

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi. Uji asumsi ini terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji asumsi dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran item normal atau tidak, linear atau tidak hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

a. Uji Normalitas

1) Loyalitas Karyawan

Uji normalitas loyalitas karyawan menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil K-S Z = 0,936 dengan p sebesar 0,345 ($p > 0,01$) yang berarti bahwa distribusi penyebaran normal. Hasil uji normalitas selengkapnya dapat dilihat dalam Lampiran D-1.

2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Uji normalitas gaya kepemimpinan demokratis menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil K-S Z = 0,980 dengan p sebesar 0,292 ($p > 0,01$) yang berarti bahwa distribusi penyebaran normal. Hasil uji

normalitas selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran D-1.

b. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas menunjukkan korelasi yang linear antara variabel gaya kepemimpinan dengan loyalitas. Hal ini ditunjukkan perolehan nilai $F_{\text{linier}} = 63,901$ dengan p sebesar 0,000 ($p < 0,01$) yang berarti terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan. Hasil uji linearitas selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran D-2.

2. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji asumsi, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan program komputer. Adapun teknik yang digunakan adalah teknik korelasi *Product Moment* Karl Pearson. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Hasil analisis data yang diperoleh menyatakan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dari perolehan nilai $r_{xy} = 0,721$ dengan p sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Hasil uji hipotesis selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran D-3.

B. Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis menggunakan analisis korelasi *Product Moment* Karl Pearson diperoleh nilai $r_{xy} = 0,721$ dengan p

sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dan loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi skor gaya kepemimpinan demokratis yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula skor loyalitas seorang karyawan, begitu pula sebaliknya. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Diterimanya hipotesis ini menimbulkan pemikiran sebagai berikut, apabila karyawan merasa gaya kepemimpinan demokratis pada suatu perusahaan itu positif, maka karyawan tersebut akan lebih loyal dari apa yang ditentukan oleh perusahaan secara sukarela atau memiliki loyalitas yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan salah satu faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan.

Diterimanya hipotesis pada penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Marfuah & Ruzikna (2015, h.15) kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini didasarkan pada semakin baik gaya kepemimpinan demokratis seorang pimpinan maka semakin baik loyalitas karyawan, dimana pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan demokratis senantiasa akan memberikan segala upaya yang terbaik untuk perusahaan dan bawahannya. Organisasi sudah seharusnya memerhatikan gaya kepemimpinan dalam menambah tingkat loyalitas para karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afani (2013, h.52) menunjukkan bahwa seorang

pemimpin organisasi hendaknya menerapkan gaya kepemimpinan demokratis jika ingin membantu menumbuhkan dan meningkatkan loyalitas pegawai dan tujuan utama organisasi dapat tercapai. Pegawai lebih menyukai pemimpin yang dekat dengan mereka dan tidak mengekang atau melepas begitu saja tanggung jawab sehingga timbul rasa saling membutuhkan diantara keduanya dan pada akhirnya akan terbentuk loyalitas kepada atasan dan organisasi (dalam Afani, 2013, h. 52).

Sumbangan efektif gaya kepemimpinan demokratis sebesar 51,9841%. Hal ini berarti gaya kepemimpinan demokratis pada suatu perusahaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sisanya sebesar 48,0159% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Berdasarkan hasil perhitungan secara manual, diketahui bahwa variabel loyalitas karyawan menunjukkan hasil Mean Empirik (Me) sebesar 93,4262 dan Mean Hipotetik (Mh) sebesar 70 dan Standard Deviasi Hipotetik (SDh) 14, maka dapat dilihat bahwa pada saat penelitian subjek memiliki tingkat loyalitas karyawan yang tergolong sedang. Hal ini berbeda dengan data dan hasil wawancara kepada HRD yang menyatakan bahwa karyawan PT Apac Inti Corpora tingkat loyalitasnya rendah karena banyak yang mengundurkan diri dari perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan secara manual, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan hasil Mean Empirik (Me) sebesar 93,7049 dan Mean Hipotetik (Mh)

sebesar 70 dan Standar Deviasi Hipotetik (SDh) 14 maka dapat dilihat bahwa pada saat penelitian subjek memiliki tingkat gaya kepemimpinan demokratis yang tergolong sedang. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara HRD yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Apac Inti Corpora adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Peneliti mengelompokkan loyalitas dan gaya kepemimpinan demokratis ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi berdasarkan penghitungan yang dilakukan secara manual, dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7 Gambaran Subjek Variabel Loyalitas Karyawan dan Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kategori	Loyalitas Karyawan	Gaya Kepemimpinan Demokratis
1. Rendah	16	14
2. Sedang	35	40
3. Tinggi	10	7
Jumlah	61	61

Dilihat dari tabel di atas, subjek yang berada pada loyalitas karyawan rendah ada 16 karyawan, kategori loyalitas karyawan sedang ada 35 orang karyawan, dan kategori loyalitas karyawan tinggi ada 10 karyawan, sedangkan subjek yang merasa gaya kepemimpinan demokratis rendah ada 14 karyawan, sedang ada 40 karyawan, dan tinggi ada 7 karyawan.

C. Kelemahan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa kelemahan. Walaupun hipotesis dalam penelitian ini terbukti diterima, namun penelitian masih memerlukan banyak perbaikan. Adapun kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Jarak waktu pada saat wawancara dan observasi dengan pengambilan data penelitian terlalu lama, yakni wawancara dan observasi dilakukan di bulan Oktober 2016 dan pengambilan data penelitian dilakukan di bulan Agustus 2017, sehingga dalam jarak waktu tersebut, loyalitas karyawan kemungkinan dapat berubah.
2. Saat pengambilan data, peneliti tidak dapat mengamati secara langsung karena skala ditinggal dan baru diambil sesuai kesepakatan. Kondisi ini memungkinkan terjadi bias dalam pengambilan data penelitian, sehingga tidak sesuai kondisi sesungguhnya.
3. Kemungkinan kurang terbukanya subjek dalam menjawab pertanyaan, sehingga jawaban yang diberikan kurang sesuai dengan keadaan dirinya dan cenderung ingin dianggap ideal sesuai dengan anggapan umum, sehingga adanya kemungkinan jawaban tidak jujur.