

JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

Vol. 5 No. 2 April 2015

Pengaruh Pendayagunaan Zakat Produktif Terhadap
Pemberdayaan Mustahiq Dompok Peduli Ummat Daarut
Tauhiid Yogyakarta (Studi Kasus: Desa Ternak Mandiri
Di Desa Dlingo Kecamatan Dlingo Kabupaten Bantul)

Revita Sari

Kajian Strategi Destinasi Wisata Pantai Sari Ringgung
Pesawaran Lampung Dengan Analisis SWOT

M. Ariza Eka Yusendra

Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan
Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pandan
Sari Bandar Lampung

Selfia Alke Mega

Peranan Kepuasan Kerja Dalam Mengendalikan Perilaku
Prokrastinasi Melalui Loyalitas Pegawai Dinas Komunikasi
dan Informasi Kota Bandar Lampung

Tri Lestira P. Warganegara

Literasi Ekonomi, Hubungan Pertemanan, Sikap, Norma,
Dan Kontrol Diri Terhadap Minat Masyarakat Lampung Untuk
Berinvestasi Di Pasar Modal

Edi Pranyoto
Nolita Yeni Siregar

Perilaku Wanita Dalam Berinvestasi Di Bandar Lampung

Betty Magdalena
Susanti

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Iskandar Ali Alam
Lidya Tasya Monica

MANAJEMEN DAN BISNIS

Vol. 5 No. 2 April 2015

Pembina

Dr. Ir. Hi. M. Yusuf Sulfarano Barusman, M.B.A.
Dr. Andala Rama Putra Barusman, S.E., M.A.Ec.

Penanggung Jawab

Dr. Iskandar A. A, SE., M.M.

Ketua Penyunting

Sapmaya Wulan, S.E., M.S.

Penyunting Ahli (MITRA LESTARI)

Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.S. (Fakultas Ekonomi UNILA)
Dr. Habiburrahman, S.E., M.M. (Fakultas Ekonomi UBL)
Dr. Anna Wulandari, S.E., M.M. (STIE IPWIJA)
Dr. Hanes Riady, M.M., M.B.A. (IBII Jakarta)
Dr. Nur'aeni, M.M. (Fakultas Ekonomi USBRJ)

Penyunting Pelaksana

Ardansyah, S.E., M.M.

Tata Usaha

Hepiana Patmarina, S.E., M.M.

Penerbit

Universitas Bandar Lampung
Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen

Jurnal Manajemen dan Bisnis terbit 2 kali setahun pada bulan Oktober dan April
Artikel jurnal merupakan artikel hasil penelitian (empiris) dan artikel konseptual yang mencakup kajian bidang Manajemen dan Bisnis.

Alamat Redaksi

Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung
Kampus A Jln. Z. A. Pagar Alam No. 26 Labuhan Ratu Bandar Lampung 35142
Telp: 0721-701979 Fax: 0721-701467 Hp: 0811798834 Email: sapmaya.wulan@ubl.ac.id

JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

Vol. 5 No. 2 April 2015

DAFTAR ISI

Pengaruh Pendayagunaan Zakat Produktif Terhadap Pemberdayaan Mustahiq Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Yogyakarta (Studi Kasus : Desa Ternak Mandiri Di Desa Dlingo Kecamatan Dlingo Kabupaten Bantul)	112-132
Revita Sari	
Kajian Strategis Destinasi Wisata Pantai Sari Ringgung Pesawaran Lampung Dengan Analisis SWOT	133-152
M. Ariza Eka Yusendra	
Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pandan Sari Bandar Lampung	153-173
Selfia Alke Mega	
Peranan Kepuasan Kerja Dalam Mengendalikan Perilaku Prokrastinasi Melalui Loyalitas Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bandar Lampung	174-195
Tri Lestira Putri Warganegara	
Literasi Ekonomi, hubungan Pertemanan, Sikap, Norma Dan Kontrol Diri Terhadap Minat Masyarakat Lampung Untuk Berinvestasi Di Pasar Modal	196-216
Edi Pranyoto	
Nolita Yeni Siregar	
Perilaku Wanita Dalam Berinvestasi Di Bandar Lampung	217-241
Betty Magdalena	
Susanti	

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	242 -265
Iskandar Ali Alam	
Lidya Tasya Monica	

**PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
LOYALITAS MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PT. PANDAN SARI BANDAR LAMPUNG**

***ROLE OF LEADERSHIP STYLE IN LOYALTY THROUGH INCREASING
JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES
PT. PANDAN SARI BANDAR LAMPUNG***

Selfia Alke Mega

**Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung
Jln. Z. A. Pagar Alam No. 26 Labuhan Ratu, Bandar Lampung 35142.
Tel.0721-701979 Fax.0721-701463, Hp. 082282209555 email: selfia@ubl.ac.id**

ABSTRACT

In this study as a research object, namely PT. Pandan Sari Bandar Lampung. The problem in this research are: PT Pandan Sari Bandar Lampung has not been well established, which is still a lack of employee loyalty in working in the company and their employees who moved work to other companies, the company has not been able to achieve product sales targets by 100%, but is only able to achieve 72.26% in 2013. The problem in this research are: (1) Is the style of leadership role in improving job satisfaction ?. (2) Is the style of leadership role in increasing employee loyalty? (3) Is the job satisfaction plays a role in increasing employee loyalty?. The objectives of the study are: (1) To determine the role of leadership style in improving job satisfaction (2) To determine the role of leadership style in increasing employee loyalty (3) To determine the role of job satisfaction in increasing employee loyalty. The research method used descriptive verification, data collection through questionnaires and documentation. The population in this research that all employees at PT Pandan Sari Bandar Lampung totaling 32 people, as well as in the study population sampled for analysis. The analytical tool used in this research is to test the validity, reliability test, koefisien correlation and coefficient of determination. The results of this analysis, it is known that the correlation coefficient with the leadership style variable job satisfaction shown by Pearson Correlation value is 0862. The next style of leadership with the loyalty shown by Pearson Correlation value is 0858, this means that leadership style has hubungan closely with job satisfaction and job loyalty. Results of research it is known that the style of leadership role in increasing job satisfaction with a value of 74.3% and in increasing employee loyalty with a value of 73.6%. The results of this study also showed that job satisfaction plays a role in increasing employee loyalty with a value of 75.0%, this means that the hypothesis is accepted.

Keywords: Leadership Style, Loyalty, Job Satisfaction

ABSTRAK

Dalam penelitian ini sebagai objek penelitian yaitu PT. Pandan Sari Bandar Lampung. Masalah dalam penelitian ini yaitu: PT Pandan Sari Bandar Lampung belum terbangun dengan baik, yaitu masih kurangnya loyalitas pegawai dalam bekerja di perusahaan dan adanya pegawai yang pindah kerja ke perusahaan lainnya, perusahaan belum mampu mencapai target penjualan produk sebesar 100%, tetapi hanya mampu mencapai 72.26% pada tahun 2013. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu: (1) Apakah gaya kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja?. (2) Apakah gaya kepemimpinan berperan dalam meningkatkan loyalitas pegawai? (3) Apakah kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan loyalitas pegawai?. Adapun tujuan penelitian yaitu : (1) Untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja (2) Untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan loyalitas pegawai (3) Untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam meningkatkan loyalitas pegawai. Metode penelitian yang digunakan deskriptif verifikatif, teknik pengumpulan data melalui kuisioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada PT Pandan Sari Bandar Lampung yang berjumlah 32 orang, serta dalam penelitian ini populasi dijadikan sampel untuk diteliti. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini yaitu diketahui bahwa koefisien korelasi variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai *Pearson Corelation* yaitu 0.862. selanjutnya gaya kepemimpinan dengan loyalitas ditunjukkan oleh nilai *Pearson Corelation* yaitu 0.858, hal ini berarti gaya kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Hasil penelitian maka diketahui bahwa gaya kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan nilai sebesar 74.3% dan dalam meningkatkan loyalitas pegawai dengan nilai sebesar 73.6%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan loyalitas pegawai dengan nilai sebesar 75,0%, hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Pada umumnya organisasi perusahaan didirikan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan, mempertahankan kelangsungan hidup dan berkembangnya perusahaan tersebut. Sumber daya manusia, merupakan faktor yang berperan dalam perusahaan maupun organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia mendapatkan perhatian utama sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam suatu perusahaan perusahaan. Organisasi perusahaan melibatkan beberapa orang atau sumber daya manusia yang saling berinteraksi dan tersusun dalam sebuah struktur yang dapat

membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Hasibuan, 2007).

Upaya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya manusia yang handal, profesional dan loyal dalam bidangnya. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan tanpa diimbangi pula oleh tenaga pelaksananya, yaitu unsur manusia. Oleh sebab itu mempersiapkan sumber daya manusia yang loyal harus dioptimalkan oleh setiap pimpinan organisasi.

Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal tersebut disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. Tiffin (dalam As'ad, 2006) menjelaskan bahwa perasaan atau tanggapan yang muncul sebagai akibat dari pengalaman kerja yang berhubungan dengan nilai-nilai atau sikap yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaannya sendiri akan menimbulkan perasaan puas.

Kepuasan kerja juga dapat terjadi pada pegawai PT Pandan Sari Bandar Lampung sebagai organisasi perusahaan. Ketika sumberdaya manusia yang dimiliki tidak terpuaskan maka dapat menimbulkan dampak negatif seperti mangkir kerja, malas bekerja, produktivitas rendah, korupsi dan sebagainya. Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai PT Pandan Sari Bandar Lampung menunjukkan bahwa para pegawai belum memiliki kepuasan kerja yang baik, hal ini diketahui dari tidak tercapainya target pencapaian pekerjaan pegawai dan rendahnya produktivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai bidangnya masing-masing. Dampaknya adalah perusahaan belum mampu mencapai target penjualan produk sebesar 100%, tetapi hanya mencapai 72.26% pada tahun 2013.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, faktor gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Dengan demikian kedudukan seorang pemimpin dalam suatu perusahaan memegang peranan yang penting terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan perusahaan.

Seorang pemimpin bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia yang ada dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja yang tinggi. Apabila seorang pemimpin mampu meningkatkan semangat kerja bagi para pegawai, maka diharapkan hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil prasurvei mengenai gaya kepemimpinan di PT Pandan Sari Bandar Lampung menunjukkan bahwa Pimpinan Perusahaan belum mengembangkan gaya kepemimpinan yang baik, yaitu belum adanya kesediaan pimpinan untuk menerima kritik dan belum memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berperan secara aktif dalam kebijakan perusahaan. Akibatnya para karyawan menjaga jarak untuk berkomunikasi dengan pemimpin di dalam organisasi karena pemimpin terkesan kaku dalam menjalankan roda organisasi perusahaan.

Kenyataan yang terjadi di PT Pandan Sari Bandar Lampung berkaitan dengan komitmen organisasi adalah masih kurangnya loyalitas karyawan dalam bekerja di perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh adanya karyawan yang pindah kerja ke perusahaan lain, karena terdorong untuk memperoleh gaji yang lebih besar dari yang selama ini diterimanya. Selain itu karyawan juga cenderung kurang mau melibatkan diri secara aktif dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan, seperti minimnya masukan dan saran yang disampaikan kepada pihak manajemen dalam memajukan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas masalah maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Loyalitas pegawai pada PT Pandan Sari Bandar Lampung belum terbangun dengan baik, yaitu masih kurangnya loyalitas pegawai dalam bekerja di perusahaan dan adanya pegawai yang pindah kerja ke perusahaan lainnya. (2)

Kepuasan kerja pegawai PT Pandan Sari Bandar Lampung, yaitu pegawai bekerja tidak sesuai dengan target, produktivitas pegawai masih rendah. (3) Gaya kepemimpinan yang dikembangkan oleh Pimpinan PT Pandan Sari Bandar Lampung masih bersifat kaku dan instruktif, pimpinan belum memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk memberikan masukan dan saran demi perbaikan organisasi. Adapun Permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah gaya kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja? (2) Apakah gaya kepemimpinan berperan dalam meningkatkan loyalitas pegawai? (3) Apakah kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan loyalitas pegawai?

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan penelitian ini adalah berikut: (1) Untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja. (2) Untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan loyalitas pegawai. (3) Untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam meningkatkan loyalitas pegawai

Kerangka pemikiran

Kepuasan Kerja. Menurut Wexley dan Yukl sebagaimana dikutip Rifai, (2009), kepuasan kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh sekelompok faktor. Faktor-faktor itu dapat dikelompokkan kedalam tiga bagian, yaitu: 1) Karakter individu, 2) Variabel-variabel yang bersifat situasional, dan 3) Karakteristik pekerjaan. Berdasarkan survei dilakukan Herzberg sebagaimana dikutip Manullang (2006), disimpulkan bahwa “pendekatan-pendekatan yang dilakukan oleh para peneliti untuk memecahkan masalah kepuasan kerja tidaklah lengkap”, sebagian dari penelitian tersebut hanya mencoba mencari-cari faktor-faktor yang mempengaruhi sikap kerja, yaitu “faktor-faktor apa

saja yang menyebabkan sikap pegawai menjadi suka atau tidak menyukai pekerjaannya?”, sedangkan peneliti-peneliti yang lain hanya mencoba melihat pengaruh sikap terhadap kinerja, yaitu “apakah pegawai yang puas lebih produktif dari pegawai yang tidak puas?”. Menurut Herzberg, diperlukan suatu pendekatan yang telah dilakukan tersebut. Untuk membuktikan pendapatnya itu, Herzberg dan sejawatnya pada tahun 1959 melakukan penelitian terhadap 200 orang insinyur dan akuntan Pittsburg. Kepada mereka diminta untuk menggambarkan secara detail bilamana mereka merasa puas dan tidak puas dengan pekerjaannya. Dari analisa yang dilakukan terhadap data yang terkumpul, Herzberg dan sejawatnya menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya Gouzali, (2005).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan Martoyo, (2006). Dalam hal kepuasan kerja, Gilmer dalam Manullang (2006) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, organisasi dan manajemen, faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Sementara itu, menurut Munandar, (2008) mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan

sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Howell dan Robert (dalam Wijono, 2010) memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya pegawai terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya, sedangkan menurut Fleisman dan Bass (dalam Wijono, 2010) kepuasan kerja merupakan suatu tindakan efektif pegawai terhadap pekerjaannya.

Blum dan Naylor (dalam Wijono, 2010) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil dari berbagai sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai. Sebaliknya, Schultz (dalam Wijono, 2010) memberi dukungan terhadap definisi yang diungkapkan oleh Blum dan Naylor (dalam Wijono, 2010), bahwa kepuasan kerja merupakan serangkaian sikap yang dipegang oleh individu tentang pekerjaannya. Milton (dalam Wijono, 2010), kepuasan kerja dipengaruhi oleh ciri-ciri kepribadian.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah rangkaian sikap yang dipegang oleh individu tentang pekerjaannya, persepsinya terhadap tempat kerja, hubungan timbal balik antara manajer dengan bawahannya serta kepuasan kerja dipengaruhi oleh ciri-ciri kepribadian. Sejalan dengan ini, Mullin (dalam Wijono, 2010) menjelaskan sebagai berikut: Faktor pribadi, Faktor sosial, Faktor budaya, Faktor organisasi dan Faktor lingkungan.

Menurut Locke (dalam Munandar, 2008) ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas. (2)

Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil. Siegel dan Lane (dalam Munandar, 2008) mengutip kesimpulan yang diberikan oleh beberapa ahli yang meninjau kembali hasil-hasil penelitian tentang pentingnya gaji sebagai penentu dari kepuasan kerja, yaitu bahwa para sarjana psikologi telah secara tradisional dan salah meminimasi pentingnya uang sebagai penentu kepuasan kerja. (3) Penyelia yang memiliki tenggang rasa. Menurut Locke (dalam Munandar, 2008) tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan seorang atasan ialah jika kedua jenis hubungan positif antara atasan dan bawahan. (4) Rekan sejawat yang menunjang. (5) Kondisi kerja yang menunjang.

Locke (dalam Siswanto, 2005); membagi tujuh dimensi kerja yang merupakan pengembangan Locke sebelumnya dan mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja, yaitu: Pekerjaan, Pembayaran, Promosi, Pengakuan termasuk penghargaan terhadap prestasi, Kondisi kerja termasuk jam kerja, Supervisi termasuk gaya dan pengaruh supervisi, Rekan kerja termasuk kompetensi, Organisasi dan manajemen.

Menurut Hasibuan, (2007) Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi faktor-faktor berikut: Balas jasa yang adil dan layak (Gaji), Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian (Promosi), Berat-ringannya pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan (Kondisi Kerja), Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan (Fasilitas Kerja), Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya (Supervisi), Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Luthans dalam Hasibuan, (2007), membagi dimensi-dimensi pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu imbalan, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, kelompok kerja dan kondisi kerja. Ada sepuluh dimensi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yakni keamanan, kesempatan

untuk maju, organisasi dan manajemen, gaji, aspek intrinsik dari pekerjaan, supervisi, aspek sosial dari pekerjaan, komunikasi, kondisi kerja, dan benefit. Pengukuran kepuasan kerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Hasibuan, (2007): adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh: Moral kerja, Kedisiplinan dan Prestasi kerja.

Kepemimpinan. Menurut Abdurahman (dalam Handoko, 2008), seorang pemimpin ialah orang yang dapat mengarahkan orang-orang lain yang ada di sekelilingnya untuk mengikuti jejak atau keinginan sang pemimpin. Sedangkan menurut Prawiroharjo (dalam Handoko, 2008), orang baru dapat dikatakan pemimpin apabila ia berhasil menimbulkan pengaruh pada bawahannya.

Sebagaimana definisi mengenai pemimpin, para ahli juga banyak memberikan definisi mengenai kepemimpinan. Menurut Terry (dalam Handoko, 2008), kepemimpinan adalah kegiatan atau tindakan dalam mencapai serta mengarahkan orang-orang dalam usaha bersama. Menurut Tannenbaum dan Schmidt (dalam Nawawi, 2005), perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Menurut beliau sifat ekstrim ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Kombinasi dari kedua faktor inilah yang menentukan tingkat mana pemimpin mempraktikkan perilaku kepemimpinan.

Gaya Kepemimpinan. Menurut Sutarto (dalam Thoha, 2006), pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari: cara memberi perintah, cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara membuat ke-

putusan, cara mendorong semangat bawahan, cara memberikan bimbingan, cara menegakkan disiplin, cara mengawasi pekerjaan bawahan, cara meminta laporan dari bawahan, cara memimpin rapat, dan cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain Thoha, (2006).

Menurut Fiedler (dalam Thoha, 2006) tidak ada seseorang yang dapat menjadi pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan satu macam gaya kepemimpinan untuk segala situasi. Teori Fiedler (dalam Thoha, 2006), mengkhususkan diri pada perilaku pemimpin dalam memimpin yaitu berorientasi kepada tugas atau berorientasi pada bawahan. Ada 3 (tiga) sifat situasi yang dapat memengaruhi efektivitas kepemimpinan, yaitu hubungan antara pemimpin dengan bawahan, derajat susunan tugas dan kedudukan kekuasaan pimpinan Fiedler, (dalam Thoha, 2006). Sehubungan dengan permasalahan yang diteliti, hanya membahas gaya kepemimpinan gaya partisipatif. Menurut Likert (dalam Thoha, 2006) mengemukakan bahwa pemimpin yang berhasil juga bergaya *par-tisipative management*.

Menurut Likert (dalam Simamora, 2006), manajer yang termasuk sistem 4 ini mempunyai kesempatan untuk lebih sukses sebagai pemimpin. Setiap organisasi yang termasuk sistem manajemen 4 ini, adalah sangat efektif di dalam menetapkan tujuan-tujuan dan mencapainya, dan pada umumnya organisasi semacam ini lebih produktif. Selanjutnya secara lebih spesifik Veithzal Rifai (2009) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan yang dapat dikembangkan seorang pemimpin memiliki ciri-ciri berikut: Fungsi Intruksi, Fungsi Konsultasi, Fungsi Partisipasi dan Fungsi delegasi.

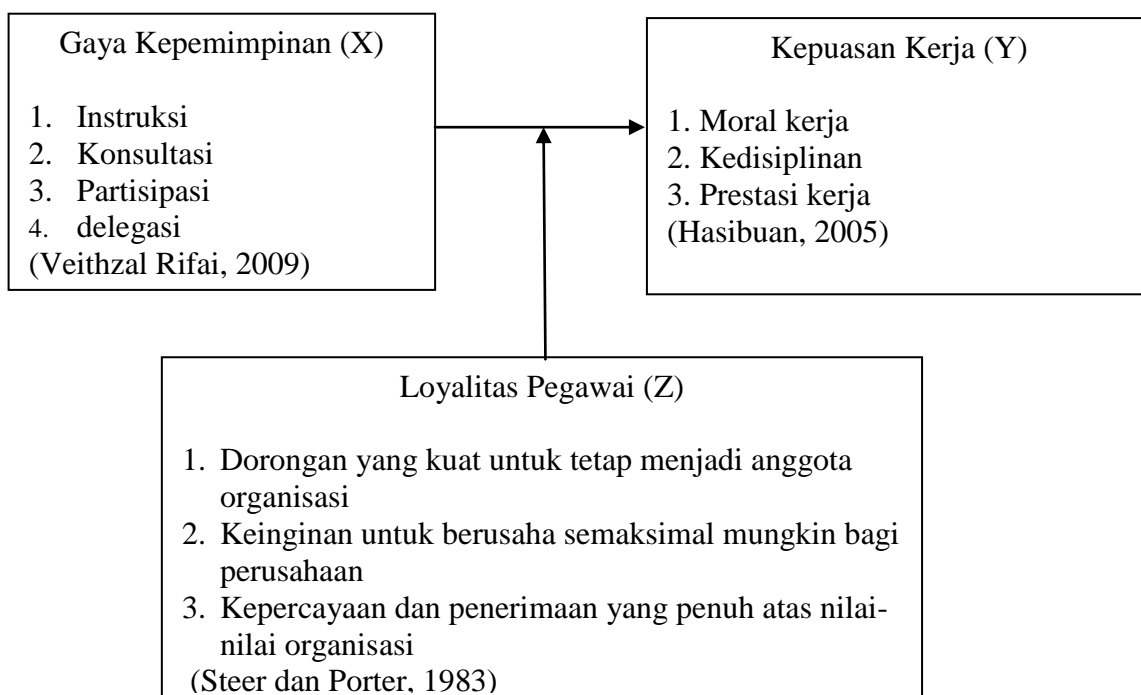
Loyalitas. dapat diartikan dengan “kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa

cinta dan tanggung jawab untuk berusaha mem-berikan pelayanan dan perilaku yang terbaik” Winardi, (2005). Sedangkan menurut Siagian (2007) mengemukakan bahwa loyalitas adalah “kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, ke-sediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri”. Siagian, (2007) berpendapat bahwa pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai peri-laku, yaitu proses dimana seseorang karya-wan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Moenir, (2006) mengemukakan pengertian loyalitas sebagai “keterikatan yaitu iden-tifikasi psikologi individu pada pekerjaannya

atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan perusahaan tersebut dirasa sebagai *total self image* bagi dirinya dalam perusahaan, yang dapat disebut aktifitas-aktifitas masa lalu dalam perusahaan. Hasibuan, (2007) mengemukakan aspek-aspek loyalitas yang berhubungan dengan sikap yang akan di-lakukan karyawan, dan merupakan proses psikologis terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain: (1) Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota per-usahaan, (2) Keinginan untuk berusaha se-maksimal mungkin bagi perusahaan. (3) Ke-percayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan.

Kerangka pikir mengenai peran kepuasan kerja sebagai mediasi antara gaya kepe-mimpinan dengan Loyalitas Pegawai PT Pandan Sari Bandar Lampung dapat dilihat pada skema sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

Disain Penelitian. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif verifikatif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh organisasi berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Sedangkan verifikatif pada dasarnya untuk menguji teori dengan menggunakan hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistika yang digunakan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2005).

Metode Pengumpulan Data

Kuisisioner, Kuisisioner merupakan teknik pokok dalam pengumpulan data, yang berisi pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan,

kepuasan kerja dan loyalitas pegawai. Skala data yang digunakan adalah skala likert dengan lima alternatif jawaban dan penentuan skornya sebagai berikut: Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Jawaban Setuju (S) diberi skor 4, Jawaban Netral (N) diberi skor 3, Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Kuisisioner penelitian ini dikutip pada sumber internet pada situs <https://ilmiahtesis.wordpress.com>.

Dokumentasi, Dokumentasi merupakan teknik penunjang dalam pengumpulan data, yang bersumber dari berbagai arsip, dokumen, maupun literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel .

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional dan Indikator	Soal Nomor
Gaya Kepemimpinan	1. Instruksi	1,2,3,
	2. Konsultasi	4,5,6,
	3. Partisipasi	7,8,
	4. Delegasi	9,10
Kepuasan Kerja	1. Moral kerja	11,12,13
	2. Kedisiplinan	14,15,16
	3. Loyalitas pegawai	17,18,19,20
Loyalitas Pegawai	1. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi	21,22,23,
	2. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan	24,25,26,27,
	3. Kepercayaan dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai organisasi	28, 29,30

Sumber : data di kembangkan peneliti 2014

Menurut Singarimbun dan Effendi (2007), definisi operasional adalah “petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, dengan membaca definisi operasional dalam penelitian maka diketahui baik buruknya variabel tersebut”.

Populasi. Menurut Singarimbun dan Effendi (2007), pengertian populasi adalah “seluruh obyek penelitian yang dapat berupa manusia, benda, peristiwa maupun berbagai gejala yang terjadi, yang ditetapkan oleh peneliti sebagai suatu unit analisis dalam penelitian”. Populasi dalam penelitian ini

dijadikan sebagai objek penelitian yaitu seluruh pegawai PT Pandan Sari Bandar Lampung berjumlah 32 orang.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas, Menurut Arikunto (2008), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Pengujian validitas dilakukan dengan rumus Korelasi *Product Moment*:

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

Keterangan: r_{xy} = Nilai Validitas, X = Total Item Variabel X, Y = Total Item Variabel Y.

Hasil perhitungan per item pertanyaan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* memperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai (r_{tabel}). Jika nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ maka pertanyaan valid dan jika nilai $r_{hitung} < \text{nilai } r_{tabel}$ maka pertanyaan tidak valid.

Uji Reliabilitas, Menurut Arikunto (2008), suatu kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut memiliki taraf kepercayaan yang tinggi dan memiliki kemantapan atau ketepatan. Untuk mencari reliabilitas digunakan rumus Koefisien Alfa (*CronBach Alpha*) yaitu:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma^2} \right]$$

Keterangan: α = Nilai reliabilitas, K= jumlah item pertanyaan, $\sum \sigma_i^2$ = Nilai varians masing item, dan $\sum \sigma^2$ = Varians total.

Setelah hasil nilai Koefisien Alfa (*CronBach Alpha*) didapatkan maka nilai tersebut dibandingkan dengan 0,60 pada Jika nilai

CronBach Alpha > 0,60 maka dinyatakan reliabel. Sebaliknya Jika nilai *CronBach Alpha* < 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel Gozali (2006).

Analisis Data

Analisis Kualitatif. Dalam analisis ini digunakan pendekatan teori manajemen sumber daya manusia dan pendekatan lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas, yaitu gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan loyalitas pegawai pegawai.

Analisis Kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi dan koefisien determinasi sebagai berikut:

Koefisien Korelasi, Untuk menentukan koefisien korelasi digunakan Rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

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

Keterangan: r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, XY = Jumlah perkalian variabel X dengan variabel Y, X = Jumlah skor angket variabel X, Y = Jumlah skor angket variabel Y, X^2 = Jumlah perkalian kuadrat dari hasil angket variabel X, Y^2 = Jumlah perkalian kuadrat dari hasil angket variabel Y, N = Jumlah sampel (Sugiyono, 2005).

Untuk mengetahui keeratan hubungan maka nilai korelasi yang diperoleh kemudian diinterpretasikan pada koefisien korelasi sebagai berikut: Nilai 0,801 sampai dengan 1,000, Korelasi Sangat Erat, Nilai 0,601 sampai dengan 0,800 Korelasi Erat, Nilai 0,401 sampai dengan 0,600 Korelasi Cukup Erat, Nilai 0,201 sampai dengan 0,400

Korelasi Lemah, Nilai 0,001 sampai 0,200
Korelasi Sangat Lemah (Sugiyono, 2005).

Koefisien Determinasi, Untuk menentukan Koefisien Determinasi digunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^{(2)} \times 100$$

Keterangan: KD = Koefisien determinasi ,
r= Nilai korelasi (Sugiyono, 2005).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas, Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan terhadap 30 item kuesioner, yang terdiri dari tiga variabel penelitian, yaitu 10 item pada variabel gaya kepemimpinan, 10 item pada variabel kepuasan kerja dan 10 item pada variabel loyalitas pegawai. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi (r_{hitung}) setiap item pertanyaan (Lampiran 3) dengan nilai kritik r (r_{tabel}) pada $df = 15$ dengan taraf kepercayaan 5%. yaitu 0.514 (Lampiran 4), yaitu sebagai berikut:

Tabel 3 Pengujian Validitas Variabel Gaya kepemimpinan

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
1	0.743	0.514	Valid
2	0.706	0.514	Valid
3	0.793	0.514	Valid
4	0.733	0.514	Valid
5	0.828	0.514	Valid
6	0.939	0.514	Valid
7	0.513	0.514	Valid
8	0.745	0.514	Valid
9	0.939	0.514	Valid
10	0.924	0.514	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2014

Berdasarkan Tabel 3 di atas maka diketahui bahwa 10 item variabel Gaya kepemimpinan menunjukkan hasil uji validitas dengan hasil valid.

Tabel 4 Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
1	0.821	0.514	Valid
2	0.648	0.514	Valid
3	0.745	0.514	Valid
4	0.653	0.514	Valid
5	0.770	0.514	Valid
6	0.622	0.514	Valid
7	0.752	0.514	Valid
8	0.874	0.514	Valid
9	0.922	0.514	Valid
10	0.723	0.514	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2014

Berdasarkan Table 4 di atas maka diketahui bahwa 10 item variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil uji validitas dengan hasil valid.

Tabel 5 Pengujian Validitas Variabel Loyalitas pegawai

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
1	0.738	0.514	Valid
2	0.821	0.514	Valid
3	0.638	0.514	Valid
4	0.695	0.514	Valid
5	0.686	0.514	Valid
6	0.939	0.514	Valid
7	0.748	0.514	Valid
8	0.665	0.514	Valid
9	0.882	0.514	Valid
10	0.746	0.514	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2014

Berdasarkan Tabel 5 di atas maka diketahui bahwa 10 item pertanyaan tentang Loyalitas pegawai menunjukkan hasil uji validitas dengan hasil valid.

Uji Reliabilitas, Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai alfa dengan dengan nilai *Cronbach Alpha*

dengan lebih besar dari 0,60 maka dinyatakan reliabel. Perbandingannya adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai (<i>Cronbach Alpha</i>)	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0.925	Reliabel
Kepuasan kerja	0.912	Reliabel
Loyalitas pegawai	0.914	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2014

Berdasarkan Tabel 7 diatas hasil pengujian maka diketahui bahwa ketiga variabel penelitian adalah reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,60. Variable tersebut dinyatakan reliabel.

diperoleh dari skor 1 x 10 pertanyaan = 10, sehingga nilai intervalnya adalah sebagai berikut:

$$I = \frac{50 - 10}{5} = \frac{40}{5} = 8$$

Deskripsi Data. Deskripsi data dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif terhadap kategori jawaban 32 responden pada 30 item kuesioner yang diajukan dalam tiga variabel penelitian, yaitu 10 item pada variabel gaya kepemimpinan, 10 item pada variabel kepuasan kerja dan 10 item variabel loyalitas pegawai. Untuk mengetahui kategori jawaban responden digunakan rumus:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan: I = Interval, NT = Nilai Tertinggi, NR = Nilai Terendah, K = Kategori, Sugiyono, (2005: 127). Nilai tertinggi pada masing-masing variabel diperoleh dari skor 5 x 10 pertanyaan = 50 dan nilai terendah

Berdasarkan interval yang telah didapatkan maka kategori total skor pada dua variabel yang diteliti sebagai berikut : Total skor 42 - 50 Masuk dalam kategori sangat baik, total skor 34 - 41 Masuk dalam kategori Baik, Total skor 26 - 33 Masuk dalam kategori cukup baik., total skor 18 - 25 Masuk dalam kategori tidak baik, dan total skor 10 - 17 Masuk dalam kategori Sangat tidak baik Berdasarkan ketentuan nilai interval tersebut maka deskripsi data masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Deskripsi Tentang Gaya kepemimpinan, Deskripsi data jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	43 – 50	8	25,0
Baik	35 – 42	24	75,0
Cukup Baik	26 – 34	0	0,0
Tidak Baik	18 – 25	0	0,0
Sangat Tidak Baik	10 – 17	0	0,0
Jumlah		32	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2014

Berdasarkan data pada Table 7 di atas maka diketahui bahwa dari sebanyak 32 responden: sebanyak 8 (25,0%) responden menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sangat baik dan sebanyak 24 (75,0%) responden menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang dilaksanakan adalah baik. Tidak Selanjutnya untuk mendeskripsikan data pada setiap pertanyaan kuisioner pada setiap variabel dihitung dengan menggunakan rumus persentase sebagai berikut:

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Nilai Capaian}}{\text{Nilai Maksimal}} \times 100\%$$

(Sugiyono, 2005: 134)

Adapun kategorinya adalah sebagai berikut : Nilai Persentase 84 – 100% Masuk dalam kategori sangat baik, Nilai Persentase 68 –

ada (0,0%) responden yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang dilaksanakan cukup baik, tidak baik dan sangat tidak baik. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai PT Pandan Sari Bandar Lampung menyatakan bahwa gaya kepemimpinan telah dilaksanakan dengan baik.

83% Masuk dalam kategori baik, nilai persentase 52 – 67% masuk dalam kategori cukup baik, nilai persentase 36 – 51 % masuk dalam kategori tidak baik, nilai persentase 20 – 35 % Masuk dalam kategori sangat tidak baik

Deskripsi Tentang Kepuasan kerja, Deskripsi data jawaban responden tentang kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9 Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Puas	43 – 50	7	21,21
Puas	35 – 42	25	78,79
Cukup Puas	26 – 34	0	0,0
Tidak Puas	18 – 25	0	0,0
Sangat Tidak Puas	10 – 17	0	0,0
Jumlah		32	100.00

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2014

Berdasarkan data pada Tabel 9 di atas maka diketahui bahwa dari sebanyak 32 responden: sebanyak 7 (21,21%) responden memiliki kepuasan kerja yang termasuk dalam kategori sangat puas dan sebanyak 25 (78,79%) responden memiliki kepuasan kerja yang termasuk dalam kategori puas. Tidak ada (0,0%) responden yang memiliki kepuasan kerja yang termasuk dalam kategori cukup puas, tidak puas dan sangat tidak puas. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai pada memiliki kepuasan kerja yang

termasuk dalam kategori masuk dalam kategori puas. Berdasarkan table 9 di atas maka kategori jawaban responden pada variabel kepuasan kerja berdasarkan setiap pernyataan kuisioner menunjukkan persentase capaian yang masuk dalam kategori puas.

Deskripsi Tentang Loyalitas pegawai, Kategori jawaban responden pada variabel loyalitas pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10 Deskripsi Data Variabel Loyalitas Pegawai

Loyalitas pegawai	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	43 – 50	7	21,9
Baik	35 – 42	25	78,1
Cukup Baik	26 – 34	0	0,0
Tidak Baik	18 – 25	0	0,0
Sangat Tidak Baik	10 – 17	0	0,0
Jumlah		32	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2014

Berdasarkan data pada Tabel 10 di atas maka diketahui bahwa dari sebanyak 32 responden: sebanyak 7 (21,9%) responden memiliki loyalitas pegawai yang masuk dalam kategori sangat baik dan sebanyak 25 (78,1%) responden memiliki loyalitas pegawai yang masuk dalam kategori baik. Tidak ada (0,0%) responden yang memiliki loyalitas pegawai dalam kategori cukup baik, tidak baik dan sangat tidak baik.

Dengan demikian maka sebagian besar pegawai PT Pandan Sari Bandar Lampung memiliki loyalitas pegawai yang masuk dalam kategori baik.

Deskripsi Tentang Loyalitas pegawai, Kategori jawaban responden pada variabel loyalitas pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11 Deskripsi Data Variabel Loyalitas Pegawai

Loyalitas pegawai	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	43 – 50	7	21,9
Baik	35 – 42	25	78,1
Cukup Baik	26 – 34	0	0,0
Tidak Baik	18 – 25	0	0,0
Sangat Tidak Baik	10 – 17	0	0,0
Jumlah		32	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2014

Berdasarkan data pada Tabel 11 di atas maka diketahui bahwa dari sebanyak 32 responden: sebanyak 7 (21,9%) responden memiliki loyalitas pegawai yang masuk dalam kategori sangat baik dan sebanyak 25 (78,1%) responden memiliki loyalitas pegawai yang masuk dalam kategori baik.

Tidak ada (0,0%) responden yang memiliki loyalitas pegawai dalam kategori cukup baik, tidak baik dan sangat tidak baik. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai PT Pandan Sari Bandar Lampung memiliki loyalitas pegawai yang masuk dalam kategori baik.

Tabel 12 Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Pernyataan

No	Pernyataan Kuisisioner	Skor Capaian	Skor Maksimal	Persentase Capaian	Kategori
1	Saya dapat mengemukakan pendapat pada pimpinan demi kemajuan organisasi	125	160	78.13	Baik
2	Saya dapat mengajukan masukan dan saran pada pimpinan	123	160	76.88	Baik
3	Pimpinan selalu meminta masukan dan saran dari pegawai dalam pelaksanaan rapat	129	160	80.63	Baik
4	Pimpinan memberikan perintah secara langsung kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaan	124	160	77.50	Baik
5	Pimpinan memberikan batasan waktu kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	127	160	79.38	Baik
6	Rekan kerja saya sudah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan secara baik	128	160	80.00	Baik
7	Rekan kerja saya bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan baik	127	160	79.38	Baik
8	Pimpinan selalu memantau pekerjaan pegawai	127	160	79.38	Baik
9	Pimpinan mampu mendelegasikan pekerjaan pada pegawai dengan baik	128	160	80.00	Baik
10	Pimpinan memberikan kepercayaan pada pegawai	132	160	82.50	Baik
	Rata-Rata	127	160	79.38	Baik

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2014

Berdasarkan Tabel 12 di atas maka kategori jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan berdasarkan setiap pernyataan kuisisioner menunjukkan persentase capaian yang masuk dalam kategori baik.

Deskripsi data variabel kepuasan kerja berdasarkan setiap pernyataan kuisisioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13 Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja Berdasarkan Pernyataan

No	Pernyataan Kuisisioner	Skor Capaian	Skor Maksimal	Persentase Capaian	Kategori
1	Saya berusaha untuk jujur dalam bekerja	122	160	76.25	Puas
2	Saya bersedia untuk membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	126	160	78.75	Puas
3	Rekan kerja saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas Saya di kantor	125	160	78.13	Puas
4	Rekan kerja saya selalu melaksanakan kepercayaan yang diberikan atasan kepadanya	129	160	80.63	Puas
5	Rekan kerja saya selalu datang ke kantor sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan	124	160	77.50	Puas
6	Rekan kerja saya pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang kerja yang telah ditetapkan	130	160	81.25	Puas
7	Rekan kerja saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	126	160	78.75	Puas
8	Rekan kerja saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan	127	160	79.38	Puas
9	Selama ini rekan kerja saya memiliki prestasi kerja yang baik di dalam perusahaan	127	160	79.38	Puas
10	Hasil pekerjaan saya dan rekan kerja saya menunjukkan perkembangan yang lebih baik dibandingkan waktu-waktu sebelumnya.	126	160	78.75	Puas
Rata-Rata		126	160	78.88	Puas

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2014

Berdasarkan Tabel 13 di atas maka kategori jawaban responden pada variabel kepuasan kerja berdasarkan setiap pernyataan kuisisioner menunjukkan persentase capaian yang masuk dalam kategori puas atau sesuai dengan hasil perhitungan secara keseluruhan

bahwa mendapatkan hasil jawaban puas.

Deskripsi data variabel loyalitas pegawai berdasarkan setiap pernyataan kuisisioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14 Deskripsi Data Variabel Loyalitas Pegawai Berdasarkan Pernyataan

No	Pernyataan Kuisisioner	Skor Capaian	Skor Maksimal	Persentase Capaian	Kategori
1	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan tempat saya bekerja	126	160	78.75	Baik
2	Rekan kerja saya selalu ingin melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat saya bekerja	127	160	79.38	Baik
3	Saya menggabungkan diri pada perusahaan tempat saya bekerja karena keinginan saya sendiri	128	160	80.00	Baik
4	Saya dan rekan kerja saya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam upaya perusahaan mencapai tujuan	126	160	78.75	Baik
5	Saya dan rekan kerja saya berupaya optimal untuk memberikan hasil pemikiran dan tindakan demi memajukan organisasi	125	160	78.13	Baik
6	Rekan kerja saya bersedia untuk mengorbankan waktu dan pikirannya demi kemajuan perusahaan	127	160	79.38	Baik
7	Saya memutuskan untuk terus bergabung pada perusahaan tempat saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup	125	160	78.13	Baik
8	Rekan kerja saya berusaha untuk melaksanakan semua tugas dan pekerjaan saya di perusahaan dengan penuh tanggungjawab	122	160	76.25	Baik
9	Rekan kerja saya berusaha untuk bersikap setia atau loyal pada perusahaan	127	160	79.38	Baik
10	Rekan kerja saya merasa memiliki kewajiban untuk loyal dalam memajukan perusahaan	126	160	78.75	Baik
Rata-Rata		126	160	78.69	Baik

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2014

Berdasarkan Tabel 14 di atas maka kategori jawaban responden pada variabel Loyalitas pegawai berdasarkan setiap pernyataan kuisisioner menunjukkan persentase capaian yang masuk dalam kategori baik.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan loya-

litas melalui kepuasan kerja pegawai PT Pandan Sari Bandar Lampung, yaitu sebagai berikut:

Peranan gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja, Untuk me-

ngetahui peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT Pandan Sari Kota Bandar Lampung digunakan analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan

		Correlations	
		Kepemimpinan	Kepuasan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.862**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
Kepuasan	Pearson Correlation	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32

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

Sumber: data diolah 2014

Berdasarkan perhitungan Tabel 15 di atas diketahui bahwa koefisien korelasi variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai *Pearson Corelation* yaitu 0.862. Hal ini bermakna bahwa gaya kepemimpinan berhubungan dengan kepuasan kerja pada pegawai PT Pandan Sari Kota Bandar Lampung, dengan interpretasi korelasi sangat erat.

Koefisien Determinasi untuk mengetahui peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja digunakan analisis koefisien determinasi:

$$KD = r^{(2)} \times 100\%$$

$$KD = 0.862^{(2)} \times 100\%$$

$$KD = 0.743 \times 100\%$$

$$KD = 74.3\%$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berperan dalam

meningkatkan kepuasan kerja dengan nilai sebesar 74.3%, sedangkan sisanya sebesar 25,7% dipengaruhi oleh berbagai faktor atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Peranan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Loyalitas Pegawai, Untuk

mengetahui peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan loyalitas pegawai PT Pandan Sari Kota Bandar Lampung digunakan analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi . Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa koefisien korelasi variabel gaya kepemimpinan dengan loyalitas ditunjukkan oleh nilai *Pearson Corelation* yaitu 0.858. Hal ini bermakna bahwa gaya kepemimpinan berhubungan dengan loyalitas pada pegawai PT Pandan Sari Kota Bandar Lampung, dengan interpretasi korelasi sangat erat, untuk lebih jelas dapat terlihat pada tabel 16 berikut:

Tabel 16 Hasil Koefisien Korelasi Kepemimpinan dengan Loyalitas

		Correlations	
		Kepemimpinan	Loyalitas
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.858**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
Loyalitas	Pearson Correlation	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32

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

Sumber: data diolah 2014

Berdasarkan Tabel 16 Koefisien Determinasi untuk mengetahui peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan loyalitas pegawai digunakan analisis koefisien determinasi:

$$KD = r^{(2)} \times 100\%$$

$$KD = 0.858^{(2)} \times 100\%$$

$$KD = 0.736 \times 100\%$$

$$KD = 73.6\%$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berperan dalam

meningkatkan loyalitas pegawai dengan nilai sebesar 73.6%, sedangkan sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh berbagai faktor atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Peranan kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Loyalitas Pegawai, Untuk mengetahui peranan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai PT Pandan Sari Kota Bandar Lampung digunakan analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 17 Koefisien Korelasi Kepuasan dengan Loyalitas

		Correlations	
		Kepuasan	Loyalitas
Kepuasan	Pearson Correlation	1	.866**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
Loyalitas	Pearson Correlation	.866**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32

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

Sumber: data diolah 2014

Berdasarkan perhitungan Tabel 17 di atas diketahui bahwa koefisien korelasi variabel kepuasan dengan loyalitas ditunjukkan oleh nilai *Pearson Corelation* yaitu 0.866. Hal

ini bermakna bahwa kepuasan berhubungan dengan loyalitas pada pegawai PT Pandan Sari Kota Bandar Lampung, dengan interpretasi korelasi sangat erat.

Koefisien Determinasi untuk mengetahui peranan kepuasan kerja dalam meningkatkan loyalitas pegawai digunakan analisis koefisien determinasi:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^{(2)} \times 100\% \\
 KD &= 0.866^{(2)} \times 100\% \\
 KD &= 0.750 \times 100\% \\
 KD &= 75.0\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam me-

ningkatkan loyalitas pegawai dengan nilai sebesar 75,0%, sedangkan sisanya sebesar 25,0% dipengaruhi oleh berbagai faktor atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

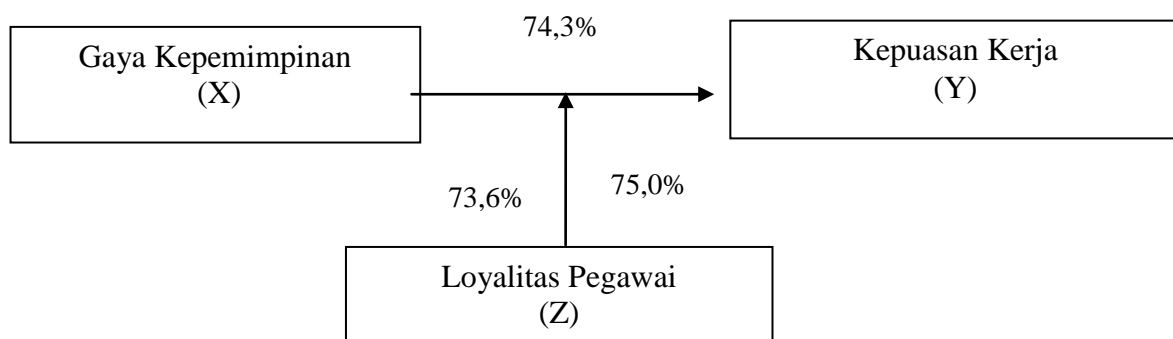
Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka dapat disajikan Tabel 18 ringkasan koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 18 Ringkasan Koefisien Determinasi

No	Peranan	Persentase
1	Gaya kepemimpinan – kepuasan kerja	74,3%
2	Gaya kepemimpinan – loyalitas pegawai	73,6%
3	Kepuasan kerja– loyalitas pegawai	75,0%
Rata-Rata		74,3%

Sumber: Hasil Penelitian. Data Primer Tahun 2014

Sesuai dengan data di atas maka dapat digambarkan model akhir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2 Model Akhir Penelitian

Berdasarkan Gambar 2 diatas hasil penelitian maka diketahui bahwa gaya kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan nilai sebesar 74.3% dan dalam meningkatkan loyalitas pegawai dengan nilai 73.6%, selanjutnya kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan loyalitas pegawai dengan nilai sebesar 75,0%.

Kepuasan kerja sebagai hasil dari berbagai sikap yang ditunjukkan oleh seorang pe-

gawai dan serangkaian sikap yang dipegang oleh individu tentang pekerjaannya. kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di komitmen organisasinya. Selaras dengan itu, Stephen Robins mengungkapkan bahwa kepuasan itu

terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Apabila dilihat dari pendapat Robin tersebut terkandung dua dimensi, pertama, kepuasan yang dirasakan individu yang titik beratnya individu anggota masyarakat, dimensi lain adalah kepuasan yang merupakan sikap umum dimiliki pegawai.

Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Winardi, 2005). Loyalitas adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan. Pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan.

Loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim. Moenir (2006) mengemukakan pengertian loyalitas sebagai "keterikatan yaitu identifikasi psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan perusahaan tersebut dirasa sebagai *total self image* bagi dirinya dalam perusahaan, yang dapat di-

sebut aktifitas-aktifitas masa lalu dalam perusahaan". Juga kesamaan tujuan antara individu dengan perusahaan. Pengalaman masa lalu dalam perusahaan akan mempengaruhi persepsi karyawan dalam pekerjaan dan perusahaan. Hal-hal yang terjadi terutama yang berhubungan dengan diri karyawan akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap perusahaan. Demikian juga kesamaan tujuan antara karyawan dengan perusahaan akan sangat memberi nilai tersendiri terhadap keberadaannya di perusahaan tersebut.

Aspek-aspek loyalitas kerja loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dan reliabilitas semua indikator pertanyaan yang diajukan kepada responden dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya dalam penelitian ini responden semua menjawab puas dan baik. Dalam hal ini berarti bahwa konstruk tersebut siap untuk di analisis atau di uji korelasi dan determinasi untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dan lainnya. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi maka diketahui bahwa gaya kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan nilai sebesar 74.3% dalam hal ini berarti bahwa Gaya kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya gaya kepemimpinan meningkatkan loyalitas pegawai dengan nilai sebesar 73.6%, hal ini berarti bahwa Gaya kepemim-

pinan berperan dalam meningkatkan loyalitas pegawai Dan kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan loyalitas pegawai dengan nilai sebesar 75,0% berarti bahwa Kepuasan kerja juga berperan dalam meningkatkan gaya kepemimpinan jika melalui loyalitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2006. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Gouzali, S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Ghozali, Imam 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Bina Kawan Club.
- Manullang, M. 2006. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Moenir, A.S. 2006. *Problematika Kar-yawan dan Perusahaan*. Bandung: Pelita Ilmu,
- Martoyo, Susilo. 2006. *Pendidikan dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Munandar, A.S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rifai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2007. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Siswanto, Bedjo. 2005. *Konsep Implementasi Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press,
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara,.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Steers, R.M and Porter, R. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Thoha, Miftah. 2006. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta : Rajawali Press.
- Wijono, 2010. *Audit Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Vorgistatama Binamega.
- Winardi, J. 2005. *Mencapai Efektivitas Organisasi*. Bandung: Bina Cipta.

ISSN 2087-0701



9 772087 070108