

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN (STUDI KASUS HOTEL OLGARIA  
PEKANBARU)**

By :

Marfuah1 & Ruzikna2

[Marfuahfuah42@yahoo.com](mailto:Marfuahfuah42@yahoo.com)

1 Mahasiswa Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu politik Universitas Riau

2 Dosen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau  
Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru, 28293

**Abstrak**

Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan (Studi Kasus Hotel Olgaria Pekanbaru). Populasi penelitian ini semua karyawan di Hotel Olgaria Pekanbaru yang berjumlah 35 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Teknik pengambilan sample dengan menggunakan metode sensus dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana dan uji-t untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai r (koefisien Korelasi) sebesar 0.543% artinya 54,3 % variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Olgaria Pekanbaru. Hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa t-hitung yang lebih besar dari t-tabel yang berarti  $H_0$  diterima.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan demokratis dan loyalitas karyawan

# Effect of Democratic Leadership Style Influence Employee Loyalty

(Case Studies Olgaria Hotel Pekanbaru)

By :

Marfuah1 & Ruzikna2

[Marfuahfuah42@yahoo.com](mailto:Marfuahfuah42@yahoo.com)

1 student of Business Administration Faculty of Political Science, University of Riau

2 Lecturer of Business Administration Faculty of Social and Political Sciences,  
University of Riau Campus Bina Widya Km. New Simpang 12.5 Panam, Pekanbaru,  
28293

## Abstract

This study was to determine the effect of democratic leadership style to the loyalty of employees (Case Study Olgaria Hotel Pekanbaru). The study population of all employees in the hotel Olgaria Pekanbaru totaling 35 people. Analysis of the data in this study using SPSS. Sampling techniques using the census method and data analysis techniques used in this study include validity, reliability, simple linear regression and t-test to test and prove the research hypothesis.

The analysis showed that the influence of the democratic leadership style to the loyalty of employees . Based on the results obtained by the value of r (correlation coefficient) amounted to 54.3% 0543% means that the democratic leadership style variable significant effect on employee loyalty Olgaria Hotel Pekanbaru. Results of hypothesis testing found that t-count larger than t-table which means  $H_a$  accepted.

Keywords: democratic leadership style and employee loyalty

## PENDAHULUAN

Persaingan didunia bisnis saat ini sangat ketat. Dengan segala keterbatasan yang dimiliki. Perusahaan harus bersaing dengan perusahaan lain untuk bisa merebut pangsa pasar yang ada. Hal ini tidak akan terwujud jika perusahaan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan.

Salah satu sumber daya yang harus dimiliki perusahaan untuk dapat memenangkan pangsa pasar adalah sumber daya manusia atau yang sering disebut karyawan. Karyawan merupakan salah satu kekayaan atau asset utama dari perusahaan peranan karyawan sangat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai sasaran, perusahaan akan menempatkan karyawan yang qualified pada setiap jabatan supaya pelaksanaan pekerja lebih berdaya guna dan beserta guna (Hasibuan, 2005).

Tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak dapat beroperasi. Tapi disisi lain tanpa adanya perusahaan maka tidak ada lapangan kerja sehingga tidak ada sumber daya manusia yang terserap oleh perusahaan jadi bisa dikatakan bahwa antara perusahaan dengan karyawannya saling membutuhkan. perusahaan memerlukan karyawan untuk bisa menjalankan perusahaan.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan, karena akan sangat sulit bagi perusahaan untuk berkembang jika tidak memiliki

karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi. Perusahaan harus bisa berusaha menumbuh kembangkan loyalitas karyawannya, supaya perusahaan bisa tetap bertahan disaat sulit sekalipun, tentu lebih sulit menumbuhkan loyalitas karyawan disaat pertumbuhan perusahaan dalam kondisi perusahaan menurun atau tidak dalam keadaan tidak stabil. karyawan akan ragu pada kemampuan perusahaan untuk menggaji para karyawan. Karena tidak yakin perusahaan dapat dijadikan sandaraan hidup. Maka karyawan yang tidak memiliki loyalitas tinggi akan berusaha mencari pekerjaan yang lebih memberikan jaminan hidup, tetapi karyawan yang sudah memiliki loyalitas tinggi akan tetap bekerja secara maksimal.

loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Loyalitas karyawan akan tercipta bila komunikasi dan gaya kepemimpinan dapat diterima oleh karyawan. (Takdir 2009).

Berusaha mengarahkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja, baik saat perusahaan sedang dalam kondisi normal maupun saat perusahaan mengalami kesulitan. Hal ini akan menjadi sumber kekuatan bagi perusahaan disaat-saat sulit. Namun saat perusahaan dalam keadaan yang baik, tentunya perusahaan tidak boleh melupakan karyawannya. Jika perusahaan memiliki banyak karyawan diutamakan pada karyawan yang memegang posisi penting dalam perusahaan, tapi tentu saja bila

perusahaan mampu memperhatikan loyalitas semua karyawannya itu lebih baik.

Bagi karyawan, loyalitas terhadap perusahaan tidak begitu saja mudah diberikan. Jika perusahaan tidak dapat menghargai karyawan sebagaimana mestinya. Diduga karyawan akan berpikir ulang apakah dia akan tetap bekerja diperusahaan itu atau mencari pekerjaan diperusahaan yang lain. Karyawan bekerja dengan mendapat pengawasan dari atasannya.

Gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi modern yang menghendaki adanya demokrasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan dan akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan loyalitas karyawan yang akan membawa dampak kepada kinerja total perusahaan.

Sedangkan loyalitas karyawan bagi suatu perusahaan sangat diperlukan dengan ada loyalitas bisa membuat bawahan merasa nyaman dalam bekerja, tidak pindah keperusahaan lain.

**Tabel 1**  
**Tingkat kehadiran Karyawan**  
**Pada Hotel Olgaria Tahun 2012 – 2014**

| Tahun | Jumlah rata-rata hari kerja / orang tahun | Jumlah kehadiran rata-rata / orang / tahun | Persentase tingkat kehadiran / tahun |
|-------|-------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------|
| 2012  | 288                                       | 235                                        | 81,5 %                               |
| 2013  | 288                                       | 225                                        | 78,1 %                               |
| 2014  | 288                                       | 255                                        | 88,5 %                               |

*Sumber : Hotel Olgaria Pekanbaru Tahun 2014*

Dari tabel diatas diperoleh jumlah hari kerja rata-rata / orang / tahun adalah lebih rendah dari standar hari kerja yang ditetapkan oleh pihak direksi hotel, banyak diantara karyawan yang tidak memenuhi standar hari kerja yang telah ditetapkan, mereka tidak dengan berbagai macam alasan atau bahkan tanpa alasan yang jelas.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Hotel Olgaria Pekanbaru”**.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan di Hotel Olgaria Pekanbaru.

## **A. Kerangka Teori**

### **1. Gaya kepemimpinan**

#### **a. Definisi Kepemimpinan**

Berikut ini adalah beberapa pengertian tentang kepemimpinan menurut beberapa para ahli :

1. Secara khusus kepemimpinan adalah suatu usaha umum untuk mempengaruhi orang perorang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan **(Nasution, 2000)**.
2. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, terutama untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi **(Siagian, 2002)**.
3. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan tugas dari anggota-anggota kelompok. **(Amin Widjaja Tunggal, 2002)**.

Definisi kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan tugas dari anggota-anggota kelompok untuk mencapai tujuan.

### **b. Gaya kepemimpinan**

Menurut **Thoha Mitfah (1988)**, gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap dan perilaku para anggota organisasi / bawahan, hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan **(Nawawi: 2003)**.

Menurut **Flippo (1987)**, gaya kepemimpinan dirumuskan sebagai pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran.

#### **c. Macam – Macam Gaya Kepemimpinan**

Menurut studi kepemimpinan universitas Iowa, Ronald Lippitt dan Ralph White **(Sutarto, 1989)** disebutkan ada tiga gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya kepemimpinan otoriter, otoraktis atau diktator.

Kepemimpinan gaya otoriter antara lain:

- a) Wewenang mutlak bersifat pada pimpinan
- b) Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
- c) Kebijaksanaan selalu dibuat oleh pimpinan
- d) Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan

- e) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan bawahan
- f) Prakarsa harus selalu datang dari pimpinan
- g) Tiada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran pertimbangan atau pendapat
- h) Tugas – tugas bagi bawahan diberikan secara instruktif
- i) Lebih banyak kritik daripada pujian
- j) Pimpinan menuntut prestasi sempurna dari bawahan tanpa syarat
- k) Pimpinan menuntut kesetiaan mutlak tanpa syarat
- l) Cenderung adanya paksaan, ancaman dan hukuman
- m) Kasar dalam bertindak
- n) Kaku dalam bersikap
- o) Tanggung jawab keberhasilan hanya dipikul oleh pimpinan

Penerapan gaya ini dapat mendatangkan keuntungan antara lain berupa kecepatan serta ketegasaan dalam pembuatan keputusan dan bertindak sehingga untuk sementara mungkin produktivitasnya naik, tetapi disamping itu, penerapan gaya ini juga menimbulkan kerugian yaitu suasana kaku, tegang, mencekam, menakutkan dapat berakibat lebih lanjut timbulnya ketidakpuasaan gaya kepemimpinan ini hanya tepat diterapkan dalam organisasi yang sedang menghadapi keadaan darurat karena sendi – sendi kelangsungan hidup organisasi

terancam. Apabila keadaan darurat telah selesai. Gaya ini sebaiknya segera ditinggalkan karena tidak akan mengembangkan karyawannya.

## 2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia kerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama-sama antara pimpinan dan bawahan.

kepemimpinan gaya demokratis berciri:

- a) wewenang pimpinan tidak mutlak
- b) pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan
- c) keputusan dibuat bersama pimpinan dan bawahan
- d) kebijaksanaan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
- e) komunikasi berlangsung timbal balik, baik terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan
- f) pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan bawahan dilakukan secara wajar
- g) prakarsa dapat datang dari pimpinan atau bawahan
- h) banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat.
- i) Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dari pada instruktif
- j) Pujian dan kritik seimbang
- k) Pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam

batas kemampuan masing-masing

- l) Pimpinan meminta kesetiaan para bawahan secara wajar
- m) Pimpinan memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak
- n) Terdapat suasana saling percaya, saling hormat menghormati dan saling harga menghargai
- o) Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pimpinan dan bawahan

Penerapan kepemimpinan gaya demokratis dapat mendatangkan keuntungan antara lain berupa keputusan serta tindakan yang lebih obyektif, timbul rasa ikut memiliki, serta terbinanya moral yang tinggi. Sedangkan kelemahan gaya ini antara lain keputusan serta tindakan kadang – kadang lamban, rasa tanggung jawab kurang keputusan yang dibuat bukan keputusan yang terbaik

Kelebihan dari gaya *laissez faire* ini adalah karyawan akan dapat mengembangkan kemampuan dirinya dan kekurangannya berupa kekacauan karena tiap pejabat bekerja menurut selera masing-masing.

Para ahli dari berbagai bidang disiplin ilmu telah banyak melakukan penelitian tentang gaya yang diharapkan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, diantaranya yaitu **(Ranupandojo,2000)**

- 1. Kepemimpinan yang otoriter (*authorithion leadership*)

Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang berdasarkan pada kekuasaan mutlak.seorang pemimpin yang otoriter memimpin pengikutnya dengan mengarahkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Segala

keputusan berada pada satu tangan yaitu pemimpin otoriter itu sendiri, yang menganggap dirinya mengetahui lebih banyak daripada orang lain. Setiap keputusannya dianggap sah dan pengikutnya harus menerima.

- 2. Kepemimpinan demokratis (*democratic/participative leadership*)

Kepemimpinan demokratis yaitu gaya memimpin yang demokratis dimana ia mengajak bawahannya untuk merundingkan masalah yang menyangkut pekerjaannya. Dan setiap keputusan yang diambil selalu berdasarkan keputusan bersama. seorang pemimpin yang demokratis biasanya selalu berinteraksi dengan bawahannya.

- 3. Kepemimpinan yang bebas (*free reign/laissez faire leadership*)

Gaya kepemimpinan ini menjalankan perannya secara pasif, kepemimpinan ini menyerahkan segala usaha untuk menentukan tujuan dan kegiatan sepenuhnya kepada anggota kelompoknya dan hanya menyerahkan bahan - bahan dan alat-alat yang dibutuhkan untuk pekerjaannya itu. Kepemimpinan ini tidak mengambil inisiatif apapun meski ia berada ditengah kelompoknya.

- 4. Kepemimpinan kharismatik

Gaya kepemimpinan ini melingkupi daya tarik dan pembawaanya yang luar biasa sehingga ia mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar dan fanatik , meskipun para pengikut ini sering pula tidak dapat menjelaskan kenapa mereka menjadi pengikut pemimpin tersebut.

- 5. Kepemimpinan paternalistic

Agar kepemimpinan paternalistik ini bersifat kebabakan dengan sifat-sifat sebagai berikut:

- a. Bersifat terlalu melindungi (*over protective*)
- b. Menganggap bawahan belum dewasa dan perlu dikembangkan
- c. Kurang memberi bawahan kesempatan untuk membuat keputusan sendiri
- d. Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

**e. Gaya kepemimpinan demokratis**

Seorang pemimpin yang demokratis memperlaku karyawannya dengan manusiawi, mengakui dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia yang berarti bahwa kebutuhan manusia tidak terbatas hanya pada kebutuhan yang bersifat materi, tetapi juga pada kebutuhan yang bersifat non materi seperti promosi, kebutuhan untuk memperoleh kesepakatan mengembangkan potensinya.

Menurut **Syafi'ie, 2003** mengemukakan gaya demokratis dalam kepemimpinan pemerintahan yaitu dengan cara dan irama pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahan, begitu juga antar bawahan dibagi tugas secara merata adil, kemudian pemilihan tugas tersebut dilakukan secara terbuka antar bawahan dianjurkan berdiskusi tentang keberadaannya untuk membahas tugasnya, baik bawahan yang terendah sekalipun boleh menyampaikan saran serta diakui haknya, dengan demikian dimiliki

persetujuan dan Konsensus atas kesepakatan bersama.

Menurut **Inu Kencana, 2003** gaya demokratis adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahan, antar bawahan tugas tersebut dibagi secara adil dan merata.

Menurut **Sondang P Siagian, 2003** tipe yang demokratik adalah seorang pemimpin yang demokratik dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional. Perilakunya mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya dengan sungguh-sungguh ia mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik orang lain terutama bawahannya.

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah seorang pemimpin yang mempengaruhi bawahannya untuk berbuat sesuatu dalam bekerja, kemudian mendorong bawahannya untuk menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya serta bersedia mendengarkan pendapat, saran dan kritik orang lain.

Adapun menurut **Sukanto, 1987** ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis yaitu:

1. Pemimpin dan bawahan sama-sama dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah
2. Hubungan dengan bawahan akan terjalin dengan baik dan



suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai

3. Motivasi yang diberikan kepada bawahan

## 2. Loyalitas karyawan

### a. Definisi Loyalitas Karyawan

Karyawan yang merasa nyaman dan segala kebutuhannya akan terpenuhi diperusahaan dimana dia bekerja maka dia akan loyal terhadap perusahaan tersebut. Perusahaan perlu meningkatkan loyalitas karyawan agar muncul rasa memiliki dan rasa setia pada perusahaan. beberapa definisi loyalitas menurut para ahli sebagai berikut:

- 1) Menurut **Suhendi (2010)**, Loyalitas Karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat berbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi. Loyalitas tidak hanya berasal dari dalam diri karyawan juga dari upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan loyalitas tersebut.
- 2) Sedangkan Loyalitas menurut **Siagian (2005)** adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah keperusahaan lain. Loyalitas berpengaruh pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan
- 3) Kemudian menurut **Hasibuan (2011)**, Loyalitas merupakan kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar

pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah suatu komitmen yang dimiliki suatu organisasi untuk memberikan segala kemampuan, pikiran, dan keterampilan dalam ikut mencapai tujuan perusahaan serta menjaga segala rahasia perusahaan dan tetap setia pada perusahaan tersebut tidak berpindah keperusahaan yang lain.

Sedangkan konsep **Siswanto** dalam **Trianasari (2005)** yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

#### a. Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancarkan dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern. Karyawan memiliki kewajiban untuk menaati segala peraturan perusahaan dan perintah dari atasan. Ciri-ciri ketaatan yaitu:

1. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.
2. Menaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik.
3. Selalu mentaati kerja yang sudah ditentukan.
4. Selalu memberikan pelayanan kepada pelanggan dengan sebaik-baiknya.

#### b. Tanggung jawab terhadap perusahaan

Kesanggupan karyawan melaksanakan tugas sebaik-baiknya

dan tepat waktu serta kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan penjelasan tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko apa yang telah dilaksanakan. Ciri-ciri bertanggung jawab yaitu:

1. Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
  2. Karyawan selalu menyimpan atau memelihara barang-barang atau fasilitas perusahaan dengan sebaik-baiknya.
  3. Karyawan mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan golongan dan individu.
  4. Karyawan tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain dan bersedia bertanggung jawab atas apa yang dilaksanakan.
- c. Kemauan untuk bekerja

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang individual. Ciri-ciri orang yang memiliki kemauan untuk bekerjasama yaitu:

1. Dapat beradaptasi pada lingkungan kerja.
  2. Menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukan bersama akan dapat selesai dengan cepat.
- d. Rasa memiliki

Adanya rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan

loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel kearah tata hubungan antara pribadi. Hubungan pribadi ini meliputi: hubungan sosial antara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan/karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

f. Suka terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

## **B. Hipotesis**

Berdasarkan dari uraian latar belakang serta perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut : Diduga, ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan pada Hotel Olgaria pekanbaru.

## **C. Teknik Pengukuran**

Variabel penelitian ini diukur dengan menggunakan skala ordinal. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat yakni : SS, S, KS, TS, STS.

#### **D. Metodologi Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Olgaria Pekanbaru, yang berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No. 589 Pekanbaru, Provinsi Riau.

##### **2. Jenis dan sumber data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data sebagai berikut:

###### **a. Data primer**

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan. Data ini didapatkan dari kuesioner yang telah dipersiapkan dulu oleh peneliti dan dijawab para responden. Adapun responden yang menjawab kuesioner tersebut adalah karyawan Hotel Olgaria Pekanbaru.

###### **b. Data sekunder**

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang sudah terdokumentasi di perusahaan.

##### **3. Populasi Dan Sampel**

###### **a. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. **(Sugioyono,2012).**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Olgaria Pekanbaru yaitu 35 orang.

###### **b. Sample**

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

**(Sugiyono,2012).** Dalam menentukan jumlah sample menggunakan pendapat Arikunto yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 sebaiknya dipilih semua yang biasa disebut dengan metode sensus tetapi apabila jumlah populasi yang diteliti antara 10-15% atau 20-25 atau lebih. Melihat populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, maka responden yang diambil adalah sebesar 35 orang yaitu semua populasi dijadikan responden atau menggunakan metode sensus. **(Arikunto,2007)**

##### **4. Teknik Pengumpulan Data**

###### **a. Teknik kuesioner**

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang teratur dan sistematis tentang konsep yang menerangkan tentang variabel yang diteliti, serta dapat dilakukan lewat telepon, surat, atau tatap muka secara langsung dengan responden yang terpilih sample. Jumlah kuesioner penelitian ini yang akan dibagikan kepada responden disesuaikan dengan jumlah sample yang dipilih.

###### **b. Wawancara atau interview**

Yakni teknik pengumpulan data dimana penulis melakukan wawancara dengan responden mengenai hal-hal dan informasi yang berkaitan dengan penelitian.

##### **5. Analisis Data**

Teknik analisa data yang akan penulis gunakan adalah sebagai berikut:

###### **a. Uji validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi sebaliknya instrument yang kurang valid berarti

memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu peringatan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Dimana instrument tersebut tidak bersifat tendesius sehingga bisa mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. (Arikunto, 2002).

6. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi linier sederhana

Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan studi kasus Hotel Olgaria Pekanbaru, maka digunakan regresi linier sederhana. Regresi linier adalah hubungan secara linier antara variabel dependen dengan variabel independen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu variabel dependen berdasarkan variabel independen. Untuk analisa regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linier antara satu variabel independen yaitu gaya kepemimpinan demokratis (X) dengan satu variabel dependen yaitu loyalitas karyawan (Y) pada Hotel Olgaria Pekanbaru.

b. Uji signifikasi individu (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka rumus yang digunakan peneliti untuk hipotesis parsial dari hipotesis penelitian adalah seperti dikemukakan oleh (Riduwan, 2010 )

**E. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada Hotel Olgaria Pekanbaru**

**Tabel. II**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada Hotel Olgaria Pekanbaru**

| No            | Dimensi                                           | Skor        |
|---------------|---------------------------------------------------|-------------|
| 1             | Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan | 433         |
| 2             | Hubungan atasan dengan bawahan                    | 426         |
| 3             | Pemberian motivasi pada bawahan                   | 426         |
| <b>Jumlah</b> |                                                   | <b>1267</b> |

Sumber : Olahan Peneliti, 2015

**F. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap loyalitas karyawan pada Hotel Olgaria Pekanbaru**

**Tabel. III**  
**Rekapitulasi Tanggapan**  
**Responden Terhadap**  
**Loyalitas Karyawan Pada**  
**Hotel Olgaria Pekanbaru**

| No            | Dimensi                        | Skor        |
|---------------|--------------------------------|-------------|
| 1             | Taat pada peraturan            | 292         |
| 2             | Tanggung jawab                 | 287         |
| 3             | Kemauan untuk bekerjasama      | 288         |
| 4             | Rasa memiliki perusahaan       | 281         |
| 5             | Menjaga hubungan antar pribadi | 285         |
| 6             | Kesukaan terhadap pekerjaan    | 287         |
| <b>Jumlah</b> |                                | <b>1720</b> |

Sumber : Olahan Peneliti, 2015

#### **G. Uji Validitas Kuisiomer**

Uji validitas dilakukan dengan teknik *Corrected Item-Total Correlation* yaitu mengkoreksi antara skor item dengan total item., kemudian melakukan koreksi terhadap nilai dari koefisien korelasi atau dengan kata lain membandingkan r tabel dengan r hitung. r hitung dapat dilihat pada

| Variabel                     | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keputusan |
|------------------------------|------------|----------|---------|-----------|
| Gaya Kepemimpinan Demokratis | GKD1       | 0,630    | 0,334   | Valid     |
|                              | GKD2       | 0,718    | 0,334   | Valid     |
|                              | GKD3       | 0,586    | 0,334   | Valid     |
|                              | GKD4       | 0,620    | 0,334   | Valid     |
|                              | GKD5       | 0,636    | 0,334   | Valid     |
|                              | GKD6       | 0,697    | 0,334   | Valid     |
|                              | GKD7       | 0,641    | 0,334   | Valid     |
|                              | GKD8       | 0,542    | 0,334   | Valid     |

*Ouput Item-Total Statistic* pada Kolom *Corrected Item- Total Correlation*. untuk  $n = 35$  didapat r tabel sebesar 0,334. Pertanyaan dinyatakan valid apabila bernilai positif dan r hitung  $>$  r tabel.

**Tabel IV**  
**Hasil Uji Validitas Kuisiomer**

|                    |      |       |       |       |
|--------------------|------|-------|-------|-------|
|                    | GKD9 | 0,701 | 0,334 | Valid |
| Loyalitas Karyawan | LK1  | 0,782 | 0,334 | Valid |
|                    | LK2  | 0,485 | 0,334 | Valid |
|                    | LK3  | 0,581 | 0,334 | Valid |
|                    | LK4  | 0,479 | 0,334 | Valid |
|                    | LK5  | 0,567 | 0,334 | Valid |
|                    | LK6  | 0,535 | 0,334 | Valid |
|                    | LK7  | 0,664 | 0,334 | Valid |
|                    | LK8  | 0,554 | 0,334 | Valid |
|                    | LK9  | 0,597 | 0,334 | Valid |
|                    | LK10 | 0,719 | 0,334 | Valid |
|                    | LK11 | 0,752 | 0,334 | Valid |
|                    | LK12 | 0,624 | 0,334 | Valid |

#### H. Uji Reabilitas

Apabila suatu alat ukur dinyatakan valid, maka tahap berikutnya adalah mengukur reabilitas. Reabilitas adalah alat ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala satu sama lain kesempatan. Teknik pengukuran yang digunakan adalah dengan *cronbach alpha*, dimana suatu kuesioner dinyatakan reabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Jika nilai reabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reabel. Pada tabel berikut ini dapat dilihat hasil uji reabilitas terhadap 35 responden dengan perhitungan program SPSS sebagai berikut :

**Tabel V**  
**Hasil Uji Reabilitas Variabel**  
**Gaya Kepemimpinan Demokratis**  
**(X) dan Loyalitas Karyawan (Y)**

| Variabel | Cronbach's Alpha | Nilai Kritis | Kesimpulan |
|----------|------------------|--------------|------------|
|----------|------------------|--------------|------------|

|                              |       |     |          |
|------------------------------|-------|-----|----------|
| Gaya Kepemimpinan Demokratis | 0,820 | 0,6 | Reliabel |
| Loyalitas Karyawan           | 0,851 | 0,6 | Reliabel |

Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

lagi dengan begitu akan terlihat bahwa sangat kuat pengaruhnya

## I. Penutup

### a. Kesimpulan

Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan pada hotel olgaria pekanbaru, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan berpengaruh positif namun dalam taraf **Sedang**. Sehingga pengaruh kedua variabel ini signifikan. Hal ini didasarkan pada semakin baik gaya kepemimpinan demokratis seorang pimpinan maka semakin baik loyalitas karyawan, dimana pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan demokratis senantiasa akan memberikan segala upaya yang terbaik untuk perusahaan dan bawahannya.

### b. Saran

Dengan pengaruh sedang antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan maka hendaknya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan harus lebih kuat

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.** 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI*. Jakarta : Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi 2010*. Jakarta : Rineka Cipta
- Flippo, Edwin B.,** 1987. *Personal Management*. New York : Mcgrawhill
- Hasibuan, Malayu S.P,**2005 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : bumi aksara
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartini & kartono.** 2005. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Kirana, andi.** 1997. *Etika Manajemen dan Rancangan Bisnis Abad 21*. Jakarta : Andy
- Nasution, S.** 2000. *Metode Research*. Jakarta : Bumi Aksara