

**PENGARUH DIMENSI GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP LOYALITAS DOSEN TETAP
SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH
AL-BUKHARY (STITA)
LABUHANBATU**

Elviana Sinaga

*Dosen Pada Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI)
Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Bukhary (STITA) Labuhanbatu Sumatera Utara
Email: SinagaElviana74@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dimensi gaya kepemimpinan terhadap loyalitas dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Bukhary (STITA) Labuhanbatu, dimana dimensi gaya kepemimpinan menggunakan enam dimensi yaitu : gaya kepemimpinan transaksional, transformasional, otokratik, demokratik dan birokratik. Penelitian ini menggunakan populasi dimana subjek penelitian ini adalah dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Bukhary (STITA) Labuhanbatu sebanyak 30 orang. Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penilaian responden dengan menggunakan rata-rata hitung bahwa sebagian responden menilai gaya kepemimpinan di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Bukhary (STITA) Labuhanbatu masuk dalam kategori Dimensi Gaya Kepemimpinan Demokratik. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas dan reliabilitas diperoleh nilai valid tetapi tidak reliabel untuk dimensi gaya kepemimpinan otokratik maka dimensi gaya kepemimpinan lima dimensi yaitu : transaksional, transformasional, demokratik, kharismatik dan birokratik, dari hasil uji signifikansi kelima dimensi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Bukhary (STITA) Labuhanbatu baik parsial maupun simultan. Pengaruh terbesar berada pada dimensi gaya kepemimpinan demokratik dan yang terkecil berada pada dimensi gaya kepemimpinan birokratik.

Kata Kunci : dimensi gaya kepemimpinan transaksional, dimensi gaya kepemimpinan transformasional, dimensi gaya kepemimpinan demokratik, dimensi gaya kepemimpinan kharismatik, dimensi gaya kepemimpinan birokratik, loyalitas dosen tetap.

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting dan mempunyai hubungan antara satu dengan yang lainnya. Membicarakan kepemimpinan tidak terlepas dari pemimpin dan yang dipimpin keduanya merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu organisasi. Tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa seluruh organisasi baik organisasi pemerintahan, swasta, sekolah maupun bisnis mengalami perkembangan yang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam membuat organisasi harus meningkatkan dan mengembangkan performancenya disemua bidang. Demikian juga organisasi di bidang pendidikan termasuk salah satunya adalah perguruan tinggi.

Dalam upaya untuk meningkatkan eksistensi perguruan tinggi tentunya dengan menggunakan teknik atau cara tersendiri agar perguruan tinggi dapat maju, sekurang-kurangnya dapat bertahan ditengah-tengah persaingan yang ketat, salah satunya bidang yang harus ditingkatkan ialah sumber daya manusia. Seiring dengan pembahasan tersebut Ruyatnasih menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan agar organisasi tetap bertahan dalam persaingan global (Ruyatnasih, 2013:51). Sumber daya manusia merupakan aset perguruan tinggi yang diharapkan dapat berperan sesuai dengan fungsinya secara optimal guna menunjang kesuksesan perguruan tinggi.

Sumber daya manusia di perguruan tinggi tidak akan terlepas dari membicarakan masalah pimpinan, pegawai dan dosen. Dalam suatu kepemimpinan terdapat gaya kepemimpinan yang diharapkan dapat memajukan perguruan dan mensejahterakan pegawai dan dosen. Setiap pemimpin memiliki perilaku kepemimpinan yang berbeda yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan dosen dan mampu memberikan motivasi, hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Syarifah Fatmawati bahwa pimpinan harus dapat memberikan motivasi pada karyawan (Fatmawati, 2013:74). Pemimpin dan pegawai harus bersinergi dengan baik dan keduanya saling ketergantungan. Pimpinan yang baik akan dapat menciptakan pegawai yang baik. Pemimpin mempunyai peranan penting dalam suatu perguruan tinggi, model kepemimpinanyang efektif akan berdampak pada kemajuan perguruan tinggi dalam menghadapi tantangan yang terjadi.

Perguruan tinggi membutuhkan pemimpin yang dapat menciptakan visi masa depan, dan memberikan inspirasi kepada pegawai dan dosen agar bersedia mencapai visi tersebut. Pemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada seseorang atau kelompok untuk tujuan tertentu (Fuad Mas'ud, 2004:105). Hal tersebut juga dikuatkan dengan

pernyataan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien (Purwanto, 2011:78). Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mau berubah menuju arah yang lebih baik. Tidak semua orang memiliki sifat atau jiwa kepemimpinan. Perilaku khusus yang dimiliki individu dapat membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin. Enam karakter yang membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin yaitu ambisi dan semangat, kejujuran, hasrat untuk memimpin, kepercayaan diri, integritas, kecerdasan dan pengetahuan mengenai pekerjaannya (Robbins, 2008: 65).

Pimpinan selaku atasan pegawai dan dosen yang memimpin perguruan tinggi memiliki tanggung jawab mengelola pegawai dan dosen agar bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya. Untuk mengarahkan para pegawai dan dosen agar bekerja efektif, pemimpin selalu mengadakan pendekatan tertentu kepada para pegawai dan dosen. Pendekatan inilah yang menggambarkan gaya kepemimpinan atasan. Menurut Gibson bahwa gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi dua yaitu kepemimpinan atas dasar struktur dan berdasarkan pertimbangan (Gibson, 2008:56). Kepemimpinan atas dasar struktur menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh pegawai dan dosen.

Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan harus menunjukkan gaya memimpin yang memberikan perhatian dan dukungan terhadap pegawai dan dosen. Pimpinan yang baik diharapkan dapat mengkombinasikan dua macam gaya kepemimpinan tersebut.

Sebagai suatu perguruan tinggi yang harus bersaing mulai dari tingkat daerah, wilayah, nasional dan internasional harus memperhatikan kedua faktor itu yaitu gaya kepemimpinan dan loyalitas dosen. Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang dimensi gaya kepemimpinan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Bukhary (STITA) Labuhanbatu dan loyalitas dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Bukhary (STITA) Labuhanbatu. Berdasarkan fenomena loyalitas dosen maka penelitian ini mengambil judul : **“Pengaruh Dimensi Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Dosen Tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Bukhary (STITA) Labuhanbatu”**.

II. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam memimpin suatu perguruan tinggi untuk mencapai visi dan misi memerlukan seorang pemimpin yang mampu menggerakkan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan ikut berpartisipasi aktif melakukan kegiatan dengan semangat mencapai target usaha sebagaimana yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Dalam menggerakkan sumber daya manusia tersebut perlu menggunakan beberapa pendekatan atau gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik

pekerjaan dan kondisi pegawai. Ditinjau dari fungsi sumber daya manusia maka para pimpinan itu dapat dibagi menjadi 3 golongan yaitu (a) pucuk pimpinan; (b) pimpinan di berbagai tingkat; (3) pimpinan bagian sumber daya manusia (Manullang, 2012:13-14), berdasarkan pendapat tersebut kesemuanya itu dapat dikatakan sebagai pimpinan. Kata “pemimpin” biasanya berhubungan erat dengan manajer yang tidak lepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkan. Namun, dalam prakteknya menjadi pemimpin untuk dapat menjalankan suatu kegiatan dalam perusahaan bukanlah hal yang mudah karena banyak hal yang harus dilalui dan tantangan yang di hadapi seperti halnya mengenai permasalahan kinerja karyawan dalam suatu instansi. Hal ini biasanya terjadi karna adanya hubungan yang kurang baik antara atasan dan bawahannya, sedangkan untuk mencapai tujuan instansi dibutuhkan kejasama.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan sudah berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Pemimpin dan kepemimpinan kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin harus memiliki jiwa adalah seberat keeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian kata biswa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinann, dan jiwa kepemimpinan, dan jiwa

kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin tidak bisa diperoleh dengan cepat dan segera namun sebuah proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya mengkristalkan sehingga menjadi dalam artian aa sebagian orang memiliki sifat kepemimpinan namun dengan usahanya yang gigih mampu membantu lahirnya penegasan sikap kepemimpinan pada dirinya tersebut.

Beberapa pengertian gaya kepemimpinan Menurut William H.Newman dalam Miftah Thoha (2012:69) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Sebelum membahas lebih lanjut terlebih dahulu dikemukakan beberapa pendapat yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan bahwa gaya adalah kesanggupan atau kekuatan untuk dapat berbuat (Sugono, 2012: 422), sedangkan kepemimpinan adalah perihal pemimpin yaitu cara seseorang memimpin (Sugono, 2012:1074), dengan demikian dapat dikatakan gaya kepemimpinan adalah kesanggupan atau kekuatan untuk dapat berbuat dengan menggunakan cara-cara tertentu. Pada dasarnya pemimpin memiliki cara kepemimpinan yang berbeda dalam memimpin bawahnya, seringkali disebut dengan gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinannya yang tepat agar mampu mengelola bawahannya. Mengenai masalah penafsiran pengertian pemimpin

dan kepemimpinan para ahli yang memiliki berbagai latar belakang keilmuan (*science*) dan banyaknya pengalaman (*experience*) yang dimiliki berusaha untuk membantu melakukan klasifikasi definisi tersebut, diantaranya Gary Yukl dalam Fahmi menyatakan terdapat 3 (tiga) pendekatan kepemimpinan yaitu (1) pendekatan kepemimpinan yang berdasarkan ciri; (2) pendekatan berdasarkan perilaku; (3) pendekatan berdasarkan situasional (Fahmi, 2016:16).

Untuk memahami pengertian kepemimpinan secara lebih dalam, maka penulis mengemukakan beberapa pendapat tentang definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya sebagai mana dalam uraian berikut ini. Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja (Hariyanto, 2013:165). Lebih lanjut penulis mengemukakan pendapat Hersey dan Blanchard dalam Siswanto menyatakan bahwa kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbedadalam tugasnya mempunyai wewenang, tanggung jawab dalam mengarahkan dan mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar karyawan mampu berperilaku sesuai dengan yang

diinginkan oleh pemimpinnya sehingga segala pekerjaannya dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Siswanto, 2020:155).

2. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu. Bahasan mengenai pemimpin dan kepemimpinan pada umumnya menjelaskan bagaimana untuk menjadi pemimpin yang baik, gaya dan sifat yang sesuai dengan kepemimpinan serta syarat-syarat apa yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin yang baik. Meskipun demikian masih tetap sulit untuk menerapkan seluruhnya, sehingga dalam prakteknya hanya beberapa pemimpin saja yang dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan baik dan dapat membawa para pengikutnya kepada keadaan yang diinginkan. Kepemimpinan dapat dikategorikan sebagai ilmu sosial terapan (*applied social sciences*). Hal ini didasarkan kepada pemikiran bahwa kepemimpinan dengan prinsip-prinsipnya mempunyai manfaat langsung dan tidak langsung terhadap upaya mewujudkan kesejahteraan umat manusia.

Gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu (Kartono, 2005:62). Di dalam suatu organisasi, gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor lingkungan intern yang sangat jelas mempunyai pengaruh terhadap perumusan kebijaksanaan dan penentuan strategi organisasi yang

bersangkutan. Hal ini penting mendapat perhatian karena seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya memperhatikan beberapa sikap yang berbeda.

3. Fungsi dan Peranan Kepemimpinan

Tugas pokok seorang pemimpin adalah mengetahui, mempelopori, memberi petunjuk, mendidik, membimbing dan lain sebagainya yang secara singkat dapat dikatakan mempengaruhi mereka yang dipimpin sedemikian rupa sehingga mereka mau mengikuti kehendak pemimpin untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga memperoleh hasil atau mencapai tujuan.

Menurut **Kariyadi dan Riberu (2000:18)** fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Fungsi perencanaan, seorang pemimpin harus mampu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi dirinya sendiri selaku pemimpin dan penanggung jawab.
- b. Fungsi memandang ke depan, hal ini bahwa seorang pemimpin itu harus mampu untuk meramalkan apa yang terjadi dan waspada terhadap segala kemungkinan.
- c. Fungsi pengembangan loyalitas, bahwa seorang itu harus mampu untuk mengembangkan kesetiaan para bawahannya baik kepada pimpinannya maupun kepada organisasinya, sebab tanpa loyalitas segala sesuatunya tidak akan berjalan lancar.
- d. Fungsi pengawasan terhadap rencana, adapun fungsi pemimpin selain membuat

rencana juga mengawasi apakah rencana itu sudah dilaksanakan sebagaimana mestinya sampai tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

- e. Fungsi pengambilan keputusan, bahwa bagi seorang pemimpin untuk mengambil keputusan yang tepat bukanlah hal yang mudah, karena ia membutuhkan suatu kemampuan dan kecakapan tertentu, dan apabila seseorang pengambil keputusan tidak mempunyai kemampuan teknis yang cukup untuk itu, maka terpaksa ia harus meminta bantuan kepada spesialis tertentu.
- f. Fungsi memberi penghargaan, bahwa seorang pemimpin itu harus bersikap penuh perhatian kepada bawahannya seperti memberi penghargaan kepada yang berprestasi.

Menurut **Karyadi dan Riberu (2000:13)** ada tiga tugas pokok pemimpin atau disebut tri fungsi kepemimpinan terdiri dari :

- a. Menanggapi situasi terutama dalam organisasi intern maupun ekstern.
- b. Menilai situasi tersebut.
- c. Menentukan sikap atau tindakan dalam menghadapi dan mengatasi situasi tersebut.

4. Pengertian Loyalitas Pegawai

Orang-orang seringkali menyangkutpautkan pengertian loyalitas dengan seberapa lama dan banyaknya waktu serta tenaga yang dicurahkan oleh seorang pegawai untuk bekerja tanpa mengharapkan imbalan apapun dari perusahaan. Padahal kenyataannya, banyak karyawan yang bertahan di suatu perusahaan

hanya karena gaji atau bonus yang diterimanya. Pengertian loyalitas identik dengan kesetiaan yang semestinya dilakukan dalam berbagai kondisi tanpa syarat dan tanpa mengharapkan adanya balasan. Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya, karenanya pengertian loyalitas pegawai bukan hanya sekadar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada di dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan tersebut.

Saat ini pengertian loyalitas pegawai bukan lagi sekadar merujuk pada kemampuan pegawai menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya yang sesuai dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi instansi tersebut. Untuk mengetahui apakah seorang pegawai loyal terhadap perusahaan. Terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengukur loyalitas pegawai tersebut. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada seorang pegawai antara lain (1) taat peraturan; (2) tanggung jawab; (3) kemauan untuk Kerjasama; (4) rasa memiliki; (5) hubungan antar pribadi; (6) menyenangkan pekerjaan (Ghouzali, 2010:98).

III. METODOLOGI PENELITIAN

Obyek penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas dengan dimensi Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), Gaya

Kepemimpinan Otokratik (X3), Gaya Kepemimpinan Demokratik (X4), Gaya Kepemimpinan Kharismatik (X5), Gaya Kepemimpinan Birokratik (X6) dan Loyalitas Pegawai (Y1), Loyalitas Dosen (Y2).

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah dengan sampel populasi dengan menggunakan teknik pengambilan sampel berdasarkan strata random (*stratified random sampling*) yaitu dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Bukhary (STITA) Labuhanbatudengan ukuran populasi sebesar 30 responden.

Penelitian ini tidak menggunakan penelitian sampel tetapi menggunakan penelitian populasi karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, hal ini sesuai apa yang dinyatakan Arikunto (2014:27) yang menyatakan bahwa "*dalam menarik sampel yaitu apabila subjeknya kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlahnya lebih dari 100 orang, maka diambil 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih*", oleh karena itu penelitian ini mengambil seluruh populasi yaitu sebesar 30 dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Bukhary (STITA) Labuhanbatu.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu :

1. Wawancara (*Interview*) tidak langsung
Yaitu penulis mengadakan wawancara tidak langsung terhadap populasi penelitian dengan penyerahan angket penelitian.
2. Studi Dokumen dan Kepustakaan
Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan dokumen-dokumen instansi maupun

literatur yang berkaitan dengan penelitian, seperti buku-buku laporan. Setelah data dikumpulkan, maka penulis menganalisisnya dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Metode Deskriptif

Yaitu suatu metode penganalisaannya dilakukan dengan mengumpulkan data, mengklasifikasi dan menganalisisnya serta menginterpretasikan (menafsirkan) sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai fakta yang berlaku pada objek penelitian.

2. Metode Kuantitatif

Yaitu metode yang menggunakan skala linkert, yaitu mengkuantitatifkan data-data yang bersifat kualitatif yang didapat dari penyebaran kuesioner.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas sebagai dimensi gaya kepemimpinan dan variabel terikat sebagai loyalitas pegawai dan dosen, maka digunakan perhitungan melalui bantuan perangkat lunak *Statistical Product and service Solution* (SPSS versi 20.00) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + b_5 x_5 + b_6 x_6 + e$$

Keterangan :

Y1 = Loyalitas Dosen Tetap

X1 = Dimensi Gaya Kepemimpinan Transaksional

X2 = Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional

X3 = Dimensi Gaya Kepemimpinan Otokratik

X4 = Dimensi Gaya Kepemimpinan Demokratik

X5 = Dimensi Gaya Kepemimpinan Kharismatik

X6 = Dimensi Gaya Kepemimpinan Birokratik

b₁ b₂ = Koefisien regresi berganda (*multiple regression*)

e = error

IV. HASIL PENELITIAN

Analisis Data

Setelah dilakukannya penelitian dan pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner berupa angket, maka diperoleh data dimensi gaya kepemimpinan yang terdiri dari : dimensi gaya transaksional, dimensi gaya transformasional, dimensi gaya otokratik, dimensi gaya demokratik, dimensi gaya kharismatik dan dimensi gaya birokratik serta loyalitas. Data tersebut disajikan ke dalam bentuk analisis data dengan menggunakan populasi dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Bukhary (STITA) Labuhanbatu

Kuesioner yang berupa angket yang digunakan untuk mengumpulkan data, disebarkan sebanyak 30responden dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Bukhary (STITA) Labuhanbatu. Kuesioner yang disebarkan berisi berupa pertanyaan dengan menggunakan skala *Likert* yang berisi lima alternatif jawaban yang masing masing mempunyai bobot (*Skor*) sebagai berikut :

Tabel 5.1. Skala Likert

Pernyataan Positif	Skala a	Pernyataan Negatif	Skala a
Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	1
Setuju	4	Setuju	2
Ragu-Ragu	3	Ragu-Ragu	3
Tidak Setujua	2	Tidak Setujua	4
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	5

Data yang diperoleh dari kuesioner tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif.

Penilaian Responden terhadap Dimensi Gaya Kepemimpinan

Penilaian responden terhadap dimensi gaya kepemimpinan diukur melalui dimensi gaya transaksional, dimensi gaya transformasional, dimensi gaya otokratik, dimensi gaya demokratis, dimensi gaya kharismatik dan dimensi gaya demokratis. Berikut uraian penilaian responden terhadap dimensi gaya-gaya kepemimpinan yaitu :

Tabel. 5.11. Penilaian Responden terhadap Loyaltias Dosen.

No.Resp	Loyalitas Pegawai			
	Dosen	38	39	40
1	3	2	2	7
2	4	4	3	11
3	3	4	4	11
4	2	2	3	7
5	5	4	2	11
6	2	2	2	6
7	2	2	4	8
8	3	1	3	7
9	2	2	2	6
10	2	2	2	6
11	2	2	2	6
12	2	2	2	6
13	2	3	2	7
14	5	4	2	11
15	2	3	2	7
16	2	2	2	6
17	3	4	4	11
18	3	2	2	7
19	2	2	2	6
20	5	5	2	12
21	5	5	2	12
22	5	5	2	12
23	5	4	2	11
24	2	2	2	6
25	3	2	2	7
26	3	4	3	10
27	2	2	2	6
28	2	2	2	6
29	2	2	2	6
30	2	2	2	6
Σ	87	84	70	241
%	36.10	34.85	29.05	100
% Rata-Rata	33.33			

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5.11 diperoleh loyalitas dosen tetap berada pada indikator “**Anda memiliki keterikatan dan dedikasi kepada pimpinan**” dengan nilai skor tertinggi sebesar 84 (34,65%), indikasi menunjukkan bahwa setiap dosen memiliki keterikatan dan dedikasi kepada pimpinan, hasil rata-rata jawaban responden menunjukkan bahwa loyalitas pegawai berada pada kategori “**Tidak Baik**” sebesar 33,33%.

Berdasarkan uraian-uraian secara deskriptif mengenai dimensi gaya kepemimpinan dan loyalitas dosen tetap pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-

Bukhary (STITA) Labuhanbatu dapat disimpulkan pada Tabel 12 di bawah ini dalam akumulasi rata-rata dimensi gaya kepemimpinan dan loyalitas dosen tetap berdasarkan jawaban-jawaban responden.

Tabel.5.12. Akumulasi Jawaban Responden tentang Dimensi Gaya Kepemimpinan dan Loyaltias

Dimensi	Nilai		
	% Indikator	% Rata-Rata	Indikator
Gaya Kepemimpinan			
Transaksional	8.84	8.33	1
Transformasional	7.86	6.67	17
Otokratik	34.59	33.33	28
Demokratik	52.74	33.33	31
Kharismatik	50.63	50	34
Birokratik	33.80	33.33	37
Loyalitas	34.85	33.33	39

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5.19, diperoleh akumulasi jawaban responden tentang gaya kepemimpinan dan loyalitas, dimana diperoleh nilai tertinggi jawaban responden berada pada dimensi gaya kepemimpinan demokratis sebesar 52.74% pada indikator 31 yaitu : “**Anda selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan organisasi oleh pimpinan**”. hal ini mengindikasikan bahwa dimensi gaya kepemimpinan pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Bukhary (STITA) Labuhanbatu berdasarkan hasil jawaban responden secara keseluruhan berada pada **gaya kepemimpinan demokratis**.

Untuk nilai loyalitas dapat dilihat pada Tabel 5.12 juga bahwa tingkat loyalitas tertinggi berada pada loyalitas pegawai sebesar 34.85% pada indikator 39 yaitu : “**Anda memiliki keterikatan dan dedikasi kepada pimpinan**”, hal ini mengindikasikan bahwa dosen tetap memiliki keterikatan dan dedikasi kepada pimpinan .

5.5. Analiss Regresi Linear Berganda

Analiss regresi linear berganda digunakan untuk menjawab pertanyaan yang telah dituangkan pada identifikasi masalah sebelumnya dan sekaligus menjawab hipotesis yang telah dibentuk pada

bab II, maka dari perhitungan regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut :

5.5.1. Uji Parsial dan Hipotesis

Uji parsial dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan baik pada identifikasi, rumusan masalah maupun hipotesis penelitian secara parsial atau individu.

Tabel.5.31. Koefisien Beta Uji Parsial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.688	1.515		.454	.654		
	Transaksional	.326	.015	.278	2.140	.000	.901	1.110
	Transformasional	.506	.014	.280	4.618	.000	.900	1.112
	Demokratik	.581	.103	.824	5.641	.000	.711	1.406
	Kharismatik	.534	.151	.107	3.353	.000	.166	6.021
	Birokratik	.138	.194	.230	2.713	.000	.146	6.831

a. Dependent Variable: Loy_Dosen

Sumber : Olahan data kuesioner, 2021 (Lampiran SPSS)

Berdasarkan Tabel 5.31 bahwa gaya kepemimpinan dari kelima dimensi yaitu : Transaksional, Transformasional, Demokratik, Kharismatik dan Birokratik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas Dosen, dimana dimensi Demokratik memiliki pengaruh terbesar (0.581) terhadap loyalitas dosen tetap dan gaya kepemimpinan birokratik memiliki pengaruh yang kecil sebesar 0.138. Untuk dimensi Otokratik tidak dapat dimasukkan kedalam perhitungan dikarenakan seluruh indikator dimensi tersebut **valid tetapi tidak reliable** sehingga harus dikeluarkan dari perhitungan (lihat Tabel 5.15 untuk Uji Validitas dan Tabel 5.22 untuk Uji Reliabilitas).

5.5.2. Uji Simultan dan Hipotesis

Uji parsial dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan baik pada identifikasi, rumusan masalah

maupun hipotesis penelitian secara parsial atau individu.

Tabel. 5.32. Analisis of Variance : Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.046	5	1.609	8.359	.000 ^b
	Residual	4.620	24	.193		
	Total	12.667	29			

a. Dependent Variable: Loy_Dosen

b. Predictors: (Constant), Birokratik, Transformasional, Transaksional, Demokratik, Kharismatik

Sumber : Olahan data kuesioner, 2021 (Lampiran SPSS)

Berdasarkan Tabel 5.32 bahwa dimensi gaya kepemimpinan yang terdiri dari : gaya transaksional, transformasional, demokratik, kharismatik dan birokratik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai maupun dosen.

Dari urian Tabel 5.31 dan Tabel 5.32 maka hipotesis penelitian ini dapat disimpulkan pada Tabel 5.33 berikut :

Tabel 5.33. Kesimpulan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Tabel 5.31 maka dapat disusun persamaan Regresi Linear Bergada sebagai berikut :

Hipotesis Penelitian	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dosen	diterima
Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas Dosen	diterima
Gaya Kepemimpinan Demokratik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dosen	diterima
Gaya Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dosen	diterima
Gaya Kepemimpinan Birokratik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas Dosen	diterima

$$Y_{Dosen} = 0.688 + 0.326X_1 + 0.506X_2 + 0.581X_3 + 0.534X_5 + 0.138X_6 + 0.439e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 0.688, artinya jika dimensi gaya kepemimpinan transaksional, transformasional, demokratis, kharismatik dan birokratik tidak ada maka nilai loyalitas dosen tetap konstan sebesar 0.688, namun sebaliknya diperoleh nilai koefisien regresi transaksional sebesar 0,326 atau 32.6%, artinya jika gaya kepemimpinan transaksional meningkat sebesar 1% maka akan meningkatkan loyalitas dosen sebesar 32.6%, begitu juga untuk dimensi gaya kepemimpinan transformasional, demokratis, kharismatik dan birokratik menunjukkan arah positif maka secara berturut-turut jika terjadi peningkatan 1% dimensi gaya-gaya kepemimpinan tersebut maka akan meningkatkan loyalitas dosen tetap sebesar 0,506 (51%), 0.581 (58,1%), 0.534 (53.4%), 0.138 (13.8%) dengan standar error sebesar 0.439

5.5.3. Uji Determinasi

Uji Determinan merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar Variabel Loyalitas mampu dijelaskan oleh Variabel/Dimensi Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 5.34 berikut :

Tabel 5.34. Uji Determinasi

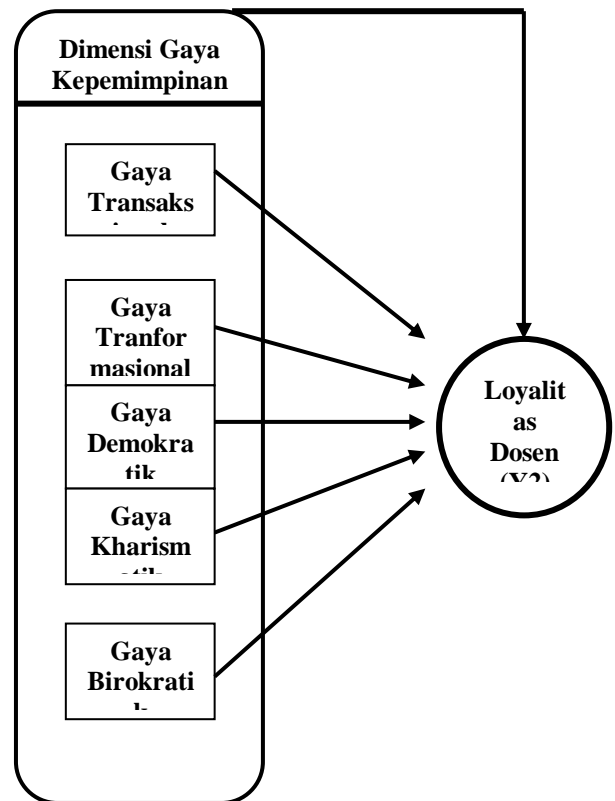
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.797 ^a	.635	.559	.439	1.628

a. Predictors: (Constant), Birokratik, Transformasional, Transaksional, Demokratis, Kharismatik
b. Dependent Variable: Loy_Dosen

Sumber : Olahan data kuesioner, 2021 (Lampiran SPSS)

Berdasarkan Tabel 5.34 terlihat nilai R square sebesar 0.635 atau 63.5%. hal ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas dosen tetap mampu dijelaskan oleh dimensi gaya kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Demokratis, Kharismatik dan Birokratik sebesar 63.5% dan 36.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Dari keseluruhan perhitungan maka dapat disimpulkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 5.2. Kerangka Konseptual Penelitian yang telah dimodifikasi

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan Bab V pada Analisis dan Evaluasi maka penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Dimensi Gaya kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Bukhary (STITA) Labuhanbatu.
- b. Dimensi Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Bukhary (STITA) Labuhanbatu.
- c. Dimensi Gaya kepemimpinan Demokratik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Bukhary (STITA) Labuhanbatu.
- d. Dimensi Gaya kepemimpinan Kharismatik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Bukhary (STITA) Labuhanbatu.

Dimensi Gaya kepemimpinan Birokratik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Bukhary (STITA) Labuhanbatu.

- e. Dimensi Gaya kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Demokratik, Kharismatik dan Birokratik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Bukhary (STITA) Labuhanbatu.

B. Saran-Saran

Adapun saran-saran penelitian ini berpedoman berdasarkan hasil-hasil jawaban responden yang memiliki tingkat jawaban terkecil, yaitu :

- a. Memberikan kebebasan kepada pegawai dan dosen dalam bekerja, hendaknya pimpinan tidak terlalu

- banyak mencampuri pekerjaan pegawai dan dosen.
- b. Selalu memberikan dorongan kepada dosen tetap untuk bersikap kritis.
- c. Agar pimpinan jangan mendominasi dalam pengambilan keputusan terhadap dosen tetap
- d. Agar Pimpinan tidak membedakan antar satu dosen tetap dengan dosen tetap lainnya, setiap dosen tetap memiliki kepentingan yang sama.
- e. Pimpinan selalu berfikir jangka panjang dalam mengambil keputusan bagi dosen tetap
- f. Agar Pimpinan memiliki komitmen yang tinggi atas keputusan yang telah diambil, tidak berubah-ubah terhadap dosen tetap
- g. Kemampuan dosen tetap agar ditingkatkan untuk memberikan keyakinan kepada pimpinan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Khajeh, Ebrahim Hasan (2018)., **Impact of Leadership Styles on Organizational Performance.**, Journal of Human Resources Management Research. Volume 2018., pp.1-10.
- Agus, Dharma. (2005). *Manajemen Supervisi*. Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ariyani, Rita Ivana (2016)., **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta.**, Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen

- Rumah Sakit (JMMR), Vol.5, No.2.
- Avolio, Bruce and Bass, Bernard (2020)., Multifactor Leadership Questionnaire Instrumen (Leader and Rater Form) and Scoring Guide., Publish by Mind Garden Inc.U.S.
- Davis. K. (1997).. “*Human Behavior at Work: Organizational Behavior (Perilaku Dalam Organisasi)*”. Terjemahan: Agus Dharma. Erlangga, Jakarta.
- Ding, Donghong., Lu, Haiyan., **Song, Yi dan Lu, Qing (2021), Relationship of Servant Leadership and Employee Loyalty: The Mediating Role of Employee Satisfaction.**, *iBusiness Scientific Research.*, Vol.4, pp.208-2015.
- Fahmi, Irham (2016)., *Manajemen Kepemimpinan teori dan Aplikasi*, Alfabeta, ISBN 978-602-9328-32-5, Bandung.
- Fatmawati, Syarifah (2013)., *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kebun Rimba Belian Inti Kabupaten Sanggau*. Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura, Pontianak.
- Fuad, Mas’ud (2004)., *Survai Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- George, R. Terry., Rue, Leslie W (2003). *Dasar-Dasar Manejemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Gibson, M. (2008)., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua, Erlangga, Jakarta.
- Gouzali. Saydam, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta.
- Ghozali, Imam (2005), **Aplikasi Analisis Multivariat dengan Menggunakan Program SPSS**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gujarati, Damodar (1999), **Ekonometrika Dasar, penerjemah** : Sumarsono Zain, Erlangga, Jakarta.
- Hamalik, Umar (2007)., *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu: Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariyanto (2013)., *Definisi Kepemimpinan Menurut Para Ahli*, dalam www.belajarpsikologi.com, di akses April 2021.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H.Blanchard (2004)., *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayungan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Istijanto (2006)., **Riset Sumber Daya Manusia.**, Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Kartini, Kartono (2005)., *Pemimpin dan Kepemimpinan.*, Jakarta : Rajawali Pres.
- Khuong, Mai Ngoc., Tung, Nguyen Nhu., and Trang, Pham Thi Hoang (2014)., **The Effects of Leadership Styles toward Salespersons Loyalty-A Study of Import-Export Companies in Ho Chi Minh City, Vietnam.**, *International Journal of Current Research and Academic Riview.*, Vol.2., No.6., pp.121-131.
- Karyadi, M dan Riberu J (2000), *Kepemimpinan*, Politea Bogor

- Kaplan, Robert M., and Denis P Saccuzzo, (1993)., *Psychological Testing (Principles, Application, and Issues)*, 3rd Edition Books, Cole Publishing Company, California.
- Luthans, Fred (2006)., *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi : Yogyakarta.
- Manullang (2012)., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cipta Pustaka Media Perintis, ISBN 978-602-9377-56-9, Bandung.
- Miftah, Thoha (2012), *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Nanjundeswaraswamy T.S and Swamy D.R (2014)., **Leadership Styles**., Advances in Management., Vol.7, No.2, pp.57-62
- Nawawi, Hadari (2014)., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex (2015)., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Priyadharsini, S.Annie and Sudhahar, J.Clement (2019)., Determinants of Employee Loyalty-A Literature Review., International Research Journal of Engineering and Technology (IRJET)., Vol.6, No.11
- Purwanto, Agus., Riza Primahendra., Ardian Sopa., Sekundina Williana Kusumaningsih., Rudy Pramono (2020)., **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Tangerang.**, Evaluasi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam., Vol.4., No.1.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B (2019)., *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 dan ISO 45001 Pada Industri Otomotif*. Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak, 6 (2).
- Putri, Sonnia Indah (2014)., *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Alam Perista Kudus*. Skripsi online., Universitas Diponegoro., Semarang
- Robbins, S.P. (2005)., Essentials of Organizational Behavior. 8th Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Robbbins dan Judge (2008)., *Perilaku Organisasi*, Buku 2. Jakarta : Salemba Empat
- Ruyatnasih, Anwar (2013)., *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang*. Jurnal Manajemen Vol. 10 No.3 April 2013. Karawang : Universitas Singaperbangsa.
- Saifuddin Azwar(1997)., **Reliabilitas dan Validitas**, Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta
- Sekaran, Uma. (2003)., **Research Method for Business** A Skill–Building Approach, 4th Edition. Salemba Empat. Jakarta
- Sieny Carolina dan Grace Angelica Halim (2017)., Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali., Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, Vol.5, No.2.

- Siswanto, H. B (2020)., *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara, ISBN 979-526-704-3, Bumi Aksara, Jakarta.
- Subanegara, PH. (2005)., *Kepemimpinan dalam Manajemen Rumah Sakit*. Yogyakarta : Perpustakaan Nasional.
- Sugiyono, (2004), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan ke-6, Alfabeta, Bandung.
- Sugono, Dendy (2012)., *Metalingua : Jurnal Penelitian Bahasa*, Volume 1, Nomor 1, Penerbit : Balai Bahasa Provinsi Jawa Barat
- Sumodiningrat, Gunawan (2010)., **Ekonometrika Pengantar.**, BPFE : Yogyakarta.
- Tjiptono, Frandy (2014)., **Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi.** Jurnal Reformasi Administrasi., Volume 1., No. 1. Maret
- White, John (2002)., *Education, the Market and the Nature of Personal Well-Being.*, *British Journal of Educational Studies.*, Volume 5., No.4., pp.442456
- Winardi (2000)., *Kepemimpinan dalam manajemen.*, *Rineka Cipta : Jakarta*,
- Yukl, Gary (2005)., *Kepemimpinan dalam Organisasi.* Jakarta : PT. Indeks.
- Yulk, Gary (2004)., *The Future Leadership Research : Challenges and Opportunities.*, *German Journal of Human Resource Management Zeitschrift für Personalforschung* 359 (3)
- Yu, Xi (2010)., *Exploring the Relationship between Supervisor's Leadership Style and Employee*
- Loyalty., *A Research Paper.*, *University of Wisconsin-Stout.*