

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Bahasan**

Dapat dilihat dari nilai hasil perhitungan kategorisasi dari variabel persepsi gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan divisi marketing di PT X Kota Kediri yang dikategorikan menjadi 3 kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Dimana kategori tinggi memiliki batasan nilai ( $X > 25,6$ ), Kategori Rendah memiliki batasan nilai ( $16,34 < X \leq 25,6$ ), sedangkan kategori rendah memiliki batasan nilai ( $X < 16,34$ ).

Berdasarkan pengkategorian tinggi, rendah, dan sedang di ketahui bahwa pada variabel persepsi gaya kepemimpinan memiliki 73 orang (76%) yang memiliki kategori rendah, sedangkan kategori sedang adalah 14 orang (14,7%) dan kategori tinggi adalah 9 orang (9,3%). Kategori tinggi, sedang, dan rendah yang dimaksud pada variabel persepsi gaya kepemimpinan yang tinggi yaitu karyawan yang memiliki pandangan atau persepsi gaya kepemimpinan yang tinggi terhadap *pathfinding*, *aligning*, *empowerment* dan *modelling* pemimpin yang tinggi atau baik, sedangkan kategori sedang adalah penilaian karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang memiliki nilai sedang atau tidak menilai tinggi dan rendah gaya kepemimpinan, sedangkan persepsi gaya kepemimpinan yang rendah yaitu persepsi dengan nilai yang rendah atau bersifat negatif terhadap gaya kepemimpinan perusahaan tersebut. Artinya pada kategori persepsi gaya kepemimpinan di PT X Kota Kediri memiliki nilai taraf yang rendah dimana nilai kategori rendah adalah penilaian karyawan terhadap gaya kepemimpinan *pathfinding*, *aligning*, *empowerment*, dan *modelling* tidak baik atau memiliki penilaian negatif terhadap gaya kepemimpinan pemimpin perusahaan tersebut.

Sedangkan untuk kategori variabel loyalitas karyawan divisi marketing di PT X Kota Kediri juga dikategorikan dan dibagi menjadi 3 kategori yang sama yaitu kategori tinggi, sedang, dan rendah. Untuk nilai kategorisasi tinggi ( $X > 36,67$ ), kategorisasi sedang ( $23,33 < X \leq 36,67$ ), dan kategori rendah ( $X < 23,33$ ). Hasil kategorisasi variabel loyalitas ditemukan bahwa terdapat 19 orang (19,8%) dengan

kategori loyalitas yang rendah, sedangkan kategori sedang 38 orang (39,6%) dan kategori tinggi 39 orang (40,6%). Ini menunjukkan hasil kategorisasi variabel loyalitas karyawan di PT X Kota Kediri memiliki kategori yang tinggi. Kategori tinggi, sedang, dan rendah yang dimaksud dalam kategorisasi loyalitas karyawan yaitu kategori tinggi yaitu karyawan yang memiliki nilai tinggi terhadap loyalitas karyawan pada aspek ketaatan dan kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, kejujuran, sikap kerja yang baik didalam perusahaan atau pekerjaan, Pada kategorisasi sedang yaitu karyawan yang memiliki nilai aspek loyalitas yang tidak tinggi atau rendah, sedangkan kategori rendah yaitu karyawan yang memiliki nilai loyalitas yang rendah atau memiliki loyalitas karyawan yang kurang baik atau tidak loyal.

Hal ini menunjukkan dari hasil kategorisasi variabel loyalitas karyawan di PT X Kota Kediri memiliki kategori yang tinggi artinya pada kategori loyalitas karyawan divisi marketing PT X Kota Kediri memiliki nilai kategori loyalitas yang tinggi hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT X Kota Kediri memiliki loyalitas karyawan tinggi atau memiliki loyalitas terhadap ketaatan & kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, kejujuran, sikap kerja yang baik pada pekerjaan atau perusahaan dimana karyawan itu bekerja.

Dilihat dari nilai kategorisasi variabel persepsi gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan divisi marketing di PT X Kota Kediri yang memiliki jumlah 70,6% atau 73 orang pada kategori persepsi gaya kepemimpinan memiliki kategori persepsi gaya kepemimpinan yang rendah, sedangkan pada kategori variabel loyalitas karyawan memiliki jumlah 40,6% atau 39 orang. Artinya pada kategorisasi persepsi gaya kepemimpinan di PT X Kota Kediri bernilai taraf rendah sedangkan loyalitas karyawan di PT X Kota Kediri tinggi atau dapat dikatakan bahwa persepsi gaya kepemimpinan yang rendah tidak ada hubungan dengan tingginya loyalitas pada karyawan. Berdasarkan hasil tabulasi silang yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa terdapat 39 karyawan memiliki persepsi gaya kepemimpinan dan loyalitas dengan kategori tinggi. 38 karyawan memiliki persepsi gaya kepemimpinan dan loyalitas dalam kategori sedang dan 19 karyawan memiliki persepsi gaya kepemimpinan dan loyalitas dengan kategori rendah.

Dalam penelitian ini hasil hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Loyalitas Karyawan Divisi PT X Kota Kediri. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil dari perhitungan yang telah dilakukan peneliti, yaitu diperoleh nilai sig.(2-tailed) 0.302 atau nilai sig.(2-tailed)  $>0.05$ , artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Marketing di PT X Kota Kediri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Gofur.I & Bimo (2015) bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan terhadap loyalitas dan kinerja karyawan pada PT Kaca Bahtera Sumenep dengan hasil persepsi gaya kepemimpinan rendah dan nilai loyalitas karyawan yang tinggi atau persepsi gaya kepemimpinan tidak berhubungan terhadap loyalitas karyawan. Sehingga berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tersebut, dikatakan bahwa persepsi gaya kepemimpinan tidak ada hubungan terhadap loyalitas dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Sandra (2019) pada PT Suma Agrowisata Malang dengan subjek penelitian karyawan PT Suma Agrowisata Malang dengan hasil penelitian dikatakan bahwa karyawan PT Tersebut memiliki persepsi gaya kepemimpinan yang rendah dan tidak mempengaruhi loyalitas karyawan. pada penelitian Sandra (2019) loyalitas pada karyawan tersebut memiliki nilai yang tinggi dikarenakan faktor lingkungan yang mendukung untuk bekerja dan memiliki kinerja karyawan yang baik sehingga loyalitas karyawan tersebut tidak ada hubungan oleh persepsi gaya kepemimpinan. Sandra (2019) mengatakan bahwa Persepsi Gaya Kepemimpinan tidak ada hubungan Loyalitas karyawan karena loyalitas karyawan bisa terbentuk tidak hanya dengan gaya kepemimpinan saja melainkan juga dari kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan dapat terbentuk dengan kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Namun dari hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sandra (2019) mengatakan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dari faktor gaya kepemimpinan saja, melainkan dapat dari faktor yang lain seperti lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi

gaya kepemimpinan rendah dan tidak ada hubungan loyalitas karyawan pada PT X Kota Kediri. Penelitian ini sependapat dengan penelitian Sandra (2019) menunjukkan hasil bahwa persepsi gaya kepemimpinan rendah namun loyalitas karyawan tinggi dan menunjukkan bahwa tingkat loyalitasnya tinggi dikarenakan dari faktor yang lain yaitu faktor lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan tersebut.

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor untuk menghasilkan loyalitas pada karyawan. Namun pada penelitian ini tidak ditemukan hubungan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini erat kaitannya dengan komitmen yang disepakati antara karyawan dan pemimpin untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini sesuai dengan penjelasan Sandra (2019) menyatakan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan melainkan dari faktor penentu lain seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gofur.I & Bimo (2015) juga tidak terdapat hubungan persepsi gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di PT Bahtera Kaca Sumenep.

Dalam penelitian ini peneliti memiliki keterbatasan penelitian yaitu ketika melakukan penyebaran skala. Peneliti tidak dapat menjelaskan secara langsung atau hadir ketika pengisian kuesioner, selain itu peneliti tidak dapat melakukan pengamatan kepada subjek secara langsung apakah subjek melakukan pengisian kuesioner secara sungguh sungguh atau tidak.

## **5.2 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan data yang telah dilakukan peneliti guna untuk mengetahui pengaruh persepsi gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan divisi marketing di PT X Kota Kediri. Dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh antara persepsi gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan divisi marketing di PT X Kota Kediri. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara persepsi gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan adalah Sig. (2-tailed) = 0,302 dengan nilai  $p > 0,05$ . Dari hasil tersebut, menunjukkan hasil bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima dimana dalam

penelitian ini tidak terdapat hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan divisi marketing di PT X Kota Kediri.

Hal tersebut diperkuat oleh hasil analisis yang telah melalui perhitungan statistik dengan hasil menggunakan perhitungan *Spearman's Rho* dimana kedua variabel memiliki nilai sig 0,302 atau sig > 0.05 yang berarti tidak memiliki hubungan yang signifikan antara variabel.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti memiliki saran yang dapat membangun terutama bagi subjek dan perusahaan:

1. Perusahaan diharapkan mampu mempertahankan loyalitas karyawan yang bekerja didalam perusahaan sehingga dampak dari loyalitas karyawan yang ada di perusahaan diharapkan dapat membantu perusahaan untuk lebih baik dan juga membantu karyawan untuk lebih sejahtera di dalam pekerjaan tersebut.
2. Pemimpin diharapkan dapat mempertahankan atau meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik agar menjaga loyalitas karyawan, sehingga dampak positif dapat dirasakan oleh semua pihak baik karyawan maupun perusahaan.
3. Karyawan diharapkan untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas kepada perusahaan dan selalu menjaga komitmen yang telah disepakati bersama oleh pemimpin atau perusahaan.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian terkait persepsi gaya kepemimpinan atau loyalitas karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiwibowo, A. Suyunus. (2012). “*Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya*”. Jurnal Manajemen Bisnis, Vol.2, No.1.
- Alo & Liliweri. (2011). *Komunikasi Antar Personal*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Anggara, S & Suhendi H. (2010). *Perilaku Organisasi*, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Arianto, D. A. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*, 9 (2), 191-200.
- Baron, Robert A. & Jerald Greenberg. (2000). *Behaviour in Organizations*. New York: McGraw Hill.
- Bas, B., Avolio., Jung, D., Beraon Y (2014) *Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership*. *Journal of Applied Psychology*, 88, 2, 207. Retrieved 20,2014, from <http://www.apa.org/pubs.pdf>
- Covey, Stephen R. (1997). *Kepemimpinan Yang Berprinsip*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Fadhil. (2014) *Pengaruh Pengawasan Atasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat*
- Ferdinand. (2006). *SPSS for Windows untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali. (2006) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gofur.(2019). *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan*. Jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi Institut Ilmu Sosial Dan Manajemen Stiarni, Jakarta
- Gouzali & Saydam. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Huffman, E. K. (1994) *Health Information Management. Illionis: Physicians Record Company*.

- Jalaludin.R (2000) *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdaka
- Judge, T.A., & Locke, E.A. 1993. *Effect of Dysfunctional Thought Processes on Subjective Well-Being and Job Satisfaction*. *Journal of Applied Psychology*, 78 (3): 475-490.
- Kartono. (2008). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kasmadi & Sunariah. (2016). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabet.
- Koesindratmono (2011). *Hubungan masa kerja dengan perbedaan psikologis pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (persero)*. *Jurnal Psikologi*, Universitas Airlangga. Surabaya.
- Kurniawan.H. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan* Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Marselius. (2004). *Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan . PSYCHE*
- Nawawi. (2012). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito. (2002). *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Prasetijo, Ristiyanti & John JOI Ihalauw., 2003. *Perilaku Konsumen*, FE UKSW, Salatiga
- Purnama. H. (2012). *Kepemimpinan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada CV Mitra Denso Di Bandar Lampung*.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Robbins S. P. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Klaten: PT. Intan Sejati Klaten.
- Sahrah, A. (2004). *Persepsi terhadap Kepemimpinan Perempuan*. *Anima Indonesian Psychological Journal*. Vol. 19 No. 3. Hal. 222-233.
- Samino. (2010) *Kepemimpinan Pendidikan*. Surakarta: Fairuz Media

- Sedarmayanti (2011). *Sumber Daya Manusia*. Bandung, Mandar Maju.
- Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara*, Bandung: Alfabeta.
- Siagian.P (2005). *Filsafat Administrasi*, Jakarta: CV. Gunung Agung.
- Siagian.P (2010). *Filsafat Administrasi*, Jakarta: CV. Gunung Agung
- Steers, R.M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Subri. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sunarto. (2017). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi*. Bandung: Alfabeta,
- Sunarto. (2017). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi*. Bandung: Alfabeta
- Suwar. (2008). *Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*. [On-Line]. AvailableFTP: <http://guruvalah.20m.com/>. Tanggal akses 4 Desember 2012.
- Syarifah. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kebun Rimba Belian Inti Kabupaten Sanggau*. Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura, Pontianak.
- Thoha., (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Tondok, Marselius Sampe dan Rika Andarika, (2004). *Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal PSYCHE, Vol. 1, No. 1, Desember 2004.
- Walgito. (2014). *Teori-teori Psikologi Sosial*. Yogyakarta: ANDI
- Watson, T. (2012). *Global Workforce Study, Engagement of Risk: Driving Strong Performance in A Volatile Global Environment*. [www.towerswatson](http://www.towerswatson)