Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Di Tinjau Dari Persfektif Ekonomi Islam (Studi kasus : PT.Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh :

SHELLA HARI UTAMI
NIM : 3213.227

JURUSAN EKONOMI ISLAM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BUKITTINGGI

1438 H / 2017 M

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi yang berjudul: **" Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pabrik Di Tinjau Dari Persfetif Ekonomi Islam (Studi Kasus: PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab. Langkat "**, yang disusun oleh saudari **Shella Hari Utami Nim. 3213.227,** telah diuji dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi, hari Senin tanggal 28 Agustus 2017 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam.

Bukittinggi, 7 September 2017

Tim Penguji

Ketua

Dr. Miswardi, SH. M. Hum

NIP. 196612102005011005

PengujiUtama

Dr. Miswardi, SH. M. Hum

NIP. 196612102005011005

PengujiPendamping

(Pembimbing)

Sofia Ridha, M.Ag

NIP. 197008272002122001

H. Raymond DantesLc, M.Ag

NIP. 197605272003121003

Yuwarman Mansur, SE, MM

NIP. 196203111993031002

Mengetahui

DekanFakultasEkonomidanBisnis Islam

Institut Agama Islam Negeri(IAIN) Bukittinggi

H. Harfandi, SE, M.Si

NIP. 19621110 199903 1003

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama **Shella Hari Utami. NIM 3213.227,** dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pabrik Kelapa Sawit di Tinjau Dari Persfektif Ekonomi Islam (Studi Kasus : PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab. Langkat"** memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke Sidang *Munaqasyah.*

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Bukittinggi, Juli 2017

Pembimbing I	Pembimbing II
Sofia Ridha, M.Ag	**Yuwarman Mansur, SE, MM**
NIP. 197008272002122001	**NIP. 196203111993031002**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama/Nim : Nasril Yuliansah / 3213.220

Tempat Tanggal Lahir : Malasin Simeuleu Barat, 5 April 1993

Fakultas/Jurusan : Ekonomi Islam (FEBI)

Judul Skripsi : Analisis Potensi Dan Jangkauan Perbankan Syariah Dalam Memberikan Pembiayaan Kepada Pedagang Di Pasar Bawah Bukittinggi

Menyatakan dengan ini sesungguhnya karya ilmiah (skripsi/tugas akhir) dengan judul di atas adalah **benar** asli karya penulis. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini bukan karya sendiri. Maka penulis bersedia diproses sesuai dengan hukum yang berlaku dan gelar kesarjanaan penulis di copot sampai batas waktu yang ditentukan.

Demikian surat pernyataan ini di buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, Juli 2017

Penulis

Nasril Yuliansah
3213.220

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama/Nim : Yulfa Susanti / 3213.231

Tempat Tanggal Lahir : Payakumbuh, 22 Agustus 1990

Fakultas/Jurusan : Ekonomi Islam (FEBI)

Judul Skripsi : Analisis Inovasi Gelamai dan Beras Rendang Utama di Payakumbuh

Menyatakan dengan ini sesungguhnya karya ilmiah (skripsi/tugas akhir) dengan judul di atas adalah **benar** asli karya penulis. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini bukan karya sendiri. Maka penulis bersedia diproses sesuai dengan hukum yang berlaku dan gelar kesarjanaan penulis di copot sampai batas waktu yang ditentukan.

Demikian surat pernyataan ini di buatdengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, Juli 2017

Penulis

Yulfa Susanti

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama/Nim : Shella Hari Utami/ 3213.227

Tempat Tanggal Lahir : Pasaman, 09 April 1995

Fakultas/Jurusan : Ekonomi Islam (FEBI)

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Di Tinjau Dari Persfektif Ekonomi Islam (Studi kasus : PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab. Langkat)

Menyatakan dengan ini sesungguhnya karya ilmiah (skripsi/tugas akhir) dengan judul di atas adalah **benar** asli karya penulis. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini bukan karya sendiri. Maka penulis bersedia diproses sesuai dengan hukum yang berlaku dan gelar kesarjanaan penulis di copot sampai batas waktu yang ditentukan.

Demikian surat pernyataan ini di buatdengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, Juli 2017

Penulis

Shella Hari Utami

ABSTRAK

Skripsiinberjudul**“Pengaruh Gaya KepemimpinanTerhadapLoyalitasKaryawanPabrikKelapaSawit di Tinjau Dari PersfektifEkonomi Islam(StudiKasus : PT.AmalTaniTanjungPutriKab.Langkat) ”.**DisusunOleh**ShellaHariUtamiNim3213.227.**SkripsiMahasiswaFakultasEkonomi Dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi.

Penelitianinibertujuanuntukmenganalisispengaruhgayakepemimpinandanloyalitaskaryawan terhadapkinerjakaryawan "PT. AmalTaniTanjungPutriKab. Langkat".Jenispenelitianiniadalahpenelitianlapangan(*field research*) danpenulismenggunakanmetodedeskriptifkuantitatif. Sumber data yang digunakansumber data primer dansumber data sekunder.Sumber data primer adalahdalampenelitianiniadalahobservasidanmenyebarkankuisionerdengankaryawanPT.AmalTaniTanjungPutriKab.Langkat.Sementara data sekunder di perolehdariarsipdokumenPT.AmalTaniTanjungPutriKab.Langkat.

Penelitianinimengambilsampelsebanyak 55 karyawanpada"PT. AmalTaniTanjungPutriKab.LangkatPenelitianinimenggunakanpendekatankuantitatifdengantekni kpengumpulan data yaituobservasidanangket (kuesioner).Sedangkanteknikanalisis data menggunakananalisisregrei linear sederhanayaitu Y = a + bx, korelasi, ujivaliditas, ujiasumsiklasik, uji T-Test, danuji F-Test.

Hasilanalisis yang dilakukandenganmenggunakan*software SPSS 18.0* dihasilkananalisis output menunjukkanbahwasecaranyatavariabel yang dimilikiyaituvariabelgayakepemimpinan (X) danvariabelloyalitaskaryawan (Y), dapatdianalisibahwakeduavariabeltersebutsalingberpegaruhdengannilai Y = 21,774 + 0,633x dannilaisignifikanyaitu 0,002 < 0,005. Sehingga, dapatdiketahuibahwavariabelbebasyaitugayakepemimpinanberpengaruhpositifterhadapvariabelterikatyaituloyalitaskaryawant, danmerupakanpengaruhpositif yang menandakanhubungan yang baikataupengaruh yang baik.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, LoyalitasKaryawan

KATA PENGANTAR



*Alhamdulillahirobbill'amin.*Segalapujidansyukurpenulisucapkankehadirat Allah SWT, yang telahmemberikanrahmatdanhidayah-nyakepadapenulissehinggadapatmenyelesaikanskripsiinidanpendidikan di Institut Agama Islam Negeri(IAIN) Bukittinggi. Kemudianshalawatberiringansalam, penulisucapkanbuatjunjunganumatseduniayakniNabi Muhammad SAW yang telahmembawakitakepadaalam yang penuhdenganilmupengetahuanseperti yang kitarasakanpadasaatini.

Tujuandaripenulisanskripsiinidisusunsebagaisalahsatusyaratgunamencapaigelarsarjana(S-1) Ekonomi Islam dalamJurusanEkonomi IslamFakultasEkonomidanBisnis Islam di InstitutAgama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi. Adapunjudulskripsiiniadalah" Implementasinilai-nilai moral dalamtransaksijualbeli di pasaratasbukittinggi di tinjaudarietikabisnisislam".

Terimakasihsebesar-besarnya, khususpenulissampaikanuntukAyahandatercinta**FredyYansah Putra**danIbundatersayang**EndangPalupi**karenaberkatdoabeliaupagidanpetangmembuatpenulisti dakpernahpatahsemangatuntukmelaksanakanberbagaiaktivitasterutamaskripsiini, semoga Allah SWT melindungidanmemberkatibeliau.

Penulisskripsiinitidakakanterlaksanadenganbaiktanpaadanyadukungansertabantuandaripiha k lain. Olehkarenaitu, izinkanpenulismengucapkan rasa syukurkepada orang-orang yang telahberjasadalampenyelesaianskripsiinidiantaranya :

Selanjutnyapenulisjugamengucapkanterimakasih yang takterhinggajugakepada :

1. Ibu**Dr. RidhaAhida, M.Hum,**selakuRektorInstitut Agama Islam Negeri (IAIN), Bapak**H. Harfandi, SE, M.Si,**sertaBapak**Yefri Joni, MA**selakuKetuaJurusanFakultasEkonomi Islam, sertaIbuKetua Prodi FakultasEkonomi

Islam yang telahmemberikanfasilitaskepadapenulisuntukmenuntutilmu di Institut Agama Islam NegeriBukittinggi.

2. Ibu**Sofia Ridha, M.Ag,**selakupembimbing I danBapak**YuwarmanMansur,SE,MM,** selakuPembimbing II. Terimakasihatasbimbingan yang telahdiberikanselamapenulismenyelesaikanskripsiini.
3. Ibu**Era Sonita, SE,MSi**selakupenasehatakademik yang telahmemberikannasehatnya demi kelancaran proses belajarpenulis.
4. Bapak/ibudosen yang telahmemberikanilmunyasehinggapenulisbisamelanjutkankaryailmiahdalambentukskripsi.
5. Bapak/ibupegawaiperpustakan yang telahmenyediakanfasilitaskepadapenulisdalammenyelesaikanskripsiini.
6. Rasa hormat, sembahsujudpenulisucapkankepadaAyahandadanIbundatercinta yang telahmendidikdanmembesarkandenganpenuhkasihsayangdancinta yang tulusdanselalumemberikandorongankepadapenulisbaiksecaranmateridan spiritual.
7. Adik-adiktercinta M. Rivaldo, Nabilla Tri Handayani, RaisaZahabiah yang telahmemberikandoakepadapenulishinggasaatini.
8. Para Karyawan PT. AmalTaniTanjungPutriKab. Langkat yang telahmeluangkanwaktudanmembantukelancaranpenelitian, terimakasihatasbantuannya.
9. Kepadateman-teman EI NR yakni: HusnulBasir, AuliaFransiska, AziziHakimi, DeskaSyahrani, FerliciaNovela, HeniSukmaNingrum, KartiDewinda, MinangWarman, M.Rhaif, NazrilYuliansah, NofikaHardila, Ramona, Reni Saputri, ResiKurniawati, RizkiAulia Putra, RobiSetiaArdi, SyamsulArifin, WawanHari Final, YulfaSusanti, YelsiOktavia, Zulhendri, angkatan 2013, terimakasihselamainitelahbanyakmemberikansemangatbagipenulis.
   Semogadapatmeraihcita-citanyasehinggadapatmewujudkanimpianuntukmembahagiakanorangtua.
10. Yang terkhususkepadaHariSusanto yang telahmendampingipenulisselamapenulismenyusunskripsi, danmemberidukungansertasemangatselamaini.

Selanjutnyakepadasemuapihak yang tidakdapatpenulissebutkansatupersatu.Doadanharapanpenuliskepadasemuapihak yang memberikanbantuan, semoga Allah SWT membalassertamelimpahkanrahmatdankarunia-nya.Amiin.

Penulismenyadaribahwapenulisanskripsiinimasihjauhdarikesempurnaan, untukitupenulismengharapkankritikandan saran daripembaca demi kesempurnaanskripsiini.Dengansegalakerendahanhati, penulissajikankaryailmiahdalambentukskripsidenganharapanbisabermanfaatbagikitasemua.

Bukittinggi,Juni 2017

Penulis

ShellaHariUtami

Nim 3213.227

ABSTRAK

Skripsiiniberjudul**“Pengaruh Gaya KepemimpinanTerhadapLoyalitasKaryawanPabrikKelapaSawit di Tinjau Dari PersfektifEkonomi Islam(StudiKasus : PT.AmalTaniTanjungPutriKab.Langkat) ”.**DisusunOleh**ShellaHariUtamiNim 3213.227.**SkripsiMahasiswaFakultasEkonomi Dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi.

Penelitianinibertujuanuntukmenganalisispengaruhgayakepemimpinandanloyalitaskaryawan terhadapkinerjakaryawan "PT. AmalTaniTanjungPutriKab. Langkat".Jenispenelitianiniadalahpenelitianlapangan(*field research*) danpenulismenggunakanmetodedeskriptifkuantitatif. Sumber data yang digunakansumber data primer dansumber data sekunder.Sumber data primer adalahdalampenelitianiniadalahobservasidanmenyebarkankuisionerdengankaryawanPT.AmalTaniTanjungPutriKab.Langkat.Sementara data sekunder di perolehdariarsipdokumenPT.AmalTaniTanjungPutriKab.Langkat.

Penelitianinimengambilsampelsebanyak 55 karyawanpada"PT. AmalTaniTanjungPutriKab.Langkat ".Pengambilansampelpadapenelitianinimenggunakanmetodeskalalikert.Analisis yang digunakanadalahregresi linear sederhana, denganmenggunakanbatassignifikansi 0,05.Analisisdidapatkandaripersamaanregresiyaitu: Y= 21,774 X1+ 0,633 X2Hasilpenelitianinimenunjukkan, terdapatpengaruhpositifdansignifikanantaragayakepemimpinanterhadaployalitaskaryawanyang dibuktikandenganhasilanalisisregresidengantingkatsignifikan 0,000 (lebihkecildari0,05).Hal iniberartihipotesis yang menyatakanbahwagayakepemimpinanmemilikipengaruhterhadaployalitaskaryawandapatditerima .Dengandemikian,gayakepemimpinanterbuktimemilikipengaruh yang positifdansignifikanterhadaployalitaskaryawan "PT. AmalTaniTanjungPutriKab. Langkat ".

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, loyalitaskaryawan

DAFTAR ISI

LEMBARAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

LEMBARAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

KATA PENGANTAR .....

DAFTAR ISI ……..

DAFTAR TABEL …….

ABSTRAK ……

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang ……..... 1

B. Identifikasi Masalah ……6

C. Rumusan dan Batasan Masalah ……..... 6

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian ……6

E. Penjelasan Judul ……..... 8

F. Kajian Terdahulu ……..... 10

G. Sistematika Penulisan ……..... 13

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan……..…….. 15
2. Teori Kepemimpinan…… 18
3. Gaya Kepemimpinan …… 20
4. Landasan Syariah Tentang Kepemimpinan ……...……... 21
5. Syarat-Syarat Pemimpin Yang Sukses ……..… 26

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Instrumen Penelitian 3

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin 57

Tabil 4.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia 58

Tabel 4.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja 59

Tabel 4.4 Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan 60

Tabel 4.5 Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Perkawinan 61

Tabel 4.6 Jumlah Karyawan Brdasarkan Jabatan 62

Tabel 4.7 Item Validitas 64

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas 64

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas 70

Tabel 4.10 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 5 71

Tabel 4.11 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 6 72

Tabel 4.12 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 7 73

Tabel 4.13 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 9 74

Tabel 4.14 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 11 75

Tabel 4.15 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 12 76

Tabel 4.16 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 13 76

Tabel 4.17 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 14 77

Tabel 4.18 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 15 78

Tabel 4.19 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 16 79

Tabel 4.20 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 21 79

Tabel 4.21 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 22 80

Tabel 4.22 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 23 81

Tabel 4.23 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 24 82

Tabel 4.24 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 25 82

Tabel 4.25 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 26 83

Tabel 4.26 Rangkuman Hasil Empiris Penelitian 84

Tabel 4.27 Rangkuman Hasil Empiris Korelasi 85

Tabel 4.28 Uji Multikolinearitas Antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X) dengan Variabel Loyalitas Karyawan 86

Tabel 4.29 Nilai Uji Normalitas Kolmogrof- Smirnov Untuk Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan 87

Tabel 4.30 Hasil Pengujian Hipotesis Untuk Uji Parsial Dengan T-test 88

Tabel 4.31 Hasil Pengujian Hipotesis Untuk Simultan Dengan F- Test 88

DAFTER GAMBAR

Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas Variabel (X) Dengan Variabel (Y) 98

Gambar 4.2 Uji Normalitas Variabel x dengan Variabel y 100

Gambar 4.3 Normal probablity plot 101

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirobbill'amin. Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi. Kemudian shalawat beriringan salam, penulisu capkan buat junjungan umat sedunia yakni Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kitarasakan pada saat ini.

Tujuan dari penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna mencapai gelar sarjana(S-1) Ekonomi Islam dalam Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi. Ada pun judul skripsi ini adalah" Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pabrik kelapa sawit di lihat dari persfektif ekonomi islam (studi kasus: PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab. Langkat''.

Terimakasihsebesar-besarnya, khusus penulis sampaikan untuk Ayahanda tercinta **Fredy Yansah Putra** dan Ibunda tersayang **Endang Palupi** karena berkat doa beliau pagi dan petang membuat penulis tidak pernah patah semanga tuntuk melaksanakan berbagai aktivitas terutama skripsi ini, semoga Allah SWT melindungi dan memberkati beliau.

Penulis skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa adanya dukungan serta bantuan dari pihak lain. Oleh karena itu, izinkan penulis mengucapkan rasa syukur kepada orang-orang yang telah berjasa dalam penyelesaian skripsi ini diantaranya :

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih yang tak terhingga juga kepada :

1. Ibu **Dr. RidhaAhida, M.Hum,** selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN), Bapak **H. Harfandi, SE, M.Si,**selaku DEKAN Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI)serta Bapak **Yefri Joni, MA**selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Islam, serta Ibu Ketua Prodi Fakultas Ekonomi Islam yang telah memberikan fasilitas kepada penulis untuk menuntut ilmu di Institut Agama Islam Negeri Bukittinggi.

2. Ibu **Sofia Ridha, M.Ag,**selaku pembimbing I dan Bapak **Yuwarman Mansur, SE, MM,** selaku Pembimbing II. Terima kasih atas bimbingan yang telah diberikan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu **Era Sonita, SE, MSi** selaku penasehat akademik yang telah memberikan nasehatnya demi kelancaran proses belajar penulis.
4. Bapak/ibu dosen yang telah memberikan ilmunya sehingga penulis bisa melanjutkan karyailmiah dalam bentuk skripsi.
5. Bapak/ibu pegawai perpustakan yang telah menyediakan fasilitas kepada penulis dalam menyelesaikan skrips iini.
6. Rasa hormat, sembah sujud penulis ucapkan kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik dan membesarkan dengan penuh kasih saying dan cinta yang tulus dan selalu memberikan dorongan kepada penulis baik secara materi dan spiritual.
7. Adik-adik tercinta M. Rivaldo, Nabilla Tri Handayani, Raisa Zahabiah yang telah memberikan doa kepada penulis hingga saat ini.
8. Para Karyawan PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab. Langkat yang telah meluangkan waktu dan membantu kelancaran penelitian, terima kasih atas bantuannya.
9. Kepada teman-teman EI NR yakni: Husnul Basir, Aulia Fransiska, Azizi Hakimi, Deska Syahrani, Ferlicia Novela, Heni Sukma Ningrum, Karti Dewinda, Minang Warman, M. Rhaif, Nazril Yuliansah, Nofika Hardila, Ramona, Reni Saputri, Resi Kurniawati, Rizki Aulia Putra, Robi Setia Ardi, Syamsul Arifin, Wawan Hari Final, Yulfa Susanti, Yelsi Oktavia, Zulhendri, angkatan 2013, terima kasih selamaini telah banyakmemberikansemangatbagipenulis. Semogadapatmeraihcita-citanyasehinggadapatmewujudkanimpian untuk membahagiakan orang tua.
10. Yang terkhususkepadaHariSusanto yang telahmendampingi penulis selama penulis menyusun skripsi, dan memberi dukungan serta semangat selama ini.

Selanjutnya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.Doa dan harapan penulis kepada semua pihak yang memberikan bantuan, semoga Allah SWT membalas serta melimpah kan rahmatdan karunia-nya.Amiin.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran dari pembaca demi kesempurnakan skripsiini. Dengan segala kerendahan hati, penulis sajikan karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan harapan bisa bermanfaat bagi kita semua.

Bukittinggi, Juli 2017

Penulis

ShellaHariUtami

Nim 3213.227

ABSTRAK

Skripsi in berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pabrik Kelapa Sawit di Tinjau Dari Persfektif Ekonomi Islam (StudiKasus : PT.AmalTani Tanjung Putri Kab. Langkat) ”.**Disusun Oleh **Shella Hari Utami Nim 3213.227.**Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap loyalitas karyawan "PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab. Langkat". Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dan penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sumber data yang digunakan sumber data primer dan sumber data sekunder.Sumber data primer adalah dalam penelitian ini adalah observasi dan menyebarkan kuisioner dengan karyawan PT.Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat.Sementara data sekunder di peroleh dari arsip dokumen PT.Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat.

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 55 karyawanpada"PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab.LangkatPenelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi dan angket (kuesioner). Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regrei linear sederhana yaitu Y = a + bx, korelasi, uji validitas, uji asumsi klasik, uji T-Test, dan uji F-Test.

Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 18.0* dihasilkan analisis output menunjukkan bahwa secara nyata variabel yang dimiliki yaitu variabel gaya kepemimpinan (X) dan loyalitas karyawan (Y), dapat dianalisi bahwa kedua variabel tersebut saling berpegaruh dengan nilai Y = 21,774 + 0,633x dan nilai signifikan yaitu 0,002 < 0,005. Sehingga, dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaituloyalitas karyawant, dan merupakan pengaruh positif yang menandakan hubungan yang baik atau pengaruh yang baik.

Dalam Persfektif Ekonomi Islam pengaruh gaya kepemimpinan manajer di PT.Amal Tani Tanjung Putri tidak sesuai dengan syariat islam karena kepemimpinan manajer yang otoriter dan semena-mena dengan bawahan bukan lah yang termasuk konsep gaya kepemimpinan yang islami.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan

DAFTAR ISI

LEMBARAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

LEMBARAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

KATA PENGANTAR……..i

ABSTRAK……..…….…….. iv

DAFTAR ISI.....…….……v

DAFTAR TABEL……..……..ix

DAFTAR GAMBAR.....xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang ……..... 1

B. Identifikasi Masalah ……5

C. Rumusan dan Batasan Masalah ……..... 5

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian ……6

E. Penjelasan Judul ……..... 7

F. Kajian Terdahulu …….....9

G. Sistematika Penulisan ……..... 12

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan……..…….. 14
2. Teori Kepemimpinan…… 17
3. Gaya Kepemimpinan …… 19
4. Landasan Syariah Tentang Kepemimpinan ……...……... 20
5. Syarat-Syarat Pemimpin Yang Sukses ……..… 24

B. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan……..……. 26
2. Gaya-Gaya Kepemimpinan…….. …… 28
3. Tipe-Tipe Kepemimpinan.. …….. 32
4. Tipe Kepemimpinan Dalam Islam……. …….. 33

C. Manajer

1. Defenisi Manajer……35
2. Peran Ilmu Manajer Bagi Manajer…….35
3. Keterampilan Yang Perlu Dimiliki Manajer……..37

D. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan…….40
2. Faktor Pengaruh Loyalitas Karyawan…… ……..41
3. Loyalitas Karyawan Dalam Islam…… …….....42

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan……...45
B. Jenis Penelitian …….. 45
C. Lokasi dan Waktu Penelitian ……..45
D. Jenis dan Sumber Data …….....46
E. Populasi dan Sampel …….. 46

F. Teknik Pengumpulan Data …….48

G. Defenisi Operasional Variabel …….……...48

H. Instrumen Penelitian ……...49

I. Teknik Analisis Data …….. 55

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Monografi PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat

1. Profil Perusahaan PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat……64
2. Visi dan Misi PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat……...……68
3. Struktur Organisasi PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat ……. 69

B. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin……73
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia……...74
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja……74
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan……75
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinam……76
6. Karakteristik Responden Jabatan……...77

C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas……...78
2. Uji Reliabilitas……82

D. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pada Variabel Independen Gaya Kepemimpinan (X)……..84
2. Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pada Variabel Dependen Loyalitas Karyawan (Y)……..87

E. Analisa Regresi Linear Sederhana

1. Pembahasan Hasil Analisa Regresi Linear Sederhana……..95
2. Koefisien Korelasi (r)……..97
3. Uji Asumsi Klasik……98
    a. Uji Multikolinearitas……...98
    b. Uji heteroskedastisitas…….99
    c. Uji normalitas……...100

F. Penguji Hipotesis

1. Uji Parsial Dengan T – Test…….103
2. Uji Simultan Dengan F – Test (Anova [b])……104

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan ……...106

B. Saran ……..……107

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Instrumen Penelitian 50

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin 73

Tabil 4.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia 74

Tabel 4.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....75

Tabel 4.4 Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan 75

Tabel 4.5 Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Perkawinan.....76

Tabel 4.6 Jumlah Karyawan Brdasarkan Jabatan 77

Tabel 4.7 Item Validitas 78

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas 79

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas 83

Tabel 4.10 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 5.....84

Tabel 4.11 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 6.....84

Tabel 4.12 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 7.....85

Tabel 4.13 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 9.....86

Tabel 4.14 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 11.....87

Tabel 4.15 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 12.....87

Tabel 4.16 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 13.....88

Tabel 4.17 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 14.....89

Tabel 4.18 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 15.....90

Tabel 4.19 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 16.....90

Tabel 4.20 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 21.....91

Tabel 4.21 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 22.....92

Tabel 4.22 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 23.....93

Tabel 4.23 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 24.....93

Tabel 4.24 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 25.....94

Tabel 4.25 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 26.....95

Tabel 4.26 Rangkuman Hasil Empiris Penelitian.....96

Tabel 4.27 Rangkuman Hasil Empiris Korelasi 98

Tabel 4.28 Uji Multikolinearitas Antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X) dengan Variabel Loyalitas Karyawan 99

Tabel 4.29 Nilai Uji Normalitas Kolmogrof- Smirnov Untuk Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan 102

Tabel 4.30 Hasil Pengujian Hipotesis Untuk Uji Parsial Dengan T-test 103

Tabel 4.31 Hasil Pengujian Hipotesis Untuk Simultan Dengan F- Test.....105

DAFTER GAMBAR

Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas Variabel (X) Dengan Variabel (Y) 100

Gambar 4.2 Uji Normalitas Variabel x dengan Variabel y 101

Gambar 4.3 Normal probablity plot 102

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Instrumen Penelitian 50

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin 73

Tabil 4.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia 74

Tabel 4.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja 75

Tabel 4.4 Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan 75

Tabel 4.5 Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Perkawinan 76

Tabel 4.6 Jumlah Karyawan Brdasarkan Jabatan 77

Tabel 4.7 Item Validitas 78

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas 79

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas 83

Tabel 4.10 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 5 84

Tabel 4.11 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 6 84

Tabel 4.12 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 7 85

Tabel 4.13 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 9 86

Tabel 4.14 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 11 87

Tabel 4.15 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 12 87

Tabel 4.16 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 13 88

Tabel 4.17 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 14 89

Tabel 4.18 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 15 90

Tabel 4.19 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 16 90

Tabel 4.20 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 21 91

Tabel 4.21 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 22 92

Tabel 4.22 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 23 93

Tabel 4.23 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 24 93

Tabel 4.24 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 25 94

Tabel 4.25 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 26 95

Tabel 4.26 Rangkuman Hasil Empiris Penelitian 96

Tabel 4.27 Rangkuman Hasil Empiris Korelasi 98

Tabel 4.28 Uji Multikolinearitas Antara Variabel Gaya Kepemimpinan
(X) dengan Variabel Loyalitas Karyawan 99

Tabel 4.29 Nilai Uji Normalitas Kolmogrof- Smirnov Untuk Gaya
Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan 102

Tabel 4.30 Hasil Pengujian Hipotesis Untuk Uji Parsial Dengan T-test 103

Tabel 4.31 Hasil Pengujian Hipotesis Untuk Simultan Dengan F- Test 105

DAFTER GAMBAR

Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas Variabel (X) Dengan Variabel (Y) 100

Gambar 4.2 Uji Normalitas Variabel x dengan Variabel y 101

Gambar 4.3 Normal probablity plot 102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang di rancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah di tetapkan dalam organisasi.[1]

Pemimpin merupakan salah satu intisari manajemen, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap pusat yang terjadi dalam suatu perusahaan bagaimana kreatifitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinan nya akan sangat menetukan apakah tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak.

Pemimpin harus mengutamakan tugas, tanggung jawab, dan membina hubungan yang harmonis, baik dengan atasannya maupun bawahannya. Pemimpin harus mengadakan komunikasi ke atas dan kebawah, baik komunikasi formal maupun informal.[2]

---

[1]Veithzal Rivai,*Pemimpinan dan Kepemimpinan dalam Organ*isasi(Jakarta : PT Raja Grafindo Persada,2013)hal.3

[2]Melayu SP.Hasibuan,*Manajemen Dasar,Pengertian dan masalah*,(Jakarta : PT.Bumi Aksara),hal.42

Pemimpin seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang di tetapkan perusahaan. Praktik kepemimpinan berkaitan dengan mempengaruhi tingkah laku dan perasaan orang lain baik secara individu maupun kelompok dalam arahan tertentu.[3]

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan dari seseorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sikap, yang mendasari pelaku seseorang.[4]

Setiap pemimpin pada dasar nya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Perilaku para pemimpin ini secara singkat disebut gaya kepemimpinan (Leadership style). Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.[5]

Loyalitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah taat, patuh, dan setia. Secara umum loyalitas dapat diartikan sebagai kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan.keterampilan, pikiran dan waktu

[3]Ibid hal 67

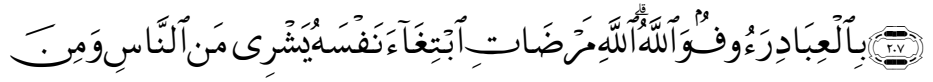
[4]Husaini Usman,*Manajemen Teori, Praktek,dan Riset Pendidikan*(Jakarta : Bumi Aksara, 2010)hal.286

[5]Veithzal Rivai,*Pemimpinan dan Kepemimpinan dalam Organ*isasi(Jakarta : PT Raja Grafindo Persada,2013)hal.265

untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan–tindakan yang merugikan perusahaan selama individu tersebut masih berstatus sebagai karyawan.

loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.

Konsep loyalitas karyawan dalam islam didefenisikan sebagai salah satu wujud dari etos kerja islami, yaitu suatu sikap dan pandangan terhadap kerja. Loyalitas sebagai bentuk etos kerja islami akan memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus sikap kerja yang positif. Hal ini telah tercantum dalam Q.S.Al Baqarah : 207



Artinya : *"Dan di antara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya karena mencari keridhaan Allah;dan Allah Maha Penyantun kepada hamba-hamba –Nya.*

Karyawan adalah asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktifasi perusahaan. Mereka mempunyai pikiran,perasaan,keinginan,status,latar belakang pendidikan, usia jenis kelamin yang heterogen yang di bawa ke dalam perusahaan. Karyawan bukan mesin, uang dan material yang sifatnya positif dan dapat dikuasai serta di atur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.[6]

Perusahaan PT.Amal Tani adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan buah kelapa sawit, baik buah yang di peroleh dari perkebunan sendiri maupun buah yang masuk dari masyarakat sekitar.Perusahaan ini memiliki seorang manager yang memimpin pabrik pengolahan sawit tersebut. Berdasarkan hasil observasi penulis dapat, diketahui bahwa pimpinan pada perusahaan tersebut kurang mempunyai kecakapan yang tinggi dalam memberikan arahan dan motivasi kepada bawahannya saat bekerja, sehingga berpengaruh terhadap loyalitas yang di berikan karyawan kepada perusahaan.Setiap perusahaan menginginkan adanya sikap loyalitas yang tinggi pada karyawan mereka, dengan gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh manager tersebut membuat karyawan tidak bekerja atau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, dan itu sangat merugikan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pabrik Kelapa Sawit di Tinjau Dari**

[6]Melayu S.P Hasibuan,*Management Sumber Daya Manusia,(* Jakarta : PT. Bumi Aksara 2009)hal 27

Persfektif Ekonomi Islam (Studi Kasus : PT.Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat) ”

B.Identifikasi Masalah.

1. Gaya Kepemimpinan yang di terapkan dan loyalitas yang di berikan karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) terhadap perusahaan PT.Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat
2. Kepemimpinan mempunyai pengaruh terbesar terhadap loyalitas karyawan dalam sebuah perusahaan, termasuk perusahaan PT.Amal tani.

C.Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka dapat di kemukakan rumusan masalah yaitu Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di Pabrik Kelapa Sawit PT.Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat?

2. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan di tinjau dari Perfektif Ekonomi Islam pada perusahaan PT.Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

Untuk Menjelaskan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam.

2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis serta manfaat secara teoritis maupun praktis.

a. Manfaat bagi Penulis

   Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan Sarjana Ekonomi Islam (S.E) pada Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Bukittinggi

b. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi Perusahaan tentang Gaya Kepemimpinan yang baik menurut Perspektif Ekonomi Islam dalam menunjang sebuah organisasi yang profesional.

c. Manfaat Praktis

   1. Hasil penelitian diharapkan menjadi referensi serta masukan bagi perusahaan PT.Amal Tani dalam menerapkan Gaya

Kepemimpinan yang sesuai dengan Perpektif Ekonomi Islam untuk meningkatkan Loyalitas Karyawan.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan penjelasan bagi Pemimpin dan Karyawan. Penting nya kepemimpinan yang baik, dapat meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan yang pada gilirannya mampu memberikan keuntungan, baik bagi perusahaan maupun karyawan.

F. Penjelasan Judul

Untuk mengetahui gambaran yang jelas dan untuk menghindari pengertian yang salah,maka penulis mencoba menjelaskan judul penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat di antaranya yaitu :

Pengaruh :Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia(KBBI), pengertian pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang) yang ikut membentuk, watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Sementara Surakhmad menyatakan bahwa pengaruh adalah kekuatan yang muncul dari suatu benda atau orang dan

juga gejala dalam yang dapat memberikan perubahan terhadap apa-apa yang ada di sekelilingnya.[7]

Gaya Kepemimpinan :Gaya kepemimpinan adalah norma perilakuyang digunakan oleh seseorang pada saat orang tesebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran,perasaan,sikap,dan perilaku organisasinya,mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama danbekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi.[8]

Loyalitas Karyawan: Loyalitas menurut Kamus umum bahasa Indonesia adalah taat, patuh dan setia yang di tunjukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalam nya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab.[9]

Ekonomi Islam :Ekonomi Islam merupakan ilmu yang mempelajari perilaku ekonomi manusia yang

[7]Media Belajar dalamhttp://internetsebagaisumberbelajar.blogspot.com/2010/07/pengertian pengaruh.html(12Mei 2010)
[8]Purwanto,Yadi,2001.*Manajemen Organisasi*(Jakarta : PT.Cendekia Informatika)hal.87
[9]Widjono,Bahasa Indonesia,(Jakarta : PT Grasindo,2007),hal 117-121.Cet 2

perilakunya diatur berdasarkan aturan agama Islam dan didasari dengan tauhid sebagaimana dirangkum dalam rukun iman dan rukun Islam.[10]

Jadi yang penulis maksud dari judul diatas secara keseluruhan adalah Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan yang dapat memberikan perubahan terhadap apa-apa yang ada di sekelilingnya, norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tesebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya, mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi dan mendapatkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.

G.Kajian Terdahulu

1. Sriyono

Sebelum melakukan penelitian,maka peneliti terlebih dahulu mengamati dan mencermati penelitian terdahulu yang relevan, yaitu penelitian yang

[10]Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa,Kamus Besar Bahasa Indonesia,(Jakarta :PT Pustaka,2002),edisi ketiga.Cet.Ke-2,hal 89

dilakukan oleh Sriyono yang berjudul Pengaruh *Teamwork*, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Produktifitas Pada Perusahaan Jasa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa team work, kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh secara signifikan produktifitasnya, baik secara parsial maupun simultan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu :

a. Objek penelitian terdahulu adalah pada Perusahaan Jasa sedangkan peneltian sekarang Objek penelitian adalah Pabrik Kelapa Sawit PT.Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat.

b. Penelitian terdahulu menggunakan variabel kepuasan kerja dan loyalitas ssebagai variabel bebas dan produktifitas sebagai variabel terikat sedangkan penelitian sekarang variabel Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan.

2. Bayu

Dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan (studi kasus pada PT.Vision Land Bagian Packing). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja (X1), loyalitas karyawan (X2), terhadap kinerja karyawan (Y), dan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja, loyalitas karyawan,dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu :

a. Objek penelitian terdahulu pada PT.Vision Land Bagian Packing sedangkan penelitian sekarang Objek penelitian adalah Pabrik Kelapa Sawit PT.Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat.

b. Penelitian terdahulu menggunakan variabel Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat sedangkan penelitian sekarang variabel Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan.

3.Skripsi Eni Rosmita

Tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan di PT.BPRS Mentari Pasaman Saiyo Kab.Pasaman Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisa yang dilakukan bahwa gaya kepempinan mempunyai hubungan yang lemah antara gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan. Jadi dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan . Faktor lain yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah sarana, fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasan uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan nya.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu :

a. Objek penelitian terdahulu adalah PT.BPRS Mentari Pasaman Saiyo Kab.Pasaman Barat sedangkan peneltian sekarang Objek penelitian adalah Pabrik Kelapa Sawit PT.Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat.

b. Penelitian terdahulu menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi sedangkan penelitian sekarang variabel Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan.

H.Sistematika Penulisan

Untuk mempermudahpembahasan penulisan dan mendapatkan gamabaran yang utuh terpadu mengenai kajian ini,maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Yang terdiri dari latar belakang masalah,identifikasi masalah,rumusan dan,batasan masalah,tujuan danmanfaat penelitian,penjelasan judul,kajian terdahulu,dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Teori-teori yang terkait dengan kepemimpinan, gaya kepemimpinana, Manajer, loyalitas karyawan dalam persfektif ekonomi islam.

BAB III : Metode Penelitian

Berisikan jenis penelitian data, jenis data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian

Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas yang di berikan Karyawan kepada Perusahaan PT.Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat

BAB V : Penutup

Yang berisikan kesimpulan-kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A.Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpian

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan tugas dari anggota-anggota kelompok.[11] Kepemimpinan merupakan unsur penting di dalam sebuah perusahaan, sebab tanpa adanya Kepemimpinan dari seorang pemimpin maka suatu perusahaan tersebut akan bisa mengalami kemunduran. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian Pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan Manusia yang efektif antara Atasan dan Bawahannya. Dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar karyawan bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah kerja, produktifitas kerja, dan proses manajemen suatu perusahaan akan baik, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin baik. Kepemimpinan adalah sikap dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja

[11]Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar, (*Jakarta : PT.Rineka Cipta 1993),hal.308

sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis agar tercapai efisiensi dan efektifitas guna mencapai tingkat produktifitas sesuai dengan yang telah ditetapkan.[12]

Pimpinan harus mengutamakan tugas, tanggung jawab, dan membina hubungan yang harmonis, baik dengan atasan maupun bawahannya.Pimpinan tersebut harus mengadakna komunikasi ke atas dan ke bawah, baik komunikasi formal maupun informal.[13]

Dari paparan di atas sesungguhnya kepemimpinan terbagi menjadi 2 bagian sebagai Proses dan Seni yaitu :

a. Kepemimpinan Sebagai Proses

Kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk menunaikan suatu misi, tugas, atau tujuan yang mengarahkan organisasi yang membuatnya lebih kohesif dan koheren''. Mereka yang memegang jabatan sebagai pemimpin menerapkan seluruh atribut kepemimpinannya (keyakinan, nilai-nilai, etika, karakter, pengetahuan, dan keterampilan). Kepemimpinan adalah suatu proses terencana yang dinamis melalui suatu periode waktu dalam situasi yang di dalamnya pemimpin menggunakan prilaku kepemimpinan yang khusus dan sarana dan prasarana kepemimpinan untuk memimpin bawahan guna melaksanakan

[12]H.B. Siswanto, *pengantar Manajemen, (*Jakarta : PT Bumi Aksara,20011), hal. 153

[13]Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,*(Jakarta : PT.Bumi Aksara, 2009),hal. 27

pekerjaan ke arah tujuan yang menguntungkan bagi pemimpin dan bawahan serta lingkungan sosial dimana mereka hidup.

b. Kepemimpinan sebagai Seni

Kepemimpinan ialah Seni bekerja (tahu, mau, dan aktif bekerja) bersama dan melalui orang lain. Kepemimpinan ialah seni pemenuhankebutuhan orang yang dipimpin dalam melaksanakan pekerjaan mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan ialah Seni pengalangan yang diwujudkan melalui kemampuan memadukan gagasan, orang, benda, waktu, dan iman untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimppinan ialah Seni mempengaruhi dan menggerakkan orang untuk bekerja secara terkoordinasi dimana setiap orang tergerak mengerjakan pekerjaannya serta menyelesaikan tugas dengan baik berdasarkan program yang telah di rancang dalam kinerja keorganisasian secara menyeluruh. Kepmimpinan ialah seni merangkum dan menyampaikan perintah, Kepemimpinan ialah seni membuat peta keinginan tentang masa depan organisasi. Kepemimpinan ialah seni mendayagunakan sumber daya manusia, alam, teknologi infrastruktur dan sebagainya dalam rangka mempertahankan optimalisasi kerja yang tinggi sehingga menciptakan hasil yang bernilai lebih yang semakin besar yang membawa sukses kerja dalam organisasi. Jadi jelaslah bahwa kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menetukan tujuan organisasi, memotivasi prilaku pengikut untuk

mencapai tujuan, mempengaruhi untuk mempengaruhi kelompok dan budaya.[14]

2. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Ada beberapa teori tentang kepemimpinan. Menurut Wursanto ada enam teori kepemimpinan, yaitu teori kelebihan, teori sifat, teori keturunan, teori karismatik, teori bakat, dan teori sosial.

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai teori-teori kepemimpinan, maka berikut ini akan diuraikan beberapa teori kepemimpinan.

1.Teori Kelebihan

Beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seseorang pemimpin mencakup tiga hal. *Pertama*, kelebihan ratio ialah kelebihan menggunakan pikiran, kelebihan dalam pengetahuan tentang hakikat tujuan dari organisasi, dan kelebihan dalam memiliki pengetahuan tentang cara-cara menggerakkan organisasi, serta dalam pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. *Kedua*, kelebihan rohaniah, berarti seorang pemimpin harus mampu menunjukkan keluhuran budi pekertinya kepada bawahan. *Ketiga*, kelebihan badaniah, seorang pemimpin hendaknya memiliki kesehatan

[14]Aep Saefullah, *Kiat Menjadi Pemimpin Yang Sukses*, *(*Bandung : Pustaka Reka Cipta,2010), hal.27-29

badaniah yang lebih dari pengikutnya sehingga memungkinkan untuk bertindak dengan cepat.

2. Teori Sifat

Pada dasarnya sama dengan teori kelebihan. Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang lebih dari pada pemimpin. Di samping memiliki kelebihan pada ratio, rohaniah, dan badaniah, seorang pemimpin hendaknya memiliki sifat-sifat yang positif misalnya : adil, suka melindungi, penuh percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif, dan kreatif.

3. Teori Keturunan

Yang menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan. Karena orang tuanya seorang pemimpin, maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orang tuanya, seolah-olah seseorang menjadi pemimpin karena ditakdirkan.

4. Teori Karismatik

Yang menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai karisma (pengaruh) yang sangat besar. Pemimpin yang bertipe karismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

5. Teori Bakat

Yang disebut juga teori ekologis, menyatakan bahwa pemimpin itu lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin.

6. Teori Sosial

Beranggapan bahwa pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin. Setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal ia dia diberi kesempatan. Setiap orang dapat di didik menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktik.[15]

3. Konsep Kepemimpinan Dalam Islam

Pentingnya kepemimpinan dalam Islam adalah untuk menegakkan keadilan. Tugas Rasul SAW sebagai pemimpin dan para pengikutnya setelah beliau adalah menegakkan keadilan di tengah kehidupan manusia, yang mana keadilan tidak dapat diwujudkan tanpa pemimpin yang menegakkan keadilan itu.Hal ini sebagaimana digambarkan dalam Q.S Al-Hadid ayat 25. *Sesungguhnya kami telah mengutus rasul-rasul kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah kami turunkan bersama mereka al-Kitab dan neraca keadilan supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan kami ciptakan besi padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat*

[15]Veithzal Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*,(Jakarta : PT Raja Grafindo Persada), hal 6-8

bagi manusia (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong agama-Nya dan Rasul-rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah maha kuat lagi maha perkasa.

4. Landasan Syariah tentang Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam islam merupakan sunnatullah yang telah di contohkan oleh Nabi Muhammad SAW yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an dan Hadist.Banyak sekali istilah yang disebutkan dalam Al-Qur'an antara lain : Amir, khalifah, imamah, ra'in dan lain sebagainya, hal ini berarti Al-Qur'an telah memberikan pedoman kepada umat manusia dalam menjalankan segala tindakan kepemimpinannya tidak terlepas pada hukum syariat islam jika manusia melaksanakannya maka akan mendapatkan rahmat, kebahagiaan, dan kesuksesan dalam memimpin di dunia maupun di akhirat.

Manusia diciptakan ke muka bumi ini adalah sebagai khalifah (pemimpin) bagi manusia yang lain, sebagaimana Allah S.W.T mengutus manusia dengan dua alasan ke muka bumi ini yaitu:

alasan pertama adalah manusia diutus ke bumi ini untuk menjadi hamba yang senantiasa menyembah kepada robb-Nya, Allah S.W.T berfirman :

﴿٥٦﴾ لِيَعۡبُدُونِ إِلَّا وَٱلۡإِنسَ ٱلۡجِنَّ خَلَقۡتُ وَمَا

Artinya : *Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdi kepada-Ku (Q.S ad-dzariat : 56)*

Alasan kedua adalah manusia diutus ke muka bumi untuk menjadi khalifah atau pemimpin, Allah berfirman

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya : *Ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi".mereka berkata : "Mengapa engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah,padahal kami senantiasa berstabih dengan memuji Engkau dan mensucikan engkau?"*

Allah berfirman : *Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui*"

(Q.S Al-Baqarah : 30)

Kepemimpinan menurut Islam terdiri dari :

a. Kepemimpinan dalam Lughah terdiri dari :

1) Imam : Asal katanya '*Amanah'* karena ia : Berada didepan (*amam*), mengasuh (*ummah)*, menyempurnakan. Berkata Imam Al-Jauhary : Imam adalah orang yang memberi petunjuk.

2) Amir : yang memberi perintah juga sesuatu yang mengagumkan.

3) Waliyy : Dekat Akrab,tempat memberikan Loyalitas.

4) Qaddah/ Qiyadah : penggiring ternak, orang yang memberi petunjuk, pemandu atau penunjuk lain.

5) Khalifah : Para fuqaha mendefenisikannya sebagai suatu kepemimpinan umum yang mencakup urusan keduniaan dan keagamaan, sebagaimana yang dilakukan oleh Nabi SAW yang wajib dipatuhi oleh seluruh umat Islam.

b. Kepemimpinan dalam Al-Qur'an

Kepemimpinan dalam Al-Qur'an terdiri dari :

1. Orang yang tidak suka berdusta

Berdusta adalah menyatakan sesuatu yang tidak sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Dusta sangat dilarang dalam islam karena selain merugikan orang lain juga merugikan diri sendiri. Banyak ayat yang mencela orang yang suka berdusta, apalagi terhadap mereka yang mendustakan allah.

2. Orang yang mempunyai sifat jujur dan bertaqwa kepada allah

Jujur adalah salah satu sifat yang sangat dihargai oleh Allah swt, kejujuran yaitu orang yang selalu mengatakan hal yang benar meskipun merugikan dirinya sendiri ataupun orang lain. Adapun salah satu cara untuk menjadi orang yang jujur dikarenakan hal tersebut sangat mempengaruhi watak dan kepribadian seseorang. Sebagaimana firman Allah Q.S At-Taubah ayat 119 :

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَكُونُواْ مَعَ ٱلصَّٰدِقِينَ ﴿١١٩﴾

Artinya :"*Hai orang-orang yang beriman bertaqwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar"*.

Dari ayat di atas dapat kita ambil kesimpulan bahwa orang yang selalu menyampaikan hal yang benar dan dia melakukannya maka dia adalah orang yang bertaqwa kepada allah swt. Jika seseorang pemimpin sudah mempunyai sifat jujur dan taqwa jadi mereka sudah memenuhi pemimpin dalam islam.

3. Kuat dan Amanah

Amanah yaituseseorang pemimpin yang dapat dipercaya (*shiddiq)*. Sebagaimana firman allah Q.S An-Nisa' ayat 58

ۗعَدۡلِۚ تَحۡكُمُواْ أَن ٱلنَّاسِ بَيۡنَ حَكَمۡتُم وَإِذَا أَهۡلِهَا إِلَىٰٓ ٱلۡأَمَٰنَٰتِ تُؤَدُّواْ أَن يَأۡمُرُكُمۡ ٱللَّهَ إِنَّ ۞

٥٨ بَصِيرَۢا سَمِيعَۢا كَانَ ٱللَّهَ إِنَّ ۗبِهِۦٓ يَعِظُكُم نِعِمَّا ٱللَّهَ إِنَّ ۚبِٱلۡ

Artinya : *"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil.Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu.Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat."*

Dari ayat diatas dapat kita pahami bahwa seorang pemimpin yang baik itu mereka dapat dipercaya dan memberikan contoh (*suri tauladan)* yang baik untuk bawahannya.

4. Adil

Seorang pemimpin yang adil yaitu mereka yang mampu berbuat adil dan betul-betul memperhatikan dan berbuat sesuai dengan inspirasi rakyatnya.

5. **Syarat-syarat pemimpin yang sukses**

Di dalam perusahaan kepemimpinan yang sukses memiliki syarat-syarat sebagai berikut :

a. Memiliki visi

Visi adalah kunci untuk memahami kepemimpinan. Bagi kepemimpinan karyawan dan karyawan, tidak ada satu pun yang menyenangkan dan memotivasi orang dari pada visi untuk mendapatkan sesuatu yang istimewa. Maka kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk meraih tujuan yang diminati olehsebagian besar kelompok tersebut.

b. Memiliki disiplin

Disiplin merupakan mandate bagi pemimpin untuk meraih tujuan dan visi-visinya. Salah satu kesalahan besar generasi kita adalah tidak terlalu menghargai pentingnya kedisiplinan.

c. Memiliki kebijaksanaan

Kebijaksanaan adalah bagaimana menggunakan pengetahuan yang dimiliki sebaik-baiknya, dan mengembangkan kemampuan untuk menyatakan pendapat. Seorang pemimpin yang efektif memiliki penglihatan kebijaksanaan bukan dari matanya, namun dari dalam dirinya. Kebijaksanaan menuntun diri seorang pemimpin untuk mengenali suatu masalah terlebih dahulu sebelum masalah itu terlanjur menjadi besar.

d. Memiliki keberanian

Kepemimpinan sejati adalah "ya" untuk hidup, tidak menghindar ketika tugas memanggil. Keberanian adalah bertindak dalam ketakutan, bukan tanpa ketakutan. Keberanian adalah melakukan hal yang ditakuti. Memiliki keberanian berarti melakukan sesuatu yang diyakini benar, dan bersedia menanggung segala resiko.[16]

Bentuk otoritas yang dimiliki oleh seorang manajer (pemimpin) meliputi :

a. *Otoritas Memaksa*. Yaitu motoritas yang didasari rasa takut. Seorang bawahan merasa bahwa kegagalan memenuhi permintaan seorang pemimpin dapat menyebabkan dijatuhkannya suatu bentuk sanksi, peringatan atau pengasingan sosial dari kelompok.

[16]Aep Saefullah, *Kiat Menajdi Pemimpin Yang Sukses*,...,hal 77-80

b. *Otoritas Imbalan.* Yaitu otoritas yang didasarkan atas harapan, menerima pujian, penghargaan, atau pendapat bagi terpenuhinya permintaan seorang pemimpin.

c. *Otoritas Legitimasi.* Yaitu otoritas yang diperoleh dari posisi seseorang dalam kelompok atau hirarki keorganisasian.

d. *Otoritas ahli.* Yaitu otoritas yang didasari atas keterampilan spesifik, keahlian atau pengetahuan.

e. *Otoritas Referensi.* Yaitu otoritas yang didasari daya tarik. Seorang pemimpin yang dikagumi karena ciri khasnya yang memiliki otoritas referensi. Bentuk otoritas ini secara populer dinamakan kharisma, pemimpin dikatakan memiliki kharisma untuk memberikan semangat dan menarik para bawahannya.[17]

B. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

[17]Abi sujak,*Kepemimpinan Manajer:eksistensinya dalam perilaku organisasi*,(Jakarta : Rajawali ,2007),hal.21

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindaka seorang pemimpin, baik tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sikap, yang mendasari pelaku seseorang. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang kepercayaan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimumkan produktifitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.[18]

Determinan yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan mencakup :

a. Kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan pemimpin. Kepribadian dan pengalaman masa lampau manajer membantu membentuk gaya kepemimpinannya, tetapi bukan berarti bahwa gaya tersebut tidak dapat di ubah. Manajer atau pimpinan belajar bahwa gaya tertentu memberikan hasil lebih baik bagi mereka dari pada gaya lainnya apabila suatu gaya ternyata tidak cocok, mereka dapat mengubah. Demikian pula harapan manajer mengenai gaya apa yang di perlukan

[18]Undang Ahmad Kamaludin,Muhammad Alfan,*Etika Manajemen Islam*,...,hal 64

agar bawahannya bekerja secara efektifitas mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinannya.

b. Kepribadian dan prilaku atasan. Gaya kepemimpinan yang disetujui atasan seorang manajer sangat penting dalam penentuan orientasi yang akan dipilih manajer. Karena otoritas untuk menetukan besarnya kompensasi ada pada atasan, hal itu mempengaruhi perilaku manajer hierarki yang lebih rendah.

c. Karakteristik, harapan, dan prilaku bawahan. Karakteristik bawahan mempengaruhi gaya kepemimpinan manajer dengan beberapa cara. Pertama, keterampilan pelatihan bawahan mempengaruhi pilihan gaya manajer. Bawahan yang aktifitasnya tinggi biasanya kurang menentukan pendekatan yang bersifat perintah. Kedua, sikap bawahan juga akan menjadi determinan yang mempengaruhi. Bawahan di masa lampau memiliki manajer yang berorientasi pada serikat kerja mengharapkan manajer baru memiliki gaya yang identik dan mungkin memberikan reaksi negatif terhadap kepemimpinanya yang otoriter.

d. Persyaratan tugas. Sifat tanggung jawab pekerjaan bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang digunkan oleh pimpinan.

e. Kebudayaan dan kebijakan organisasi. Kebudayaan organisasi, baik penyusaian sikap antara atasan dan bawahannya secara timbal balik.[19]

[19]Wirawan,*Kepemimpinan,(*Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada 2013),hal 388

2. Gaya-gaya Kepemimpinan

Para peneliti telah mengidentifikasikan tiga gaya kepemimpinan yang biasanya sering digunakan dalam aktivitas manajemen sebagai berikut :

1. Gaya dengan orientasi tugas (*task-oriented)* yaitu : manajer berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya, manajer lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan dan pertumbuhan karyawan. Dengan kata lain bahwa manajer yang menerapkan gaya ini biasanya perilaku yang diperlihatkan hanya menekankan pada penyelesaian tugas-tugas yang tinggi dan rendahnya hubungan antar manusia.

2. Gaya dengan orientasi karyawan (*employee-oriented)* yaitu manajer berorientasi karyawan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan secara tertutup untuk menjamin mereka. Mereka mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bahwa untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok. Dengan istilah lain bahwa manajer yang menerapkan gaya ini biasanya perilaku dapat dilihat yang menitik

beratkan pada hubungan manusia yang tinggi dan penyelesaian tugas yang rendah.

3. Gaya dengan orientasi terpadu (*effectiveness oriented)* yaitu manajer di samping berorientasi pada tugas yang tinggi, juga berorientasi pada hubungan manusia yang tinggi pula yaitu perpaduan antara orientasi tugas dan orientasi karyawan. Manajer yang menerapkan gaya ini akan tercermin dalam perilakunya baik orientasi tugas maupun karyawan secara seimbang atau sama tingginya.[20]

Menurut G.R Terry mengemukakan Gaya Kepemimpinan sebagai berikut :

a. Kepemimpinan Pribadi (*personal leadership)*

Seorang manajer dalam melaksanakan tindakanya selalu dilakukan dengan cara kontak pribadi. Tipe kepemimpinan ini sering dianut oleh perusahaan kecil karena kompleksitas bawahan maupun kegiatannya sangatlah kecil.

b. Kepemimpinan Nonpribadi (*nonpersonal leadership)*

Segala peraturan dan kebijakan yang berlaku pada perusahaan melalui bawahan atau menggunakan media nonpribadi, baik rencana, intruksi.

[20]Usman Efendi,*Asas Manajemen*,(Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2014),hal 189-190

c. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian leadership)*

Manajer bertipe oteriter biasanya bekerja secara sungguh-sungguh, teliti dan cermat. Manajer bekerja menurut peraturan dan kebijakan yang berlaku dengan ketat. Meskipun agak kaku dan segala intruksi di patuhi oleh bawahan.

d. Kepemimpinan Demokratis (*demokrative leadership)*

Pada kepemimpinan demokratis, manajer beranggapan bahwa ia merupakan bagian integral yang sama sebagai elemen perusahaan dan secara bersamaan seluruh elemen tersebut bertanggung jawab terhadap perusahaan.

e. Kepemimpinan Paternalistik (*paternalistic leadership)*

Kepemimpinan yang paternalistik dicirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kebapakan dalam hubungan antara manajer dengan perusahaan. Tujuannya adalah untuk melindungi dan memberikan arah, tindakan, dan perilaku ibarat peran bapak kepada anaknya.

f. Kepemimpinan Menurut Bakat (*Indigenous leadership)*

Tipe kepemimpinan menurut bakat biasanya muncul dari kelompok informal yang didapat dari pelatihan meskipun tidak langsung. Dengan adanya persaingan, dapat menimbulkan perbedaan pendapat yang seru dari kelompok yang bersangkutan. Biasanya muncul

pemimpin yang memiliki kelemahan diantara mereka yang ada dalam kelompok tersebut menurut keahliannya.[21]

3. Tipe-Tipe Kepemimpinan

a. Tipe Otokratis, yaitu tipe pemimpin yang menganggap organisasi sebagai milik pribadi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik saran dan pendapat, pemimpin seperti ini idak tepat untuk suatu organisasi modern dimana hak-hak asasi manusia yang menjadi bawahan itu harus di hormati.

b. Tipe Militeristis, yaitu Bahwa seorang pemimpin yang militeristis bukanlah seorang pemimpin yang ideal. Karena sifatnya dalam menggerakkan bahwa sistem pemerintahan sering di pergunakan. Pemimpin bergantung pada jabatan dan pangkat.

c. Tipe Peternalistis, seorang pemimpin yang bersifat mengaggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa dan jarang memberikan kesempatan kepada bawahan dalam mengambil keputusan, sering bersikap maha tau. Seorang pemimpin seperti ini mengalahkan sifat positif dengan sifat negatif.

d. Tipe Karismatik, bahwa pemimpin demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

[21]H.B. Siswanto,*Pengantar Manajemen*,..,158-159

e. Tipe Demokratis, bahwa untuk menjadi pemimpin tipe demokratis bukanlah suatu hal yang mudah untuk dicapai. Akan tetapi karena pemimpin demikian lah yang paling ideal alangkah baiknya jika seorang pemimpin berusaha menjadi seorang pemimpin yang demokratis.[22]

4. Tipe Kepemimpinan Dalam Islam

Seorang pemimpin harus mempunyai beberapa sifat yang ada dalam ketauladan pada Nabi kita Muhammad SAW, seorang pemimpin yang muslim dan mu'min harus mempunyai 4 (empat) sifat utama kekuatan akhlaq Rasul dan Nabi kita Muhammad SAW yaitu :

1. Siddiq

Seorang pemimpin dalam Islam harus mempunyai sifat Siddiq yang berarti jujur, mempunyai integritas yang tinggi dan selalu berusaha untuk tidak berbuat suatu kesalahan yang dapat menghilangkan rasa kepercayaan ummat atau kaumnya terhadapnya.

2. Tabligh

Pemimpin harus selalu menyampaikan tentang kebenaran yang seharusnya disampaikan kepada orang yang dipimpinnya. Dia harus komunikatif dan tidak boleh menyembunyikan hal-hal yang seharusnya disampikan.

[22]Sondang P. Siagian,*Peran Staf Dalam Manajemen,(*Jakarta : PT Gita Karya,1978), hal 98-99

3. Amanah

Berarti dapat dipercaya. Dapat dipercaya dalam setiap perkataan atau pun dalam setiap perbuatannya. Pemimpin yang baik dalam Islam harus selalu ‘Istiqomah dalam mengemban amanahnya’.

4. Fathonah

Berarti cerdas, mempunyai pengetahuan/intelektual yang tinggi dan selalu bersikap professional dalam menghadapi setiap masalah.

Empat hal di atas merupakan sifat-sifat yang seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin Islam dalam menjalankan tugasnya sebagai *khalifah* Allah SWT di dunia ini secara menyambung satu sifat dengan sifat lainnya karena dari keempat sifat tersebut tidak akan terwujud seorang pemimpin yang diidam-idamkan oleh masyarakat jika ada salah satu sifat tidak ada dalam diri seorang pemimpin, baik dia sebagai pemimpin keluarga, pemimpin dalam organisas atau bagian tertentu dan pimpinan dalam kampungnya sampai seorang pemimpin sebuah negara atau bangsa.

Allah SWT berfirman :

﴿٢٤﴾ يُوقِنُونَ بِـَٔايَـٰتِنَا وَكَانُوا۟ صَبَرُوا۟ ۖ لَمَّا بِأَمْرِنَا يَهْدُونَ أَئِمَّةً مِنْهُمْ وَجَعَلْنَا

Artinya : *“ Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan mereka meyakini ayat-ayat kami. “ (Surah As Sajadah 24)*

Firman Allah SWT di atas jelas, bahwa kita sebagai seorang pemimpin organisasi atau bagian tertentu atau pemimpin keluarga nantinya, diharuskan untuk selalu mengingatkan kepada istri dan anak-anak kita agar selalu memelihara agama dan akhlaknya juga anggotanya dan stafnya. Hal ini dikarenakan di hari akhir nanti kita akan dimintai pertanggung jawaban tentang bagaimana agama dan akhlak orang-orang yang kita pimpin.

5. Manajer

A. Defenisi Manajer

Manajer adalah mereka yang memiliki tanggung jawab dalam usaha memajukan dan mempertahankan perusahaan, terutama pada saat-saat sulit. Menurut James A.F. Stoner bahwa “para manajer sebagai perencana, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendali organisasi. Keberadaan manajer menjadi vital terutama pada saat penting, seperti ketika kondisi perusahan berada dalam keadaan yang bermasalah. Yang harus diingat posisi manajer sudah jauh lebih kompleks dibandingkan karyawan jika kita menempatkan kapabilitas dan kompentensinya dalam pengambilan keputusan.

B. Peran Ilmu Manajemen bagi Manajer

Setiap Manajer di berbagai organisasi baik *profit oriented* dan *non profit oriented,* mengharuskan untuk memahami konsep ilmu manajemen secara baik dan sempurna. Dengan tujuan agar pekerjaan yang dilaksanakan oleh manajer tersebut dapat dilaksanakan secara sistematis, terukur dan berkualitas.

Seorang Manajer memang bekerja dengan menempatkan orang-orang yang tepat pada bidang nya, dan melalui orang tersebut pekerjaan terlaksana. Penafsiran orang disini artinya baik yang orang-orang berasal dari internal dan eksternal di organisasi tersebut.

Oleh karena itu, ilmu manajemen mampu memberi tuntutan kepada manajer bagaimana mewujudkan semua itu dengan mempergunakan seni bergaul, memimpin, berkomunikasi dan mendengar dari berbagai pihak untuk selanjutnya diarahkan guna mewujudkan tujuan (*goals)* dari cita-cita tersebut.

Beberapa arti penting akan peran ilmu manajemen bagi manajer sebagai berikut :

a. Ilmu manajemen mampu memberi fasilitas pemikiran yang konsisten dan terukur dalam membangun perencanaan usaha secara jangka panjang dan pendek.

b. Ilmu manajemen dapat menemukan berbagai bentuk kesalahan yang terjadi di suatu organisasi dan menyelesaikan

kesalahan tersebut dengan tegas serta terhormat, tanpa menimbulkan permasalahan secara jangk panjang.

c. Ilmu manajemen mengedepankan seni dalam setiap tindakannya, karena dengan penggunaan seni setiap pekerjaan menjadi lebih jauh bermuatan kekeluargaan dan menjauhkan kesan keras serta tegang. Karena jika tindakan dalam organisasi berfifat keras dan tegang maka memungkinkan terjadinya konflik dan konfrontasi yang bisa merembes pada lemahnya kekuatan internal organisasi.[23]

C. Keterampilan Yang Perlu Dimiliki Manajer

Ada hubungan antara tingkatan manajemen seperti telah dijelaskan di muka dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh seorang manajer. Menurut Robert L.Katz mengemukakan bahwa setiap manjer membutuhkan minimal tiga keterampilan dasar yang sangat dibutuhkan oleh semua tingkat manajemen yaitu :

1. *Technical skill* (Keterampilan Teknis) : keterampilan ini pada umumnya merupakan bekal bagi manajer pada tingkatan yang paling bawah. Keterampilan teknis merupakan keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang manajer berupa kemampuan untuk menggunakan alat-ala,

[23]Irham Fahmi,*Manajemen(Teori,Kasus,dan Solusi)*,Bandung : CV Alfabeta 2014,hal 10-11

prosedur, dan teknik suatu bidang yang khusus. Manajer membutuhkan keterampilan teknis yang cukup untuk menjalankan alat (mekanik) dari suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

2. *Human Skill* (Keterampilan Manusiawi) : yaitu keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang manajer berupa kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, memahami orang lain, dan memotivasi orang lain, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Selain kemampuan konsepsional, manajer juga perlu dilengkapi dengan keterampilan berkomunikasi atau keterampilan berhubungan dengan orang lain disebut juga keterampilan kemanusiaan.

3. *Conceptual skill (Keterampilan Konseptual)* : yaitu keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang manajer berupa kemampuan mental untuk mengoordinasi dan memadukan semua kepentingan dan kegiatan organisasi, mencakup kemampuan manajer untuk melihat organisasi sebagai keseluruhan dan memahami bagaimana perubahan pada setiap bagian dapat memengaruhi seluruh organisasi. Manajer memerlukan keterampilan konseptual yang cukup

untuk mengenali bagaimana berbagai faktor pada suatu keadaan tertentu berhubungan satu sama lain.[24]

Bentuk otoritas yang dimiliki oleh seorang manajer (pemimpin) meliputi :

a. *Otoritas Memaksa.*Yaitu motoritas yang didasari rasa takut. Seorang bawahan merasa bahwa kegagalan memenuhi permintaan seorang pemimpin dapat menyebabkan dijatuhkannya suatu bentuk sanksi, peringatan atau pengasingan sosial dari kelompok.

b. *Otoritas Imbalan.* Yaitu otoritas yang didasarkan atas harapan, menerima pujian, penghargaan, atau pendapat bagi terpenuhinya permintaan seorang pemimpin.

c. *Otoritas Legitimasi.* Yaitu otoritas yang diperoleh dari posisi seseorang dalam kelompok atau hirarki keorganisasian.

d. *Otoritas Ahli.* Yaitu otoritas yang didasari atas keterampilan spesifik, keahlian atau pengetahuan.

e. *Otoritas Referensi.* Yaitu otoritas yang didasari daya tarik seorang pemimpin yang dikagumi karena ciri khasnya yang memiliki otoritas rederensi. Bentuk otoritas ini secara populer

[24]Usman Effendi,*Asas Manajemen,(*Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2014), hal 26-27

dinamakan kharisma, pemimpin dikatakan memiliki kharisma untuk memberikan semangat dan menarik para bawahannya.

D. Tanggung Jawab Sosial Manajer

Tanggung jawab sosial berarti manajemen mempertimbangkan dampak sosial dan ekonomi di dalam pembuatan keputusan. Hal ini salah satu tanggung jawab yang harus di emban oleh manajer untuk keberhasilan perusahaan jangka panjang. Seorang manajer dituntut untuk mengimplementasikan etika berusaha (*the ethics of manager)* terutama dalam pelanggan, karyawan, penemu teknologi, lembaga pendidikan, perusahaan-perusahaan lain.[25]

6. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan diri sendiri. Strees dan Porter berpendapat bahwa loyalitas ada dua macam, yaitu sejauh mana karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjuk dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya, kemudian loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku maksudnya proses

[25]Ibid,hal 75

dimana karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidakmembuat kesalahan yang ekstrim. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan rasa tanggung jawab dan dapat menimbulkan semangat kerja.

Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjuk pada keberadaan perusahaan. Menurut Amin Wijaya Tunggal loyalitas yaitu dukungan yang diberikan karyawan dalam perusahaan terhadap tindakan yang diharapkan untuk memastikan keberhasilan dan kelangsungan hidup, meskipun tindakan tersebut berlawanan dengan aspirasi karyawan.[26]

2. Faktor Pengaruh Loyalitas Karyawan

Timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, beberapa faktor pengaruh loyalitas kerja :

a. Karakteristik Pribadi

Faktor yang meliputi usia karyawan, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, rasa dan sifat kepribadian.

b. Karakteristik Pekerjaan

[26]Abi sujak,*Kepemimpinan Manajer:eksistensinya dalam perilakuorganisasi*,(Jakarta : Rajawali ,2007),.hal.21

Berkaitan dengan internal perusahaan yaitu tantangan kerja, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas yang diberikan. Penyesuaian diri termasuk dalam interaksi sosial di mana karyawan dituntut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan terutama sumber daya manusia.

c. Karakteristik Desain Perusahaan.

Berhubungan dengan internal perusahaan yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas dan tingkat keikut sertaan dalam pengambilan keputusan.

d. Pengalaman yang di peroleh dari perusahaan

Yaiutu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan di perusahaan sehingga mampu menimbulkan rasa aman dan merasakan keputusan pribadi yang dipenuhi perusahaan.[27]

3. Loyalitas karyawan dalam Islam

Konsep loyalitas karyawan dalam Islam didefenisikan sebagai salah satu wujud dari etos kerja islami, yaitu suatu sikap dan pandangan terhadap kerja,kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang kelompok maupun bangsa. Loyalitas

[27]T.Hani Handoko,*Manajemen personalia dan sumber daya manusia*,(Yogyakarta : liberty,2008)hal 67

sebagai bentuk etos kerja islami akan memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberikan stimulus sikap kerja yang positif. Sikap kerja possitif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, cinta terhadap pekerjaan, bersungguh-sungguh dalam bekerja. Hal ini telah tercantum dalam Q.S Al-Hujurat : 15

﴿ عَلِيمٌ سَمِيعٌ ٱللَّهَ إِنَّ ٱللَّهَ وَٱتَّقُوا۟ ۖ وَرَسُولِهِۦ ٱللَّهِ يَدَىِ بَيْنَ تُقَدِّمُوا۟ لَا ءَامَنُوا۟ ٱلَّذِينَ يَٰٓأَيُّهَا ﴾

Artinya : "*Sesungguhnya orang-orang yang beriman itu hanyalah orang-orang yang percaya(beriman) kepada Allah dan Rasul-Nya,kemudian mereka tidak ragu-ragu dan mereka berjuang (berjihad) dengan harta dan jiwa mereka pada jalan Allah ,mereka itulah orang-orang yang benar.*

Dengan terciptanya loyalitas karyawan akan membawa dampak positif bagi perusahaan yaitu memperoleh keuntungan jangka panjang kerjasama yang dilakukan antara perusahaan dengan karyawannya bukan hanya kerjasama saling mencari keuntungan saja,namun dibalik itu terdapat nilai kebaersamaan untuk saling menjaga jalinan kerja sama yang terbangun dengan ikatan tali silaturahmi yang baik.[28]

Adapun rendahnya loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan

[28]Sondang P.Siagian,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta : CV Bumi Aksara,2005)hal76

perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja menurun bahkan menimbulkan blas pemogokan kerja. Oleh sebab itu,perusahaan harus mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman agar menimbulkan loyalitas kerja dan perasaan berhasil pada diri karyawan. [29]

[29]Harsey p. Dan Blanchard K *Manajemen perilaku organisasi,pendayagunaan sumber daya manusia(*Jakarta : PT.Penerbit Erlangga,2007)hal 118

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan

Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan dalam Perfektif Ekonomi Islam pada Pabrik Kelapa Sawit PT.Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat

B. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah Penelitian Lapangan (*Field Research)* untuk mengetahui secara langsung respon atau tanggapan dari responden. Karena melakukan penelitian langsung ke Perusahaan yang di jadikan obyek penelitian yaitu Pabrik Kelapa Sawit PT.Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT.Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat Pada Tanggal 15 Agustus 2016 sampai dengan selesai.

D. Jenis Data

Data merupakan salah satu unsur yang penting dalam menyusun laporan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data[30]. Data primer dalam penelitian ini berupa informasi yang diperoleh dari para karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT.Amal Tani.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu jenis data dalam bentuk yang sudah jadi melalui publikasi dan informasi yang dikeluarkan diberbagai organisasi atau perusahaan,jurnal,dan lembaga lainnya yang penulis teliti.[31]

E. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.[32] Populasi dari peneliti ini adalah karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT.Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat. Yang berjumlah 120 Orang Karyawan.

---

[30]Joko Subagyo,*Metodologi penelitian dan TeoriPraktek*,(Jakarta : Rineka Cipta,1997),Cet,ke-12,hal 87

[31]Supranto,*Metode Ramalan Kuantitatif*,(Jsksrts : Rineka Cipta,1993),Cet ke-1,hal8

[32]Sugiyono,*Statistika untuk penelitian,(*Bandung Alfabeta 2007)hal 61

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian ini adalah sebagian dari populasi yang di ambil data dan dapat mewakili seluruh populasi.[33] Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan rumus Slovin di mana jumlah sampel yang akan menjadi responden sebanyak 55 orang karyawan.

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = batas ketelitian yang diinginkan/galat pendugaan.[34]

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$= \frac{120}{1 + (120)(0,1)^2} = 55 \text{ Sampel}$$

Banyak sampel yang diambil dalam penelitian ini sebesar 55 karyawan (responden).

[33]Arikunto Suharsini,*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*,(Jakarta,Rineka Cipta,1998),hal 117

[34]Achmad Sani Supriyanto,*Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia*,(Malang : UIN-Maliki Press) hal 38

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang akurat dan guna mengungkapkan permasalahan dalam penelitan ini,penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

a. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian yang didapat dari hasil pengamatan peneliti.Jenis-jenis informasi tertentu dapat diperoleh melalui pengamatan langsung oleh peneliti kepada Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT.Amal Tani.[35]

b. Angket

Salah satu teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan kueisioner atau lebih dikenal sebgaai angket.Angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftra pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden.

G. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

A. Variabel bebas (*independen)* menurut Sugiyono variable independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variable dependen (terikat). Dalam

[35]Sanafiah Faisal,*Metode Penelitian Pendidikan*,(Surabaya : usaha Nasional,2004

penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan Manajer (X).

B. Variabel terikat (*dependen)* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variable terikat adalah Loyalitas Karyawan (Y).

H. Instrumen Penelitian

Penggunaan isnstrumen penelitian dalam penelitian yang tepat akan memperoleh data yang diinginkan dari responden, Angket adalah satu cara yang dapat digunakan untuk mendapatkan data tersebut, penyusunan instrumen penelitian dituangkan dalam bentuk pernyataan.

Metode yang digunakan adalah metode skala likert dengan diberi skor atau nilai.[36]

Sangat setuju	(SS) = 5
Setuju	(S) = 4
Cukup setuju	(CS) = 3
Tidak setuju	(TS) = 2
Sangat tidak setuju	(STS) = 1

[36]Muhammad,*Metodologi penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif,..,hal 54*

Sehingga dengan menggunakan pilihan jawaban tersebut responden dapat memahami pernyataan yang diajukan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1

Instrumen Penelitian

Variabel	**Indikator**	**Instrumen**
1 Gaya Kepemimpinan Manajer	a Komunikasi	Pemimpin anda memberikan saranatau kritik pada hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan? Pemimpin anda sering memberikan pengarahan atau bimbingan dalam bekerja?
	b Pendorong	Pemimpin memberikan dorongan kepada karyawan untuk menyampaikan ide-ide atau pendapat yang perkaitan dengan perusahaan ini? Pemimpin anda menghargai

		dan memuji para karyawan yang loyalitas nya bagus?
	c Pemecahan Masalah	Pemimpin anda sering mengajak karyawan dalam merumuskan pemecahan masalah? Karyawan diikut sertakan dalam memecahkan masalah yang terjadi pada perusahaan namun keputusan diambil oleh atasan?
	d Adil	Pemimpin anda membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya? Dalam memberikan imbalan atau gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan?
	e Partisipasi	Pemimpin anda

		mempengaruhi cara pandang anda untuk menyelesaikan pekerjaan? Pemimpin ikut serta dalam membantu menyelesaikan kendala / masalah pekerjaan karyawan?
	f Delegasi Wewenang	Pemimpin anda memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam mengambil keputusan?
2 Loyalitas Karyawan	a Kualitas Pekerjaan	Saya mengusahakan kualitas kerja saya lebih baik dari pada karyawanlainnya. Saya berusaha memaksimalkan kemampuan saya,bila perlu melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan
	b Sikap	Dalam bekerja saya bersedia

		lembur atau menggunakan hari libur untuk memenuhi target pekerjaan Saya bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan ini Saya lebih mementingkan pekerjaa di bandingkan hal-hal lain
	c Tanggung Jawab	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja Atasan saya memberikan pekerjaan di luar kemampuan saya, tapi saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tersebut sampai tuntas Saya sering melakukan pekerjaan tergesa-gesa

		karena takut tidak mencapai target yang ditentukan
	d Inisiatif	Saya mencoba mencari solusi dari kendala pekerjaan yang saya hadapi Saya berusaha meminta bantuan kepada pimpinan untuk membantu saya dalam menyelesaikan masalah pekerjaan
	e Disiplin	Saya datang tepat waktu dalam bekerja Saya disiplin dalam waktu istirahat yang di berikan perusahaan Saya selalu menaati aturan yang ada dalam perusahaan ini
	f Pengetahuan Atas Tugas	Saya berusaha menambah ilmu baik dari dalam

		perusahaan maupun luar perusahaan Saya berkeinginan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi untuk menunjang pekerjaan saya

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode Regresi Linear sederhana dan metode korelasi. Regresi bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel pada variabel lain. Regresi akan menghasilkan angka secara kuantitatif dan menghasilkan sebuah persamaan regresi yang dapat digunakan untuk estimasi dan kedudukan variabel pada regresi adalah setara dimana sebuah variabel adalah dependen dan yang lainnya independen. Sedangkan korelasi hanya menguji hubungan dua variabel secara kualitatif dan hanya menghasilkan angka bukan sebuah model.[37] Berikut teknik analisa data yang digunakan.

[37]Hesi Eka Putri,*Materi Praktikum statistika dalam pengolahan data penelitian,2011*.penerbit Stain bukittinggi.hal 42

1. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel X (pengaruh gaya kepemimpinan manajer) ter hadap variabel Y (Loyalitas Karyawan) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:[38]

$$Y = a + Bx$$

Dimana

Y : Loyalitas Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Pengaruh gaya kepemimpinan manajer

2. Teknik analisis Korelasi

Koefisien korelasi variabel X dan Y untuk mengetahui hubungan antar dua variabel koefisien korelasi yang dikemukakan Arikunto yaiti :

[38]Degipsion Siagian,*Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi,...,hal 49*

Untuk melihat hubungan variabel independen (X) yaiti Gaya kepemimpinan terhadap variabel (Y) yaitu Loyalitas Karyawan dengan rumus koefisien korelasi sebagai berikut.[39]

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum X)^2 . n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana

r : Koefisien

X : Gaya kepemimpinan

Y : Kinerja karyawan

n : Jumlah sampel

C. **Uji Pra-Penelitian**

a. Uji Validitas

Validitas adalah kebenaran dan keabsahan instrumen penelitian yang digunakan.[40] Setiap penelitian selalu dipertanyakan alat yang digunakan. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan guna mengukur valid atau tidaknya kuisioner yang telah diisi oleh para responden. Pengukuran dilakukan dengan

[39]Degipsion Siagian,*Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*,(Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama,2002)hal 221

[40]Moh.Pabundu Tika,*Metodologi Riset Bisnis*,..,hal 56

cara korelasi faktor, yang menggunakan rumus *Product Momen* Karel Pearson sebagai berikut:[41]

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{N\sum X^2 - (\sum X)^2 \quad N\sum Y^2 - (\sum Y^2)}$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi antara variabel (x) dan variabel (y)

X : Skor setiap item

Y : Skor total

N : Jumlah responden

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 18. Caranya yaitu dengan mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Jika korelasi faktor positif dan besarnya 0,3 keatas dapat dianggap sebagai konstruksi kuat atau instrumen memiliki validitas yang baik.

b. Uji Realibitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal dan internal.[42] Uji reliabilitas pada penelitian ini yaitu dengan internal konsisten yaitu pengujian sekali saja. Butir

[41]Ety Rochaety, *Metodologi Penelitian Bisnis:Dengan Aplikasi SPSS*,(Jakarta : Mitra Wacana Media,2007), hal 47

[42]Moh Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis,..,hal 71*

kuisioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban terhadap kuisioner adalah konsisten.[43] Dalam penelitian ini untuk menentukan kuisioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *alpha cronbach.* Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :[44]

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \quad 1 - \frac{\sum \sigma^2_b}{\sigma^2_1}$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas Instrumen

k : Jumlah Kuisioner

$\sum \sigma^2_b$: Jumlah varians butir

σ^2_1 : Varians total

Penguji reliabel dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18 for Windows. Instrumen penelitian diaktan reliabel jika memberikan nilai *croanbach alpha* >0,60.[45] Apabila perhitungan reliabel kecil dari 0,60 maka instrumen penelitian dianggap tidak reliabel, sebaliknya

[43]Danang Sunyoto,*Teori Kuisioner dan Analisis Data*,(Yogyakarta : Graha Ilmu,2013),hal 141

[44]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*,..,hal 236

[45]Ibid,236

semakin tinggi nilai alpha mendekati satu (1,00), maka semakin baik pula konsistensinya.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diguanakan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, dan konsisten. Ada tiga uji asumsi klasik yang peneliti gunakan pada penelitian ini :

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable).*[46]

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas di uji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *product momen pearson*, yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikan hasil

[46]Achmad Sani SupriyantoMetodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia,*(*Malang:UIN Maliki Press),hal 70

korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka persamaan dalam model regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika signifikan hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%), berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidak nya suatu distribusi data.[47]

d. Uji t (Uji Parsial)

Untuk melihat signifikan atau tidak, digunakan rumus T-test sebagai berikut :

$$to = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

To : T-tes

r : Koefisien Korelasi

[47]Ibid,hal 72-73

r^2 : Determinan

n : Jumlah sampel[48]

dimana :

To >t-tabel, berarti H0 ditolak dan Ha diterima

To<t-tabel, berarti H0 diterima dan Ha ditolak

e. Uji f (Uji Serentak)

Uji–F (uji serentak) aldalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen.[49]

Dimana :

H_0 = Secara bersama–sama (serentak) berpengaruh positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

H_1 = Secara bersama-sama (serentak) terhadap pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Dengan Rumus :

[48]Algifari,*Statistik Induduktif Uuntuk Ekonomi dan Bisnis, (*Yogyakarta : UPP AMP YKPN edisi ke II), hal 230

[49]Riduwan dan Sunarto,*Pengantar Statistic Untuk Penelitian Pendidikan Sosial Ekonomi Komunikasi dan Bisnis,*(Bandung : Alfabeta,2007),hal 81

$$F = \frac{R^2\sqrt{N-M-1}}{M.(1-R^2)}$$

Keterangan:

F = Hitung

R^2 = Determinasi

n = Jumlah Responden

m = Jumlah Variabel Bebas

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Monografi PT.Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat

1. Profil Perusahaan PT.Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat

PT.Amal Tani Merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam perkebunan Kelapa sawit dan pabrik pengolahan kelapa sawit, dengan produk berupa tandan buah segar dari perkebunan kelapa sawit dan Crude Palm Oil (CPO) Serta Palm Kernel Oil (PKO) dari pabrik kelapa sawit.

PT.Amal Tani berdiri pada tahun 2002, yang beralamat Kantor Pusat, Jl. Iskandar Muda No 11-B, Kelurahan Merdeka, Kecamatan Medan baru kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

Lokasi Pabrik dan kebun berada di Desa Amal Tani Tanjung Putri Kec.Sirapit Kab.Langkat. PT.Amal Tani Mempunyai luas kebun ± 9.229,50 Ha sesuai dengan SK HGU dari menteri negara Agraria/Ka Pusat dengan SK HGU Nomor : 135/HGU/BPN-1999,SK HGU Nomor: 15/HGU/BPN-2000, Nomor 31/HGU/A23 dan Nomor 16-760-1-26-2005. Yang dilengkapi dengan sertifikat HGU Nomor: 09 tanggal 20 Agustus 2002,Nomor 10 tanggal 20 Agustus 2002, Nomor 18 tanggal 25 Juli 2005, Nomor: 19 tanggal 31 Maret 2006, Nomor 20 tanggal 2 April 2006 dengan Luas tertanam ± 7.362 Ha dan infrastruktur ± 1.435 Ha dengan total luas lahan keseluruhan ± 8.797 Ha

PT.Amal Tani memiliki pabrik pengolahan kelapa sawit (PKS) di atas tanah seluas ± 200.900 M2 yang berlokasi di Desa Amal Tani Tanjung Putri Kec. Sirapit Kab. Langkat Dengan SK Bupati Langkat Nomor: 136/IMB/LK/2000 Tanggal 23 Juli 2004 dan Nomor: 11/IMB/2006 Tanggal 12 Agustus 2005. Kapasitas PKS PT.Amal Tani ± 85 Ton/jam. PKS PT.Amal Tani Beroperasi sejak bulan September 2002 untuk pengolahan buah kelapa sawit (CPO) dan dikembangkan untuk pengolahan inti sawit dengan istilah lain kernel Cruhing (KCP) yang menghasilkan Palm Kernel Oil (PKO) pada tahun 2003

Dalam membangun operasional perusahaan. PT. Amal Tani membangun kerja sama kemitraan memakai pola KKPA (kredit koperasi primer anggota) dengan masyarakat di sekitar perusahaan yang tergabung dalam wadah koperasi unit desa. Kerja sama tersebut berbentuk pemberdayaan masyarakat dengan membangun perkebunan plasma yang dikelola dengan KUD-KUD tersebut. Dengan adanya kerja sama kemitraan ini pertumbuhan ekonomi masyarakat mengalami peningkatan yang sangat baik serta terciptanya hubungan harmonis antar kedua belah pihak yang terjaga dengan baik.

Sejalan dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi dewasa ini serta era globalisasi yang tidak mungkin kita hindari adalah merupakan suatu tantangan sekaligus keharusan bagi PT. Amal Tani untuk selalu mengembangkan teknologi, meningkatkan produktivitas, menaikkan kualitas produk, memperbaiki pelayanan kepada pelanggan,

memperbaiki kinerja manajemen serta memberdayakan dan mengefesiensikan sumber daya manusia. Menyadari akan pentingnya kenyataan tersebut diatas, perusahaan juga merekrut sumber daya manusia (SDM). Berkualitas secara selektif serta melakukan pelatihan bagi karyawan secara bersungguh-sungguh serta berkesinambungan. Sampai saat ini PT. Amal Tani telah mempunyai lebih dari 800 Karyawan dari berbagai daerah , disiplin ilmu dan jenjang pendidikan serta keahlian yang bervariasi. Globalisasi ekonomi yang berjalan dengan cepat sangat berpengaruh bagi perkembangan perekonomian di Indonesia maka semua pihak yang berperan dalam perekonomian khususnya bidang perkebunan kelapa sawit dan pabrik kelapa sawit siap mengadapi situasi tersebut. Dengan sumber daya manusia yang baik di dukung dengan sistem manajemen mutu dan lingkungan yang terstandarisasi International serta di dukung dengan mesin dan teknologi yang tinggi, maka PT. Amal Tani siap menghadapi tantangan kemajuan zaman tersebut serta didasari semangat dan idealisme yang tinggi untuk meraih visi menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan minyak sawit terbaik, di kagumi dan bertaraf Internasional dengan misi menjadi model pengolahan usaha perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan minyak sawit yang sehat dan inovatif serta mengutamakan mutu dan kelestarian lingungan melalui penerapan *Good Corporate Governance* demi menjamin keuntungan pihak terkait.

PT. Amal Tani mendefensikan suatu sikap kerja baku etos kerja perusahan yang menjadi komitmen setiap gerak dan sumber daya manusia dalam melakukan kegiatan bisnis perusahaan sehari-hari sebagai berikut :

a. Mengelola perusahaan berdasarkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik, profesional, jujur, dan adil serta senantiasa:
    1) Menjunjung tinggi etos kerja (disiplin, bekerja keras, jujur, kreatif,berfikir positif, bertindak cepat dan tepat). Dalam mencapai visi dan misi serta sasaran perusahaan.
    2) Mengupayakan peningkatan nilai perusahaan secara berkesinambungan sesuai azas kelangsungan usaha perkebunan.
b. Mengelola perusahaan dengan menerapkan azas pembangunan berwawasan lingkungan serta menempatkan semua pihak terkait sebagai mitra kerja yang saling menguntungkan, dan saling memperkuat posisi masing-masing pihak.
c. Memberikan dan mengungkapkan informasi yang tepat dan benar secara relevan mengenai operasioanl perusahaan kepada pihak yang berkepentingan sesuai dengan ketentuan dan peraturanperundang-undangan yang berlaku.

d. Pengambilan keputusan dilakukan denagn secara cepat dan penuh tanggung jawab serta mempertimbangkan azaz keadilan untuk semua.
e. Mematuhi, menaati, dan melaksanakan operasional usaha perusahaan berdasarkan peraturan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

2. Visi misi PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab. Langkat

Visi

Menjadi perusahaan terbaik, dikagumi, di akui dan bertaraf Internasional dalam bidang perkebunan kelapa sawit.

Misi

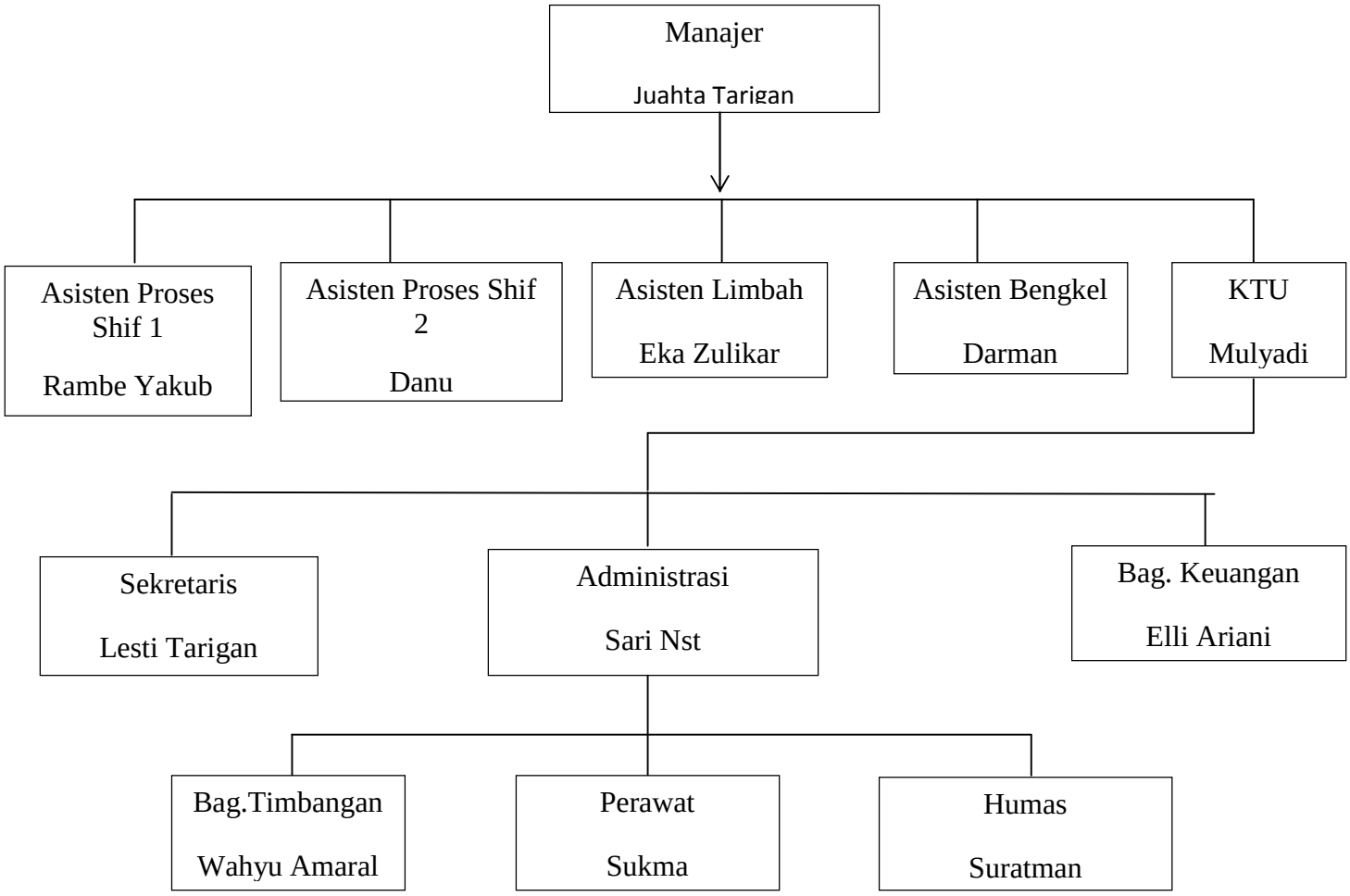
Mengelola usaha perkebunan kelapa sawit dan industri, pengelolaan kelapa sawit dengan mengutamakan mutu dan kelestarian lingkungan melalui dokrin " *Good Corporate Governance"* demi menjamin seluruh "*Stake Holder"* perusahaan.

3.Struktur Organisasi PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab. Langkat

Struktur organisasi merupakan sistem penghubung antara pemegang posisi organisasi yang kegiatannya ke arah tujuan bersama. Struktur organisasi yang dapat di artikan sebagai susunan dan hubungan antara komponen-komponen, bagia-bagian dan posisi dalam suatu perusahaan. Ada pun struktur organisasi pada PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat seperti yang terlihat pada gambar di bawah ini.

STRUKTUR ORGANISASI PT. AMAL TANI TANJUNG PUTRI

KAB. LANGKAT



Sumber: PT.Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat

Tugas masing-masing jabatan:

a) Tugas dari Manager

(1) Mengawasi dan merencanakan pekerjaan seluruh operasional pabrik kelapa sawit supaya berlangsung efektif dan efisien.

(2) Mencapai target produksi sesuai dengan standar perusahaan.

(3) Membina hubungan kerjasama yang baik dengan pihak-pihak eksternal.

(4) Membina kerjasama dengan bagian perawatan di lingkungan pabrik guna mendukung kelancaran proses produksi dan memperhatikan kualitas hasil produksi.

(5) Merencanakan jadwal pengolahan sesuai dengan estimasi buah yang akan diterima dari kebun.

(6) Merencanakan jumlah penggunaan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam proses produksi minyak kelapa sawit.

(7) Melakukan koordinasi dengan petugas perkebunan terutama mengenai pemanfaatan limbah pabrik, pemeriksaan mutu buah di loading ramp, dan penggunaan alat berat di dalam pabrik.

(8) Melakukan pemeriksaan terhadap mesin-mesin pengolahan di PKS secara rutin dan teratur.

b) Tugas dari Asisten Proses Shif 1

(1) Merencanakan jadwal pengolahan sesuai dengan estimasi buah yang akan diterima dari kebun.

(2) Memonitor penerimaan TBS yang di kirim dari Kebun.

(3) Memonitor penuangan TBS dari truk ke Loading Ramp, proses perebusan (sterilization), proses penuangan TBS ke Hopper.

(4) Memonitor temperatur & level, Digester dan tekanan hydraulic cone.

(5) Memonitor losses di St. Nut & Kernel, temperatur tangki di St. Klarifikasi dan operasional Boiler.

(6) Memonitor penggunaan power supply dan optimalisasi pengoperasian Turbine.

(7) Memonitor kualitas air umpan Boiler

c) Tugas Asisten Shif 2

(1) Sama dengan tugas Asisten shif 1, yang dimana hanya ada perubahan jam kerja.

d) Tugas Asisten Bengkel

(1) Memantau segala perbaikan mesin-mesin pengolahan pabrik kelapa sawit

(2) Memantau segala kualitas dari mesin-mesin produksi.

e) Tugas Asisten Limbah

(1) Mengontrol pembuangan limbah hasil pengolahan sawit.

(2) Mengontro dan memastikan tidak terjadi kebocoran pada pipa-pipa pembuangan.

(3) Mengawasi kola-kolam pembuangan limbah.

f) Tugas KTU (Kepala Tata Usaha)

(1) Mengkoordinasi tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.

(2) Memonitor pekerjaan staf administrasi dan tenaga harian.

(3) Mengelola dan mempertanggung jawabkan pengeluaran rumah tangga.

g) Tugs Sekretaris

(1) Membantu pimpinan dalam melaksanakan tuga-tugas harian.

(2) Menjadi perantara pihak-pihak yang ingin nerurusan dengan pimpinan.

(3) Mengatur aktifitas perusahaan.

h) Tugas Administrasi

(1) Menjabarkan rencana kerja tahunan menjadi rencana kerja yang dilaksanakan setiap bulan.

i) Tugas Bagian Keuangan

(2) Merencanakan, mengatur, dan mengontrol perencanaan, laporan dan pembiayaan perusahaan.

(3) Merencanakan, mengatur, dan mengontrol perencanaan pengembangan sistem dan prosedur keuangan perusahaan.

(4) Merencanakan, mengatur, dan mengontrol perencanaan analisis keuangan.

j) Tugas Bagian Timbangan

(1) Menimbang setiap buah sawit yang masuk ke dalam pabrik.

k) Perawat

(1) Memberi pertolongan kepada setiap karyawan yang sakit.

(2) Memberi pertolongan kepada karyawan apabila terjadi kecelakaan kerja.

l) **Tugas Humas**

(1) Menginformasikan segala informasi tentang perusahaan kepada masyarakat.

(2) Mengatur segala kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan.

B. Karakteristik Responden

Kuisioner yang disebarkan 55 eksemplar, semua kuisioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, masa bekerja. Dalam kuisioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini tabel berdasarkan jenis kelamin karyawan yang menjadi responden berdasarkan penelitian melalui kuisioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	49	89,09
2	Perempuan	6	10,91
	Jumlah	**55**	**100%**

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan data pada tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa karyawan laki-laki mendominasi jumlah responden, laki-laki sebanyak 49 orang atau sebesar 89,09 % dari total responden. Sedangkan karyawan perempuan hanyalah sebanyak 6 orang atau sebesar 10,91 % dari total responden.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini tabel berdasarkan Usia karyawan yang menjadi responden berdasarkan hasil penelitian melalui kuisioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	<30 Tahun	11 orang	20
2	31 – 40 Tahun	40 orang	72,73
3	>40 Tahun	4 orang	7,27
	Jumlah	**55 orang**	**100 %**

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan data pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa, karyawan yang berusia antara 31 tahun sampai 40 tahun sebanyak 40 orang atau sebesar 72,73 %, sedangkan karyawan yang berusia di bawah 30 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 20 % dan karyawan yang berusia diatas 40 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 7,27 %. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata usia karyawan pada PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat adalah berusia antara 30 s/d 40 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini tabel berdasarkan pendidikan karyawan yang menjadi responden berdasarkan penelitian melalui kuisioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	<5 tahun	6 orang	10,91
2	5 – 10 tahun	19 orang	34,55
3	>10 tahun	30 orang	54,54
	Jumlah	**55 orang**	**100 %**

Sumber : Data primer diolah

Pengelompokan karyawan berdasarkan masa kerja memberikan hasil sebagai berikut : karyawan yang memiliki masa kerja dibawah 5 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 10,91%, karyawan dengan masa kerja 5 - 10 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 34,55%, sedangkan karyawan dengan masa kerja diatas 10 tahun adalah sebanyak 30 orang atau sebesar 54,54 %. Hal ini menggambarkan bahwa lebih dari separuh jumlah karyawan telah memiliki pengalaman kerja di atas 10 tahun pada PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab. Langkat.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini tabel berdasarkan pendidikan karyawan yang menjadi responden berdasarkan penelitian melalui kuisioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan

No	Masa Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SLTA Sederajat	39 orang	70,91
2	DI – DIII	3 orang	5,45
3	Sarjana (S1)	13 orang	23,64
4	Pascasarjana (S2 – S3)	0	0
	Jumlah	**55 orang**	**100 %**

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang ber-pendidikan SLTA sederajat sebanyak 39 orang atau sebesar 70,91 %, karyawan ber- pendidikan DI – DIII sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 5,45 %, karyawan ber- pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 13 orang atau sebesar 23,64 %, sedangkan karyawan yang berpendidikan Pascasarjana (S2-S3) tidak ada.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berikut ini tabel berdasarkan status perkawinan karyawan yang menjadi responden berdasarkan penelitian melalui kuisioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Kawin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Kawin	49 orang	89,09
2	Belum Kawin	5 orang	9,09
3	Janda	1 orang	1,82
4	Duda	0	0
	Jumlah	**55 orang**	**100 %**

Sumber : Data primer diolah

Pengelompokan karyawan berdasarkan status perkawinan memberikan hasil sebagai berikut : karyawan yang berstatus kawin sebanyak 49 orang atau sebesar 89,09 %, karyawan dengan status belum kawin sebanyak 5 orang atau sebesar 9,09 %, dan karyawan yang berstatus janda sebanyak 1 orang atau sebesar 1,82 %, sedangkan karyawan yang berstatus duda tidak ada. Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa pada umumnya (89,09 %) karyawan pada PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab. Langkat berstatus kawin.

6. Karakteristik Responden Jabatan

Berikut ini tabel berdasarkan Jabatan karyawan yang menjadi responden berdasarkan penelitian melalui kuisioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Kepala Bagian/Devisi	8 orang	14,54
2	Staf/Karyawan	37 orang	67,28
3	Teknisi	8 orang	14,54
4	Lainnya	2 orang	3,64
	Jumlah	**55 orang**	**100 %**

Sumber : Data primer diolah

Pengelompokan karyawan berdasarkan jabatan memberikan hasil sebagai berikut : karyawan yang menjabat sebagai Kepala Bagian/Divisi sebanyak 8 orang atau sebesar 14,54 %, karyawan dengan jabatan sebagai Staf/Karyawan sebanyak 37 orang atau sebesar 67,28 %, karyawan dengan jabatan sebagai teknisi sebanyak 8 orang atau sebesar 14,54 %, dan karyawan dengan jabatan lainnya sebanyak 2 orang atau sebesar 3,64 %.

C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variable yang diuji terdiri dari 1 (satu) variabel bebas *(independent Variable)* yaitu Gaya Kepemimpinan dan 1 (satu) variabel terikat *(dependentVariable)* yaitu Loyalitas karyawan.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir *(corrected item totalcorrelation)* dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 18 pada tabel *item-total statistic* di kolom *corrected item-totalcorrelation*. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari r tabel. Kuisioner yang dinyatakan valid berarti kuisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r hitung) > r tabel/r kritis (0,2241).[50]Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Validitas Item

NO.	Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Butir Pernyataan
1.	Gaya Kepemimpinan (X)	11	5	5,6,7,9,11
2.	Loyalitas Krayawan (Y)	15	11	12,13,14,15,16,21,22,23,24,25,26

Sumber : data primer diolah

Dari rangkuman hasil validitas item di atas, butir-butir pernyataan yang valid dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS 18 pada tabel *item total*

[50]Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*,Jakarta : (PT. Raja Grafindo Persada 2014), hal 125

statisticspada kolom corrected item-total correlation untuk masing – masing butir pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas

Gaya Kepemimpinan Manager Dan Loyalitas Karyawan

Butir	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
	Variabel Independen (Gaya Kepemimpinan) (X)			
1	Pemimpin anda memberikan saran atau kritik pada hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan?	0,101	0,2241	Tidak Valid
2	Pemimpin anda sering memberikan pengarahan atau bimbingan dalam bekerja?	-0,017	0,2241	Tidak Valid
3	Pemimpin memberikan dorongan kepada karyawan untuk menyampaikan ide-ide atau pendapat yang perkaitan dengan perusahaan ini?	0,155	0,2241	Tidak Valid
4	Pemimpin anda menghargai dan memuji para karyawan yang loyalitas nya bagus?	0,161	0,2241	Tidak Valid
5	Pemimpin anda sering mengajak karyawan dalam merumuskan pemecahan masalah?	0,243	0,2241	Valid
6	Karyawan diikut sertakan dalam memecahkan masalah yang terjadi pada perusahaan namun keputusan tetap diambil oleh atasan?	0,334	0,2241	Valid
7	Pemimpin anda membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya?	0,323	0,2241	Valid

8	Dalam memberikan imbalan ataugaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan?	0,117	0,2241	Tidak Valid
9	Pemimpin anda mempengaruhi cara pandang anda untuk menyelesaikan pekerjaan?	0,328	0,2241	Valid
10	Pemimpin ikut serta dalam membantu menyelesaikan kendala / masalah pekerjaan karyawan?	0,138	0,2241	Tidak Valid
11	Pemimpin anda memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam mengambil keputusan?	0,264	0,2241	Valid
	Variabel Dependen (Loyalitas) (Y)			
12	Saya mengusahakan kualitas kerja saya lebih baik dari pada karyawan lainnya	0,589	0,2241	Valid
13	Saya berusaha memaksimalkan kemampuan saya, bila perlu melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan	0,460	0,2241	Valid
14	Dalam bekerja saya bersedia lembur atau menggunakan hari libur untuk memenuhi target pekerjaan	0,271	0,2241	Valid
15	Saya bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan ini	0,350	0,2241	Valid
16	Saya lebih mementingkan pekerjaan di bandingkan hal-hal lain	0,227	0,2241	Valid
17	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	0,108	0,2241	Tidak Valid
18	Atasan saya memberikan pekerjaan di luar kemampuan saya, tapi saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tersebut sampai tuntas	0,199	0,2241	Tidak Valid
19	Saya sering melakukan pekerjaan	0,038	0,2241	Tidak Valid

	tergesa-gesa karena takut tidak mencapai target yang ditentukan			
20	Saya mencoba mencari solusi dari kendala pekerjaan yang saya hadapi	0,138	0,2241	Tidak Valid
21	Saya berusaha meminta bantuan kepada pimpinan untuk membantu saya dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,491	0,2241	Valid
22	Saya datang tepat waktu dalam bekerja	0,392	0,2241	Valid
23	Saya disiplin dalam waktu istirahat yang di berikan perusahaan	0,395	0,2241	Valid
24	Saya selalu menaati aturan yang ada dalam perusahaan ini	0,304	0,2241	Valid
25	Saya berusaha menambah ilmu baik dari dalam perusahaan maupun di luar perusahaan	0,444	0,2241	Valid
26	Saya berkeinginan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi untuk menunjang pekerjaan saya	0,290	0,2241	Valid

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 26 butir item pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan 6 diantaranya tidak valid, yaitu item pernyataan nomor 1, 2, 3, 4, 8 dan 10 dan untuk itu keenam item tersebut dihapus / dikeluarkan atau tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya, Setelah dilakukan pengujian ulang 5 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung dilihat dari *corrected item total correlation* lebih besar dibanding r tabel 0,2241. Dimana item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Sedangkan untuk loyalitas karyawan yang terdiri dari 15 butir pernyataan juga dinyatakan 4 diantaranya tidak valid karena nilai r hitung dilihat dari *correcteditem total correlation* lebih kecil dibanding r tabel 0,2241, yaitu untuk item pernyataan no 17,18,19,20. Untuk itu 4 item pernyataan tersebut dihapus / dikeluarkan atau tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya. Dan pengujian diulangi lagi untuk 11 item pernyataan loyalitas lainnya dan dinyatakan valid, hasilnya dapat dilihat pada tabel diatas.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian. Secara umum keandalan dalam kisaran > 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1.00 dianggap sangat baik.Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variable dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS 18.0. for windows 7 dengan rumus *Cronbach's Alpha.*

Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (r Alpha) terhadap ketiga instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	11	0.459	Tidak baik
2.	Loyalitas (Y1)	15	0,711	Baik

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai alpha cronbach untuk Gaya Kepemimpinan adalah 0.459, Loyalitas 0,711, Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pertanyaan adalah sangat baik, untuk gaya kepemimpinan tidak baik sedangkan untuk loyalitas berada pada kategori baik.[51]

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Dari pernyataan pada kuesioner yang telah diajukan kepada responden diperoleh berbagai macam tanggapan terhadap variabel Gaya kepemimpinan dan Loyalitas. Berbagai tanggapan dari responden tersebut dapat disajikan sebagai berikut :

[51]Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*,Jakarta : (PT. Raja Grafindo Persada 2014), hal 270

1. **Jawaban responden terhadap pernyataan pada variabel independen Gaya Kepemimpinan (X)**

Tabel 4.10
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 5

Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Pemimpin anda sering mengajak karyawan dalam merumuskan pemecahan masalah?	3	10	24	16	2	55

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa pernyataan pada butir 5 yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 3 orang atau sebesar 5,45%, responden dengan jawaban setuju (S) sebanyak 10 orang atau sebesar 18,18%, responden dengan jawaban kurang setuju (KS) sebanyak 24 orang atau sebesar 43,63%, sedangkan yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 16 orang atau sebesar 29,09%, dan dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2 orang atau sebesar 3,63%. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden dengan pernyataan butir 5 mendominasi kurang setuju (KS) yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 43,63% dari seluruh jumlah responden.

Tabel 4.11
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 6

Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Karyawan diikut sertakan dalam memecahkan masalah yang terjadi pada perusahaan namun keputusan tetap diambil oleh atasan?	3	22	15	15	0	55

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa pernyataan pada butir 6 yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 3 orang atau sebesar 5,45%, responden dengan jawaban setuju (S) sebanyak 22 orang atau sebesar 40%, responden dengan jawaban kurang setuju (KS) sebanyak 24 orang atau sebesar 27,27%, dan yang menjawab tidak setuju (TS) sama dengan jawaban kurang setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 27,27%, sedangkan dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden dengan pernyataan butir 6 mendominasi setuju (S) yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 40% dari seluruh jumlah responden.

Tabel 4.12
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 7

Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Pemimpin anda membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya?	8	7	19	16	5	55

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa pernyataan pada butir 7 yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 8 orang atau sebesar 14,54%, responden dengan jawaban setuju (S) sebanyak 7 orang atau sebesar 12,72%, responden dengan jawaban kurang setuju (KS) sebanyak 19 orang atau sebesar 34,54%, dan yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 16 orang atau sebesar 29,09%, sedangkan dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 5 orang atau sebesar 9,09%. Hal ini menunjukkan

bahwa jawaban responden dengan pernyataan butir 7 mendominasi kurang setuju (KS) yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 34,54% dari seluruh jumlah responden.

Tabel 4.13
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 9

Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Pemimpin anda mempengaruhi cara pandang anda untuk menyelesaikan pekerjaan?	8	15	10	18	4	55

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa pernyataan pada butir 9 yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 8 orang atau sebesar 14,54%, responden dengan jawaban setuju (S) sebanyak 27 orang atau sebesar 27,27%, responden dengan jawaban kurang setuju (KS) sebanyak 10 orang atau sebesar 18,18%, dan yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 18 orang atau sebesar 32,72%, sedangkan dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 4 orang atau sebesar 7,27%. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden dengan pernyataan butir 9 mendominasi tidak setuju (TS) yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 32,72% dari seluruh jumlah responden.

Tabel 4.14
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 11

Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Pemimpin anda memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam mengambil keputusan?	2	8	16	20	9	55

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa pernyataan pada butir 11 yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 2 orang atau sebesar 3,63%, responden dengan jawaban setuju (S) sebanyak 8 orang atau sebesar 14,54%, responden dengan jawaban kurang setuju (KS) sebanyak 16 orang atau sebesar 29,09%, dan yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 20 orang atau sebesar 36,36%, sedangkan dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 9 orang atau sebesar 16,36%. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden dengan pernyataan butir 11 mendominasi tidak setuju (TS) yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 36,36% dari seluruh jumlah responden.

2. Jawaban responden terhadap pernyataan pada variabel dependen Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 4.15
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 12

Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Saya mengusahakan kualitas kerja saya lebih baik dari pada karyawan lainnya	8	12	17	10	8	55

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa pernyataan pada butir 12 yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 8 orang atau sebesar 14,54%, responden dengan jawaban setuju (S) sebanyak 12 orang atau sebesar 21,81%, responden dengan jawaban kurang setuju (KS) sebanyak 17 orang atau sebesar 30,90%, dan yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 10 orang atau sebesar 18,18%, sedangkan dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 8 orang atau sebesar 14,54%. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden dengan pernyataan butir 12 mendominasi kurang setuju (KS) yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 30,90% dari seluruh jumlah responden.

Tabel 4.16
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan 13

Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Saya berusaha memaksimalkan kemampuan saya, bila perlu melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan	7	9	13	18	8	55

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.16 dapat diketahui bahwa pernyataan pada butir 13 yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 7 orang atau sebesar 12,72%, responden dengan jawaban setuju (S) sebanyak 9 orang atau sebesar 16,36%, responden dengan jawaban kurang setuju (KS) sebanyak 13 orang atau sebesar 23,63%, dan yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 18 orang atau sebesar 32,72%, sedangkan dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 8 orang

atau sebesar 14,54%. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden dengan pernyataan butir 13 mendominasi tidak setuju (TS) yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 32,72% dari seluruh jumlah responden.

Tabel 4.17
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 14

Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Dalam bekerja saya bersedia lembur atau menggunakan hari libur untuk memenuhi target pekerjaan	0	4	17	24	10	55

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa pernyataan pada butir 14 yang memilih jawaban sangat setuju (SS) tidak ada, responden dengan jawaban setuju (S) sebanyak 4 orang atau sebesar 7,27%, responden dengan jawaban kurang setuju (KS) sebanyak 17 orang atau sebesar 30,90%, dan yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 24 orang atau sebesar 43,63%, sedangkan dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 10 orang atau sebesar 18,18%. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden dengan pernyataan butir 14 mendominasi tidak setuju (TS) yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 43,63% dari seluruh jumlah responden.

Tabel 4.18
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 15

Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Saya bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan ini	2	10	15	10	18	55

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.18 dapat diketahui bahwa pernyataan pada butir 15 yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 2 orang atau sebesar 3,63%, responden dengan jawaban setuju (S) sebanyak 10 orang atau sebesar 18,18%, responden dengan jawaban kurang setuju (KS) sebanyak 15 orang atau sebesar 27,27%, dan yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 10 orang atau sebesar 18,18%, sedangkan dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 18 orang atau sebesar 32,72%. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden dengan pernyataan butir 15 mendominasi sangat tidak setuju (STS) yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 32,72% dari seluruh jumlah responden.

Tabel 4.19
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan 16

Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Saya lebih mementingkan pekerjaan di bandingkan hal-hal lain	0	13	12	18	12	55

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.19 dapat diketahui bahwa pernyataan pada butir 16 yang memilih jawaban sangat setuju (SS) tidak ada, responden dengan jawaban setuju (S) sebanyak 13 orang atau sebesar 23,63%, responden dengan jawaban kurang setuju (KS) sebanyak 12 orang atau sebesar 21,81%, dan yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 18 orang atau sebesar 32,72%, sedangkan dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 12 orang atau sebesar 21,81%. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden dengan pernyataan butir 16 mendominasi tidak setuju (TS) yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 32,72% dari seluruh jumlah responden.

Tabel 4.20
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 21

Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Saya berusaha meminta bantuan kepada pimpinan untuk membantu saya dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	8	28	10	6	3	55

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.20 dapat diketahui bahwa pernyataan pada butir 21 yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 8 orang atau sebesar 14,54%, responden dengan jawaban setuju (S) sebanyak 28 orang atau sebesar 50,90%, responden dengan jawaban kurang setuju (KS) sebanyak 10 orang atau sebesar 18,18%, dan yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 6 orang atau sebesar 10,90%, sedangkan dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 3 orang

atau sebesar 5,45%. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden dengan pernyataan butir 21 mendominasi setuju (S) yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 50,90% dari seluruh jumlah responden.

Tabel 4.21
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 22

Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Saya datang tepat waktu dalam bekerja	12	26	10	5	2	55

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.21 dapat diketahui bahwa pernyataan pada butir 22 yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 12 orang atau sebesar 21,81%, responden dengan jawaban setuju (S) sebanyak 26 orang atau sebesar 47,27%, responden dengan jawaban kurang setuju (KS) sebanyak 10 orang atau sebesar 18,18%, dan yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 5 orang atau sebesar 9,09%, sedangkan dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2 orang atau sebesar 3,63%. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden dengan pernyataan butir 22 mendominasi setuju (S) yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 47,27% dari seluruh jumlah responden.

Tabel 4.22
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 23

Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Saya disiplin dalam waktu istirahat yang di berikan perusahaan	10	30	9	6	0	55

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.22 dapat diketahui bahwa pernyataan pada butir 23 yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 10 orang atau sebesar 18,18%, responden dengan jawaban setuju (S) sebanyak 30 orang atau sebesar 54,54%, responden dengan jawaban kurang setuju (KS) sebanyak 9 orang atau sebesar 16,36%, dan yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 6 orang atau sebesar 10,90%, sedangkan dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden dengan pernyataan butir 23 mendominasi setuju (S) yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 54,54% dari seluruh jumlah responden.

Tabel 4.23
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 24

Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Saya selalu menaati aturan yang ada dalam perusahaan ini	12	15	20	6	2	55

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.23 dapat diketahui bahwa pernyataan pada butir 24 yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 12 orang atau sebesar 21,81%, responden dengan jawaban setuju (S) sebanyak 15 orang atau sebesar 27,27%, responden dengan jawaban kurang setuju (KS) sebanyak 20 orang atau sebesar 36,36%, dan yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 6 orang atau sebesar 10,90%, sedangkan dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2 orang atau sebesar 3,63%. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden dengan pernyataan butir 24 mendominasikurang setuju (KS) yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 36,36% dari seluruh jumlah responden.

Tabel 4.24
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 25

Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Saya berusaha menambah ilmu baik dari dalam perusahaan maupun di luar perusahaan	0	12	28	15	10	55

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.24 dapat diketahui bahwa pernyataan pada butir 25 yang memilih jawaban sangat setuju (SS) tidak ada, responden dengan jawaban setuju (S) sebanyak 12 orang atau sebesar 21,81%, responden dengan jawaban kurang setuju (KS) sebanyak 28 orang atau sebesar 50,90%, dan yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 15 orang atau sebesar 27,27%, sedangkan dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 10 orang atau sebesar 18,18%. Hal ini

menunjukkan bahwa jawaban responden dengan pernyataan butir 25 mendominasikurang setuju (KS) yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 50,90% lebih dari setengan jumlah responden.

Tabel 4.25
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 26

Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Saya berkeinginan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi untuk menunjang pekerjaan saya	0	15	15	25	0	55

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.25 dapat diketahui bahwa pernyataan pada butir 26 yang memilih jawaban sangat setuju (SS) tidak ada, responden dengan jawaban setuju (S) sebanyak 15 orang atau sebesar 27,27%, responden dengan jawaban kurang setuju (KS) sebanyak 15 orang atau sebesar 27,27%, dan yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 25 orang atau sebesar 45,45%, sedangkan dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden dengan pernyataan butir 26 mendominasitidaksetuju (TS) yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 45,45% dari seluruh jumlah responden.

E. Regresi Linear Sederhana

1. Pembahasan Hasil Analisa Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan, maka digunakan analisa regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil

pengolahan data dengan bantuan program SPSS 18.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.26

Rangkuman Hasil Empiris Penelitian

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,774	3,753		5,801	,000
	LOYALITAS	,275	,082	,417	3,340	,002

a. Dependent Variable: GAYA

Sumber : data primer yang diolah

Dari data diatas dapat dibuat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

Y = 21,774 + 0,633x

Dimana :

Y = loyalitas karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

x= pengaruh gaya kepemimpinan

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

a. Konstanta sebesar 21,774 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (x), dan loyalitas krayawan (y) maka loyalitas karyawan Pada PT. Amal Tani Langkat adalah sebesar -21774.

b. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (x) sebesar 0.633 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point gaya kepemimpinan akan meningkatkan loyalitas karyawan Pada PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab. Langkat sebesar 0.633 tetap.

Dimana pada penelitian ini ternyata variabel gaya kepemimpinan (X) yang merupakan variabel yang paling dominan / besar pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan Pada PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab. Langkat, dimana untuk menentukan mana yang paling dominan diurutkan sampai yang terkecil dilihat dari nilai koefisien regresi yang dimiliki masing-masing variabel.

Jadi Koefisien regresi yang bertanda positif (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan apabila koefisien regresi bertanda negatif (–) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variable independen (X) dengan variabel dependent (Y).

2. **Koefisien Korelasi (r)**

   Untuk mengetahui hasil dari korelasi dapat dilihat pada tabel dibawah. Adapun hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS 18.0.

Tabel 4.27

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,417[a]	,174	,158	6,00941

a. Predictors: (Constant), GAYA

Pada tabel dari nilai r 0,417 dapat dilihat bahwa terjadi hubungan kuat (positif) antara Gaya kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan .

3. Uji asumsi klasik

a. Uji multikolineariatas

Uji mulitikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel 4.28

Uji multikolinearitas antara variabel gaya kepemimpinan (X) dengan variabel Loyalitas karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,782	1,279
	X2	,711	1,406
	X3	,580	1,723
	X4	,731	1,368
	X5	,735	1,360
	X6	,579	1,728
	X7	,703	1,422
	X8	,649	1,541
	X9	,563	1,776
	X10	,730	1,369
	X11	,641	1,561

a. Dependent Variable: Y1 (Loyalitas)

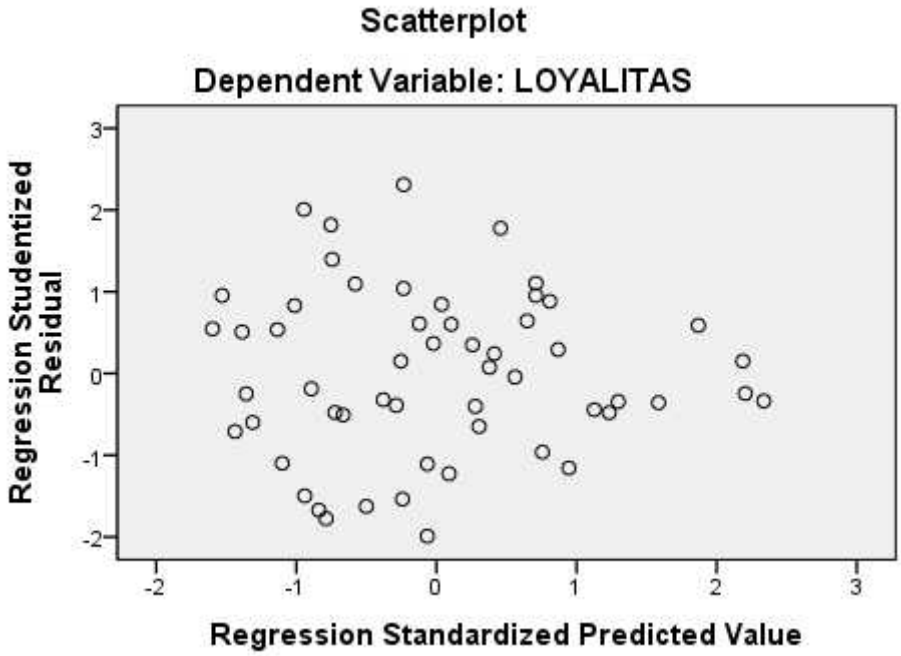
Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai variance inflation factor(VIF) kedua variabel, yaitu lebih kecil dari 10, sehingga bisa diduga bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independent dalam model regresi.

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians. Adapun hasil uji stastistik heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1

Uji heteroskedastisitas antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan variabel loyalitas karyawan(Y 1)



Berdasarkan grafik scatterplot menunjukan bahwa terdapat pola jelas serta titik yang menyebar dan membentuk pola dan dapat tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

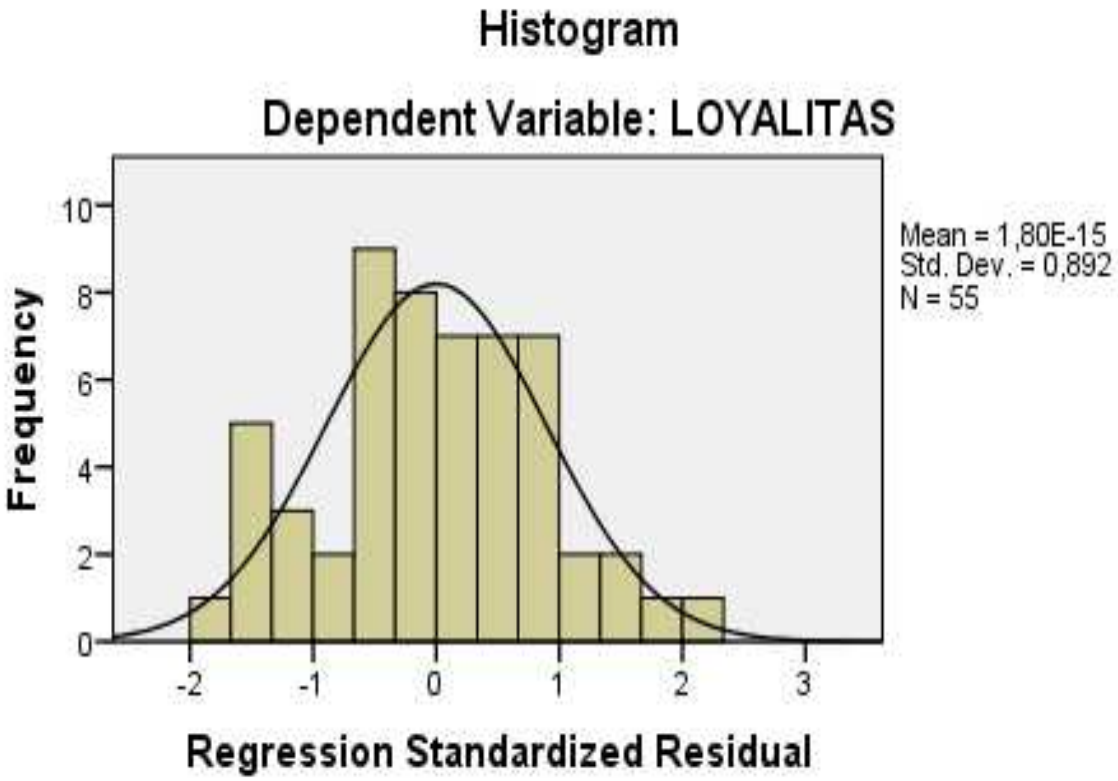
c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terkait dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan grafik normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik

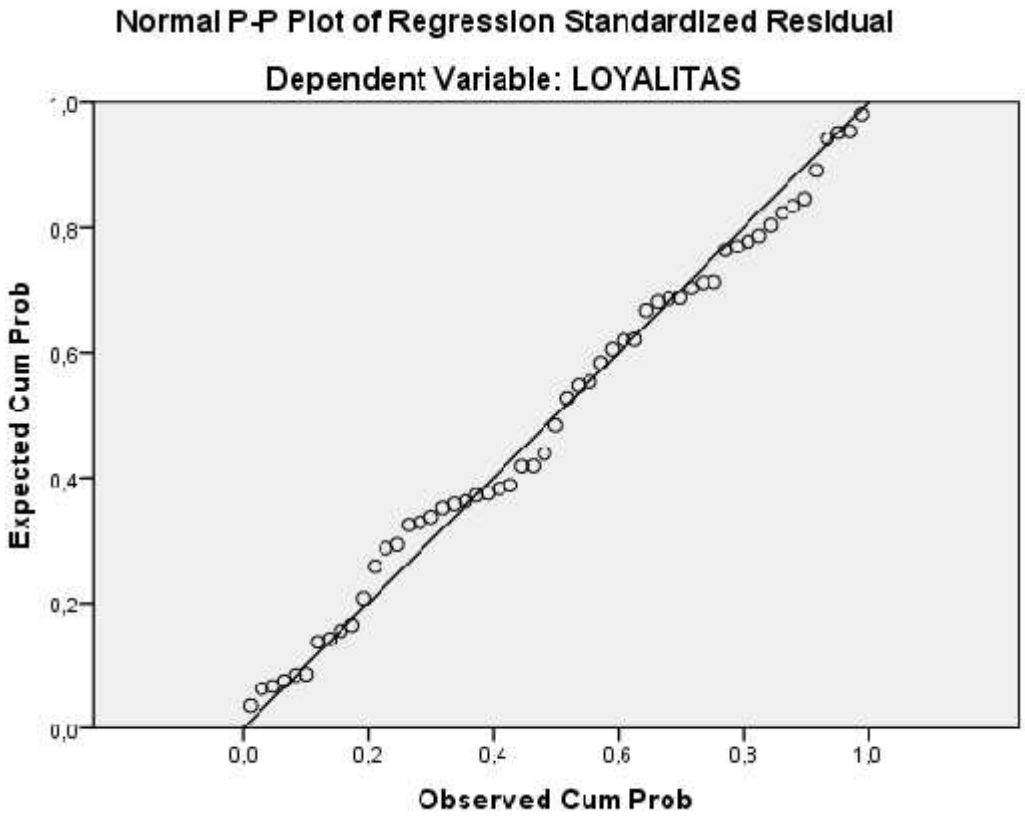
tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka data normal. Jika pada tabel tes of normality dengan menggunakan Kolmogorov- Smirnov nilai sig >0.05, maka data berdistribusi normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar4.2

Grafik histogram uji normalitas
Antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) dengan Variabel (Y)



Gambar4.3
Normal probablity plot
Antara variabel gaya kepemimpinan (X) dengan variabel (Y)



Tabel 4.29

Nilai Uji Normalitas Kolmogrov-smirnov untuk Gaya Kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan

Uji Normalitas Kolmogrov-smirnov	**Unstandarize Residual**
Nilai Uji Normalitas Kolmogrov-smirnov	0.468
Sig	0,981

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Begitu pula, pada grafik

normal P-P Plot residual penyebaran data belum terlalu garis normal (garis lurus). Untuk lebih memastikan residual data telah mengikuti asumsi normalitas, maka residual data di uji kembali dengan menggunakan uji *Kolmorov Smirnov*. Pada tabel dan tabel , uji *Komorov Smirnav* menunjukkan bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai *Kolmogoro-Smirnov* signifikan pada 0,468>0,05 dan 0,981>0,05. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial Dengan T- Test

Uji statistik T pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian iniuntuk melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Pada PT. Amal Tani Langkat secara parsial / individual.

Tabel 4.30
Hasil Pegujian Hipotesis Untuk
Uji Parsial Dengan T- Test

Variabel Bebas	T-Hitung	Probabilitas	Keterangan
GAYA KEPEMIMPINAN	3,340	0,002	**Signifikan**
LOYALITAS KARYAWAN	3,340	0,002	**Signifikan**
T tabel=3.254			

Sumber : data primer yang diolah

Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel X1 Gaya kepemimpinan sebesar 3.340 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 98.8%

(signifikansi 2% atau 0,02) dan derajat bebas (df) = N-k-1 = 55-2-1 = 52dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 3.254dengan demikian T hitung = 3.340> T tabel = 3.254 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Pada PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab. Langkat sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Sedangkan, diperoleh nilai t hitung variabel Y loyalitas sebesar 3.340 sedangkan t tabel adalah sebesar 3.254 dengan demikian T hitung = 3.340> T tabel = 3.254 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpnan Pada PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab. Langkat sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

b. Uji Simultan Dengan F-Test (Anova[b])

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak /bersama-sama variable independent mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variable independent kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependent kinerja karyawan Pada PT. Amal Tani Langkat secara

simultan/bersama. Dimana setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS 18.0 maka didapat output sebagai berikut:

Tabel 4.31

Hasil Pegujian Hipotesis Untuk

Uji Simultan Dengan F- Test

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174,593	1	174,593	11,154	,002[a]
	Residual	829,589	53	15,653		
	Total	1004,182	54			

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS

b. Dependent Variable: GAYA

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F sebesar 11,154 dengan tingkat signifikannya 0,002 < 0,05. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah di lakukan di PT.Amal Tani Tanjung Putri Kab. Langkat dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab. Langkat dibuktikan dengan hasil regresi linear sederhana yaitu Y = 21,774 + 0,633x dimana angka ini menunujukkan nilai yang positif , yang menandakan adanya hubungan yang searah dan tingakat signifikannya sebesar (0,002) < 0,005, hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (gaya kepemimpinan) (x) terhpadap variabel terikat (Loyalitas Karyawan) (y),

Sedangkan nilai T hitung lebih > T tabel yaitu 3.340 > 3.254 sehingga hipotesis nol (H_0)ditolak dan H_a diterima. Dalam Persfektif Ekonomi Islam pengaruh gaya kepemimpinan manajer di PT.Amal Tani Tanjung Putri tidak sesuai dengan syariat islam karena kepemimpinan manajer yang otoriter dan semena-mena dengan bawahan bukan lah yang termasuk konsep gaya kepemimpinan yang islami.

B. Saran – saran

Adapun saran-saran dari penulis kepada PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab. Langkat adalah sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab. Langkat diharapkan untuk dapat mempertahankan loyalitas karyawannya agar perusahaan kedepannya bisa berkembang lebih baik lagi.
2. Kepada Manajer PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab. Langkat agar dapat memberikan perhatian penuh kepada karyawan dalam bekerja dan selalu bersosialisasi ke arah yang lebih baik lagi.
3. Kepada karyawan PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab. Langkat agar mempergunakan waktu yang di berikan oleh perusahaan di gunakan sebaik-baiknya, mempertahankan dan meningkatkan loyalitas yang diberikan kepada perusahaan agar bersama-sama memajukan perusahaan PT. Amal Tani Tanjung Putri Kab. Langkat.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Undang,dkk .2000,*Etika Manajemen Islam*.Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Algifari.2011. *Statistik Induduktif Uuntuk Ekonomi dan Bisnis,* Yogyakarta : UPP AMP YKPN edisi ke II.

Blanchard, Harsey.2007, *Manajemen perilaku organisasi,pendayagunaan sumber daya manusia,* Jakarta : PT.Penerbit Erlangga.

Efendi, Usman.2014, *Asas Manajemen,* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Eka Putri, Hesi. 2011, *Materi Praktikum statistika dalam pengolahan data penelitian,* penerbit Stain bukittinggi.

Faisal, Sanafiah. 2004, *Metode Penelitian Pendidikan*, Surabaya : usaha Nasional.

Hasibuan,Melayu. 2013,Manajemen Dasar,Pengertian dan masalah, Jakarta : PT.Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal. 2013Pemimpinan dan Kepemimpinan dalam Organisasi, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Usman, Husaini. 2010, *Manajemen Teori, Praktek,dan Riset Pendidikan,* Jakarta : Bumi Aksara.

Yadi,Purwanto. 2001, *ManajemenOrganisasi*, Jakarta : PT.Cendekia Informatika.

Widjono.2007, Bahasa Indonesia,Jakarta : PT Grasindo.

Widjaya, Amin dkk.1993,*Manajemen Suatu Pengantar,*Jakarta : PT.Rineka Cipta.

Siswanto. 2011,*pengantar Manajemen*,Jakarta : PT Bumi Aksara.

Saefullah, Aep.2010, *Kiat Menjadi Pemimpin Yang Sukses*, Bandung : Pustaka Reka Cipta.

Sujak, Abi.2007, *Kepemimpinan Manajer: eksistensinya dalam perilaku organisasi*, Jakarta : Rajawali.

Wirawan.2013, *Kepemimpinan*, Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.

Siagian, Sondang.1987, *Peran Staf Dalam Manajemen*, Jakarta : PT Gita Karya.Irham Fahmi.2014, *Manajemen(Teori,Kasus,dan Solusi)*, Bandung : CV Alfabeta.

Handoko, Hani.2008, *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Yogyakarta : liberty.

Mangkuat Madjo, soegyto.1999, *Pengantar Statistik*, Jakarta : Rineka Cipta.

Pabundu Tika, Moh, *Metodologi Riset Bisnis.*

Rochaety, Ety.2007, *Metodologi Penelitian Bisnis:Dengan Aplikasi SPSS*, Jakarta : Mitra Wacana Media.

Subagyo, Joko. 1997,*Metodologi penelitian dan TeoriPraktek*, Jakarta : Rineka Cipta.

Supranto. 1993, *Metode Ramalan Kuantitatif*, Jakarta : Rineka Cipta.

Sugiyono. 2007,*Statistika untuk penelitian*, Bandung Alfabeta.

Suharsini, Arikonto. 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta,Rineka Cipta.

Sani Supriyanto, Achmad. 2000, *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia,* Malang : UIN-Maliki Press.

Sunyoto, Danang.2013, *Teori Kuisioner dan Analisis Data,* Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sunarto, dkk.2007, *Pengantar Statistic Untuk Penelitian Pendidikan Sosial Ekonomi Komunikasi dan Bisnis,* Bandung : Alfabeta.

Media Belajar dalam http://internetsebagaisumberbelajar.blogspot.com/2010/07/pengertian pengaruh.html(12Mei 2010) di akses oleh : Shella ,20 November 2016

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6
Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet0] C:\Users\centrino\Documents\SPSS YANG BARU.sav

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	78,6
	Excluded[a]	15	21,4
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,731	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	75,8364	83,139	,101	,732
X2	76,2727	84,832	-,017	,737
X3	76,4182	81,174	,155	,731
X4	76,1818	81,966	,161	,729
X5	76,4182	80,063	,243	,724
X6	76,2364	78,369	,334	,718
X7	76,3273	77,113	,323	,718
X8	76,1455	81,719	,117	,734
X9	76,3273	77,261	,328	,718
X10	76,8909	79,914	,138	,736
X11	75,9636	80,147	,264	,723
Y1	76,1818	74,707	,589	,701

Y2	76,2727	76,091	,460	,709
Y3	76,1455	78,867	,271	,722
Y4	76,5818	76,729	,350	,716
Y5	76,7818	80,729	,227	,725
Y6	76,4000	82,281	,108	,733
Y7	76,2909	80,655	,199	,727
Y8	76,6545	83,341	,038	,738
Y9	76,4182	81,248	,138	,732
Y10	75,9455	74,015	,491	,705
Y11	75,4000	75,911	,392	,713
Y12	75,1091	78,210	,395	,715
Y13	76,3818	79,796	,304	,721
Y14	77,1273	78,150	,444	,713
Y15	77,8364	80,176	,290	,722

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,417[a]	,174	,158	6,00941

a. Predictors: (Constant), GAYA

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	402,812	1	402,812	11,154	,002[a]
	Residual	1913,988	53	36,113		
	Total	2316,800	54			

a. Predictors: (Constant), GAYA

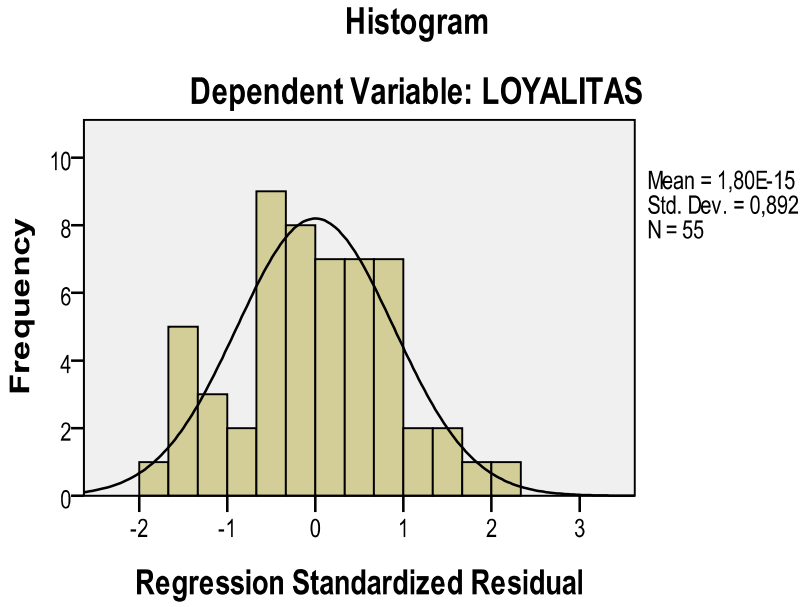
b. Dependent Variable: LOYALITAS

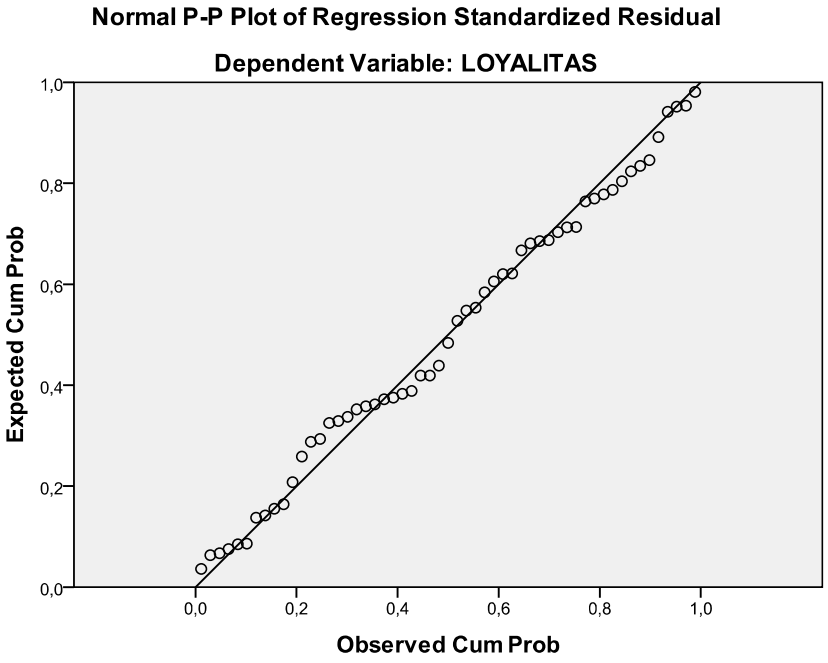
Coefficients[a]

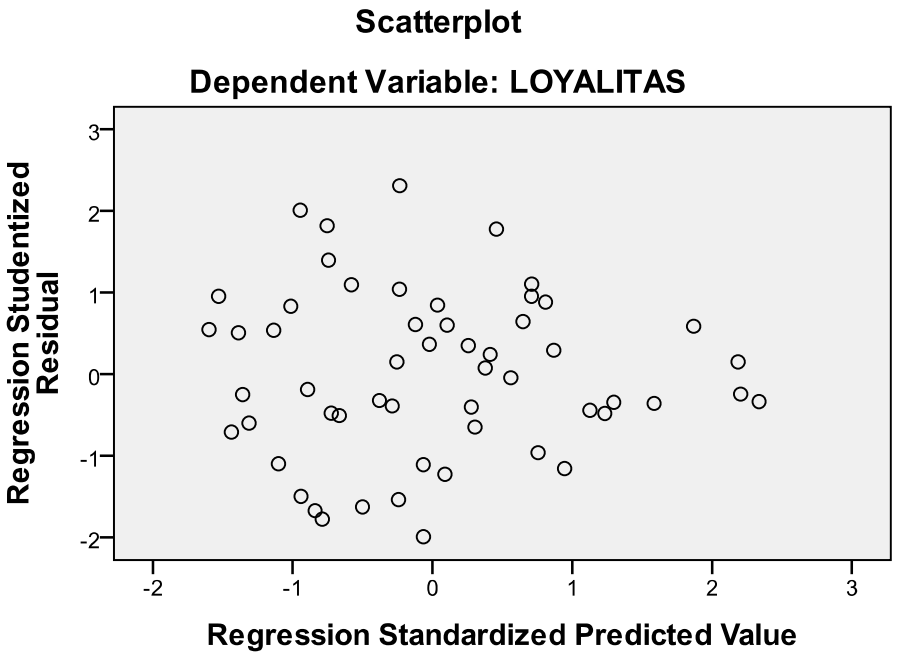
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,551	6,533		3,605	,001
	GAYA	,633	,190	,417	3,340	,002

a. Dependent Variable: LOYALITAS






Scatterplot
Dependent Variable: LOYALITAS
Regression Studentized Residual
Regression Standardized Predicted Value
3
2
1
0
-1
-2
-2
-1
0
1
2
3

KUISIONER PENELITIAN

“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Di Tinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam(Studi Kasus Pada PT.Amal Tani Tanjung Putri Kab.Langkat) ”

Responden yang terhormat, saya sangat mengharapkan kerja samanya untuk mengisi kuisioner ini dengan benar. Kuisioner ini hanya digunakan untuk mengumpulkan data dan menyelesaikan skripsi semata. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

A. KARAKTER RESPONDEN

Berilah tanda silang (√) pada kolom yang telah disediakan

1. Jenis kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
2. Usia : ☐ Di bawah 30 tahun
   : ☐ 31 – 40 tahun
   : ☐ lebih dari 40 tahun
3. Lama bekerja : ☐ Di bawah 5 tahun ☐ 5 – 10 tahun
   : ☐ lebih dari 10 tahun
4. Pendidikan terakhir : ☐ SLTA sederajat ☐ D I - DIII
   : ☐ Sarjana (S1) ☐ Pascasarjana (S2/S3)
5. Status Perkawinan : Kawin Janda
   : ☐ Belum Kawin ☐ Duda
6. Jabatan : ☐ Kepala Bagian/Devisi ☐ Teknisi
   ☐ Staf/ Karyawan ☐ Lainnya

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada tempat yang telah tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu. Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut :

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Kurang Setuju (SKS) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Variabel	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	KS	TS	STS
1.Gaya Kepemimpinan Manajer(X)	a. Komunikasi	Pemimpin anda memberikan saran atau kritik pada hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan?					
		Pemimpin anda sering memberikan pengarahan atau bimbingan dalam bekerja?					
	b. Pendorong	Pemimpin memberikan dorongan kepada karyawan untuk menyampaikan ide-ide atau pendapat yang perkaitan dengan perusahaan ini?					
		Pemimpin anda menghargai dan memuji para karyawan yang loyalitas nya bagus?					
	c.Pemecahan Masalah	Pemimpin anda sering mengajak karyawan dalam merumuskan pemecahan masalah?					
		Karyawan diikut sertakan dalam memecahkan masalah yang terjadi pada perusahaan namun keputusan tetap diambil oleh atasan?					
	d Adil	Pemimpin anda membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya?					
		Dalam memberikan imbalan atau gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan?					
	e Partisipasi	Pemimpin anda mempengaruhi cara pandang anda untuk menyelesaikan pekerjaan?					
		Pemimpin ikut serta dalam membantu menyelesaikan kendala / masalah pekerjaan karyawan?					

	f.Delegasi Wewenang	Pemimpin anda memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam mengambil keputusan?					
2.Loyalitas Karyawan (Y)	a.Kualitas Pekerjaan	Saya mengusahakan kualitas kerja saya lebih baik dari pada karyawan lainnya					
		Saya berusaha memaksimalkan kemampuan saya, bila perlu melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
	b Sikap	Dalam bekerja saya bersedia lembur atau menggunakan hari libur untuk memenuhi target pekerjaan					
		Saya bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan ini					
		Saya lebih mementingkan pekerjaan di bandingkan hal-hal lain					
	c.Tanggung Jawab	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja					
		Atasan saya memberikan pekerjaan di luar kemampuan saya, tapi saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tersebut sampai tuntas					
		Saya sering melakukan pekerjaan tergesa-gesa karena takut tidak mencapai target yang ditentukan					
	d Inisiatif	Saya mencoba mencari solusi dari kendala pekerjaan yang saya hadapi					
		Saya berusaha meminta bantuan kepada pimpinan untuk membantu saya dalam menyelesaikan masalah pekerjaan					
	e Disiplin	Saya datang tepat waktu dalam bekerja					
		Saya disiplin dalam waktu istirahat yang di berikan perusahaan					

		Saya selalu menaati aturan yang ada dalam perusahaan ini					
	f Pengetahuan Atas Tugas	Saya berusaha menambah ilmu baik dari dalam perusahaan maupun di luar perusahaan					
		Saya berkeinginan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi untuk menunjang pekerjaan saya					



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap : Shella Hari Utami

Nama panggilan : Shella

Jenis kelamin : Perempuan

Anak : Pertama dari 4 bersaudara

Tempat/ tanggal lahir : Pasaman, 9 April 1995

Alamat : Dusun 4, Desa Amal Tani, Tanjung Putri, Kec. Sirapat, Kab. Langkat, Sumatera Utara

Orang tua (Ayah):

Nama : Fredy Yansah Putra

Pekerjaan : Karyawan

Alamat : Dusun 4, Desa Amal Tani, Tanjung Putri, Kec. Sirapat, Kab. Langkat, Sumatera Utara

Orang tua (Ibu):

Nama : Endang Palupi

Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

Alamat : Dusun 4, Desa Amal Tani, Tanjung Putri, Kec. Sirapat, Kab. Langkat, Sumatera Utara

Riwayat Pendidikan Formal

1. TK Melati Plasma (Tahun 2000-2001)
2. SD Negeri 053955 Paya Salid (Tahun 2001-2007)
3. SMP Swasta Esa Prakarsa (Tahun 2007-2009)
4. SMK Swasta Esa Prakarsa (Tahun 2010-2013)
5. IAIN Bukittinggi (Tahun 2013-2017)