

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Pada bab ini, akan dibahas hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional Bandung, Pembahasan penelitian ini berdasarkan pada rumusan masalah yang sudah dibahas pada bab satu, yaitu mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan pada PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional Bandung.

Hasil pengolahan data dan pembahasan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden sebagai sumber data utama. Kuesioner disebarkan kepada 60 orang responden yang merupakan karyawan PT. Trisakti Manunggal Perkasa Interbasional Bandung, kuisioner ini terdiri dari 34 item pertanyaan yang diuraikan berdasarkan indikator-indikator yang ada pada masing-masing variabel.

Selanjutnya data yang telah terkumpul kemudian dikodekan dan disajikan dalam tabel induk serta diolah menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui jawaban atau tanggapan responden terhadap setiap pernyataan maupun setiap variabel penelitian secara keseluruhan kemudian dilanjutkan dengan pengujian korelasi untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan *consideration* dengan loyalitas dan gaya kepemimpinan *initiating structure* dengan loyalitas.

Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran umum dari responden yang berisi tentang jenis kelamin, usia, dan lain-lain. Faktor-faktor demografi tersebut diharapkan tidak

menjadi bias bagi hasil penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat memberikan generalisasi yang baik. Distribusi hasil penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

## 5.1 Karakteristik Responden

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi, berikut disajikan data responden berdasarkan usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja dengan uraian sebagai berikut:

### 5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 5.1**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
24 Tahun - 30 Tahun	18	30.00
31 Tahun - 37 Tahun	19	31.67
38 Tahun - 44 Tahun	10	16.67
45 Tahun - 51 Tahun	8	13.33
52 Tahun - 58 Tahun	3	5.00
59 Tahun - 65 Tahun	2	3.33
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa dari 60 orang responden yang diteliti, responden yang berusia 24 tahun - 30 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase yaitu 30.00%, selanjutnya responden yang berusia 31 tahun - 37

tahun sebanyak 19 orang dengan persentase yaitu 31.67%, responden yang berusia 38 Tahun - 44 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase yaitu 16.67%, responden yang berusia 45 tahun - 51 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase yaitu 13.33%, responden yang berusia 52 tahun - 58 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase yaitu 5.00% dan responden yang berusia 59 tahun - 65 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase yaitu 3.33%. Jadi, sebagian besar responden yang diteliti yaitu berusia antara 31 tahun - 37 tahun.

### 5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 5.2**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-Laki	45	75
Perempuan	15	25
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa dari 60 orang responden yang diteliti, responden laki-laki sebanyak 45 orang dengan persentase yaitu 75% dan responden perempuan sebanyak 15 orang dengan persentase yaitu 25%. Jadi, sebagian besar responden yang diteliti yaitu laki-laki.

### 5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 5.3**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMP	3	5.00
SMA/SMK	32	53.33
D3	13	21.67
S1	12	20.00
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa dari 60 orang responden yang diteliti, terdapat responden dengan pendidikan akhir SMP sebanyak 3 orang dengan persentase yaitu 5.00%, responden dengan pendidikan akhir SMA/SMK sebanyak 32 orang dengan persentase yaitu 53.33%, responden dengan pendidikan akhir D3 sebanyak 13 orang dengan persentase yaitu 21.67% dan responden dengan pendidikan akhir S1 sebanyak 12 orang dengan persentase yaitu 20.00%. Jadi, sebagian besar responden yang diteliti memiliki pendidikan akhir SMA/SMK yang berjumlah 32 orang dengan persentase sebesar 53.33% karena PT.Trisakti Manunggal Perkasa Internasional ini merupakan perusahaan kontraktor dengan karakteristik pekerjaan di lapangan sehingga sebagian besar karyawan lapangan

### 5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 5. 4**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
2 Tahun - 7 Tahun	20	33.33
8 Tahun - 13 Tahun	18	30.00
14 Tahun - 19 Tahun	5	8.33
20 Tahun - 25 Tahun	11	18.33
26 Tahun - 31 Tahun	4	6.67
32 Tahun- 37 Tahun	2	3.33
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa dari 60 orang responden yang diteliti, responden yang memiliki masa kerja 2 tahun - 7 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase yaitu 33.33%, selanjutnya responden yang memiliki masa kerja 8 tahun - 13 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase yaitu 30.00%, responden yang memiliki masa kerja 14 tahun - 19 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase yaitu 8.33%, responden yang memiliki masa kerja 20 tahun - 25 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase yaitu 18.33%, responden yang memiliki masa kerja 26 tahun - 31 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase yaitu 6.67% dan responden yang memiliki masa kerja 32 tahun - 37 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase yaitu 3.33%.

Jadi sebagian besar responden menurut presentasi di dominasi oleh karyawan muda yang bekerja 2 tahun – 7 tahun yang berjumlah 20 orang dengan

total persentase 33.33% dan sebagian besar karyawan muda berada pada posisi staff dan bagian lapangan

### 5.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

**Tabel 5. 5**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan**

<b>Jabatan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Administrasi	2	3.34
Akuntan	4	6.67
Pajak	2	3.34
Tender	7	11.67
<i>Extruder</i>	4	6.67
Operator Lapangan	9	15
Kepala Bagian	3	5.00
Marketing	4	6.67
Gudang	5	8.33
Tukang	15	25.0
Supir	6	10.00
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018*

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, dapat dilihat bahwa dari 60 orang responden yang diteliti, sebagian besar didominasi oleh staff perusahaan sebanyak 15 orang dengan total persentase 25 % kemudian operator lapangan sebanyak 12 orang dengan persentase yaitu 20.00%, dan jumlah terkecil responden merupakan bagian admin, pajak, ekspedisi dan *extruder* masing-masing sebanyak 1 orang dengan persentase yaitu 1.67%.

## 5.2 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

### 5.2.1 Uji Validitas

Instrumen yang valid merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut Sugiyono (2014:172), valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sugiyono (2014:178) mengemukakan bahwa hal tersebut diukur dengan ketentuan apabila nilai koefisien korelasi yang minimal sama dengan 0,30 dinyatakan valid. Dengan demikian, semua nilai yang memiliki korelasi kurang dari 0,30 dapat disisihkan dan nilai-nilai yang akan dimasukkan dalam alat tes adalah nilai-nilai yang memiliki korelasi diatas 0,30. Maka dari itu, diperlukan adanya pengujian validitas dengan terlebih dahulu mencari nilai korelasi menggunakan rumus korelasi *pearson product moment*, berikut hasil yang diperoleh, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	No Item	Rhitung	Rkritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan <i>Consideration</i> X1	1	0.545	0.300	Valid
	2	0.608	0.300	Valid
	3	0.624	0.300	Valid
	4	0.607	0.300	Valid
	5	0.466	0.300	Valid
	6	0.596	0.300	Valid
	7	0.440	0.300	Valid
	8	0.633	0.300	Valid
	9	0.445	0.300	Valid
	10	0.649	0.300	Valid

<b>Variabel</b>	<b>No Item</b>	<b>Rhitung</b>	<b>Rkritis</b>	<b>Keterangan</b>
Gaya Kepemimpinan <i>Initiating Structure</i> X2	1	0.634	0.300	Valid
	2	0.566	0.300	Valid
	3	0.642	0.300	Valid
	4	0.707	0.300	Valid
	5	0.835	0.300	Valid
	6	0.447	0.300	Valid
	7	0.351	0.300	Valid
	8	0.852	0.300	Valid
	9	0.838	0.300	Valid
Loyalitas Karyawan Y	1	0.701	0.300	Valid
	2	0.649	0.300	Valid
	3	0.689	0.300	Valid
	4	0.461	0.300	Valid
	5	0.782	0.300	Valid
	6	0.813	0.300	Valid
	7	0.703	0.300	Valid
	8	0.431	0.300	Valid
	9	0.461	0.300	Valid
	10	0.457	0.300	Valid
	11	0.800	0.300	Valid
	12	0.761	0.300	Valid
	13	0.807	0.300	Valid
	14	0.472	0.300	Valid
	15	0.794	0.300	Valid

Sumber: Tabel Induk 2018

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien validitas ( $r$  hitung) dan setiap item pernyataan pada semua variabel memiliki nilai lebih besar

dari 0.300, hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada semua variabel sudah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

### **5.2.2 Uji Realibilitas**

Agung Wibowo (2012:52) mengemukakan bahwa uji reabilitas merupakan uji yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reabilitas berfokus pada masalah akurasi pengukuran dan hasil.

Agung Wibowo (2012:52) mengemukakan bahwa uji reabilitas merupakan uji yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reabilitas berfokus pada masalah akurasi pengukuran dan hasil.

Pengujian ini dilakukan dengan melihat hasil perhitungan dari *cronbach's alpha*. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,6 yaitu apabila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Bila alpha memberikan nilai < 0,6 maka dianggap kurang handal. Berikut hasil yang diperoleh, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5.7**  
**Hasil Uji Realibilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Koefesien Realibilitas</b>	<b>Titik Kritis</b>	<b>Kesimpulan</b>
Gaya Kepemimpinan <i>Consideration</i>	0.757	0.600	Reliabel
Gaya Kepemimpinan <i>Initiating Structure</i>	0.831	0.600	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0.901	0.600	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan tabel 5.7 di atas, dapat dilihat semua variabel memiliki nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0.600 dan dapat dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah teruji kebenaran (*validity*) dan konsistensinya (*reliability*) untuk dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

### **5.3 Analisis Deskriptif .**

Pembahasan statistik deskriptif per variabel akan dilakukan dengan analisa *mean* dan didukung oleh frekuensi sebaran jawaban responden. Seluruh hasil *mean* dan frekuensi sebaran jawaban responden yang ada dalam penjelasan dari

setiap hasil tanggapan responden berdasarkan hasil pengolahan data. Melalui analisis deskriptif data tanggapan responden, dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan *consideration*, 9 butir pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan *Initiating Structure*, dan 10 butir pernyataan untuk variabel Loyalitas Karyawan. Adapun cara mencari nilai persentase maka dibuat interval, dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebanyak 5 kategori sesuai banyaknya opsi jawaban pada setiap item pernyataan.

### **5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan**

Variabel gaya kepemimpinan terbagi menjadi 2 yaitu gaya kepemimpinan *consideration* dan *initiating structure*, berikut hasil tanggapan responden :

#### **a. Gaya kepemimpinan *consideration***

Pada dimensi ini hubungan antar atasan dan bawahan terjalin lebih erat dibandingkan dimensi sebelumnya, karena pemimpin memfokuskan pada hubungan yang dekat dengan bawahan. Berikut hasil tanggapan responden yang terdiri dari 10 butir pertanyaan :

**Tabel 5.8**  
**Distribusi Frekuensi Responden Atasan membina hubungan dekat dengan bawahan.**

Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
HTP	1	1.7
KK	17	28.3
SR	24	40.0
SL	18	30.0
Total	60	100.0

Alternatif :

- Selalu (SL) = 5
- Sering (SR) = 4
- Kadang- kadang (KK) = 3
- Hamper Tidak Pernah (HTP) = 2
- Tidak Pernah (TP) = 1

Pertanyaan 1 :

Atasan membina hubungan dekat dengan bawahan.

Pertanyaan diatas adalah untuk mengetahui seberapa dekat pemimpin terhadap bawahan. Pada gaya kepemimpinan Consideration pemimpin memiliki kedekatan dengan bawahan

Berdasarkan tabel tersebut 40% responden menjawab Sering (SR), 30% menjawab Selalu (SL), 28,3% menjawab Kadang- kadang (KK), dan 1,7% menjawab Hampir Tidak pernah (HTP). Artinya secara umum atasan di PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional memiliki dan membina hubungan yang dekat dengan karyawan serupa dengan hasil pengamatan penulis ketika mengunjungi kantor PT.Trisakti Manunggal Perkasa Internasional atasan tidak ragu untuk membaaur dengan bawahan ketika jam istirahat

**Tabel 5.9**  
**Distribusi Frekuensi Responden Atasan memberi perhatian terhadap bawahan.**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
HTP	6	10.0
KK	7	11.7
SR	26	43.3
SL	21	35.0
Total	60	100.0

Pertanyaan 2 :

Atasan memberi perhatian terhadap bawahan.

Pernyataan ini adalah untuk mengetahui apakah karyawan merasa diperhatikan oleh pemimpin.

Berdasarkan tabel tersebut 43,3% responden menjawab Sering (SR), 35% menjawab Selalu (SL), 11,7% menjawab Kadang- kadang (KK), dan 10,7%

menjawab Hampir Tidak pernah (HTP). Artinya sebagian besar karyawan merasa sering diperhatikan oleh atasan

**Tabel 5.10**  
**Distribusi Frekuensi Responden Atasan membantu bawahan dalam menyelesaikan tugas.**

Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
HTP	5	8.3
KK	5	8.3
SR	27	45.0
SL	23	38.3
Total	60	100.0

Pertanyaan 3 :

Atasan membantu bawahan dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan tabel tersebut 45% responden menjawab Sering (SR), 38,3% menjawab Selalu (SL), 8,3% menjawab Kadang- kadang (KK), dan 8,3% menjawab Hampir Tidak pernah (HTP). sebagian besar responden menjawab Sering(SR) atasan turut membantu bawahan dalam menyelesaikan tugas

Jadi, sebagian besar karyawan menjawab bahwa atasan turut membantu bawahan dalam menyelesaikan tugas

**Tabel 5.11**  
**Distribusi Frekuensi responden Atasan meluangkan waktu untuk mendengarkan dan berdiskusi masalah dan keluhan bawahan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
HTP	5	8.3
KK	6	10.0
SR	32	53.3
SL	17	28.3
Total	60	100.0

Pertanyaan 4 :

Atasan meluangkan waktu untuk mendengarkan dan berdiskusi masalah dan keluhan bawahan.

Berdasarkan tabel tersebut 53,3% responden menjawab Sering (SR), 28,3% menjawab Selalu (SL), 10% menjawab Kadang- kadang (KK), dan 8,3% menjawab Hampir Tidak pernah (HTP).

Jadi, karyawan merasa bahwa atasan di PT.Trisakti Manunggal Perkasa Internasional dapat meluangkan waktu untuk mendengarkan dan berdiskusi dengan bawaha

**Tabel 5.12 Distribusi Frekuensi Responden Atasan memperlakukan semua bawahan dengan adil.**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
HTP	1	1.7
KK	12	20.0
SR	23	38.3
SL	24	40.0
Total	60	100.0

Pernyataan 5 :

Atasan memperlakukan semua bawahan dengan adil.

Berdasarkan tabel tersebut 40% responden menjawab Selalu (SL), 38,3% menjawab Sering (SR), 20% menjawab Kadang- kadang (KK), dan 1,7% menjawab Hampir Tidak pernah (HTP).

Jadi dari hasil tanggapan karyawan yaitu atasan di PT.Trisakti Manunggal Perkasa Internasional dapat memperlakukan seluruh karyawan dengan adil

**Tabel 5. 13**  
**Distribusi Frekuensi Responden Atasan memperhatikan kesejahteraan bawahan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
KK	16	26.7
SR	27	45.0
SL	17	28.3
Total	60	100.0

Pertanyaan 6 :

Atasan memperhatikan kesejahteraan bawahan.

Berdasarkan tabel tersebut 45% responden menjawab Sering (SR), 28,3% menjawab Selalu (SL), 26,7% menjawab Kadang- kadang (KK).

Jadi, karyawan PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional merasa bahwa atasan secara umum memperhatikan kesejahteraan karyawan

**Tabel 5.14**  
**Distribusi Frekuensi Responden Atasan tidak ragu untuk berkomunikasi dan bertukar pendapat dengan karyawan.**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
HTP	2	3.3
KK	20	33.3
SR	28	46.7
SL	10	16.7
Total	60	100.0

Pertanyaan no 7 :

Atasan tidak ragu untuk berkomunikasi dan bertukar pendapat dengan karyawan.

Berdasarkan Tabel tersebut 46,7% responden menjawab Sering (SR), 33,3% menjawab Kadang - kadang (KK), 16,7% menjawab Selalu (SL), dan 3,3% menjawab Hampir Tidak pernah (HTP).

Jadi, secara umum karyawan PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional menilai atasan menjalin kedekatan dengan bawahan dengan tidak ragu untuk berkomunikasi dan bertukar pendapat dengan bawahan

**Tabel 5.15**  
**Distribusi frekuensi Responden**  
**Atasan tidak ragu memberikan bantuan kepada karyawan yang sedang**  
**dalam masalah.**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
KK	9	15.0
SR	29	48.3
SL	22	36.7
Total	60	100.0

Pertanyaan no 8 :

Atasan tidak ragu memberikan bantuan kepada karyawan yang sedang dalam masalah.

Jadi, berdasarkan tabel tersebut 48,3% responden menjawab Sering (SR), 36,7% menjawab Selalu (SL), 15% menjawab Kadang- kadang (KK).

Hasil tanggapan karyawan dapat di simpulkan bahwa atasan memberikan perhatian terhadap bawahan dan tidak ragu untuk memberikan bantuan kepada karyawan yang sedang dalam masalah

**Tabel 5. 16 Distribusi Frekuensi Responden  
Di beberapa kesempatan di luar pekerjaan atasan tidak ragu untuk  
membraur dengan karyawan**

	Frekuensi	Persentase
KK	24	40.0
SR	28	46.7
SL	8	13.3
Total	60	100.0

Pertanyaan no 9:

Di beberapa kesempatan di luar pekerjaan atasan tidak ragu untuk membraur dengan karyawan.

Tanggapan responden menyimpulkan 46,7% responden menjawab Sering (SR), 40% menjawab Kadang- kadang (KK), dan 13,3% responden menjawab Selalu (SL).

Jadi hasil tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan Consideration dengan pernyataan tersebut adalah responden menilai secara keseluruhan atasan mampu membraur dengan karyawan di luar pekerjaan

**Tabel 5. 17 Distribusi Frekuensi Responden  
Atasan menjaga hubungan yang menyenangkan dengan karyawan.**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
KK	10	16.7
SR	29	48.3
SL	21	35.0
Total	60	100.0

Pertanyaan no 10 :

Atasan menjaga hubungan yang menyenangkan dengan karyawan.

Dari Tabel tersebut 48,3% responden menjawab Sering (SR), 35% menjawab Selalu (SL), 16,7% menjawab Kadang- kadang (KK).

Jadi secara umum tanggapan karyawan atas pernyataan diatas karyawan menilai pemimpin dapat menjaga hubungan yang meyenangkan dengan bawahan

Secara keseluruhan dari 10 pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan Conideration yg terdiri dari Membantu bawahan dalam menyelesaikan tugasnya, Menyediakan waktu untuk mendengarkan dan mendiskusikan problem dan keluhan bawahan, Menerima saran bawahan, Memperlakukan semua bawahan dengan cara yang sama, Memerhatikan kesejahteraan bawahan. Jadi kesimpulan

keseluruhan karyawan menilai pemimpin terbuka dan mempunyai kedekatan dengan bawahan, dapat berdiskusi dan mendengarkan saran serta masukan dari bawahan.

Adapun keperluan analisis kesimpulan statistik deskriptif per variabel dituangkan ke dalam **tabel 5.20** akan dilakukan dengan analisa *mean* dan didukung oleh frekuensi sebaran jawaban responden. Seluruh hasil *mean* dan frekuensi sebaran jawaban responden yang ada dalam penjelasan dari setiap hasil tanggapan responden berdasarkan hasil pengolahan data. Melalui analisis deskriptif data tanggapan responden, dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan Karyawan berdasarkan persentase skor tanggapan responden

**Tabel 5.18**  
**Skor Tanggapan pada Variabel Gaya Kepemimpinan *Consideration***

No	Item Pertanyaan	Mean	Kategori
1.	Atasan membina hubungan dekat dengan bawahan.	3.98	Tinggi
2.	Atasan memberi perhatian terhadap bawahan.	4.03	Tinggi
3.	Atasan membantu bawahan dalam menyelesaikan tugas.	4.13	Tinggi
4.	Atasan meluangkan waktu untuk mendengarkan dan berdiskusi masalah dan keluhan bawahan.	4.02	Tinggi

No	Item Pertanyaan	Mean	Kategori
5.	Atasan memperlakukan semua bawahan dengan adil.	4.17	Tinggi
6.	Atasan memperhatikan kesejahteraan bawahan.	4.02	Tinggi
7.	Atasan tidak ragu untuk berkomunikasi dan bertukar pendapat dengan karyawan.	3.77	Tinggi
8.	Atasan tidak ragu memberikan bantuan kepada karyawan yang sedang dalam masalah.	4.22	Tinggi
9.	Di beberapa kesempatan di luar pekerjaan atasan tidak ragu untuk membaur dengan karyawan.	3.73	Tinggi
10.	Atasan menjaga hubungan yang menyenangkan dengan karyawan.	4.18	Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>4.03</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Jadi, tanggapan karyawan dari 10 pernyataan mengenai Gaya Kepemimpinan Consideration secara keseluruhan adalah 4.03/ tinggi artinya pemimpin di PT.Trisakti manunggal Perkasa Internasional memperhatikan kedekatan dengan karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil pengamatan langsung penulis ketika berada di kantor PT.Trisakti Manunggal Perkasa Internasional. Penulis melihat, atasan apat berbaur, bercanda, berkomunikasi secara informal ketika jam istirahat

**b. Gaya Kepemimpinan *Initiating structure***

Pada dimensi ini hubungan antara atasan dan bawahan tidak terlalu dekat, karena pemimpin memfokuskan pada tugas. Dalam dimensi ini organisasi terasa lebih kaku. Berikut hasil tanggapan responden yang terdiri dari 9 butir Pernyataan :

**Tabel 5.19**  
**Distribusi Frekuensi Responden Atasan memberikan tugas secara rinci terhadap bawahan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
KK	13	21.7
SR	27	45.0
SL	20	33.3
Total	60	100.0

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Netral (N) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Pernyataan 1:

Atasan memberikan tugas secara rinci terhadap bawahan.

Berdasarkan Tabel tersebut 45% responden menjawab Setuju (S), 33,3% menjawab Sangat Setuju (SS), 21,7% menjawab Netral (N).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa atasan memberikan tugas terhadap bawahan dengan rinci.

**Tabel 5.20**  
**Distribusi Frekuensi Responden Atasan selalu bertindak sebagai pemberi keputusan.**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
KK	5	8.3
SR	23	38.3
SL	32	53.3
Total	60	100.0

Pernyataan 2 :

Atasan selalu bertindak sebagai pemberi keputusan.

Berdasarkan tabel tersebut 53% menjawab Sangat setuju, 38,3% menjawab Setuju (SS), 8,3% menjawab Netral (N).

Jadi, kesimpulannya sebagian besar responden sangat setuju bahwa atasan selalu bertindak sebagai pemberi keputusan .

**Tabel 5. 21**  
**Distribusi Frekuensi Responden Atasan selalu mengingatkan dan marah terhadap bawahan yang berbuat kesalahan.**

Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
HTP	6	10.0
KK	18	30.0
SR	21	35.0
SL	15	25.0
Total	60	100.0

Pernyataan 3:

Atasan selalu mengingatkan dan marah terhadap bawahan yang berbuat kesalahan.

Berdasarkan tabel tersebut 35% menjawab Setuju, 30% menjawab Netral (N), 25% menjawab Sangat Setuju (SS), 10% Tidak Setuju (TS)

Sehingga, dapat di simpulkan sebagian besar karyawan menilai atasan selalu mengingatkan dan marah terhadap bawahan yang berbuat kesalahan

**Tabel 5. 22**  
**Distribusi Frekuensi Responden Atasan selalu mengkritik dan mengingatkan**  
**karyawan untuk mengikuti prosedur perusahaan.**

jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
HTP	1	1.7
KK	11	18.3
SR	24	40.0
SL	24	40.0
Total	60	100.0

Pernyataan 4 :

Atasan selalu mengkritik dan mengingatkan karyawan untuk mengikuti prosedur perusahaan.

Tanggapan responden menyimpulkan 40% menjawab Sangat Setuju (SS), 40% menjawab Setuju (S), 18,3% menjawab Netral (N), 1,7% menjawab Tidak Setuju (TS).

**Tabel 5.23**  
**Distribusi Frekuensi Responden 5**

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
HTP	1	1.7
KK	11	18.3
SR	26	43.3
SL	22	36.7
Total	60	100.0

Pernyataan 5 :

Atasan memperhatikan kinerja secara ketat.

Berdasarkan Tabel tersebut 43,3% menjawab Setuju (S), 36,7% menjawab Sangat Setuju (S), 18,3% menjawab Netral (N), 1,7% menjawab Tidak Setuju (TS).

Jadi, kesimpulannya adalah atasan memperhatikan kinerja secara ketat

**Tabel 5.24**  
**Distribusi Frekuensi Responden Atasan tidak memperdulikan hubungan dengan bawahan.**

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
HTP	4	6.7
KK	16	26.7
SR	30	50.0
SL	10	16.7
Total	60	100.0

Pernyataan 6 :

Atasan tidak memperdulikan hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan Tabel tersebut 50% menjawab Setuju (S), 26,7% menjawab Netral (N) , 16,7% menjawab Sangat Setuju (SS), 6,7% menjawab Tidak Setuju (TS).

Jadi, kesimpulannya adalah atasan tidak memperdulikan hubungan dengan bawahan

**Tabel 5. 25**  
**Distribusi Frekuensi Responden Atasan terus mengingatkan**  
**karyawan mengenai pekerjaan di berbagai kesempatan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
HTP	4	6.7
KK	19	31.7
SR	30	50.0
SL	7	11.7
Total	60	100.0

Pernyataan 7:

Atasan terus mengingatkan karyawan mengenai pekerjaan di berbagai kesempatan

Berdasarkan tabel tersebut 50% menjawab Setuju (S), 31,7% menjawab Netral (N) , 11,7% menjawab Sangat Setuju (SS), 6,7% menjawab Tidak Setuju (TS).

Jadi, kesimpulannya adalah Atasan terus mengingatkan karyawan mengenai pekerjaan di berbagai kesempatan

**Tabel 5. 26**  
**Distribusi Frekuensi Responden Atasan menerima saran dalam menyelesaikan pekerjaan/ tugas dengan bawahan.**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
HTP	1	1.7
KK	16	26.7
SR	23	38.3
SL	20	33.3
Total	60	100.0

Pernyataan 8:

Atasan menerima saran dalam menyelesaikan pekerjaan/ tugas dengan bawahan.

Berdasarkan Tabel tersebut 38,3% menjawab Setuju (S), 33,3% menjawab Sangat Setuju (SS) , 26,7% menjawab Netral (N), 1,7% menjawab Tidak Setuju (TS).

Jadi, kesimpulannya adalah atasan menerima saran dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan bawahan

**Tabel 5. 27**  
**Distribusi Frekuensi Responden Dalam mendelegasikan kewenangan atasan tetap menjaga hubungan yang menyenangkan dengan karyawan.**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
HTP	1	1.7
KK	14	23.3
SR	25	41.7
SL	20	33.3
Total	60	100.0

Pernyataan 9:

Dalam mendelegasikan kewenangan atasan tetap menjaga hubungan yang menyenangkan dengan karyawan.

Berdasarkan Tabel tersebut 41,7% menjawab Setuju (S), 33,3% menjawab Sangat Setuju (SS) , 23,3% menjawab Netral (N), 1,7% menjawab Tidak Setuju (TS).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa atasan mendelegasikan kewenangan namun tetap menjaga hubungan yang menyenangkan

Jadi secara keseluruhan dari 9 pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan Initiating Structure berdasarkan indicator pemimpin memberi tugas kepada bawahan dengan rinci dan jelas, Mengkritik dan marah terhadap bawahan yang

malas bekerja dan berkinerja rendah, Mengingatkan bawahan untuk mengikuti prosedur standar kerja dan standar kinerja, Mengoordinasikan mensupervisi bawahan secara ketat, Menentukan target kesimpulannya karyawab di PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional adalah responden menilai pemimpin cukup tegas dan memperhatikan tugas serta kinerja karyawan dengan cukup ketat

Adapun keperluan analisis kesimpulan statistik deskriptif per variabel dituangkan ke dalam **tabel 5.29** akan dilakukan dengan analisa *mean* dan didukung oleh frekuensi sebaran jawaban responden. Seluruh hasil *mean* dan frekuensi sebaran jawaban responden yang ada dalam penjelasan dari setiap hasil tanggapan responden berdasarkan hasil pengolahan data. Melalui analisis deskriptif data tanggapan responden, dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden

**Tabel 5. 28**  
**Skor Tanggapan pada Variabel Gaya Kepemimpinan *Initiating Structure***

No	Item Pertanyaan	Mean	Kategori
1.	Atasan memberikan tugas secara rinci terhadap bawahan	4.12	Tinggi
2.	Atasan selalu bertindak sebagai pemberi keputusan	4.45	Tinggi
3.	Atasan selalu mengingatkan dan marah terhadap bawahan yang berbuat kesalahan	3.75	Tinggi

No	Item Pertanyaan	Mean	Kategori
4.	Atasan selalu mengkritik dan mengingatkan karyawan untuk mengikuti prosedur perusahaan	4.18	Tinggi
5.	Atasan memperhatikan kinerja secara ketat	4.15	Tinggi
6.	Atasan tidak memperdulikan hubungan dengan bawahan	3.77	Tinggi
7.	Atasan terus mengingatkan karyawan mengenai perkerjaan di berbagai kesempatan	3.67	Tinggi
8.	Atasan menerima saran dalam menyelesaikan pekerjaan/ tugas dengan bawahan	4.03	Tinggi
9.	Dalam mendelegasikan kewenangan atasan tetap menjaga hubungan yang menyenangkan dengan karyawan	4.07	Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>4.02</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan hasil tabel 5.29 tanggapan responden pada variabel gaya kepemimpinan *initiating structure*, seluruh item pertanyaan berada pada kategori tinggi dan secara keseluruhan variabel gaya kepemimpinan *initiating structure* kearah yang positif dan memperoleh skor sebesar 4.02 berada pada kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemimpin di PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional termasuk kedalam gaya kepemimpinan *Initiating Structure* artinya pemimpin mampu membina bawahan, tegas terhadap aturan dan tugas

yang di berikan kepada bawahaan sesuai dengan jenis pekerjaannya PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional ini bergerak di bidang kontruksi yang memerlukan disiplin dan ketelitian pada pekerjaan, kemudian di kaitkan dengan hasil karakteristik responden pada tabel **5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan** dan pada tabel **5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**. dari karekteristik jabatan, lebih banyak tukang dan karyawan bagian lapangan dan kebanyakan lulusan SMA/SMK sehingga di butuhkan pengawasan yang lebih banyak dan perhatian terhadap tugas

### 5.3.2 Analisi Deskriptif Variabel Loyalitas Karyawan

Variabel loyalitas karyawan terdiri dari 15 item pertanyaan, berikut hasil tanggapan responden menggunakan distribusi frekuensi dengan alternative Selalu (SL) = 5, Sering (SR) =4, Kadang- kadang (KK) = 3, Hamper Tidak Pernah (HTP) = 2, Tidak Pernah (TP) = 1.

**Tabel 5. 29**  
**Distribusi Frekuensi Responden Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang di berikan atasan sesuai dengan perintah atasan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
KK	10	16.7
SR	28	46.7
SL	22	36.7
Total	60	100.0

Pernyataan 1:

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang di berikan atasan sesuai dengan perintah atasan.

Berdasarkan tabel tersebut 46,7% responden menjawab Sering (SR), 36,7% menjawab Selalu (SL), 16,7% menjawab Kadang- kadang (KK).

Jadi, sebagian besar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang di berikan atasan sesuai dengan perintah atasan

**Tabel 5. 30**  
**Distribusi Frekuensi Responden Saya memegang teguh visi dan misi perusahaan dan melaksanakannya setiap hari.**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
HTP	2	3.3
KK	14	23.3
SR	22	36.7
SL	22	36.7
Total	60	100.0

Pernyataan 2 :

Saya memegang teguh visi dan misi perusahaan dan melaksanakannya setiap hari.

Berdasarkan tabel tersebut 36,7% responden menjawab Selalu (SL), 36,7% menjawab Sering (SR), 23,3% menjawab Kadang- kadang (KK), dan 3,3% menjawab Hampir Tidak pernah (HTP).

Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar karyawan memegang teguh visi dan misi perusahaan dan melaksanakan setiap hari

**Tabel 5. 31**  
**Distribusi Frekuensi Responden Meski tanpa pengawasan yang ketat,saya tetap menaati peraturan perusahaan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
KK	12	20.0
SR	25	41.7
SL	23	38.3
Total	60	100.0

Pernyataan 3:

Meski tanpa pengawasan yang ketat,saya tetap menaati peraturan perusahaan .

Berdasarkan tabel tersebut 41,7% responden menjawab Selalu (SL), 38,3% menjawab Sering (SR), 20% menjawab Kadang- kadang (KK).

Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar karyawan menaati peraturan yang ada walaupun tanpa pengawasan yang ketat oleh atasan

**Tabel 5. 32**  
**Distribusi Frekuensi Responden Saya sudah terikat secara emosional dengan perusahaan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
HTP	4	6.7
KK	20	33.3
SR	27	45.0
SL	9	15.0
Total	60	100.0

Pernyataan 4:

Saya sudah terikat secara emosional dengan perusahaan

Berdasarkan tabel tersebut 45% responden menjawab Selalu (SL), 33,3% menjawab Kadang- kadang (KK), 15% menjawab Sering (SR) dan 6,7% menjawab Hampir Tidak pernah (HTP).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan telah terikat secara emosional dengan perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil pengamatan

penulis saat berada di kantor PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional beberapa karyawan datang ke kantor untuk membantu atasan menyelesaikan pekerjaan meskipun di waktu libur

**Tabel 5. 33**  
**Distribusi Frekuensi Responden Jika saya mendengar seseorang mencela perusahaan tempat saya bekerja,saya merasa marah.**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
HTP	1	1.7
KK	12	20.0
SR	21	35.0
SL	26	43.3
Total	60	100.0

Pernyataan 5 :

Jika saya mendengar seseorang mencela perusahaan tempat saya bekerja,saya merasa marah.

Berdasarkan tabel tersebut 43% responden menjawab Selalu (SL), 35% menjawab Sering (SR), 20% menjawab Kadang – kadang (KK) dan 1,7% menjawab Hampir Tidak pernah (HTP).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa marah ketika ada seseorang mencela PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional

**Tabel 5. 34**  
**Distribusi Frekuensi responden Saya selalu datang ke kantor tepat waktu dan disiplin terhadap aturan perusahaan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
HTP	1	1.7
KK	11	18.3
Valid SR	24	40.0
SL	24	40.0
Total	60	100.0

Pernyataan 6 :

Saya selalu datang ke kantor tepat waktu dan disiplin terhadap aturan perusahaan.

Berdasarkan Tabel tersebut 40% responden menjawab Selalu (SL), 40% menjawab Sering (SR), 18,3% menjawab Kadang – kadang (KK) dan 1,7% menjawab Hampir Tidak pernah (HTP).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan datang ke kantor tepat waktu dan disiplin terhadap aturan perusahaan

**Tabel 5. 35**  
**Distribusi Frekuensi Responden Saya ikut berkontribusi pada setiap kegiatan yang dilakukan di perusahaan.**

Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
HTP	1	1.7
KK	11	18.3
SR	26	43.3
SL	22	36.7
Total	60	100.0

Pernyataan 7 :

Saya ikut berkontribusi pada setiap kegiatan yang dilakukan di perusahaan.

Berdasarkan tabel tersebut 43,3% responden menjawab Sering (SR), 36,7% menjawab Selalu (SL), 18,3% menjawab Kadang – kadang (KK) dan 1,7% menjawab Hampir Tidak pernah (HTP).

Jadi, kesimpulannya sebagian besar karyawan ikut berkontribusi pada setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan

**Tabel 5. 36**  
**Distribusi Frekuensi responden Saya menjaga rahasia perusahaan dengan baik.**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
HTP	4	6.7
KK	18	30.0
SR	28	46.7
SL	10	16.7
Total	60	100.0

Pernyataan 8 :

Saya menjaga rahasia perusahaan dengan baik.

Berdasarkan tabel tersebut 46,7% responden menjawab Sering (SR), 30% menjawab Kadang – kadang (KK), 16,7% menjawab Selalu (SL) dan 6,7% menjawab Hampir Tidak pernah (HTP).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan menjaga rahasia perusahaan dengan baik

**Tabel 5. 37**  
**Distribusi Frekuensi Karyawan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
HTP	4	6.7
KK	20	33.3
SR	27	45.0
SL	9	15.0
Total	60	100.0

Pernyataan 9 :

Saya selalu merekomendasikan perusahaan ini kepada orang-orang yang saya kenal.

Berdasarkan Tabel tersebut 45% responden menjawab Sering (SR), 33,3% menjawab Kadang – kadang (KK), 15% menjawab Selalu (SL) dan 6,7% menjawab Hampir Tidak pernah (HTP).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merekomendasikan perusahaan ini kepada orang – orang yang saya kenal

**Tabel 5. 38**  
**Distribusi Frekuensi Responden Saya bersedia untuk lembur menyelesaikan pekerjaan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
HTP	4	6.7
KK	19	31.7
SR	30	50.0
SL	7	11.7
Total	60	100.0

Pernyataan 10 :

Saya bersedia untuk lembur menyelesaikan pekerjaan .

Berdasarkan Tabel tersebut 50% responden menjawab Sering (SR), 31,7% menjawab Kadang – kadang (KK), 11,7% menjawab Selalu (SL) dan 6,7% menjawab Hampir Tidak pernah (HTP).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan bersedia untuk lembur menyelesaikan pekerjaan, hal ini sesuai dengan hasil pengamatan penulis saat berada di kantor PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional karyawan saling bantu membantu rekan kerja lainnya hingga lembur

**Tabel 5. 39**  
**Distribusi Frekuensi Responden Saya bersedia meluangkan waktu dan pikiran tambahan untuk memajukan perusahaan.**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
HTP	1	1.7
KK	8	13.3
SR	29	48.3
SL	22	36.7
Total	60	100.0

Pernyataan 11 :

Saya bersedia meluangkan waktu dan pikiran tambahan untuk memajukan perusahaan.

Berdasarkan Tabel tersebut 48,3% responden menjawab Sering (SR), 36,7% menjawab Selalu (SL), 13,3 menjawab Kadang – kadang (KK) dan 6,7% menjawab Hampir Tidak pernah (HTP).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan bersedia meluangkan waktu dan pikiran tambahan untuk memajukan perusahaan

**Tabel 5. 40**  
**Distribusi Frekuensi Responden Saya aktif mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
HTP	1	1.7
KK	12	20.0
SR	27	45.0
SL	20	33.3
Total	60	100.0

Pernyataan 12 :

Saya aktif mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain.

Berdasarkan tabel tersebut 45% responden menjawab Sering (SR), 33,3% menjawab Selalu (SL), 20% menjawab Kadang – kadang (KK) dan 1,7% menjawab Hampir Tidak pernah (HTP).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan aktif mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain

Hasil ini cukup mengawatirkan karena karyawan masih aktif mencari informasi mengenai lowongan kerja di perusahaan lain. Perusahaan harus mengevaluasi ulang mengenai kebijakan – kebijakan yang telah di terapkan

**Tabel 5. 41**  
**Distribusi Frekuensi Responden Saya tidak segan mengorbankan**  
**kepentingan pribadi demi perusahaan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
HTP	1	1.7
KK	6	10.0
Valid SR	24	40.0
SL	29	48.3
Total	60	100.0

Pernyataan 13 :

Saya tidak segan mengorbankan kepentingan pribadi demi perusahaan .

Berdasarkan tabel tersebut 48,3% responden menjawab Selalu (SL), 40% menjawab Sering (SR), 10% menjawab Kadang – kadang (KK) dan 1,7% menjawab Hampir Tidak pernah (HTP).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan tidak segan mengorbankan kepentingan pribadi demi perusahaan

**Tabel 5. 42**  
**Distribusi Frekuensi Responden Saya aktif memberi saran dan perbaikan untuk perusahaan.**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
HTP	4	6.7
KK	14	23.3
Valid SR	28	46.7
SL	14	23.3
Total	60	100.0

Pernyataan 14 :

Saya aktif memberi saran dan perbaikan untuk perusahaan.

Berdasarkan tabel tersebut 46,7% responden menjawab Sering (SR), 23,3% menjawab Selalu (SL), 23,3% menjawab Kadang – kadang (KK) dan 6,7% menjawab Hampir Tidak pernah (HTP).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan aktif memberi saran dan perbaikan kepada atasan untuk kebaikan perusahaan

**Tabel 5. 43**  
**Distribusi Frekuensi Responden Saya selalu mengikuti setiap arahan yang di instruksikan atasan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
HTP	1	1.7
KK	10	16.7
Valid SR	24	40.0
SL	25	41.7
Total	60	100.0

Pernyataan 15 :

Saya selalu mengikuti setiap arahan yang di instruksikan atasan

Berdasarkan tabel tersebut 41,7% responden menjawab Selalu (SL), 40% menjawab Sering (SR), 16,7% menjawab Kadang – kadang (KK) dan 1,7% menjawab Hampir Tidak pernah (HTP).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu mengikuti setiap arahan yang diinstruksikan atasan

Dari ke 15 tabel diatas yang terdiri dari 60 responden dan 15 butir pernyataan mengenai variabel Loyalitas karyawan yang mencakup semua dimensi yaitu dimensi Masa Kerja, Tanggung Jawab Terhadap perusahaan, Rasa Memiliki, Hubungan antar anggota perusahaan.

Jadi responden memiliki loyalitas yang cukup baik. Dari hasil tanggapan kuesioner sebagian besar responden kearah yang positif dan loyal atau setia terhaddap perusahaan. Karyawan dapat menjaga citra perusahaan, mau mengorbankan kepentingan pribadi untuk perusahaan, secara aktif turut aktif memberi saran untuk kebaikan perusahaan, namun perusahaan tetap harus menganalisi ulang karena pada pada pernyataan ke 12 yaitu “Saya aktif mencari lowongan kerja” hasilnya cukup besar ini bisa menjadi ancaman bagi perusahaan.

Adapun keperluan analisis kesimpulan statistik deskriptif per variabel dituangkan ke dalam **tabel 5.45** akan dilakukan dengan analisa *mean* dan didukung oleh frekuensi sebaran jawaban responden. Seluruh hasil *mean* dan frekuensi sebaran jawaban responden yang ada dalam penjelasan dari setiap hasil tanggapan responden berdasarkan hasil pengolahan data. Melalui analisis deskriptif data tanggapan responden, dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

**Tabel 5. 44**  
**Skor Tanggapan pada Variabel Loyalitas Karyawan**

No	Item Pertanyaan	Mean	Kategori
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang di berikan atasan sesuai dengan perintah atasan	4.20	Tinggi
2.	Saya memegang teguh visi dan misi perusahaan dan melaksanakannya setiap hari	4.07	Tinggi
3.	Meski tanpa pengawasan yang ketat,saya tetap menaati peraturan perusahaan	4.18	Tinggi
4.	Saya sudah terikat secara emosional dengan perusahaan	3.68	Tinggi
5.	Jika saya mendengar seseorang mencela perusahaan tempat saya bekerja,saya merasa marah	4.20	Tinggi
6.	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu dan disiplin terhadap aturan perusahaan	4.18	Tinggi
7.	Saya ikut berkontribusi pada setiap kegiatan yang dilakukan di perusahaan	4.15	Tinggi
8.	Saya menjaga rahasia perusahaan dengan baik	3.73	Tinggi
9.	Saya selalu merekomendasikan perusahaan ini kepada orang orang yang saya kenal	3.68	Tinggi
10.	Saya bersedia untuk lembur menyelesaikan pekerjaan	3.67	Tinggi
11.	Saya bersedia meluangkan waktu dan pikiran tambahan untuk memajukan perusahaan	4.20	Tinggi
12.	Saya aktif mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain	4.10	Tinggi
13.	Saya tidak segan mengorbankan kepentingan pribadi demi perusahaan	4.35	Tinggi
14.	Saya aktif memberi saran dan perbaikan untuk perusahaan	3.87	Tinggi
15.	Saya selalu mengikuti setiap arahan yang di instruksikan atasan	4.22	Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>4.03</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018*

Berdasarkan hasil tabel 5.45 tanggapan tabel tersebut pada variabel loyalitas karyawan, seluruh item pertanyaan berada pada kategori tinggi dan secara keseluruhan variabel loyalitas karyawan yang memperoleh skor sebesar 4.03 berada pada kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan pada PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional Bandung sudah loyal. Ini dapat di buktikan pada karakteristik responden dan tanggapan responden menurut data responden karyawan pada PT. Trisakti manunggal Perkasa Internasional sudah bekerja cukup lama hingga 37 tahun dan hasil wawancara penulis dengan kepala HRD perusahaan sejak awal berdiri perusahaan sangat jarang karyawan yang keluar masuk perusahaan.

## **5.4 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis Penelitian**

### **5.4.1 Uji Korelasi Antar Variabel**

Teknik analisa data dan pengujian hipotesis yang digunakan didalam penelitian ini menggunakan teknik analisa korelasi *pearson product moment*, yaitu untuk menguji hubungan antara variabel kepemimpinan *consideration* dan *initiating structure* dengan loyalitas karyawan, dengan berpedoman pada interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

**Tabel 5. 45**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-1,99	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014:250)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka, didapatkan hasil koefisien korelasi sebagai berikut:

**1. Uji Hubungan antara Gaya Kepemimpinan *Consideration* dengan Loyalitas Karyawan**

**Tabel 5. 46**  
**Uji Hubungan kepemimpinan *consideration* dengan loyalitas karyawan**  
**Correlations**

		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Y	Pearson Correlation	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

### Correlations

		X1	Y
X1	Pearson	1	.744**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Y	Pearson	.744**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: hasil pengolahan data, 2018

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil *pearson correlation* sebesar 0.744 dengan signifikansinya sebesar 0.000, hasil korelasi sebesar 0.744 berada pada tingkat hubungan yang kuat dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan *consideration* dengan loyalitas karyawan artinya semakin tinggi gaya kepemimpina *consideration* maka akan semakin tinggi Loyalitas karyawan dan begitupula sebaliknya jika gaya kepemimpinan *consideration* rendah maka loyalitas pun rendah

2. Uji Hubungan antara Gaya kepemimpinan *initiating structure* dengan loyalitas karyawan

**Tabel 5. 47**  
Uji Hubungan kepemimpinan *initiating structure* dengan loyalitas karyawan

		X2	Y
X2	Pearson Correlation	1	.795**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Y	Pearson Correlation	.795**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

*Sumber: hasil pengolahan data, 2018*

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil *pearson correlation* sebesar 0.795 dengan signifikansinya sebesar 0.000, hasil korelasi sebesar 0.795 berada pada tingkat hubungan yang kuat dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan *initiating structure* dengan loyalitas

karyawan artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan Initiating structure maka semakin tinggi loyalitas karyawan

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan PT. Trisakti Manunggal Prekasa Internasional Bandung.

Penulis menggunakan teori dari *OHIO State University* penelitian yang dilakukan oleh Studi yang dilakukan oleh J.K Hemphil (1949) ini membagi perilaku kepemimpinan kedalam dua dimensi yaitu Dimensi Perhatian Terhadap bawahan dan Dimensi Perhatian Terhadap tugas, maka dari hasil penelitian ini dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan *consideration*

Dari hasil penelitian dan tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan Consideration yaitu perilaku pemimpin yang bertindak lebih bersahabat dan mendukung, menunjukkan perhatian yang lebih terhadap bawahannya dan juga memerhatikan kesejahteraan mereka. Pada dimensi ini hubungan antar atasan dan bawahan terjalin lebih erat, karena pemimpin memfokuskan pada hubungan yang dekat dengan bawahan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil 10 pernyataan yang diajukan penulis mengenai Gaya Kepemimpinan consideration kepada responden secara keseluruhan yang memperoleh skor sebesar 4.03 berada pada kriteria tinggi .

pemimpin mampu bersahabat dan menjalin hubungan baik dengan karyawan

2. gaya kepemimpinan *initiating structure* yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi terhadap tugas dan peran-peran yang harus dipenuhi oleh bawahannya dalam mencapai tujuan. Pada dimensi ini hubungan antara atasan dan bawahan tidak terlalu dekat, karena pemimpin memfokuskan pada tugas. Dalam dimensi ini organisasi terasa lebih kaku. Hasil tanggapan responden yang terdiri dari 9 butir Pernyataan pada PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional Bandung yaitu pemimpin dapat membina karyawan agar mematuhi peraturan dan memperhatikan tugas karyawan, hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang memperoleh skor sebesar 4.02 berada pada kriteria tinggi

Jadi dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan di PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional cenderung seimbang antara Gaya kepemimpinan Consideration dan Initiating Structure

Loyalitas karyawan pada PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional Bandung dapat dikategorikan kedalam karyawan yang loyal atau setia kepada perusahaan hal ini dapat dibuktikan dengan tanggapan responden sesuai dengan indikator yaitu yang mencakup semua dimensi yaitu dimensi Masa Kerja, Tanggung Jawab Terhadap perusahaan, Rasa Memiliki, Hubungan antar anggota perusahaan. Pada dimensi masa kerja secara keseluruhan karyawan di PT. Trisakti Manunggal Perkasa terdiri dari 15 butir pernyataan dengan hasil keseluruhan Pernyataan memperoleh skor sebesar 4.03 berada pada kriteria tinggi

3. Berdasarkan hasil pengujian hubungan dengan analisa korelasi *pearson product moment* sebagai berikut :
  1. diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan *consideration* dengan loyalitas karyawan hal ini dapat dibuktikan dengan tanggapan responden didapatkan hasil korelasi sebesar 0.744 berada pada tingkat hubungan yang kuat dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan *Consideration* memiliki hubungan yang signifikan dengan Loyalitas karyawan artinya semakin besar gaya kepemimpinan *consideration* maka semakin besar Loyalitas karyawan
  2. Kemudian, diperoleh hasil terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan *initiating structure* dengan loyalitas karyawan di PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional Bandung. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden didapatkan hasil korelasi sebesar 0.795 berada pada tingkat hubungan yang kuat dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar Gaya Kepemimpinan *Consideration* maka semakin tinggi Loyalitas Karyawan
  3. Hasil kedua gaya kepemimpinan cenderung seimbang hanya terpaut 0,45 lebih besar pada gaya kepemimpinan *Initiating Structure* jika dikaitkan dengan pekerjaan PT. Trisakti Manunggal Perkasa

Internasional ini bergerak di bidang konstruksi lebih banyak pekerjaan lapangan dan karakteristik karyawan lebih banyak tukang sehingga dibutuhkan pengawasan yang lebih ketat dan perhatian terhadap tugas.

## 5.2 Saran

Terlepas dari keterbatasan yang dimiliki, hasil penelitian ini diharapkan mempunyai implikasi yang luas untuk penelitian selanjutnya dengan topik serupa. Adapun saran dari hasil penelitian yang diperoleh, ada beberapa hal yang menjadi saran dan masukan yang diberikan penulis sebagai berikut :

1. Sebagian besar karyawan PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional adalah tukang dan rata rata pendidikan terakhirnya SMP dan SMA/ SMK sehingga dibutuhkan pendekatan yang berbeda pemimpin harus menggunakan pendekatan secara informal namun tetap harus tegas terhadap tugas
2. Perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan – kebijakan untuk kesejahteraan karyawan seperti tunjangan, bonus atau penghargaan kepada karyawan agar karyawan lebih loyal terhadap perusahaan
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini hanya mencakup dua jenis gaya kepemimpinan. Sehingga perlu kajian yang lebih untuk hubungan dengan loyalitas seperti menambah variabel motivasi kerja, atau kebijakan perusahaan.

## DAFTAR PUATAKA

- Gashti,M.A.,Tohberbar,S.V.,& Farhoudnia,B. (2014). The Relationship Between Leadership Style, Employee Satisfaction And Loyalty *International journal of human resources & Industrial Reasearch, Vol ,Issue 2,36-45*
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta : Balai Pustaka, 1988
- Khuong, M. N., Tung, N. N., & Trang, P.H.(2014). The Effect of Leadership Style Toward Salespersons' Loyalty – A Study of Import – Export Companies in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Internasional journal of current reaserch and academic Review , 121-131*
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, S. P (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Poerwopoespito,F.X. Oerip S., & Utomo, T.A Tatag (2000). Mengatasi krisis Manusia : Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Steers,RM., & porter,L.(1983) *Motivation and Leadership at Work. New York :MCGraw Hill*
- Powers,E.L.(2000). Employee Loyalti in The Millenium.S.A.M Advanced *Management journal, 4-8*
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. (edisi revisi). Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Haji Masagung
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Yukl, Gary. 1994. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers
- Amstrong, M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Elex Media Koputindo.
- Kartono. Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: Rajawali Pers
- Martiw, Rukmi Tien, Triyono, Ahmad Mardalis. *Faktor-faktor Penentu yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan*. Surakarta

- Indrianto, N & Supomo, B. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BFEE UGM
- Irvianti, Dwi, S. T & Chandranegara, K. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Jenis Penghargaan terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal The Winners*, Vol 11 No. 2
- Sugiono. (2016) *Metode Penelitian kuantitatif,kualitatif,dan R&D* . Bandung : CV.Alfabeta