (Lampiran 10)

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Perhitungan Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,00	0,05	Sig<alpha	2,306	2,005	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak
Prestasi Kerja	0,00	0,05	Sig<alpha	2,231	2,005	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2018*

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,306 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=30-2=28$ ) adalah 2,048 jadi  $t_{hitung}$  ( $2,306$ )  $>$   $t_{tabel}$  ( $2,048$ ) dan nilai sig ( $0,00$ )  $<$  alpha ( $0,05$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga di simpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas (Y) di PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. (Lampiran 10)

### 2. Pengaruh Prestasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Loyalitas Karyawan(Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada variable Motivasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,231 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=30-2=28$ ) adalah 2,048 jadi  $t_{hitung}$  ( $2,231$ )  $>$   $t_{tabel}$  ( $2,048$ ) dan nilai sig ( $0,00$ )  $<$  alpha ( $0,05$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga disimpulkan bahwa Prestasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. (Lampiran 10)

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji F**

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Prestasi Kerja	6,941	3,34	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<Alpha	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ), dan Prestasi

Kerja (X2) terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1$  yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan  $n-k$ , yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 30. Jadi derajat kebebasan pembilang  $3 - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $30 - 2 = 28$  dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 3,34 dan  $f_{hitung}$  6,941.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 6,941 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,34. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu  $< 0,05$  maka keputusannya juga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) dan Prestasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. (Lampiran 10)

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pembahasan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Loyalitas karyawan pada karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. Hal ini dikarenakan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Loyalitas karyawan mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi. Hal ini didasarkan pada semakin baik gaya kepemimpinan demokratis seorang pimpinan maka semakin baik loyalitas karyawan, ini terjadi saat pimpinan berupaya mengembangkan suasana baru, pimpinan selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawan, dimana pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan demokratis

senantiasa akan memberikan segala upaya yang terbaik untuk perusahaan dan bawahannya di PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. Dan hasil pembahasan ini Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa loyalitas karyawan di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis yaitu menurut hasil penelitian yang di lakukan oleh (Marfuah & Ruzikna, 2015) yang menyatakan bahwa, Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan pada hotel olgaria pekanbaru, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan berpengaruh positif namun dalam taraf Sedang. Sehingga pengaruh kedua variabel ini signifikan. Hal ini didasarkan pada semakin baik gaya kepemimpinan demokratis seorang pimpinan maka semakin baik loyalitas karyawan, dimana pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan demokratis senantiasa akan memberikan segala upaya yang terbaik untuk perusahaan dan bawahannya.

#### **4.6.2 Pembahasan Prestasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Prestasi kerja berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan, sehingga semakin baik Prestasi kerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung maka akan meningkatkan Loyalitas karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. Hal ini terjadi saat karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan prioritas utama dan mengisi daftar absen merupakan suatu yang penting, di karena kan Prestasi kerja terhadap Loyalitas Karyawan mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi. Hal ini didasarkan pada semakin baik prestasi kerja karyawan maka semakin baik pula loyalitas karyawan, dimana karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik senantiasa akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan di PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. Dan hasil pembahasan ini Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diketahui

bahwa loyalitas karyawan di pengaruhi oleh prestasi kerja karyawan yaitu menurut hasil penelitian yang di lakukan oleh (Imran Nurmatin,2005), menurut dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien korelasi rs (0,55) sehingga hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif atau searah yang cukup antara prestasi kerja dan loyalitas karyawan.

#### **4.6.3 Pembahasan Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Prestasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Prestasi kerja terhadap Loyalitas karyawan pada karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Prestasi kerja terhadap Loyalitas mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu pemimpin dan karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dengan senantiasa akan memberikan segala upaya yang terbaik untuk perusahaan di PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. Dan hasil pembahasan ini Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa loyalitas karyawan di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis yaitu menurut hasil penelitian yang di lakukan oleh (Marfuah & Ruzikna, 2015) yang menyatakan bahwa, Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan pada hotel olgaria pekanbaru, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan berpengaruh positif namun dalam taraf Sedang. Sehingga pengaruh kedua variabel ini signifikan. Hal ini didasarkan pada semakin baik gaya kepemimpinan demokratis seorang pimpinan maka semakin baik loyalitas karyawan, dimana pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan demokratis senantiasa akan memberikan segala upaya yang terbaik untuk perusahaan dan bawahannya. Selain

gaya kepemimpinan demokratis, prestasi kerja pun dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, seperti menurut hasil penelitian (Imran Nurmatin,2005) dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien korelasi  $r_s$  (0,55) sehingga hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif atau searah yang cukup antara prestasi kerja dan loyalitas karyawan.

H3 : Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Prestasi Kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan prestasi kerja (X2) terhadap loyalitas (Y) pada PT TUNAS DWIPA MATRA Bandar Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT TUNAS DWIPA MATRA Bandar Lampung.
2. Prestasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT TUNAS DWIPA MATRA Bandar Lampung.
3. Gaya kepemimpinan demokratis dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT TUNAS DWIPA MATRA Bandar Lampung.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen PT TUNAS DWIPA MATRA Bandar Lampung sebagai berikut :

##### **5.2.1 Bagi Perusahaan**

1. PT TUNAS DWIPA MATRA Bandar Lampung seharusnya menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dengan baik supaya karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dan tercapai tujuan instansi. Dengan gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin dapat mengarahkan, pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan maksimal.



2. Pimpinan PT TUNAS DWIPA MATRA Bandar Lampung. haus mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaan bersedia untuk melakukan jam lembur apabila ada pekerjaan yang belum sepenuhnya terselesaikan, menunda-nunda pekerjaan yang diberikan dan sesegera mungkin dapat diselesaikan dengan batas waktu yang di tetapkan sehingga menunjukkan suatu prestasi kerja yang memuaskan.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia, Gaya kepemimpinan demokratis, prestasi kerja dan loyalitas. Demi kemajuan ilmu pengetahuan diharapkan bagi peneliti selanjutnya menggunakan indikator lainnya antara lain promosi jabatan, budaya organisasi, punishment, reward dan komitmen.

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal:

- Ariyani, Rita Ivana., Qurottul Aini, dan Heru KurniantoTjahtjono. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Bantul
- Astuti, Sari., Moh. Mukeri Warso, dan Leonardo Budi Hasiholan. 2016. *Analysis Of Influence Transformational Leadership, Compentation, And Satisfaction Work Of Loyalty And Productivity Employees Sinar Mulya Abadi*. Unpad Semarang. Semarang
- Dewi Iqlima Sari & Endang Widyastuti, 20010. *Loyalitas karyawan ditinjau dari persepsi terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja*.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate SPSS*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gouzali Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2013. "Manajemen sumber daya manusia". Cetakan ke Tujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara
- Imran Nurmatin, 2005. *Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada P.T Telekomunikasi Indonesia Tbk*.
- Julia Astriviani Bintoro, 2013. *Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap Kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan*.
- Mardiana, 2014. *Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kota samarinda*.

- Marfuah, dan Ruzikna. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Hotel Olgaria Pekanbaru)*. Universitas Riau. Pekanbaru
- Nusantara, Billy Kharisma, dan Setyabudi Indartono. 2015. *Pengaruh Leader Member Exchange Dan Budaya Perusahaan Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Square Group*. Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta
- Pratama, Putu Ivan Ady, dan I Wayan Mudiarta Utama. *Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Sama Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. Universitas Udayana. Bali
- Regina Aditya Reza, 2010. Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.
- Runtu, Julius. (2014). Indikator loyalitas karyawan. ([www.juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html?m=1](http://www.juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html?m=1)), diakses pada 20 Januari 2016.
- Sari, Herlinda Maya Kumala. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X Di Bilitar*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Sidoarjo
- Sekaran, Uma (2006). Metodologi penelitian untuk bisnis. Edisi 4. Salemba empat. Jakarta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sukma juwati tajuddin, 2012. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Tangkep.

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## Kuesioner Penelitian

Assalamu'alikum, wr. wb

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Tunas Dwipa Matra ( Cabang Antasari )"**

di Informatics & Business Institute (IBI) Darmajaya, maka dengan kerendahan hati saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket dibawah ini.

Bantuan serta partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i akan sangat berarti bagi saya dan semoga akan bermanfaat untuk menambah wawasan kita semua, serta akan menjadi amal kebaikan dan diterima oleh Allah SWT. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, wr. wb

### **Petunjuk Pengisian dan Keterangan:**

Sebelum menjawab setiap pertanyaan, mohon dibaca terlebih dahulu dengan baik dan benar. Pilihlah salah satu jawaban atau pendapat yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai dengan memberi tanda (v) pada pilihan jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda. Dalam mengisi angket/kuesioner ini mohon untuk mengisi seluruh pertanyaan/pernyataannya karena sangat dibutuhkan untuk kepentingan penelitian.

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- R = Ragu-Ragu
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

### 1. Karakteristik Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : L / P
3. Usia : Tahun
4. Jabatan :
5. Lama Kerja :

### 2. Loyalitas Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	mampu tetap bertahan dalam organisasi					
2	bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.					
3.	bersedia menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.					
4.	bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.					
5.	bersedia mengikuti arahan atau instruksi.					
6.	bersedia merawat properti organisasi dan tidak memboroskannya.					
7.	bekerja secara aman.					
8.	tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit.					
9.	bersedia bekerja sama dan membantu rekan kerja.					

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

#### 3.1 Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.					
2	Pimpinan berbuat sesuatu yang membuat anggota menjadi senang bekerja					
3	Pimpinan selalu melakukan hubungan baik dengan karyawan/ pegawai					
4	Pimpinan selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada anggota					
5	Pimpinan selalu melakukan kontrol timbal balik antara pimpinan dan bawahan					
6	Pimpinan menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat kerja pegawai					
7	Pimpinan berupaya mengembangkan suasana baru					
8	Pimpinan memberikan pekerjaan yang menantang kepada bawahan					

### 3.2 Prestasi Kerja Karyawan(X2)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Mengisi daftar absen merupakan suatu yang penting dalam penilaian prestasi kerja					
2	Ketelitian dalam mengerjakan tugas dapat meningkatkan prestasi karyawan itu sendiri					
3.	Ketelitian akan mengurangi kesalahan dalam bekerja					
4.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan prioritas utama					
5.	Target pekerjaan yang diberikan harus dipenuhi slalu oleh karyawan					
6.	Kesetiaan terhadap perusahaan merupakan hal yang penting					
7.	Tidak melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain					
8.	Karyawan harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya					



## Lampiran 2

Hasil jawaban responden variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) 30 data

no responden	Butir pernyataan								Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	3	4	3	2	4	5	1	26
2	4	4	5	3	4	4	4	4	32
3	5	4	4	4	3	4	5	5	34
4	4	5	5	5	2	4	5	1	31
5	3	5	5	5	3	4	5	2	32
6	4	3	3	5	3	4	3	3	28
7	4	5	5	4	3	4	5	5	35
8	4	4	3	4	3	4	3	3	28
9	5	3	5	5	3	4	3	4	32
10	3	3	3	5	3	3	3	3	26
11	3	5	4	5	4	4	4	4	33
12	2	3	3	2	3	4	3	3	23
13	3	3	4	5	3	4	3	3	28
14	4	4	4	5	2	3	4	4	30
15	5	5	5	4	3	3	5	5	35
16	5	3	5	2	2	5	2	2	26
17	4	4	4	2	3	4	4	4	29
18	4	4	3	5	3	3	4	4	30
19	3	3	2	3	1	2	3	4	21
20	4	3	3	5	2	5	3	4	29
21	4	4	3	5	2	4	5	4	31
22	4	5	3	4	5	5	4	3	33
23	5	2	4	4	4	3	2	4	28
24	3	2	3	3	3	4	5	3	26
25	4	4	3	3	1	4	5	4	28
26	3	5	3	3	1	3	5	3	26
27	3	2	2	4	2	5	5	3	26
28	4	4	3	2	4	2	5	4	28
29	5	2	2	3	2	2	5	3	24
30	4	2	3	3	3	3	3	3	24
JUMLAH	116	108	108	115	82	111	120	102	862

**Hasil jawaban responden variabel Prestasi Kerja (X<sub>2</sub>) 30 data**

no responden	Butir pernyataan							Skor Total
	1	2	3	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	3	4	4	32
2	3	3	3	3	3	3	5	26
3	4	4	4	4	3	4	4	32
4	5	2	2	2	2	2	2	20
5	5	4	5	3	4	3	5	34
6	4	4	4	4	4	4	4	30
7	4	4	4	4	2	4	4	28
8	2	2	2	2	2	2	3	17
9	4	4	4	4	5	4	3	33
10	4	4	4	4	3	4	3	31
11	5	5	5	5	4	3	3	34
12	3	3	4	3	4	4	3	29
13	3	5	3	3	4	3	3	29
14	4	3	4	4	4	4	2	29
15	5	1	5	5	4	3	2	30
16	4	3	3	3	5	3	2	28
17	4	4	4	4	4	3	2	30
18	3	4	4	4	4	4	2	30
19	4	3	1	4	4	2	1	21
20	3	5	3	3	3	3	4	28
21	4	3	4	4	4	4	4	31
22	3	3	3	3	4	3	4	28
23	5	3	5	5	4	3	4	34
24	3	3	2	2	2	2	1	18
25	5	2	3	3	4	3	4	26
26	3	2	3	3	5	3	2	25
27	3	1	4	3	3	3	5	27
28	5	4	5	3	2	3	5	32
29	4	4	3	3	4	4	4	30
30	5	3	1	5	5	3	5	32
JUMLAH	117	99	105	106	108	97	99	854

**Hasil jawaban responden variabel Loyalitas (Y) 30 data**

no responden	Butir pernyataan									Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	3	5	5	3	2	5	4	3	33
2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	33
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	40
5	3	4	2	3	4	2	2	4	2	26
6	2	3	2	2	4	2	3	3	2	23
7	3	3	3	4	3	4	4	4	3	31
8	1	3	2	4	1	2	3	4	1	21
9	2	2	3	3	5	3	4	4	5	31
10	4	4	5	3	3	3	3	3	3	31
11	5	5	5	4	5	4	5	4	5	42
12	3	3	4	3	3	3	4	3	3	29
13	2	2	5	4	5	2	3	4	2	29
14	4	4	4	5	4	5	2	5	4	37
15	4	4	4	5	4	5	5	3	4	38
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
17	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
18	3	3	5	4	3	5	2	4	3	32
19	2	2	3	3	2	3	1	3	2	21
20	3	3	5	4	3	5	5	4	5	37
21	2	5	2	4	2	5	3	2	5	30
22	3	5	4	5	3	5	2	5	5	37
23	3	5	5	3	3	5	4	3	5	36
24	1	1	2	2	3	4	2	3	5	23
25	3	3	5	3	3	5	4	3	5	34
26	3	3	3	3	2	2	3	2	3	24
27	2	2	3	3	1	4	3	3	1	22
28	4	3	5	5	4	5	4	5	2	37
29	3	5	5	2	3	5	4	2	3	32
30	4	5	5	3	4	5	5	3	3	37
JUMLAH	93	106	117	111	101	117	108	109	105	967

### Lampiran 3

#### Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Laki-Laki	20	66,7	66,7	66,7
	Perempuan	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

### Lampiran 4

#### Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Umur

Umur					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	20-28	14	46,7	46,7	46,7
	29-37	12	40,0	40,0	86,7
	38-46	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

### Lampiran 5

#### Deskripsi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

##### Pertanyaan 1

GK1					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	2	1	3,3	3,3	3,3
	3	8	26,7	26,7	30,0
	4	15	50,0	50,0	80,0
	5	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pertanyaan 2

**GK2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	16,7	16,7	16,7
3	9	30,0	30,0	46,7
Valid 4	9	30,0	30,0	76,7
5	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pertanyaan 3

**GK3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	10,0	10,0	10,0
3	13	43,3	43,3	53,3
Valid 4	7	23,3	23,3	76,7
5	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pertanyaan 4

**GK4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	13,3	13,3	13,3
3	8	26,7	26,7	40,0
Valid 4	7	23,3	23,3	63,3
5	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pertanyaan 5

**GK5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	10,0	10,0	10,0
2	8	26,7	26,7	36,7
Valid 3	14	46,7	46,7	83,3
4	4	13,3	13,3	96,7
5	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pertanyaan 6

**GK6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	10,0	10,0	10,0
3	7	23,3	23,3	33,3
Valid 4	16	53,3	53,3	86,7
5	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pertanyaan 7

**GK7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	6,7	6,7	6,7
3	9	30,0	30,0	36,7
Valid 4	6	20,0	20,0	56,7
5	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pertanyaan 8

**GK8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6,7	6,7	6,7
2	2	6,7	6,7	13,3
3	11	36,7	36,7	50,0
4	12	40,0	40,0	90,0
5	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja (X2)**

Pertanyaan 1

**PK1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3,3	3,3	3,3
3	9	30,0	30,0	33,3
4	12	40,0	40,0	73,3
5	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pertanyaan 2

**PK2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6,7	6,7	6,7
2	4	13,3	13,3	20,0
3	10	33,3	33,3	53,3
4	11	36,7	36,7	90,0
5	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pertanyaan 3

**PK3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	6,7	6,7	6,7
2	3	10,0	10,0	16,7
3	8	26,7	26,7	43,3
Valid 4	12	40,0	40,0	83,3
5	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pertanyaan 4

**PK4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	16,7	16,7	16,7
3	3	10,0	10,0	26,7
Valid 4	6	20,0	20,0	46,7
5	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pertanyaan 5

**PK5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	10,0	10,0	10,0
3	12	40,0	40,0	50,0
Valid 4	11	36,7	36,7	86,7
5	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Pertanyaan 6

**PK6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	16,7	16,7	16,7
3	6	20,0	20,0	36,7
Valid 4	15	50,0	50,0	86,7
5	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pertanyaan 7

**PK7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	13,3	13,3	13,3
Valid 3	15	50,0	50,0	63,3
4	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pertanyaan 8

**PK8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	6,7	6,7	6,7
2	7	23,3	23,3	30,0
Valid 3	6	20,0	20,0	50,0
4	10	33,3	33,3	83,3
5	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

## Deskripsi Jawaban Reponden Variabel Loyalitas (Y)

### Pertanyaan 1

#### L1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	6,7	6,7	6,7
2	6	20,0	20,0	26,7
3	11	36,7	36,7	63,3
4	9	30,0	30,0	93,3
5	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

### Pertanyaan 2

#### L2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	3,3	3,3	3,3
2	4	13,3	13,3	16,7
3	10	33,3	33,3	50,0
4	8	26,7	26,7	76,7
5	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

### Pertanyaan 3

#### L3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	16,7	16,7	16,7
3	5	16,7	16,7	33,3
4	8	26,7	26,7	60,0
5	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pertanyaan 4

**L4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	10,0	10,0	10,0
3	11	36,7	36,7	46,7
Valid 4	8	26,7	26,7	73,3
5	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pertanyaan 5

**L5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	6,7	6,7	6,7
2	3	10,0	10,0	16,7
Valid 3	11	36,7	36,7	53,3
4	10	33,3	33,3	86,7
5	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pertanyaan 6

**L6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	20,0	20,0	20,0
3	5	16,7	16,7	36,7
Valid 4	5	16,7	16,7	53,3
5	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pertanyaan 7

L7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	3,3	3,3	3,3
2	5	16,7	16,7	20,0
3	7	23,3	23,3	43,3
4	9	30,0	30,0	73,3
5	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pertanyaan 8

L8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	10,0	10,0	10,0
3	11	36,7	36,7	46,7
4	10	33,3	33,3	80,0
5	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pertanyaan 9

L9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	6,7	6,7	6,7
2	5	16,7	16,7	23,3
3	8	26,7	26,7	50,0
4	6	20,0	20,0	70,0
5	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 6

Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

		Correlations								Gaya Kepemimpinan Demokratis
		GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	GK7	GK8	
GK1	Pearson Correlation	1	-,026	,340*	,014	,091	-,064	-,044	,248	,370*
	Sig. (1-tailed)		,446	,033	,471	,316	,369	,409	,093	,022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
GK2	Pearson Correlation	-,026	1	,453**	,214	,134	,095	,425**	,159	,693**
	Sig. (1-tailed)	,446		,006	,128	,240	,308	,010	,201	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
GK3	Pearson Correlation	,340*	,453**	1	,164	,256	,272	,000	-,007	,653**
	Sig. (1-tailed)	,033	,006		,193	,086	,073	,500	,485	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
GK4	Pearson Correlation	,014	,214	,164	1	,090	,171	-,031	,063	,484**
	Sig. (1-tailed)	,471	,128	,193		,319	,183	,435	,370	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
GK5	Pearson Correlation	,091	,134	,256	,090	1	,113	-,179	,189	,446**
	Sig. (1-tailed)	,316	,240	,086	,319		,275	,171	,158	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
GK6	Pearson Correlation	-,064	,095	,272	,171	,113	1	-,081	-,222	,317*
	Sig. (1-tailed)	,369	,308	,073	,183	,275		,335	,119	,044

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-,044	,425**	,000	-,031	-,179	-,081	1	,034	,330*
GK7	Sig. (1-tailed)	,409	,010	,500	,435	,171	,335		,430	,037
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,248	,159	-,007	,063	,189	-,222	,034	1	,404*
GK8	Sig. (1-tailed)	,093	,201	,485	,370	,158	,119	,430		,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya	Pearson Correlation	,370*	,693**	,653**	,484**	,446**	,317*	,330*	,404*	1
Kepemimpinan	Sig. (1-tailed)	,022	,000	,000	,003	,007	,044	,037	,013	
Demokratis	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



PK7	Pearson Correlation	,042	,380*	,528**	,321*	,429**	,262	1	,290	,676**
	Sig. (1-tailed)	,413	,019	,001	,042	,009	,081		,060	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK8	Pearson Correlation	,166	,143	,271	,151	,073	-,104	,290	1	,476**
	Sig. (1-tailed)	,191	,225	,074	,213	,351	,292	,060		,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	,486**	,479**	,709**	,650**	,684**	,442**	,676**	,476**	1
	Sig. (1-tailed)	,003	,004	,000	,000	,000	,007	,000	,004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



## Loyalitas (Y)

### Correlations

		L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	Loyalitas
L1	Pearson Correlation	1	,649**	,635**	,472**	,563**	,423**	,553**	,365*	,327*	,840**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,004	,001	,010	,001	,024	,039	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L2	Pearson Correlation	,649**	1	,349*	,278	,238	,452**	,359*	,063	,365*	,646**
	Sig. (1-tailed)	,000		,029	,069	,103	,006	,026	,371	,024	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L3	Pearson Correlation	,635**	,349*	1	,313*	,377*	,422*	,496**	,228	,251	,694**
	Sig. (1-tailed)	,000	,029		,046	,020	,010	,003	,113	,090	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L4	Pearson Correlation	,472**	,278	,313*	1	,239	,348*	,282	,741**	,177	,626**
	Sig. (1-tailed)	,004	,069	,046		,102	,030	,065	,000	,174	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L5	Pearson Correlation	,563**	,238	,377*	,239	1	,109	,401*	,454**	,366*	,626**
	Sig. (1-tailed)	,001	,103	,020	,102		,283	,014	,006	,023	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L6	Pearson Correlation	,423**	,452**	,422*	,348*	,109	1	,264	,211	,544**	,661**
	Sig. (1-tailed)	,010	,006	,010	,030	,283		,079	,131	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L7	Pearson Correlation	,553**	,359*	,496**	,282	,401*	,264	1	,115	,324*	,654**
	Sig. (1-tailed)	,001	,026	,003	,065	,014	,079		,272	,040	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,365 <sup>+</sup>	,063	,228	,741 <sup>**</sup>	,454 <sup>**</sup>	,211	,115	1	,102	,519 <sup>**</sup>
L8	Sig. (1-tailed)	,024	,371	,113	,000	,006	,131	,272		,297	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,327 <sup>+</sup>	,365 <sup>+</sup>	,251	,177	,366 <sup>+</sup>	,544 <sup>**</sup>	,324 <sup>+</sup>	,102	1	,618 <sup>**</sup>
L9	Sig. (1-tailed)	,039	,024	,090	,174	,023	,001	,040	,297		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,840 <sup>**</sup>	,646 <sup>**</sup>	,694 <sup>**</sup>	,626 <sup>**</sup>	,626 <sup>**</sup>	,661 <sup>**</sup>	,654 <sup>**</sup>	,519 <sup>**</sup>	,618 <sup>**</sup>	1
Loyalitas	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

## Lampiran 7

### HASIL UJI RELIABILITAS

#### Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,484	8

#### Prestasi Kerja (X2)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,693	8

#### Loyalitas (Y)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	9

## Lampiran 8

### HASIL UJI LINIERITAS

Variabel X1, Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	654,033	11	59,458	1,900	,109
Loyalitas *	Between	Linearity	265,177	1	265,177	8,473	,009
Gaya	Groups	Deviation from	388,856	10	38,886	1,242	,330
Kepemimpinan		Linearity					
Demokratis	Within	Groups	563,333	18	31,296		
	Total		1217,367	29			

Variabel X2, Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	777,233	13	59,787	2,173	,071
Loyalitas *	Between	Linearity	255,011	1	255,011	9,270	,008
Prestasi Kerja	Groups	Deviation from	522,223	12	43,519	1,582	,193
		Linearity					
	Within	Groups	440,133	16	27,508		
	Total		1217,367	29			



## Lampiran 10

### HASIL PENGOLAHAN DATA REGRESI LINIER BERGANDA

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Loyalitas

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,583 <sup>a</sup>	,340	,291	5,457

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413,367	2	206,684	6,941	,004 <sup>b</sup>
	Residual	803,999	27	29,778		
	Total	1217,367	29			

a. Dependent Variable: Loyalitas

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-1,976	9,321			
1	Gaya Kepemimpinan Demokratis	,674	,292	,373	2,306	,029
	Prestasi Kerja	,522	,234	,361	2,231	,034

a. Dependent Variable: Loyalitas

**Lampiran 11**

**Uji t Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) dan Uji t Prestasi Kerja (X2)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-1,976	9,321			
1	Gaya Kepemimpinan Demokratis	,674	,292	,373	2,306	,029
	Prestasi Kerja	,522	,234	,361	2,231	,034

a. Dependent Variable: Loyalitas

**Lampiran 12**

**UJI F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	413,367	2	206,684	6,941	,004 <sup>b</sup>
	Residual	803,999	27	29,778		
	Total	1217,367	29			

a. Dependent Variable: Loyalitas

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis

Lampiran 13

Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896



Lampiran 14

Tabel F Dengan Probabilitas 0,05

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01

## Lampiran 15

### Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688