



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan di**  
**UD. Cipta Karya Lestari Cabang Pertama**

Skripsi

Oleh

Yuni Asmara Gunawan

2015320062

Bandung

2019



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan di UD. Cipta  
Karya Lestari Cabang Pertama**

Skripsi

Oleh

Yuni Asmara Gunawan  
2015320062

Pembimbing

Dr. Margaretha Banowati Talim, M.Si.

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



**Tanda Pengesahan Skripsi**


Nama : Yuni Asmara Gunawan  
Nomor Pokok : 2015320062  
Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan di UD.  
Cipta Karya Lestari Cabang Pertama

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Kamis, 10 Januari 2019  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**  
**Ketua sidang merangkap anggota**  
Dr. Rulyusa Pratikto, S.AB., M.SE

:   
\_\_\_\_\_

**Sekretaris**  
Dr. M. Banowati Talim, M.Si

:   
\_\_\_\_\_

**Anggota**  
Dr. Maria Widyarini, S.E., M.T

:   
\_\_\_\_\_

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

## **Pernyataan**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Yuni Asmara Gunawan

NPM : 2015320062

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan di UD.  
Cipta Karya Lestari Cabang Pertama

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 19 Desember 2018

Yuni Asmara Gunawan

## Abstrak

Nama : Yuni Asmara Gunawan  
NPM : 2015320062  
Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan di UD.  
Cipta Karya Lestari Cabang Pertama

---

Penelitian ini adalah hasil penelitian untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan di UD. Cipta Karya Lestari Cabang Pertama. Gaya kepemimpinan adalah perilaku tertentu yang dapat memberi ciri kepada seorang pemimpin. Pada penelitian ini gaya kepemimpinan dibagi menjadi dua yaitu *Initiating Structure* dan *Consideration*. Loyalitas karyawan adalah sikap karyawan untuk bertahan di organisasi karena adanya peningkatan kepuasan.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian korelasional karena bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan di UD. Cipta Karya Lestari Cabang Pertama. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Data penelitian diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada 30 karyawan di UD. Cipta Karya Lestari Cabang Pertama. Teknik analisis data yang digunakan ada uji validitas, uji reliabilitas, dan uji koefisien korelasi menggunakan uji korelasi *rank Spearman*.

Hasil perhitungan uji korelasi *rank Spearman* pada tingkat signifikansi untuk gaya kepemimpinan *Initiating Structure* dan loyalitas karyawan diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0,085 < 0,1$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan *Initiating Structure* dengan loyalitas karyawan. Sedangkan perhitungan uji korelasi *rank Spearman* pada tingkat signifikansi untuk gaya kepemimpinan *Consideration* dan loyalitas karyawan diperoleh diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $0,565 > 0,1$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan *Consideration* dengan loyalitas karyawan.

Hasil uji korelasi *rank Spearman* pada koefisien korelasi untuk gaya kepemimpinan *Initiating Structure* dan loyalitas karyawan diperoleh 0,314 yang termasuk dalam kategori memiliki hubungan yang cukup. Sedangkan hasil uji koefisien korelasi untuk gaya kepemimpinan *Consideration* dan loyalitas karyawan diperoleh 0,108 yang termasuk kategori memiliki hubungan yang sangat lemah.

Dari hasil analisis di atas, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat dan signifikan antara gaya kepemimpinan *Initiating Structure* dengan loyalitas karyawan. Maka dari itu untuk tetap mempertahankan loyalitas karyawan agar tetap tinggi, pemimpin disarankan untuk lebih cenderung menerapkan gaya kepemimpinan *Initiating Structure*.

## Abstract

Name : Yuni Asmara Gunawan  
NPM : 2015320062  
Title : Relationship of Leadership Style with Employee Loyalty in UD.  
Cipta Karya Lestari Cabang Pertama

---

*This research is the result of research to find out whether there is a relationship between leadership style and employee loyalty at UD. Cipta Karya Lestari Cabang Pertama. Leadership style is a certain behavior that can characterize a leader. In this study leadership style is divided into two, namely Initiating Structure and Consideration. Employee loyalty is the attitude of employees to survive in the organization because of increased satisfaction.*

*This research is included in the type of correlational research because it aims to determine the relationship between leadership style and employee loyalty at UD. Cipta Karya Lestari Cabang Pertama. The research method used is a survey with data collection techniques using questionnaires and interviews. The research data was obtained from a questionnaire distributed to 30 employees at UD. Cipta Karya Lestari Cabang Pertama. The data analysis technique used is validity test, reliability test, and correlation coefficient test using Spearman's rank correlation test.*

*The results of the calculation of the Spearman rank correlation test at the significance level for the Initiating Structure leadership style and employee loyalty are obtained  $t_{count} < t_{table}$  which is  $0.085 < 0.1$  then  $H_1$  is accepted and  $H_0$  is rejected. This means that there is a significant relationship between the Initiating Structure leadership style and employee loyalty. While the calculation of the Spearman rank correlation test at the significance level for Consideration leadership style and employee loyalty is obtained  $t_{count} > t_{table}$  is  $0.565 > 0.1$  then  $H_0$  is accepted and  $H_1$  is rejected. This means that there is no significant relationship between Consideration leadership style and employee loyalty.*

*The Spearman rank correlation test results in the correlation coefficient for the Initiating Structure leadership style and employee loyalty obtained 0.314 included in the category have sufficient relationships. While the results of the correlation coefficient test for Consideration leadership style and employee loyalty were obtained 0.108 which included the category of having a very weak relationship.*

*From the results of the analysis above, it can be seen that there is a strong and significant relationship between the Initiating Structure leadership style and employee loyalty. Therefore to maintain employee loyalty to remain high, leaders are advised to be more inclined to apply the Initiating Structure leadership style.*

## **Kata Pengantar**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus karena berkat kasih dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan di UD. Cipta Karya Lestari Cabang Pertama”. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan S1 program studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna oleh karena itu penulis memohon maaf sebesar-besarnya apabila terdapat kesalahan dalam skripsi ini. Penulis juga terbuka untuk menerima kritik dan saran yang dapat meningkatkan kemampuan penulis di masa yang akan datang.

Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan pihak lain. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang memberikan bantuan baik secara moril maupun materil langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada :

1. Kedua orang tua penulis, Ng Tjoen Fa dan Sussy Asmara yang telah memberikan doa dan dukungan secara moral maupun materil selama proses pembuatan skripsi ini.

2. Kakak penulis, Ardy Gunawan yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama penulis membuat skripsi ini.
3. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si. selaku Dekan FISIP Universitas Katolik Parahyangan.
4. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, M.Si. selaku Ketua Prodi Administrasi Bisnis dan Dosen Pembimbing penulis yang telah membimbing, membantu dan mengarahkan penulis selama proses penyusunan skripsi.
5. Ibu Dr. Theresia Gunawan, S.Sos. MM., M.Phil. selaku Dosen Wali penulis.
6. Seluruh Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat untuk penulis selama perkuliahan.
7. Bapak Ivan Linggawijaya, Bapak Emul dan seluruh karyawan di UD. Cipta Karya Lestari Cabang Pertama yang telah mengizinkan penulis meneliti, meluangkan waktu, dan membantu penulis selama pembuatan skripsi.
8. Adrian Stefanus Tanuwijaya yang telah membantu, memberi informasi, memberi semangat, dan mendoakan penulis selama proses penyusunan skripsi maupun selama perkuliahan.
9. Sahabat terbaik penulis, Nadya Priscilla Linggawijaya yang telah banyak membantu , mendukung, dan menghibur selama proses penyusunan skripsi maupun selama perkuliahan.
10. Teman-teman seperjuangan, Samantha Natalie, Inneke Iskandar, Arief Purnama, dan Jeremmy Natanael yang telah saling mendukung, saling



memberi informasi dan saling membantu selama proses penyusunan skripsi maupun selama perkuliahan.

11. Teman-teman dari SMP, Elisabeth Josephine, Janice Dominique Raquel dan Martha Junestita.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam pembuatan skripsi dan penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca maupun untuk dunia pendidikan.

## DAFTAR ISI

Abstrak .....	i
Abstract .....	ii
Kata Pengantar .....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	7
2.1 Kepemimpinan .....	7
2.1.1 Definisi Kepemimpinan.....	7
2.1.2 Pendekatan Kepemimpinan .....	7
2.2 Gaya kepemimpinan.....	9
2.3 Loyalitas Karyawan.....	11
2.3.1 Definisi Loyalitas Karyawan .....	11
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan.....	11
2.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan .....	13
2.5 Penelitian Terdahulu.....	15
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	17
3.1 Jenis Penelitian .....	17
3.2 Metode Penelitian.....	17
3.3 Populasi .....	17
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	18

3.5 Teknik Analisis Data .....	19
3.5.1 Uji Validitas .....	20
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	21
3.5.3 Uji Koefisien Korelasi .....	21
3.6 Model Penelitian.....	22
3.7 Operasional Variabel .....	23
<b>BAB 4 PROFIL PERUSAHAAN.....</b>	<b>26</b>
4.1 Sejarah Perusahaan .....	26
4.2 Visi dan Misi .....	28
4.2.1 Visi.....	28
4.2.2 Misi .....	28
4.3 Struktur Organisasi.....	28
4.4 Job Description.....	29
<b>BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>31</b>
5.1 Karakteristik Responden .....	31
5.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	34
5.2.1 Uji Validitas .....	34
5.2.2 Uji Reliabilitas .....	35
5.3 Analisis Gaya Kepemimpinan di UD. Cipta Karya Lestari Cabang Pertama ...	36
5.3.1 Analisis Gaya Kepemimpinan <i>Initiating Structure</i> .....	37
5.3.2 Analisis Gaya Kepemimpinan <i>Consideration</i> .....	42
5.4 Analisis Loyalitas Karyawan.....	48
5.5 Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan .....	56
5.5.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan <i>Initiating Structure</i> dan Loyalitas Karyawan .....	56
5.5.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan <i>Consideration</i> dan Loyalitas Karyawan.	58
5.6 Pembahasan .....	59
<b>BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>62</b>
6.1 Kesimpulan.....	62

6.2 Saran .....	63
DAFTAR PUSTAKA .....	65
Lampiran .....	67

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	15
Tabel 3.1. Kategori Hasil Tanggapan Responden.....	20
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan.....	23
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel Loyalitas Karyawan .....	25
Tabel 4.1. Job Description .....	29
Tabel 5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	32
Tabel 5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	32
Tabel 5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	33
Tabel 5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	33
Tabel 5.5. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	34
Tabel 5.6. Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan .....	35
Tabel 5.7. Hasil Uji Reliabilitas .....	35
Tabel 5.8. Kategori Hasil Tanggapan Responden.....	37
Tabel 5.9. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Initiating Structure .....	37
Tabel 5.10. Rata-rata Skor Gaya Kepemimpinan Initiating Structure .....	41
Tabel 5.11. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Consideration .....	42
Tabel 5.12. Rata-rata Skor Variabel Gaya Kepemimpinan Consideration .....	47
Tabel 5.13. Kategori Hasil Tanggapan Responden.....	49
Tabel 5.14. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Loyalitas Karyawan	49
Tabel 5.15. Rata-rata Skor Variabel Loyalitas Karyawan .....	55
Tabel 5.16 Hasil Uji Korelasi Gaya Kepemimpinan Initiating Structure dan Loyalitas .....	56

Tabel 5.17 Hasil Uji Korelasi Gaya Kepemimpinan Consideration dan Loyalitas

Karyawan ..... 58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Penelitian .....	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	29
Gambar 5.5 Garis Kontinum Variabel Gaya Kepemimpinan Initiating Structure.....	41
Gambar 5.6 Garis Kontinum Gaya Kepemimpinan Consideration .....	48
Gambar 5.7 Garis Kontinum Loyalitas Karyawan.....	55

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia dikenal sebagai salah satu negara dengan industri terbesar di dunia. Salah satu industri dengan unit jumlah usaha yang besar adalah industri alas kaki. Jumlah unit usaha industri alas kaki di Indonesia pada tahun 2017 mencapai 32.562 (Kementerian Perindustrian, 2017). Jumlah unit usaha dapat terus bertambah karena konsumsi masyarakat Indonesia untuk alas kaki terus bertambah dari dua pasang per tahun menjadi 3 pasang per tahun (Kementerian Perindustrian, 2017). Dengan banyaknya jumlah unit usaha, maka persaingan pada industri alas kaki semakin ketat.

Salah satu unsur yang dapat menjadi faktor pembeda perusahaan dalam menghadapi persaingan adalah sumber daya manusia (Harjanti, 2004, p. 42). Salah satu cara menghadapi persaingan saat ini adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Selain meningkatkan sumber daya manusianya, sebuah perusahaan harus dapat mempertahankan sumber daya manusia tersebut agar dapat loyal pada perusahaan. Sebuah perusahaan dapat berhasil dengan adanya dukungan sumber daya manusia yang handal dan memiliki komitmen yang tinggi serta loyal terhadap perusahaan (Harjanti, 2004, p. 47).

Salah satu hal yang penting dalam sebuah perusahaan adalah loyalitas karyawannya. Semakin lama karyawan bekerja pada sebuah perusahaan, semakin bernilai mereka (Iqbal, Tufail, & Lodhi, 2015, p. 1). Loyalitas karyawan merupakan



suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan memperbaiki baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya (Safitri, 2015, p. 651). Loyalitas karyawan pada sebuah perusahaan penting untuk diperhatikan. Hal ini karena loyalitas karyawan memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan perusahaan (Antoncic & Bostjan, 2011) yang dikutip dalam Fajariani & Surya (2015, p. 977). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah pemimpinnya Fajariani & Surya (2015, p. 977).

Loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh pemimpin yang mampu menjaga kenyamanan pada lingkungan kerja (Wisesa, 2008) yang dikutip dalam Fajariani & Surya (2015, p. 977). Kenyamanan pada lingkungan kerja dapat terbentuk dengan adanya kepuasan terhadap kebijakan-kebijakan yang telah dibuat oleh pemimpin. Dengan meningkatnya kepuasan kerja dan toleransi terhadap stress maka absensi dan turnover akan lebih rendah (Yukl, 1998, p. 100).

UD. Cipta Karya Lestari adalah perusahaan yang bergerak di industri alas kaki. Perusahaan ini termasuk dalam kategori *home industry*. Produk yang dihasilkan adalah sandal untuk wanita dan pria dewasa. Konsumen dari perusahaan ini adalah retailer-retailer sandal dan sepatu seperti Yongki Komaladi. Usaha ini sudah berdiri sejak tahun 1997 dan didirikan oleh Bapak Ivan Linggawijaya yang saat ini menjabat menjadi pemilik sekaligus pemimpin. Tempat beroperasinya perusahaan ini dibagi kedalam tiga tempat, dimana setiap tempat dipimpin oleh satu pemimpin. Salah satunya berada di Jalan Taman Kopo Indah dan dipimpin oleh Bapak Emul selaku

kepala pabrik. Di tempat yang dipimpin Bapak Emul terdapat 30 karyawan. Tempat yang dipimpin Bapak Emul ini dinamai Cabang Pertama. Usaha ini membutuhkan sumber daya manusia yang tidak sedikit karena pemesanan produk dilakukan dalam jumlah yang banyak. Selain membutuhkan karyawan yang tidak sedikit, usaha ini juga membutuhkan pegawai yang terampil dan teliti untuk membuat sandal. Tidak mudah untuk mendapatkan pegawai yang terampil dalam membuat sandal. Oleh karena itu penting untuk bisa mempertahankan pegawai yang sudah mahir dalam pekerjaannya. Dari wawancara yang sudah dilakukan oleh penulis, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan yang sudah bekerja cukup lama di bawah pimpinan Bapak Emul. Hal tersebut diketahui penulis dari wawancara yang dilakukan dengan Bapak Emul. Atas dasar tersebut penulis beranggapan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki peran dalam loyalitas karyawan. Dari penjelasan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Loyalitas Karyawan di UD. Cipta Karya Lestari Cabang Pertama, di Bandung.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

UD. Cipta Karya Lestari membutuhkan sumber daya manusia yang tidak sedikit karena pemesanan produk dilakukan dalam jumlah yang banyak. Selain membutuhkan karyawan yang tidak sedikit, usaha ini juga membutuhkan pegawai yang terampil dan teliti untuk membuat sandal. Tidak mudah untuk mendapatkan

pegawai yang terampil dalam membuat sandal. Oleh karena itu penting untuk bisa mempertahankan pegawai yang sudah mahir dalam pekerjaannya. Dari wawancara yang sudah dilakukan oleh penulis, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan yang sudah bekerja cukup lama di bawah pimpinan Bapak Emul. Hal tersebut diketahui penulis dari wawancara yang dilakukan dengan Bapak Emul.. Atas dasar penentuan latar belakang tersebut maka penulis dapat memperoleh identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di UD. Cipta Karya Lestari , Bandung Cabang Pertama?
2. Bagaimana loyalitas karyawan terhadap perusahaan di UD. Cipta Karya Lestari Cabang Pertama, Bandung?
3. Bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan di UD. Cipta Karya Lestari Cabang Pertama, Bandung ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di Cipta Karya Lestari Cabang Pertama, Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana loyalitas karyawan terhadap perusahaan di UD. Cipta Karya Lestari Cabang Pertama, Bandung.

3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan di UD. Cipta Karya Lestari Cabang Pertama, Bandung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Melalui penelitian ini penulis dapat menerapkan ilmu yang sudah dipelajari penulis selama perkuliahan. Selain itu penelitian ini dapat menambah wawasan penulis mengenai sumber daya manusia khususnya gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan.

2. Bagi perusahaan

Perusahaan dapat mengetahui gaya kepemimpinan apa yang diterapkan pemimpin dan bagaimana loyalitas karyawan di perusahaan. Dengan demikian perusahaan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan yang diterapkan agar membuat loyal karyawan yang bekerja di perusahaan.

3. Bagi Masyarakat

Untuk menambah wawasan masyarakat, sebagai referensi dan pembanding jika ada penelitian yang sejenis.

