

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KOLEKTIF
KOLEGIAL DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS
PEGAWAI DIKANTOR PUSAT PENELITIAN
KELAPA SAWIT (UNIT MEDAN)**

TUGAS AKHIR

Oleh:

**ARIO IVO RAYZIKIN
2103100043**

Program Studi Ilmu Administrasi Publik



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas Akhir ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama Lengkap : ARIO IVO RAYZIKIN
NPM : 2103100043
Program Studi : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
Pada Hari, Tanggal : KAMIS 17 APRIL 2025
Waktu : Pukul 08.00s/d Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP (.....)
PENGUJI II : AGUNG SAPUTRA S.Sos., M.AP (.....)
PENGUJI III : Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.SI (.....)

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris

Assoc.,Prof., Dr., Arifin Saleh., S.Sos., MSP
Assoc.,Prof., Dr., Abrar Adhani., S.Sos., M.I.Kom

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

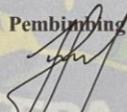
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah Selesai diberikan bimbingan dalam penulisan tugas akhir sehingga naskah tugas ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian tugas akhir, oleh:

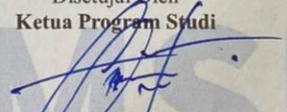
Nama Lengkap : ARIO IVO RAYZIKIN
NPM : 2103100043
Program Studi : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KOLEKTIF KOLEGIAL DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS PEGAWAI DIKANTOR PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT (UNIT MEDAN)

Medan, 25 Maret 2025

Pembimbing


Dr. JEHAN RIDHO AZHARSYAH, S.Sos., M.SI
NIDN: 0117019201

Disetujui Oleh
Ketua Program Studi


ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP
NIDN: 0122118801

Dekan


Assoc. Prof. Dr. ARIF SALEH., S.Sos., MSP
NIDN: 0030017402



PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, **Ario Ivo Rayzikin**, NPM 2103100043, menyatakan dengan sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau mem plagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa tugas akhir ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi:

1. Tugas akhir saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian tugas akhir saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 17 April 2025

Yang Menyatakan,



ARIO IVO RAYZIKIN

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, keberkahan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak pula lupa peneliti mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program strata 1 fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik program studi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kolektif Kolegial dalam Meningkatkan Loyalitas Pegawai Dikantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Unit Medan)**

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih sangat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun diluar semua itu, penulis berharap skripsi ini dapat memiliki nilai guna ataupun menjadi masukan bagi penulis kedepannya. Skripsi ini tentunya tidak akan selesai tanpa adanya bantuan dari banyak pihak yang selalu menyertai serta memberi banyak dukungan kepada penulis. Maka dengan penuh kesadaran dan ketulusan, saya mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya teruntuk kedua orang tua saya, yakni Ibu Ria Rosdiani dan Bapak Ata Ariansyah yang telah membesarkan dan mendidik penulis serta tidak henti-hentinya mendoakan dan mengusahakan yang terbaik untuk penulis. Orang

tua yang selalu memberikan semangat, dukungan serta motivasi yang tidak akan pernah sanggup untuk penulis balas entah dengan apapun itu.

Selanjutnya, dengan penuh rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada civitas Akademik yakni :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Arifin Saleh, S.sos, MSP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Abrar Adhani, S.sos, M.Ikom , selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Hj. Yurisna Tanjung, M.AP selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ananda Mahardika, S.Sos, M.SP selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jehan Ridho Izharsyah, S.Sos., M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi saya, yang senantiasa membimbing, memberikan masukan, dorongan, waktu, dan ilmu pengetahuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Ibu dosen dan Biro Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, terkhusus dosen-dosen Ilmu Administrasi Publik yang memberikan masukan dan pembelajaran bagi penulis.
8. Bapak Ilham Lubis, SH. MP selaku Kepala Unit Medan Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan

9. Bapak Ibu selaku pegawai Pusat Penelitian kelapa sawit bagian Unit Medan
10. Kepada Sahabat-Sahabat perjuangan saya Filza Raisha Marsanda Nawar, Raihan Fahdias, Bobby Martin Nusantara, dan Rizky Akbar Sitorus yang telah memberikan dukungan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada seluruh teman-teman Angkatan 21 Ilmu Administrasi Publik yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih belum sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Medan, 20 Maret 2025
Penulis

Ario Ivo Rayzikin
2103100043

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KOLEKTIF KOLEGIAL DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS PEGAWAI DIKANTOR PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT (UNIT MEDAN)

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu dengan cara yang efektif dan efisien. Kepemimpinan mencakup kemampuan untuk mengarahkan, menginspirasi, dan memotivasi individu atau kelompok untuk bekerja bersama-sama menuju visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Dikantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit sangat sesuai dengan gaya kepemimpinan kolektif kolegial yang menekankan kolaborasi dan partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi dalam pengambilan keputusan, serta pembagian tanggung jawab diantara anggota tim. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kolektif kolegial dalam meningkatkan loyalitas pegawai dikantor pusat penelitian kelapa sawit (unit medan). Untuk mengetahui pengaruh tersebut penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah pegawai bagian unit medan pusat penelitian kelapa sawit yang berjumlah 30 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden yaitu pegawai bagian unit medan pusat penelitian kelapa sawit dan teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji t, uji normalitas dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini H_1 diterima dengan nilai $t_{tabel} 5.882 > t_{tabel} 2.084$ dan juga nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ dengan hasil tersebut bahwa H_1 diterima yaitu gaya kepemimpinan kolektif kolegial berpengaruh dalam meningkatkan loyalitas pegawai dikantor pusat penelitian kelapa sawit (unit medan). Dengan ini gaya kepemimpinan sudah cukup baik sehingga berpengaruh dalam meningkatkan loyalitas pegawai (unit medan), tetapi dengan demikian pemimpin diharapkan untuk bisa memberikan motivasi untuk para pegawai yang tidak terlibat langsung dalam pengambilan keputusan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kolektif Kolegial, Loyalitas Pegawai, Kepemimpinan

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Pembatasan Masalah	5
1.3. Rumusan Masalah	5
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.4.1. Tujuan Penelitian	5
1.4.2. Manfaat Penelitian	6
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB II URAIAN TEORITIS	8
2.1. Kepemimpinan Kolektif Kolegial	8
2.1.1. Pengertian Kepemimpinan	8
2.1.2. Konsep-Konsep Kepemimpinan	10
2.1.3. Pengertian Gaya Kepemimpinan Kolektif-Kolegial	10
2.1.4. Konsep yang relevan dengan Kepemimpinan Kolektif Kolegial.....	11
2.1.5. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kolektif Kolegial	12
2.1.6. Indikator Kepemimpinan Kolektif Kolegial	12
2.1.7. Penerapan Kepemimpinan Kolektif Kolegial dalam organisasi	13
2.2. Loyalitas Pegawai	14
2.2.1. Pengertian Loyalitas.....	14

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai.....	15
2.2.3. Indikator Loyalitas Pegawai.....	18
2.2.4. Manfaat Loyalitas Pegawai.....	19
Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
3.1. Jenis Penelitian.....	21
3.2. Kerangka Konsep.....	21
3.3. Defenisi Konsep.....	22
3.4. Defenisi Operasional.....	23
3.5. Populasi dan Sampel.....	24
3.5.1. Populasi.....	24
3.5.2. Sampel.....	25
3.6. Teknik pengumpulan Data.....	26
3.6.1. Kuesioner.....	26
3.7. Teknik Analisis Data.....	27
3.7.1. Uji Validitas.....	27
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	28
3.7.3. Metode Regresi Linier Sederhana.....	28
3.7.4. Uji Asumsi Klasik.....	29
3.7.5. Uji Hipotesis.....	30
3.7.6. Koefisien Determinasi.....	30
3.8. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1. Hasil Penelitian.....	32
4.1.1. Deskripsi Data Penelitian.....	32
4.1.2. Karakteristik Responden.....	34
4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	35
4.1.4. Teknik Analisis Data.....	44

4.2. Pembahasan.....	53
4.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kolektif Kolegial Dalam Meningkatkan Loyalitas Pegawai	53
BAB V PENUTUP.....	55
5.1. KESIMPULAN	55
5.2. SARAN	56
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep	22
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	48

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	23
Tabel 3.2 Skala Likert.....	26
Tabel 4.1 Data Responden... ..	32
Tabel 4.2 Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.3 Usia Responden.....	34
Tabel 4.4 Pendidikan Responden.....	35
Tabel 4.5 Frekuensi Butir Skor X.....	36
Tabel 4.6 Frekuensi Butir Skor Y.....	40
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	47
Tabel 4. 10 Uji Regresi Linier Sederhana.....	49
Tabel 4. 11 Uji T.....	50
Tabel 4. 12 Uji Koefisien Determinasi.....	51
Tabel 4. 13 Interval Korelasi.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran i SK-1 Permohonan Judul Skripsi	60
Lampiran ii SK-2 Surat Penetapan Judul Dan Pembimbing	61
Lampiran iii SK-3 Permohonan Seminar Proposal Skripsi	62
Lampiran iv SK-4 Undangan Panggilan Seminar Proposal Ujian Tugas Akhir Mahasiswa.....	63
Lampiran v SK Berita Acara Bimbingan	64
Lampiran vi SK 10 Panggilan Ujian Tugas Akhir	65
Lampiran vii Karakteristik Responden	66
Lampiran viii Uji Validitas X	67
Lampiran ix Uji Validitas Y	67
Lampiran x Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji T dan Koefisien Determinasi	68
Lampiran xi Uji Normalitas	69
Lampiran xii Kuesioner.....	70
Lampiran xiii Butir Skor X	76
Lampiran xiv Butir Skor Y	76
Lampiran xv Surat Izin Penelitian.....	77
Lampiran xvi Surat Balasan Izin Penelitian.....	78
Lampiran xvii LoA KESKAP	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pemimpin dan pegawai merupakan elemen kunci untuk mencapai sasaran perusahaan. Di zaman globalisasi ini, setiap perusahaan menghadapi tantangan dalam mengatur sumber daya, khususnya dalam membangun suasana kerja yang efisien dan berkomitmen. Menurut Pramitha (2020) Bila kepemimpinan dikaji dalam perspektif politik maka akan melahirkan pandangan yang berbeda bila dikaji dalam perspektif ekonomi, begitu pula jika dikaji dalam perspektif sosial. Oleh sebab itu salah satu aspek penting yang berpengaruh terhadap peningkatan sumber daya sebuah perusahaan adalah kepemimpinan.

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral karyawan terutama tingkat prestasi suatu perusahaan. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan (Jayanti dkk., 2019). Kepemimpinan yang baik tidak hanya dapat memotivasi pegawai, tetapi juga mempengaruhi tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan sangat berperan untuk keberlangsungan perusahaan di tengah era globalisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan loyal.

Pemimpin menjadi salah satu indikator dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan menjadi simbol dan panutan. Menurut Dara Ananda Putri & D. Amrizal (2024) Keefektifan dan efisiensi pencapaian tujuan strategi

organisasi secara signifikan tergantung pada kontribusi sumber daya manusiannya, dengan semakin pentingnya pengetahuan sebagai basis persaingan, pengelolaan sumber daya manusia semakin penting, bahkan keberhasilan pengelolaan manusia akan menjadi faktor kesuksesan organisasi membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan agar dapat menunjang secara maksimum tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang dimana pemimpin bertanggung jawab terhadap keefektifan dan efisiensi pencapaian tujuan strategi organisasi.

kepemimpinan kolektif kolegial adalah suatu gaya kepemimpinan yang berlandaskan ikatan dan interaksi yang dilakukan secara bersamaan layaknya teman sejawat (Pramitha, 2020). Gaya kepemimpinan kolektif kolegial merupakan metode yang menitikberatkan pada kerja sama dan keterlibatan langsung semua anggota organisasi dalam pengambilan keputusan, serta distribusi tanggung jawab di antara anggota kelompok. Dalam konteks organisasi, gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu gaya kepemimpinan kolektif kolegial dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dimana pegawai merasa di hargai dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi secara maksimal.

Menurut Karim (2020) Dalam melaksanakan kegiatan kerja pegawai tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian pegawai tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pegawai yang loyal tidak hanya akan memberikan kinerja terbaik, tetapi juga akan mendukung terciptanya suasana kerja yang stabil dan kondusif. Loyalitas pegawai

dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan di dalam sebuah perusahaan yang memotivasi dan mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) merupakan bagian dari PT Riset Perkebunan Nusantara yang merupakan anak perusahaan PT Perkebunan Nusantara (Holding) Persero. PPKS memiliki visi menjadi Lembaga penelitian bertaraf internasional yang mampu menjadi acuan (center of excellence) bagi perkelapasawitan nasional, yang dalam kegiatannya mampu mandiri secara finansial dan memiliki sumberdaya insani yang berkualitas dan sejahtera. Sebagai lembaga riset kelapa sawit, PPKS dipimpin oleh kepala Puslit, yang dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh wakil kepala puslit, KA. Penelitian, KA. Usaha, KA. Usaha Teknologi hilir dan lingkungan, GM. Sus Bahan Tanaman, KA keuangan, SDM, dan Umum, KA. Unit Medan, KA. Unit Marihat, KA. Unit Bogor, KA. OPSTP, KA. SPI.

Penelitian ini berfokus terhadap satu bagian perusahaan yaitu Unit Medan yang dimana Unit Medan memiliki Kepala Bagian dan Sekretaris Kepala Bagian, dan Penanggung jawab di setiap tugas yang di berikan oleh Kepala Bagian Unit Medan. Kepala Bagian Unit Medan memiliki tugas pengawasan seluruh kebun yang ada di ruang lingkup Unit Medan dan membantu dan menerima tugas langsung dari kepala Puslit (PPKS), selain itu Kepala Bagian Unit Medan juga berhak bertanggung jawab terhadap kelancaran dan keberhasilan di kebun ruang lingkup unit medan dan mempunyai wewenang terhadap penilaian kerja pegawai dan mengajukan usulan peningkatan karir dalam ruang lingkup kerjanya. Di Kantor Pusat penelitian kelapa sawit, Unit Medan memiliki peran strategis dalam

meningkatkan kualitas perusahaan salah satunya pegawai. Kepemimpinan memainkan peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung loyalitas pegawai. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di kantor dan bagian Unit Medan diharapkan dapat memicu dalam membangun rasa keterikatan dan komitmen pegawai terhadap tugas dan visi Perusahaan. Pusat Penelitian Kelapa Sawit terkhususnya Unit Usaha Medan sangat sesuai dengan gaya kepemimpinan kolektif kolegial yang di setiap pengambilan keputusan selalu melibatkan setiap pimpinan dan anggota tim. Dalam kepemimpinan kolektif kolegial, setiap anggota perusahaan diberi kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam merumuskan kebijakan dan keputusan yang diambil, hal ini menimbulkan rasa saling percaya dan penghargaan sehingga dapat meningkatkan rasa loyalitas pegawai terhadap perusahaan, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja dan pencapaian perusahaan.

Kepemimpinan kolektif kolegial sendiri menekankan pengambilan keputusan secara kolaboratif dan mengutamakan kerja sama tim. Di Pusat penelitian kelapa sawit terkhususnya bagian unit medan masih ada pegawai yang tidak terlibat langsung pada saat pengambilan keputusan yang Sebagian besar disebabkan oleh pimpinan yang tidak dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan pegawai seperti kurang memotivasi dan mengarahkan para pegawai untuk dapat berpartisipasi langsung pada saat pengambilan keputusan. Beberapa hal itulah yang menjadi permasalahan yang ada pada Pusat penelitian kelapa sawit terkhususnya bagian Unit Medan yang menyebabkan kepemimpinan tidak efektif sehingga mempengaruhi tingkat loyalitas pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas mengenai gaya kepemimpinan kolektif kolegal dan loyalitas pegawai, maka penulis mengambil judul mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kolektif Kolegal Dalam Meningkatkan Loyalitas Pegawai di Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Unit Medan)”**

1.2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan sejumlah permasalahan yang telah disampaikan, penelitian ini dibatasi agar bisa membahas dengan lebih mendalam dan mencapai tujuan, yaitu sebagai berikut :

1. Fokus penelitian ini untuk melihat loyalitas pegawai yang dipengaruhi gaya kepemimpinan kolektif kolegal kepala bagian Unit Medan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan loyalitas pegawai di kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Unit Medan) ?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kolektif kolegal dalam meningkatkan loyalitas pegawai di kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Unit Medan)

1.4.2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah disampaikan, peneliti berharap dapat memberikan manfaat, sebagai berikut

- a. Manfaat secara teoritis, dapat menyajikan pengetahuan baru dalam konteks penelitian
- b. Manfaat secara praktis, bagi peneliti dijadikan sebagai referensi untuk pembelajaran pribadi dan peneliti yang akan datang. Untuk perusahaan, ini berfungsi sebagai alat evaluasi dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan serta sebagai panduan bagi karyawan
- c. Bagi peneliti berikutnya agar penelitian ini dapat menjadi rujukan selanjutnya dimasa mendatang.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun secara sistematis agar penelitian ini dapat dikaji dan dipahami dengan dengan terstruktur. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Bab ini menjelaskan teori-teori yang bersangkutan dengan gaya kepemimpinan kolektif kolegial dan loyalitas pegawai serta pengertian-pengertiannya dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode penelitian yang diterapkan, termasuk jenis penelitian, kerangka konseptual, definisi konsep, definisi operasional, sampel populasi, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil penelitian yang diperoleh melalui metode pengumpulan data serta analisis terkait hasil penelitian tersebut.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan dan rekomendasi yang didasarkan pada hasil serta ulasan.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1. Kepemimpinan Kolektif Kolegial

2.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi individu lain untuk mencapai sasaran tertentu dengan cara efektif dan efisien. Kepemimpinan mencakup kemampuan untuk mengarahkan, menginspirasi, dan memotivasi individu atau kelompok untuk bekerja bersama-sama menuju visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin tidak hanya mengatur atau memberi perintah, tetapi juga mengembangkan potensi anggota tim, memberikan dukungan, serta menginspirasi mereka agar dapat bekerja secara maksimal dan berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama.

Menurut Al Fikri & Arqam (2022) Kepemimpinan atau leadership adalah ilmu terapan dari Ilmu-ilmu sosial sebab prinsip-prinsip yang diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Kepemimpinan bukan sesuatu yang begitu istimewa, tapi tanggung jawab, bukan fasilitas tapi pengorbanan juga bukan untuk berleha-leha tapi kerja keras. Secara luas bisa dikatakan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan.

Kemampuan memimpin yang dapat diandalkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun yang dimaksud dengan kemampuan memimpin adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya. Di samping itu pemimpin juga harus mempunyai perilaku

atau cara kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, bersifat fleksibel artinya mampu menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungan bawahannya (Efendi & Hardiyanto, 2021)

Perwujudan perilaku kepemimpinan yang berorientasi bawahan adalah; penekanan pada hubungan atasan-bawahan, perhatian pribadi pimpinan pada pemuasan kebutuhan para bawahan, menerima perbedaan-perbedaan kepribadian, kemampuan, dan perilaku yang terdapat dalam diri dari para bawahan (Atiqullah, 2013)

Menurut Khairiah Dkk (2024) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya.

Berdasarkan beberapa pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses yang dinamis, melibatkan pengaruh, visi, pengambilan keputusan, serta pemberdayaan anggota tim. Kepemimpinan yang sukses tidak hanya tergantung pada jabatan atau kekuatan, melainkan pada kemampuan untuk menginspirasi, bekerja sama, dan mendukung individu agar tumbuh serta berusaha mencapai tujuan Bersama.

2.1.2. Konsep-Konsep Kepemimpinan

Menurut Sihite & Saleh (2019) Ada 4 gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan otoriter, yaitu gaya kepemimpinan yang menekankan/ menggunakan berbagai cara yang bersifat paksaan atau ancaman untuk memaksakan keputusannya. Ia memanfaatkan kecerdikannya untuk memanipulasi orang lain dengan memberikan imbalan bagi mereka yang menuruti kehendaknya. Mengedepankan pengawasan atau kontrol, kurang berempati dan kurang peduli pada kehidupan pribadi karyawan.
2. Kepemimpinan partisipatif, yaitu model kepemimpinan kontingensi (situasional) yang berorientasi pada keterhubungan manusia. Setiap kebijakan organisasi yang diputuskan bersama, dan adanya partisipasi nyata yang disumbangkan oleh para pekerja.
3. Kepemimpinan transaksional, adalah model kepemimpinan yang menggabungkan pendekatan tugas kerja dengan keterhubungan manusiawi.
4. Kepemimpinan transformasional, yaitu kepemimpinan yang mempunyai landasan filosofi yang sama dengan kepemimpinan transaksional yakni landasan keterhubungan antara pimpinan dan pengikutnya.

2.1.3. Pengertian Gaya Kepemimpinan Kolektif-Kolegial

Kepemimpinan kolektif kolegial merupakan pendekatan di mana kekuasaan, tanggung jawab, dan pengambilan keputusan dalam suatu organisasi dibagi di antara seluruh anggota tim atau kelompok. Dalam model ini, tidak ada satu individu yang menjadi pemimpin tunggal yang memegang otoritas penuh. Sebaliknya, setiap anggota tim memiliki peran dan tanggung jawab yang setara

dalam mengambil keputusan strategis dan operasional. Model kepemimpinan ini sangat bergantung pada kolaborasi, saling menghargai pendapat, dan pengambilan keputusan.

kepemimpinan kolektif kolegial adalah istilah umum yang merujuk kepada sistem kepemimpinan yang melibatkan beberapa orang pimpinan dalam mengeluarkan keputusan atau kebijakan dengan mekanisme tertentu, yang ditempuh melalui musyawarah untuk mencapai mufakat atau pemungutan suara dengan mengedepankan semangat kebersamaan (Luthfi Noor Muntafi'ah, 2018).

kepemimpinan kolektif kolegial adalah suatu gaya kepemimpinan yang berlandaskan ikatan dan interaksi yang dilakukan secara bersamaan layaknya teman sejawat (Pramitha, 2020).

Menurut Efendi & Hardiyanto (2021) sistem kolektif kolegial adalah sistem dalam suatu organisasi dimana untuk mencapai suatu tujuan diperlukan adanya suatu koordinasi antara satu pimpinan dengan pimpinan lainnya.

Berdasarkan beberapa Pendapat di atas pada dasarnya kepemimpinan kolektif kolegial merupakan suatu bentuk kepemimpinan yang menciptakan lingkungan yang dimana semua anggota terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan, mendukung pembelajaran tim, serta meningkatkan kepercayaan dan komunikasi antar anggota.

2.1.4. Konsep yang relevan dengan Kepemimpinan Kolektif Kolegial

Dalam gaya kepemimpinan kolektif kolegial terdapat beberapa konsep yang relevan dengan Kepemimpinan Kolektif Kolegial diantara lain sebagai berikut :

1. Kepemimpinan partisipatif, yaitu model kepemimpinan kontingensi

(situasional) yang berorientasi pada keterhubungan manusia. Setiap kebijakan organisasi yang diputuskan bersama, dan adanya partisipasi nyata yang disumbangkan oleh para pekerja. Dalam hal ini sangat relevan dengan kepemimpinan kolektif kolegial dimana setiap keputusan di ambil secara bersama

2. Kepemimpinan transformasional, yaitu Kepemimpinan yang berlandaskan filosofi serupa dengan kepemimpinan transaksional yaitu dasar hubungan antara pemimpin dan pengikutnya.

Dalam hal ini kepemimpinan kolektif kolegial sangat relevan karena focus kepemimpinan tersebut yaitu hubungan pimpinan dan pengikutnya seperti memotivasi para pengikutnya.

2.1.5. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kolektif Kolegial

Kepemimpinan kolektif kolegial merupakan bentuk kepemimpinan yang melibatkan pengambilan keputusan dan tanggung jawab secara Bersama oleh anggota kelompok atau tim, maka dari itu ada faktor yang memengaruhi kepemimpinan kolektif kolegial.

Menurut Fawaid (2020) terdapat beberapa faktor yang memungkinkan mempengaruhi kepemimpinan kolektif kolegial tersebut yaitu diantaranya adalah iklim organisasi, koordinasi dan komitmen organisasi.

2.1.6. Indikator Kepemimpinan Kolektif Kolegial

Menurut Hariyanto (2023) untuk mengukur kepemimpinan kolektif kolegial terdapat indicator yang dapat di gunakan, antara lain adalah:

- a) *Devolution of Power* (Pelimpahan Wewenang) adalah proses dimana para manajer mengalokasikan wewenang ke jabatan di bawahnya. Pelimpahan wewenang menunjukkan pembagian kekuasaan dalam suatu organisasi.
- b) *Empowerment* (Pemberdayaan) adalah pemberian semangat dan keleluasaan individu untuk mengambil tanggung jawab dalam upaya memperbaiki cara bagaimana mereka melaksanakan tugas sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian organisasi.
- c) *Shared Decision Making* (Pengambilan Keputusan Bersama), Keputusan (decision) secara harfiah berarti pilihan (choice). Pilihan yang dimaksud disini adalah pilihan dari dua atau lebih kemungkinan, atau dapat dikatakan pula sebagai keputusan dicapai setelah dilakukan pertimbangan dengan memilih satu kemungkinan pilihan.
- d) *Shared Leadership* (Kepemimpinan Bersama) adalah konsep kepemimpinan yang bertujuan memaksimalkan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sebaik mungkin.

2.1.7. Penerapan Kepemimpinan Kolektif Kolegial dalam organisasi

Penerapan kepemimpinan kolektif kolegial dalam organisasi merupakan sebuah model yang dimana keputusan bukan tanggung jawab seorang pemimpin tunggal, tetapi di bagi seluruh anggota tim atau kelompok. Berikut adalah beberapa cara penerapan kepemimpinan kolektif kolegial dalam konteks organisasi antara lain sebagai berikut :

- a) Pengambilan Keputusan Secara Kolaboratif
- b) Struktur organisasi

- c) Tim kerja dan proyek Bersama
- d) Pemberdayaan karyawan dalam pengambilan keputusan
- e) Budaya kerja yang kolaboratif
- f) Mengelola konflik dalam pengambilan keputusan
- g) Evaluasi kerja Bersama

Dengan demikian, sistem kolektif kolegial adalah sistem dalam suatu organisasi dimana untuk mencapai suatu tujuan diperlukan adanya suatu koordinasi antara satu pimpinan dengan pimpinan lainnya (Al Fikri & Arqam, 2022)

2.2. Loyalitas Pegawai

2.2.1. Pengertian Loyalitas

Loyalitas pegawai dapat didefinisikan sebagai bentuk kesetiaan dan komitmen terhadap organisasi tempat pegawai tersebut bekerja. Secara umum, loyalitas pegawai mencakup beberapa elemen penting, yaitu komitmen terhadap organisasi, kepuasan kerja, kinerja tinggi, keterlibatan jangka Panjang.

Menurut Jayanti Dkk (2019) untuk mencapai prestasi kerja yang efektif bagi perusahaan loyalitas sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan memperbaiki baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya.

Loyalitas tidak hanya tercermin dari seberapa lama karyawan tersebut bekerja di suatu perusahaan, tetapi bisa dilihat dari seberapa besar gagasan, pikiran, ide, serta kinerjanya tersampaikan sepenuhnya atau tidak di perusahaan

tersebut (Tantri Dkk., 2022).

Menurut Sondak (2019) Loyalitas tumbuh dari diri karyawan itu sendiri, hal tersebut berasal dari kesadaran bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat mencari penghidupan dan kebutuhan dalam kegiatan sosial, sedangkan perusahaan juga mempunyai kepentingan pada karyawan, khususnya karyawan yang dimiliki kontribusi yang besar terhadap perusahaan.

Loyalitas pegawai adalah keteguhan seorang pegawai untuk tetap mengabdikan dirinya bekerja pada sebuah perusahaan karena hadirnya nilai positif dan timbal balik yang telah diberikan oleh perusahaan kepada dirinya (Surono Yahya, 2024).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat loyalitas pegawai dapat disimpulkan loyalitsa pegawai adalah bentuk komitmen dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja, baik dalam bentuk kedisiplinan, kinerja yang tinggi, maupun kesiapan untuk berkontribusi dalam jangka Panjang.

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai

Loyalitas pegawai merupakan bentuk komitmen dan kesetiaan karyawan terhadap suatu organisasi tempat karyawan tersebut bekerja maka dari itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai antara lain sebagai berikut

a) Kepuasan Kerja

Jika tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi maka akan meningkatkan sikap loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan, sedangkan jika tingkat kepuasan karyawan rendah maka akan mengakibatkan adanya keinginan

karyawan untuk berhenti bekerja (Nawawi & Ekawati, 2021).

Maka dari itu jika pegawai merasa puas dengan lingkungan kerjanya, hubungan dengan atasannya, apresiasi dan pengakuan dari organisasi dapat mempengaruhi loyalitas pegawai.

b) Komitmen Organisasi

Terdapat dua cara untuk perusahaan dapat memperkuat komitmen organisasi karyawan. Pertama, perusahaan dapat meningkatkan persepsi karyawan tentang keanggotaan organisasi. Kedua, perusahaan dapat menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan cenderung akan memikirkan apa yang telah diberikan perusahaan, dan alasan-alasan mengapa mereka harus bertahan di perusahaan (Hamisah & Nawawi, 2023)

c) Kepemimpinan Efektif

Menurut Citra & Fahmi (2019) seorang pimpinan, segala sikap, keputusan dan tindakan seorang pemimpin tentunya sangat berpengaruh bahkan berperan dalam hal ini, sehingga mampu menjadi tolak ukur tindakan dan motivasi bagi para pegawai dalam segala bentuk serta aktivitas pekerjaan yang positif, yang nantinya mampu membangun semangat dan kepuasan kerja bahkan loyalitas kerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu peranan, pengaruh dari gaya seseorang dalam memimpin pun sangat menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan loyalitas karyawan itu sendiri.

Maka dari itu pemimpin yang mampu memberikan inspirasi,

memberikan contoh yang baik, memberikan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung karyawan dapat mempengaruhi atau meningkatkan loyalitas pegawai.

d) Peluang Pengembangan karir

Menurut Febrian dkk (2020) menjaga loyalitas karyawan tersebut yang dapat memiliki keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi. Sehubungan dengan ini, maka setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk menjaga loyalitas setiap pegawai. Maka dari itu organisasi yang memberikan dukungan bagi karyawan untuk mengembangkan dan melatih keterampilan dapat meningkatkan rasa komitmen dan kesetiaan dari seorang karyawan.

e) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai dan norma-norma perilaku yang dianut oleh organisasi dan mempengaruhi cara mereka berinteraksi satu dengan yang lainnya dan dengan orang diluar organisasi. Budaya organisasi ini mencakup aspek-aspek seperti komunikasi, kepemimpinan, kerja sama, etika dan inovasi (Surono Yahya, 2024). Maka dari itu budaya organisasi dapat meningkatkan loyalitas pegawai dengan menerapkan aspek komunikasi yang baik, kepemimpinan yang efektif dan kerja sama antar karyawan dengan pimpinan yang baik.

2.2.3. Indikator Loyalitas Pegawai

Loyalitas Pegawai merupakan bentuk komitmen dan kesetiaan pegawai terhadap sesuatu organisasi. Adapun indikator menurut (Citra & Fahmi, 2019) yaitu:

- a) Menaati peraturan
- b) Mampu bekerja dengan baik
- c) Tepat waktu
- d) Berani mengambil resiko
- e) Memiliki ide kreatif tanpa paksaan
- f) Melaksanakan tugas tanpa paksaan
- g) Tidak menyalahgunakan kekuasaan
- h) Melaporkan hasil kerja pada atasan

Menurut Sriyono dan Farida (2013) dalam penelitian Surono Yahya (2024) adalah;

- a) Ketaatan dan Kepatuhan
- b) Bertanggung Jawab
- c) Pengabdian
- d) Kejujuran.

Menurut Ningrum & Purnamasari (2022) Indikator yang digunakan dalam loyalitas karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Ketaatan pada peraturan
- b) Tanggung jawab pada perusahaan
- c) Kemauan untuk bekerja sama

- d) Rasa Memiliki
- e) Hubungan antar individu
- f) Kesukaan pada pekerjaan

2.2.4. Manfaat Loyalitas Pegawai

Adapun manfaat dari loyalitas pegawai sebagai berikut:

- a) Mengurangi tingkat pergantian pegawai (Turn Over), Menurut Nawawi & Ekawati (2021) Jika tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi maka akan meningkatkan sikap loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan, sedangkan jika tingkat kepuasan karyawan rendah maka akan mengakibatkan adanya keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. „Apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan, maka perusahaan harus melakukan pergantian karyawan. Jika di perusahaan sering terjadi pergantian karyawan maka akan mengganggu kelancaran proses produksi.
- b) Menumbuhkan semangat kerja tim yang kuat, Menurut Marwanto & Hasyim (2022) Dengan adanya pemberian dorongan motivasi, karyawan merasa lebih dihargai dan menjadi lebih semangat untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan dan karyawan akan merasa betah untuk bekerja.
- c) Meningkatkan kinerja organisasi, Menurut Marwanto & Hasyim (2022) Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi merupakan ujung tombak dan aset perusahaan yang perlu dijaga dan dirawat secara baik oleh perusahaan. Loyalitas karyawan dalam perusahaan sangat diperlukan karena menentukan berkembangnya sebuah perusahaan.
- d) Memperkuat budaya organisasi, Menurut Rachmadita dkk (2011) Perusahaan

yang memiliki karyawan yang loyal akan menunjukkan performansi yang lebih baik dan seringkali akan mengakibatkan konsumen yang lebih loyal. Budaya juga memiliki fungsi penting bagi perusahaan. Budaya memberikan orientasi kepada manusia berkenaan dengan bagaimana melakukan tindakan pada situasi tertentu.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka hipotesis yang penulis ajukan adalah adanya pengaruh gaya kepemimpinan kolektif kolegial terhadap peningkatan loyalitas pegawai.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan fenomena atau situasi tertentu secara sistematis, rinci, dan akurat. Penelitian ini berfokus pada pencatatan, penggambaran, analisis, dan interpretasi terhadap kondisi yang ada tanpa mengubah atau memanipulasi variabel-variabel yang ada. Dan menurut Sugiyono (2018) Penelitian kuantitatif dapat di artikan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian yang berupa angka-angka yang akan di ukur menggunakan statistic sebagai alat uji perhitungan. Penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical package for the social science*) untuk menganalisis data berupa angka-angka.

Menurut Neuman (2014) dalam penelitian Jehan dkk., (2023) penelitian kuantitatif lebih menekankan pada desain penelitian, pengukuran, dan sampling karena menggunakan pendekatan deduktif yang lebih menitikberatkan pada perencanaan yang detail sebelum pengumpulan data dan analisa. Penelitian kuantitatif juga menghasilkan hard data yang berbentuk angkaangka”.

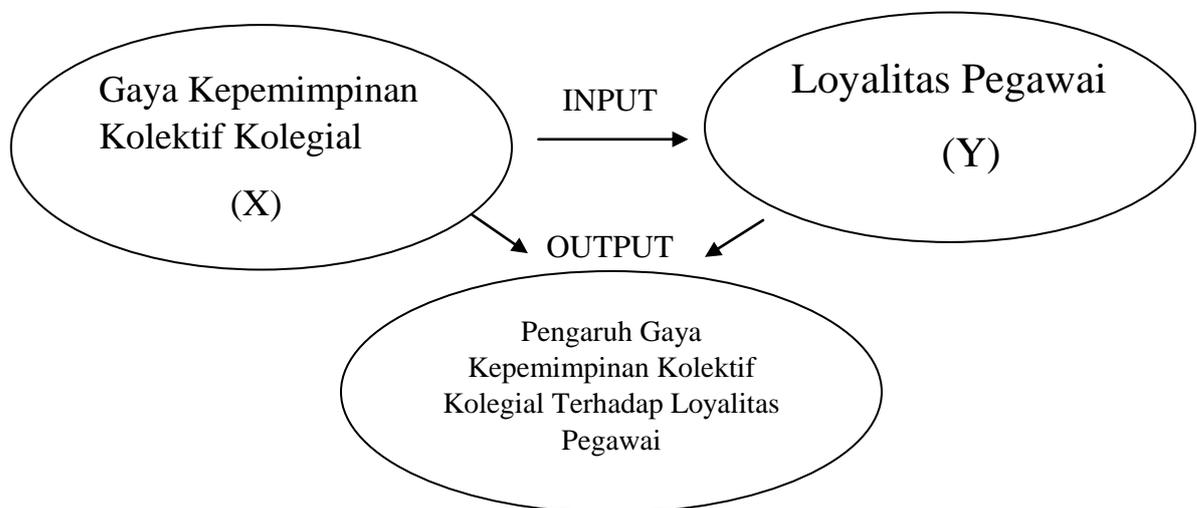
3.2. Kerangka Konsep

Dalam penelitian ini akan di susun sebuah kerangka konseptual untuk memberikan gambaran arah hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel yang akan di teliti. Maka kerangka konsep yang akan peneliti kemukakan adalah Pengaruh gaya kepemimpinan kolektif kolegal terhadap peningkatan loyalitas

pegawai.

Dalam kerangka konsep pada penelitian terdapat suatu hubungan antara gaya kepemimpinan kolektif kolegial yang di terapkan di dalam perusahaan Pusat penelitian Kelapa Sawit (Unit Medan). Kepemimpinan Kolektif kolegial menerapkan system pengambilan keputusan secara kolaboratif dan kerja sama tim hal ini dapat meningkatkan loyalitas pegawai.

Gambar 3.1 Kerangka Konsep



3.3. Defenisi Konsep

Dalam penelitian ini terdapat dua konsep dan target yang dapat diciptakan dari dua konsep tersebut di antara lain adalah Kepemimpinan Kolektif Kolegial dan Loyalitas pegawai. Kepemimpinan kolektif kolegial merupakan gaya kepemimpinan yang melakukan pendekatan yang dimana kekuasaan, tanggung jawab dan pengambilan keputusan dalam suatu organisasi di bagi di antara seluruh anggota tim atau kelompok. Kolektif kolegial sendiri memiliki faktor yang dapat mempengaruhi diantara lain, iklim organisasi, koordinasi dan komitmen

organisasi. Kepemimpinan kolektif kolegial biasanya diterapkan lewat pengambilan keputusan secara kolaboratif, memiliki struktur organisasi, membentuk tim dan melakukan evaluasi tim Bersama.

Loyalitas pegawai merupakan bentuk komitmen dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja, baik dalam bentuk kedisiplinan, kinerja yang tinggi, maupun kesiapan untuk berkontribusi dalam jangka Panjang. Didalam loyalitas pegawai terdapat faktor yang berpengaruh meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan yang efektif dan lain-lain. Oleh sebab itu loyalitas pegawai memiliki manfaat meningkatkan kerja organisasi dan menumbuhkan semangat kerja tim.

3.4. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah panduan mengenai cara suatu variabel diukur untuk mengetahui kualitas pengukuran dalam suatu penelitian, yang menjadi defenisi operasional adalah :

Tabel 3.1 Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
1	Loyalitas Pegawai(Y)	bentuk komitmen dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja, baik dalam bentuk kedisiplinan, kinerja yang tinggi, maupun kesiapan untuk	a. Menurut (Citra & Fahmi, 2019) antara lain: Menaati Peraturan,

berkontribusi dalam jangka Panjang.

Melaksanakan tugas tanpa paksaan.

- b. Menurut (Surono Yahya, 2024) antara lain : Pengabdian,
- c. Menurut (Ningrum & Purnamasari, 2022) antara lain : kerja sama.

2. Kepemimpinan Kolektif Kolegial (X)	Kepemimpinan kolektif kolegial merupakan pendekatan di mana kekuasaan, tanggung jawab, dan pengambilan keputusan dalam suatu organisasi dibagi di antara seluruh anggota tim atau kelompok.	Menurut (Haryanto, 2023) antara lain : <ul style="list-style-type: none">a. Pelimpahan Wewenangb. Pengambilan Keputusan Bersamac. Pemberdayaand. Kepemimpinan Bersama
--	---	--

Sumber : Analisis Peneliti (2025)

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek-objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dengan kata lain, populasi tidak hanya mencakup manusia, tetapi juga bisa termasuk objek atau benda-benda alami lainnya. Populasi bukan hanya sekedar angka yang terdapat pada objek atau subjek yang diteliti, tetapi mencakup semua karakteristik yang dimiliki oleh objek dan subjek itu.

Seperti penelitian ini yang akan dilakukan di pusat penelitian kelapa sawit bagian unit medan ini merupakan populasi. Dengan demikian pusat penelitian

kelapa sawit (unit medan) mempunyai sejumlah orang/subjek. Artinya, populasi merujuk pada perhitungan jumlah atau kuantitas.

Berdasarkan pengertian diatas populasi yang ada dikantor pusat penelitian kelapa sawit bagian (unit medan) jumlahnya 30 orang.

3.5.2. Sampel

Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah segmen dari populasi tersebut, termasuk jumlah dan sifatnya. Oleh karena itu, apabila populasi besar, peneliti tidak dapat mempelajari seluruh yang ada di dalam populasi itu, disebabkan oleh keterbatasan dana, sumber daya, dan waktu

Untuk memilih sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai metode pengambilan sampel yang dapat diterapkan. Teknik pengambilan sampel yang dimaksud terbagi menjadi dua kategori, yaitu Probability sampling dan Non probability sampling

Dalam penelitian ini Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik Non Probabality Sampling yaitu Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, dan snowball* (Sugiyono 2018, Hal 141). Dan teknik sampling yang akan di ambil dalam penelitian ini yaitu *Sampling Jenuh* yang menurut (Sugiyono, 2018, Hal 143) teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah sampel populasi relatif kecil, kurang atau 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 30 orang pegawai di unit medan pusat penelitian kelapa sawit.

3.6. Teknik pengumpulan Data

Dalam penelitian, data yang akan diambil oleh peneliti adalah data primer, yakni melalui kuesioner berupa angket yang disebarakan kepada pegawai di pusat penelitian kelapa sawit unit Medan

3.6.1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2018, Hal 216).

Dalam penelitian ini skala pengukuran menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengembangkan instrument yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan (Sugiyono 2018, Hal 165).

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Penyataan	Bobot
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2018)

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur hal yang ingin diukur. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, dilakukan perhitungan korelasi antara setiap pernyataan dan skor total yang menggunakan metode korelasi product moment. Kevalidan suatu item dapat ditentukan dengan membandingkan indeks koefisien korelasi product moment (r) terhadap nilai hitung kritisnya, di mana (r) dapat diperoleh menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum x^2 (\sum x)^2][n \sum y^2 (\sum y)^2]}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Dimana :

- n : Jumlah Sampel
- X : Kepemimpinan Kolektif Kolegial
- Y₁ : Loyalitas Pegawai
- $\sum x$: Jumlah Observasi Variabel X
- $\sum y$: Jumlah Observasi Variabel Y
- $(\sum x^2)$: Jumlah Kuadrat observasi Variabel X
- $(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat observasi variabel Y
- $(\sum X)^2$: Kuadrat Jumlah observasi variabel X
- $(\sum Y)^2$: Kuadrat jumlah observasi variabel Y
- $(\sum XY)$: Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Untuk pengujian peneliti menggunakan spss dengan memasukkan butir skor pertanyaan dan totalnya pada setiap variabel. Kriteria valid atau tidak valid

adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika koefisien korelasi bersifat positif dan nilai probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditentukan sebesar 0,05 (Sign 2-led > a0,05)
- 2) Terima H₀ jika nilai korelasi negatif dan probabilitas yang dihitung lebih besar dari nilai probabilitas yang ditetapkan, yaitu 0,05 (Sign 2-led > a0,05)

3.7.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai apakah suatu instrumen dapat diandalkan dan dipercaya. Pengujian keandalan dilaksanakan dengan memanfaatkan Cronbach Alpha, menggunakan rumus berikut ini:

$$r = \left[\frac{K}{(K - 1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Penjelasan :

- r : Reliabilitas instrument
K : Jumlah butir pertanyaan
 $\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2}$: Total Varians Butir
 σ_1^2 : Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai koefisien reliabilitasnya > 0,60 maka instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Apabila nilai koefisien reliabilitasnya < 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

3.7.3. Metode Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengidentifikasi dampak dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah rumus untuk melakukan analisis linier sederhana:

$$Y = a + \beta X$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Penjelasan :

Y : Loyalitas Pegawai

a : Konstanta

β : Jumlah besaran koefisien regresi dari variabel

X : Kepemimpinan Kolektif kolegal

3.7.4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis memerlukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan akurasi alat ukur dan model regresi yang diperoleh

3.7.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan apakah dalam regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang efektif adalah distribusi data yang normal atau hampir normal. Kriteria untuk pengambilan keputusan adalah apabila data terdistribusi di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi syarat normalitas

Hasil pengujian normalitas untuk semua data variabel penelitian dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk, serta uji Q-plot Normalisasi Standar Regresi

3.7.5. Uji Hipotesis

3.7.5.1. Uji T

Uji t dilaksanakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen (X) berpengaruh positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y)

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

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Penjelasan :

r : Hubungan xy

n : Nilai koefisien korelasi dengan derajat kebebasan

t : Nilai t yang dihitung

Kriteria uji :

1. Ho diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen
2. Ho ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen

3.7.6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variasi variabel berikut dipengaruhi variabel terikat dengan menggunakan rumus :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

D : Determinasi
R : Nilai Kontribusi
100% : Persentase Kontribusi

3.8. Waktu dan Lokasi Penelitian

peneliti melakukan penelitian ini dengan judul Pengaruh Kepemimpinan kolektif kolegal terhadap peningkatan karyawan di kantor pusat penelitian kelapa sawit (Unit Medan) di Jalan Brigjen katamso. No, 51 Kampung baru. Medan. Jadwal Penelitian ini yang berjudul Pengaruh gaya Kepemimpinan kolektif kolegal terhadap peningkatan loyalitas pegawai di kantor pusat penelitian kelapa sawit (unit medan) pada bulan November 2024.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan pengumpulan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 16 pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan Kolektif Kolegial (X) dan 16 pertanyaan untuk variabel Loyalitas Pegawai (Y). Angket yang telah disiapkan disebarkan kepada 30 responden yaitu pegawai Pusat penelitian Kelapa Sawit (Unit Medan) sebagai bagian dari sampel.

Tabel 4.1 Data Responden

No Re s	Nama	Jenis Kelamin	Usi a	Pendidika n	Jabatan
1	Ahmad Zakaria	Laki Laki	37	SMA	Karyawan
2	Lerry Lesmana	Laki Laki	32	S1	Pj. Penjab Pelaporan TBS unit Medan
3	Ngatiwon	Laki Laki	41	S1	Pj. Penjab Kebun Bukit Sentang
4	Deny Julius Simanjuntak	Laki Laki	41	S1	Karyawan
5	M. Ali Tanjung	Laki Laki	38	SMA	Pj. Penjab Kebun Sei Aek Pancur
6	Ata Ariansyah	Laki Laki	51	S1	Pjs. Ka Sub Bagian Operasional Kebun Unit Medan
7	Ikram Hasibuan	Laki Laki	28	S1	Karyawan
8	Rinaldi	Laki Laki	35	S1	Pj. Penjab Administrasi Bibit Kelapa Sawit
9	Muhammad Ilham	Laki Laki	35	S1	Karyawan
10	Pamot Rianggi	Laki Laki	34	S1	Karyawan
11	Syaiful Amri Nst	Laki Laki	44	S2	Karyawan
12	Monang Berutu	Laki Laki	45	SMA	Pj. Penjab Administrasi

13	Saparudin	Laki Laki	45	SMA	dan Keuangan Karyawan
14	M. Wirdas Tri Ardhana	Laki Laki	20	SMA	PKWT
15	Rizky Rahman Siregar	Laki Laki	34	S1	Pj. Penjab Verifikasi Unit Medan
16	Dwi Nugroho	Laki Laki	37	SMA	Karyawan
17	Dwiki Candra	Laki Laki	25	S1	Karyawan
18	M. Aqil Hanif Lbs	Laki Laki	22	SMA	Karyawan
19	Argaini Hasan	Laki Laki	41	S1	Karyawan
20	Andy Putra Damanik	Laki Laki	32	S1	Pj. Penjab Kebun Parindu
21	Dedy Sinaga	Laki Laki	39	S1	Pj. Penjab Kebun Dawas 1
22	Marwin Lubis	Laki Laki	42	SMA	Pj. Penjab Kebun Dawas 2
23	Robinson Paranginangin	Laki Laki	42	SMA	Pj. Penjab kebun Pembibitan Terbanggi
24	Wetlin Sihombing	Laki Laki	31	S1	Pj. Penjab Kebun Sungai Lilin
25	Hariyanto	Laki Laki	32	S1	Karyawan
26	Halil Sadly	Laki Laki	31	SMA	Pj. Penjab Administrasi TBS Kelapa Sawit
27	Wahyuni	Perempua n	41	SMA	Karyawan
28	Sri Sunarsih	Perempua n	28	S1	Karyawan
29	Mega Priana	Perempua n	36	SMA	Karyawan
30	Ria Rosdiani	Perempua n	52	S1	Karyawan

Sumber : Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Medan (2024)

4.1.2. Karakteristik Responden

Berikut ini penjelasan karakteristik responden Pegawai Pusat penelitian Kelapa Sawit (Unit Medan) melalui tabel berikut :

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	26	86.7	86.7	86.7
	Perempuan	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden terdiri dari 26 laki-laki (86,7%) dan 4 Perempuan (13,3%) dimana total keseluruhan responden sebesar 30 orang pegawai.

Tabel 4.3 Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	5	16.7	16.7	16.7
	31-40	14	46.7	46.7	63.3
	41-50	9	30.0	30.0	93.3
	51-55	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat pegawai yang berusia 20 – 30 tahun terdiri dari 5 pegawai (16.7%), usia 31-40 tahun terdiri dari 14 orang

pegawai (46.7%), usia 41-50 tahun terdiri dari 9 pegawai (30.0%) dan usia 51-55 tahun terdiri dari 2 pegawai (6.7%).

Tabel 4.4 Pendidikan Responden

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	12	40.0	40.0	40.0
	S1	17	56.7	56.7	96.7
	S2	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat pegawai dengan Pendidikan terakhir SMA terdiri dari 12 Pegawai (40.0%), pegawai dengan Pendidikan terakhir S1 terdiri dari 17 Pegawai (56.7%), dan pegawai dengan Pendidikan terakhir S2 terdiri dari 1 pegawai (3.3%).

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel Kepemimpinan Kolektif Kolegial (X) dan variabel Loyalitas Pegawai (Y). Setiap variabel terdiri dari 16 pertanyaan yang disebarkan kepada 30 responden. Dari setiap pertanyaan akan menampilkan jawaban dengan penilaian skala likert dimana semua pertanyaan yang dijawab akan menampilkan bobot nilai.

4.1.3.1. Variabel Kepemimpinan Kolektif Kolegial

Berikut ini adalah tabel yang berisi penjelasan berdasarkan jawaban yang diberikan responden terhadap variabel Kepemimpinan Kolektif Kolegial.

Tabel 4.5 Frekuensi Butir Skor X

no ite m	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	63.3 %	11	36.7 %	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
2	11	36.7 %	18	60.0 %	1	3.3 %	0	0%	0	0%	30	100%
3	13	43.3 %	17	56.7 %	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
4	15	50.0 %	15	50.0 %	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
5	10	33.3 %	20	66.7 %	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
6	12	40.0 %	18	60.0 %	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
7	14	46.7 %	16	53.3 %	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
8	10	33.3 %	20	66.7 %	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
9	22	73.3 %	8	26.7 %	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
10	10	33.3 %	20	66.7 %	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
11	14	46.7 %	14	46.7 %	2	6.7 %	0	0%	0	0%	30	100%
12	9	30.0 %	20	66.7 %	1	3.3 %	0	0%	0	0%	30	100%
13	13	43.3 %	17	56.7 %	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
14	20	66.7 %	10	33.3 %	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
15	11	36.7 %	18	60.0 %	1	3.3 %	0	0%	0	0%	30	100%
16	14	46.7 %	15	50.0 %	1	3.3 %	0	0%	0	0%	30	100%

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.5. diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari 30 responden, sebanyak 19 responden (63.3%) memilih sangat setuju bahwa saya merasa atasan saya memberikan dukungan yang cukup setelah

memberikan wewenang kepada saya, sementara 11 responden (36.7%) lainnya menyatakan setuju.

2. Dari 30 responden, sebanyak 18 responden (60.0%) menyatakan setuju untuk pernyataan saya diberikan kebebasan untuk mengelola tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya, sementara 11 responden lainnya (36.7%) memilih sangat setuju dan 1 responden (3.3%) memilih kurang setuju.
3. Dari 30 responden, sebanyak 17 responden (56.7%) menyatakan setuju untuk pernyataan bahwa pimpinan memberikan wewenang yang cukup kepada saya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, sementara 13 responden lainnya (43.3%) menyatakan sangat setuju.
4. Dari 30 responden, sebanyak 15 responden (50.0%) memilih setuju untuk pernyataan bahwa pembagian wewenang dalam kelompok dilakukan transparan, tanpa adanya keputusan sepihak dari satu individu, sementara 15 responden lainnya (50.0%) memilih sangat setuju.
5. Dari 30 responden, sebanyak 20 responden (66.7%) memilih setuju untuk pernyataan saya merasa keputusan yang diambil melalui diskusi Bersama lebih efektif dibanding dengan keputusan yang diambil secara sepihak oleh atasan, sementara 10 responden lainnya (33.3%) memilih sangat setuju
6. Dari 30 responden, sebanyak 18 responden (60.0%) memilih setuju untuk pernyataan saya merasa bahwa setiap pihak memiliki kesempatan yang sama dalam menyampaikan ide dan gagasan dalam proses pengambilan keputusan, sementara 12 responden lainnya (40.0%) memilih sangat setuju.

7. Dari 30 Responden, sebanyak 16 responden (53.3%) memilih setuju untuk pernyataan proses pengambilan keputusan selalu dilakukan secara adil dan tidak ada anggota yang merasa diabaikan dan dipinggirkan, sementara 14 responden (46.7%) lainnya menyatakan sangat setuju.
8. Dari 30 responden, sebanyak 20 responden (66.7%) menyatakan setuju untuk pernyataan pendapat dan ide anggota tim dihargai, meskipun tidak selalu diambil sebagai keputusan akhir.
9. Dari 30 responden, sebanyak 8 responden (26.7%) menyatakan setuju untuk pernyataan saya diberikan dukungan dalam proses pengembangan keterampilan dan skill oleh perusahaan dan atasan, sementara 22 responden (73.3%) lainnya menyatakan sangat setuju.
10. Dari 30 responden, sebanyak 20 responden (66.7%) menyatakan setuju untuk pernyataan saya diberikan kesempatan untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas atau proyek, sementara 10 responden lainnya (33.3%) menyatakan sangat setuju.
11. Dari 30 responden, sebanyak 14 responden (46.7%) menyatakan setuju untuk pernyataan saya merasa bahwa kesalahan atau kegagalan dalam pekerjaan dianggap sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang, sementara 14 responden lainnya (46.7%) menyatakan sangat setuju dan 2 responden (6.7%) menyatakan kurang setuju
12. Dari 30 responden, sebanyak 20 responden (66.7%) menyatakan setuju untuk pernyataan saya merasa bahwa organisasi mendukung perkembangan karir

saya melalui kesempatan yang diberikan, sementara 9 responden lainnya (30.0%) menyatakan sangat setuju dan 1 responden (3.3%) menyatakan kurang setuju.

13. Dari 30 responden, sebanyak 17 responden (56.7%) menyatakan setuju untuk pernyataan saya merasa bahwa setiap pimpinan dalam organisasi ini menghargai kontribusi dan perspektif pegawai, sementara 13 responden lainnya (43.3%) menyatakan sangat setuju.
14. Dari 30 responden, sebanyak 10 responden (33.3%) menyatakan setuju untuk pernyataan saya merasa bahwa setiap anggota tim memiliki peran yang jelas dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, sementara 20 responden lainnya (66.7%) menyatakan sangat setuju.
15. Dari 30 responden, sebanyak 18 responden (60.0%) menyatakan setuju untuk pernyataan setiap anggota tim berkomitmen untuk mencapai tujuan Bersama dengan bekerja sebagai satu kesatuan, sementara 11 responden lainnya (36.7%) menyatakan sangat setuju dan 1 responden (3.3%) kurang setuju.
16. Dari 30 responden, sebanyak 15 responden (50.0%) menyatakan setuju untuk pernyataan kami merasa bahwa keputusan yang diambil adalah hasil kerja keras Bersama, bukan hanya keputusan individu, sementara 14 responden lainnya (46.7%) menyatakan sangat setuju dan 1 responden (3.3%) kurang setuju.

4.1.3.2. Variabel Loyalitas Pegawai

Berikut ini adalah tabel yang berisi penjelasan berdasarkan jawaban yang diberikan responden terhadap variabel Loyalitas Pegawai (Y).

Tabel 4.6 Frekuensi Butir Skor Y

no ite m	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%	F	%
1	18	60.0 %	12	40.0 %	0	0%	0	0%	0	0%	30	100 %
2	9	30.0 %	19	63.3 %	2	6.7%	0	0%	0	0%	30	100 %
3	8	26.7 %	19	63.3 %	3	10.0%	0	0%	0	0%	30	100 %
4	12	40.0 %	16	53.3 %	2	6.7%	0	0%	0	0%	30	100 %
5	10	33.3 %	17	56.7 %	3	10.0%	0	0%	0	0%	30	100 %
6	11	36.7 %	13	43.3 %	6	20.0%	0	0%	0	0%	30	100 %
7	15	50.0 %	13	43.3 %	2	6.7%	0	0%	0	0%	30	100 %
8	10	33.3 %	18	60.0 %	2	6.7%	0	0%	0	0%	30	100 %
9	17	56.7 %	9	30.0 %	3	10.0%	1	3.3 %	0	0%	30	100 %
10	10	33.3 %	17	56.7 %	1	3.3%	2	6.7 %	0	0%	30	100 %
11	12	40.0 %	13	43.3 %	5	16.7%	0	0%	0	0%	30	100 %
12	8	26.7 %	19	63.3 %	2	6.7%	1	3.3 %	0	0%	30	100 %
13	17	65.7 %	13	43.3 %	0	0%	0	0%	0	0%	30	100 %
14	16	53.3 %	13	43.3 %	1	3.3%	0	0%	0	0%	30	100 %
15	10	33.3 %	19	63.3 %	1	3.3%	0	0%	0	0%	30	100 %
16	15	50.0 %	14	46.7 %	1	3.3%	0	0%	0	0%	30	100 %

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.6. diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari 30 responden, 12 responden (40.0%) memilih setuju untuk pernyataan saya selalu menaati peraturan yang ada pada perusahaan, sementara 18 responden lainnya (60.0%) menyatakan sangat setuju.
2. Dari 30 responden, 19 responden (63.3%) memilih setuju untuk pernyataan saya selalu mematuhi dan menggunakan atribut sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, sementara 9 responden lainnya (30.0%) memilih sangat setuju dan 2 responden (6,7%) memilih kurang setuju.
3. Dari 30 responden, 19 responden (63.3%) memilih setuju untuk pernyataan peraturan yang berlaku di organisasi ini disosialisasikan dengan baik ke seluruh anggota tim, sementara 8 responden lainnya (26.7%) memilih sangat setuju dan 3 responden (10.0%) memilih kurang setuju.
4. Dari 30 responden, 16 responden (53.3%) memilih setuju untuk pernyataan saya merasa bahwa dengan mematuhi peraturan, saya berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, sementara 12 responden lainnya (40.0%) memilih sangat setuju dan 2 responden (6.7) memilih kurang setuju.
5. Dari 30 responden, 17 responden (56.7%) memilih setuju untuk pernyataan saya merasa bahwa saya melaksanakan tugas dengan semangat , tanpa merasa terbebani dan terpaksa, sementara 10 responden lainnya (33.3%) memilih sangat setuju dan 3 responden (10.0%) memilih kurang setuju.

6. Dari 30 responden, 13 responden (43.3%) memilih setuju untuk pernyataan saya menyakini saya diberikan kebebasan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri, tanpa tekanan yang berlebihan, sementara 11 responden lainnya (36.7%) memilih sangat setuju dan 6 responden (20.0%) memilih kurang setuju
7. Dari 30 responden, 13 responden (43.3%) memilih setuju untuk pernyataan saya merasa memiliki tanggung jawab pribadi untuk menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa harus diawasi secara ketat, sementara 15 responden lainnya (50.0%) memilih sangat setuju dan 2 responden (6.7%) memilih kurang setuju
8. Dari 30 responden, 18 responden (60.0%) memilih setuju untuk pernyataan saya merasa nyaman untuk melaksanakan tugas tambahan yang bukan kewajiban saya, tanpa ada paksaan, sementara 10 responden lainnya (33.3%) memilih sangat setuju dan 2 responden (6.7%) kurang setuju.
9. Dari 30 responden, 9 responden (30.0%) memilih untuk pernyataan saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan saya, sementara 17 responden lainnya (56.7%) memilih sangat setuju, 3 responden (10.0%) memilih kurang setuju dan 1 responden (3.3%) memilih tidak setuju.
10. Dari 30 responden, 17 responden (56.7%) memilih setuju untuk pernyataan saya rela memberikan banyak waktu dan usaha dalam pekerjaan saya jika diperlukan untuk mencapai tujuan Bersama, sementara 10 responden lainnya

(33.3%) memilih sangat setuju, 1 responden (3.3%) memilih kurang setuju dan 2 responden (6.7%) memilih tidak setuju

11. Dari 30 responden, 13 responden (43.3%) memilih setuju untuk pernyataan saya merasa bahwa keberhasilan organisasi adalah juga keberhasilan pribadi saya, sementara 12 responden lainnya (40.0%) memilih sangat setuju dan 5 responden (16.7%) memilih kurang setuju.
12. Dari 30 responden, 19 responden (63.3%) memilih setuju untuk pernyataan Ketika menghadapi masalah atau hambatan, saya selalu berusaha mencari solusi terbaik demi kelancaran pekerjaan dan organisasi, sementara 8 responden lainnya (26.7%) memilih sangat setuju, 2 responden (6.7%) memilih kurang setuju dan 1 responden (3.3%) memilih tidak setuju.
13. Dari 30 responden, 13 responden (43.3%) memilih setuju untuk pernyataan saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan-rekan dan pimpinan dalam perusahaan ini, sementara 17 responden lainnya (56.7%) memilih sangat setuju.
14. Dari 30 responden, 13 responden (43.3%) memilih setuju untuk pernyataan saya yakin komunikasi dalam tim cukup efektif untuk mendukung dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, sementara 16 responden lainnya (53.3%) memilih sangat setuju dan 1 responden (3.3%) memilih kurang setuju
15. Dari 30 responden, 19 responden (63.3%) memilih setuju untuk pernyataan saya selalu siap untuk membantu rekan kerja jika mereka membutuhkan

bantuan dalam menyelesaikan tugas, sementara 10 responden lainnya (33.3%) memilih sangat setuju dan 1 responden (3.3%) memilih kurang setuju.

16. Dari 30 responden, 14 responden (46.7%) memilih setuju untuk pernyataan saya merasa tim kami mampu menyelesaikan konflik dengan cara yang positif tanpa mempengaruhi hasil kerja, sementara 15 responden lainnya (50.0%) memilih sangat setuju dan 1 responden (3.3%) memilih kurang setuju.

4.1.4. Teknik Analisis Data

4.1.4.1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur hal yang ingin diukur. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, dilakukan perhitungan korelasi antara setiap pernyataan dan skor total yang menggunakan metode korelasi product moment. Kevalidan suatu item dapat ditentukan dengan membandingkan indeks koefisien korelasi product moment (r) terhadap nilai hitung kritisnya,

sebagai berikut Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	rHitung	rTabel	Prob	Ket
Kepemimpinan Kolektif Kolegial (X)	1	0.579	0.374	0.00>0.05	Valid
	2	0.514	0.374	0.00>0.05	Valid
	3	0.425	0.374	0.01>0.05	Valid
	4	0.541	0.374	0.00>0.05	Valid
	5	0.535	0.374	0.00>0.05	Valid
	6	0.556	0.374	0.00>0.05	Valid
	7	0.586	0.374	0.00>0.05	Valid
	8	0.501	0.374	0.00>0.05	Valid
	9	0.664	0.374	0.00>0.05	Valid
	10	0.569	0.374	0.00>0.05	Valid

	11	0.628	0.374	0.00>0.05	Valid
	12	0.717	0.374	0.00>0.05	Valid
	13	0.507	0.374	0.00>0.05	Valid
	14	0.512	0.374	0.00>0.05	Valid
	15	0.543	0.374	0.00>0.05	Valid
	16	0.648	0.374	0.00>0.05	Valid
Loyalitas Pegawai (Y)	1	0.430	0.374	0.01>0.05	Valid
	2	0.402	0.374	0.02>0.05	Valid
	3	0.439	0.374	0.01>0.05	Valid
	4	0.432	0.374	0.01>0.05	Valid
	5	0.499	0.374	0.00>0.05	Valid
	6	0.506	0.374	0.00>0.05	Valid
	7	0.550	0.374	0.00>0.05	Valid
	8	0.431	0.374	0.01>0.05	Valid
	9	0.686	0.374	0.00>0.05	Valid
	10	0.583	0.374	0.00>0.05	Valid
	11	0.572	0.374	0.00>0.05	Valid
	12	0.552	0.374	0.00>0.05	Valid
	13	0.587	0.374	0.00>0.05	Valid
	14	0.559	0.374	0.00>0.05	Valid
	15	0.513	0.374	0.00>0.05	Valid
	16	0.423	0.374	0.02>0.05	Valid

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas terdapat nilai r_{Hitung} dimasing-masing variabel, selanjutnya nilai ini di bandingkan dengan nilai r_{Tabel} (nilai ketentuan) dan pada tahap berikutnya dicari dengan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0.05 dan jumlah data $(n) = 30 - 2 = 28$ pada uji dua sisi ataupun 2-Tailed maka nilai ketentuan r_{Tabel} yaitu 0.374. Berdasarkan table diatas yaitu table uji validitas terhadap masing-masing variabel dinyatakan Valid sehingga data dapat digunakan pada penelitian selanjutnya.

4.1.4.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai apakah suatu instrumen dapat diandalkan dan dipercaya. Pengujian keandalan dilaksanakan dengan memanfaatkan Cronbach Alpha

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	C' Alpha	Nilai Reliabilitas	Ket
Kepemimpinan Kolektif Kolegial (X)	0.859	0.60	Reliabel
Loyalitas Pegawai (Y)	0.814	0.60	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dipastikan bahwa nilai reliabilitas di masing-masing variabel dikatakan berbeda. Kepemimpinan Kolektif Kolegial (X) memiliki nilai Cronbach Alpha 0.859 dan Loyalitas Pegawai (Y) 0.814. Nilai-nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai ketentuan reliabilitas yaitu (Cronbach Alpha > Nilai ketentuan reliabilitas (0.60)) jika hasil nilai Cronbach Alpha dimasing-masing variabel memenuhi kriteria yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka instrument dan variabel tersebut dapat dikatakan reliabel. Dengan demikian uji reliabilitas dari masing-masing variabel bernilai > 0.60. Maka hal ini menunjukkan bahwa nilai reliabilitas di masing-masing variabel memiliki tingkatan yang baik.

4.1.4.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan untuk pengujian pada hipotesis. Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan ketepatan alat ukur dan model regresi yang dihasilkan.

4.1.4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan apakah dalam regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang efektif adalah distribusi data yang normal atau hampir normal. Kriteria untuk pengambilan keputusan adalah apabila data terdistribusi di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi syarat normalitas

Hasil pengujian normalitas untuk semua data variabel penelitian dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk, serta uji Q-plot Normalisasi Standar Regresi.

Tabel 4.9 Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Loyalitas Pegawai	.105	30	.200*	.969	30	.500
Kepemimpinan Kolektif Kolegial	.136	30	.164	.967	30	.460

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

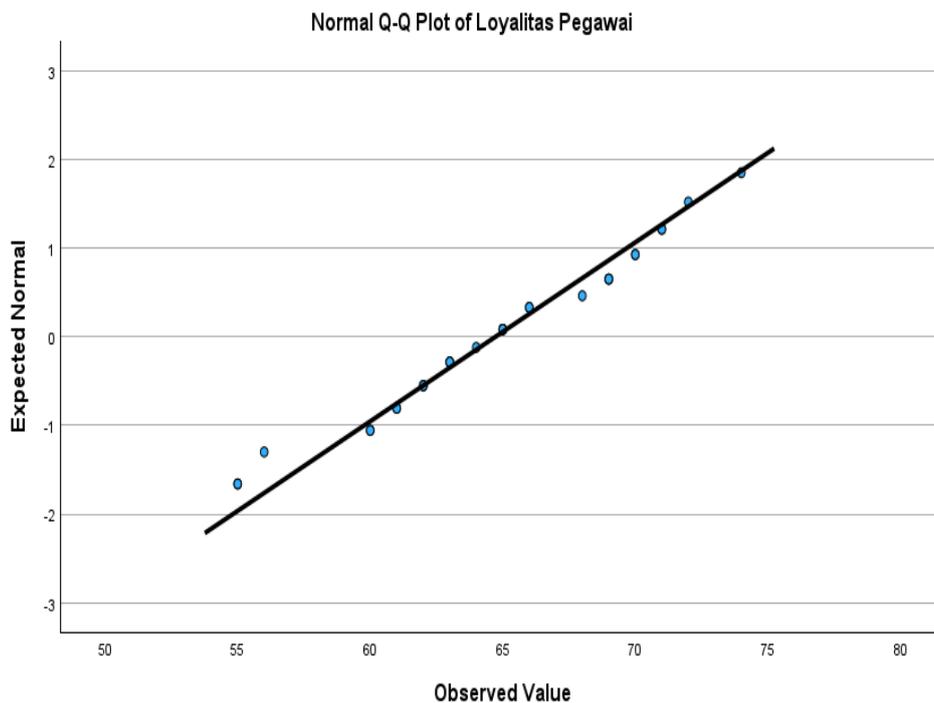
Sumber : Data diolah oleh SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov-smirnov* sebesar 0.200 untuk variabel loyalitas dan 0.164 untuk variabel kepemimpinan dan berada diatas nilai signifikan 0.05 maka dengan demikian data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Dan berdasarkan uji *shapiro wilk* nilai signifikan pada variabel loyalitas sebesar 0.500 dan variabel kepemimpinan sebesar 0.460 dan berada diatas nilai signifikan 0.05

maka dengan demikian data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Dapat dilihat juga pada gambar normal *Q-Q Plot Of Regression Standardized Residual* pada gambar dibawah ini

Gambar 4.1 Uji Normalitas



Sumber : Data diolah oleh SPSS (2025)

Dari gambar diatas bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independent memiliki hubungan atau distribusi yang normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas.

4.1.4.4 Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengidentifikasi dampak dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan data

yang telah olah, maka dapat diketahui model hubungan dari analisis regresi linier sederhana dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 10 Uji Regresi Linier Sederhana

	Model	Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error		
1	(Constant)	7.010	9.833	.713	.482
	Kepemimpinan Kolektif Kolegial	.865	.147	.743	<.001

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber: Data diolah oleh SPSS (2025)

Berdasarkan table diatas, maka dapat diketahui model persamaan regresi linier sederhana, yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X$$

Keterangan :

1. Nilai konstanta (a) bernilai positif yaitu 7.010. Dengan demikian dapat diartikan jika variable independent yaitu Kepemimpinan kolektif kolegial mendeteksi kekeliruan maka konstan berada pada angka 0 (nol), maka variabel loyalitas pegawai (Y) adalah sebesar 7.010 dapat diartikan variabel loyalitas pegawai akan berjalan dengan baik.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan kolektif kolegial (X) sebesar 0.865 dengan arah hubungan positif terhadap variabel loyalitas pegawai (Y), apabila Kepemimpinan kolektif kolegial mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan loyalitas pegawai sebesar 86.5 %. Semakin tinggi kepemimpinan kolektif kolegial yang diterapkan oleh pimpinan maka semakin

baik juga loyalitas pegawai bagian unit medan dikantor pusat penelitian kelapa sawit.

4.1.4.5. Pengujian Hipotesis

4.1.4.5.1. Uji T

Uji t dilaksanakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen (X) berpengaruh positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y).

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

Hasil Pengujian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 11 Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.010	9.833		.713	.482
	Kepemimpinan Kolektif Kolegial	.865	.147	.743	5.882	<.001

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber: Data diolah oleh SPSS (2025)

Hasil pengujian pada tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan kolektif kolegial sebesar 5.882 untuk kesalahan 5% uji 2 arah dan $dk = n-k (30-2=28)$, diperoleh t_{tabel} 2.048. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh signifikan antara X dan Y, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X dan Y. Dalam hal ini t_{hitung} sebesar $5.882 > t_{tabel}$ sebesar 2.048, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kolektif kolegial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Selanjutnya dapat dilihat nilai probabilitas nilai t yang sig 0.001 sedangkan taraf signifikan yang sudah ditetapkan sebelumnya sebesar 0.05, maka nilai sig 0.001 < 0.05 sehingga H_0 ditolak yang berartikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kolektif kolegal dengan loyalitas pegawai bagian unit medan dikantor pusat penelitian kelapa sawit.

Variabel kepemimpinan kolektif kolegal berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hal ini terlihat dari nilai sig 0.001 < 0.05 dan nilai $t_{hitung} 5.882 > t_{tabel} 2.048$ artinya jika ditingkatkan variabel kepemimpinan kolektif kolegal sebesar satuan unit maka loyalitas pegawai akan meningkat 0.865.

Dapat disimpulkan hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kolektif kolegal berpengaruh dalam meningkatkan loyalitas pegawai dikantor pusat penelitian kelapa sawit (unit medan).

4.1.4.6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Maka dapat dilihat melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 12 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.553	.537	3.372

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kolektif Kolegal
 Sumber ; Data diolah oleh SPSS (2025)

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0.743 yang artinya Kepemimpinan kolektif kolegial berkontribusi sebesar 74,3% untuk mempengaruhi loyalitas pegawai dan dapat dipastikan hubungan diantara keduanya kuat.

Tabel 4. 13 Interval Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Cukup Kuat
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber (Sugiyono 2018)

2. Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh 0.553 atau 53.3 % variabel kepemimpinan kolektif kolegial (X) dapat menjelaskan variabel loyalitas pegawai (Y), sedangkan sisanya 46.7 % dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, budaya organisasi dan lainnya.
3. Untuk nilai *Adjust R Square* sebesar 0.537 atau 53.7 % variabel kepemimpinan kolektif kolegial dapat menjelaskan variabel loyalitas pegawai (Y), sedangkan sisanya 46.3 % dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, budaya organisasi dan lainnya.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kolektif Kolegial Dalam Meningkatkan Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil uji SPSS diketahui nilai variabel gaya kepemimpinan kolektif kolegial (X) pada tabel 4.8, dimana $T_{hitung} 5.882 > T_{tabel} 2.048$ dan nilai sig $0.001 < 0.05$. Maka H_1 diterima, bahwa gaya kepemimpinan kolektif kolegial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada bagian unit medan dikantor pusat penelitian kelapa sawit. Dan jika ditingkatkan variabel kepemimpinan kolektif kolegial sebesar satuan unit maka loyalitas pegawai akan meningkat 0.865.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui dan dijelaskan bahwa loyalitas pegawai memiliki keterikatan dan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kolektif kolegial di perusahaan tersebut. Pemimpin memiliki keterikatan dan mempengaruhi pegawai dengan baik sehingga para pegawai memberikan seluruh kemampuan dan menciptakan lingkungan kondusif, harmonis dan loyal. Bagaimanapun juga kemampuan dan keterampilan pemimpin adalah faktor penting dalam membangun lingkungan kerja yang begitu kondusif, harmonis dan loyal. Menurut Suwatno, hal 5 (2019) Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh, semua hubungan dapat melibatkan pemimpin, dan pentingnya proses komunikasi, kejelasan dan keakuratan dari komunikasi memengaruhi perilaku dan kinerja para pegawai.

Maka dari itu perilaku dan sifat pegawai dapat dipengaruhi oleh pemimpin yang memperlakukan pegawai dan bagaimana seorang pemimpin bersikap dalam

posisinya sehingga akan membuat karyawannya memiliki semangat serta ambisi untuk melaksanakan tugasnya demi tujuan Bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Yusril Dinata K, (2022) bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan positif terhadap loyalitas karyawan.

Menurut Pramitha (2020) kepemimpinan kolektif kolegial adalah suatu gaya kepemimpinan yang berlandaskan ikatan dan interaksi yang dilakukan secara bersamaan layaknya teman sejawat. Hasil penelitian ini dengan konsep gaya Kepemimpinan kolektif kolegial yaitu dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang menciptakan lingkungan yang dimana semua anggota terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan, mendukung pembelajaran tim, serta meningkatkan kepercayaan dan komunikasi antar anggota. Dengan menciptakan lingkungan yang seperti itu kepemimpinan kolektif kolegial dapat mempengaruhi loyalitas pegawai dengan pegawai merasa bahwa kemampuan para pegawai dipercaya dan mendukung para pegawai untuk meningkatkan keterampilan.

BAB V PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti dengan mengangkat judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan kolektif Kolegial dalam meningkatkan loyalitas pegawai dikantor pusat penelitian kelapa sawit (Unit Medan)

1. Variabel kepemimpinan kolektif kolegial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hal ini terlihat dari nilai $\text{sig } 0.001 < 0.05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 5.882 > t_{\text{tabel}} 2.048$ artinya jika ditingkatkan variabel kepemimpinan kolektif kolegial sebesar satuan unit maka loyalitas pegawai akan meningkat 0.865. Maka dengan hasil tersebut H_1 diterima bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan loyalitas pegawai.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan kolektif kolegial (X) sebesar 0.865 dengan arah hubungan positif terhadap variabel loyalitas pegawai (Y), apabila Kepemimpinan kolektif kolegial mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan loyalitas pegawai sebesar 86.5 %. Semakin tinggi kepemimpinan kolektif kolegial yang diterapkan oleh pimpinan maka semakin baik juga loyalitas pegawai bagian unit medan dikantor pusat penelitian kelapa sawit.
3. Berdasarkan hasil tersebut diketahui dan dapat dipastikan bahwa gaya kepemimpinan kolektif kolegial berpengaruh terhadap loyalitas pegawai.

Pemimpin memiliki keterikatan dan mempengaruhi pegawai dengan baik sehingga para pegawai memberikan seluruh kemampuan dan menciptakan lingkungan kondusif, harmonis dan loyal. Hasil penelitian ini dengan konsep gaya Kepemimpinan kolektif kolegial yaitu dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang menciptakan lingkungan yang dimana semua anggota terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan, mendukung pembelajaran tim, serta meningkatkan kepercayaan dan komunikasi antar anggota.

5.2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan sudah cukup baik sehingga berpengaruh dalam meningkatkan loyalitas pegawai di kantor pusat penelitian kelapa sawit (Unit Medan), tetapi dengan demikian pemimpin diharapkan untuk bisa memberikan motivasi untuk para pegawai yang tidak terlibat langsung dalam pengambilan keputusan.
2. Dalam menjaga komunikasi dan kerja sama antar tim pemimpin diharapkan lebih memberikan perhatian seperti menerima masukan dan kritikan dari para pegawai untuk dapat menciptakan lingkungan yang kondusif dan loyal.
3. Untuk meningkatkan efektifitas kinerja pegawai dibutuhkan loyalitas pegawai. Diharapkan pemimpin dapat memberikan dukungan untuk perkembangan karir para pegawai bagian unit medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhyyar Anshori, Rudianto, & Jehan Ridho Izharsyah. (2023). Dampak Literasi Politik dan Pemilu 2024 Bagi Pemilih Pemula terhadap Pengendalian Informasi Hoax. *Jurnal Audiens*, 4(1), 86–97. <https://doi.org/10.18196/jas.v4i1.8>
- Al Fikri, M. A., & Arqam, M. L. (2022). Pengaplikasian Kepemimpinan Kolektif Kolegial Organisasi Muhammadiyah. *Jurnal Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam & Pendidikan*, 13(2), 55–64. <https://doi.org/10.47435/al-qalam.v13i2.762>
- Atiqullah. (2013). Perilaku Kepemimpinan Kolektif Pondok Pesantren Studi Multisius pad Pesantren Bani Djauhari, Pesantren Bani Syarqawi di Sumenep dan Pesantren Bani Basyaiban di Pasuruan. *Pustaka Radja*, 225.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Dara Ananda Putri, D. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai DI PT. TOKOPLAS E- COMMERCE INDONESIA CABANG MEDAN. *Jurnal Administrasi Publik Dan Kebijakan (JAPK)*, 4(1), 10–19.
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Focus*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>
- Fawaid, J. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepemimpinan Kolektif Kolegial di Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, XII, 26–33.
- Febrian, W. O., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 65. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3835>
- Hamisah, S., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Komitmen Organisasional terhadap Loyalitas Pegawai di Taspen Life Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(2), 474–483. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i2.23418>

- HARIYANTO. (2023). MODEL KEPEMIMPINAN KOLEKTIF KOLEGIAL DALAM PENINGKATAN LOYALITAS KADER PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR PONOROGO. *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, VIII(I), 1–19. <https://repository.radenintan.ac.id/31621/1/bab1-3%26Dapus.pdf>
- Jayanti, K. T., Wati, L. N., Kepemimpinan, G., & Karyawan, L. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan*. 9, 71–88.
- Karim, A. D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner Kondag di Yogyakarta. *Ekobis Dewantara*, 3(3), 5–24. https://sg.docworkspace.com/d/sIJ_AxYgl0tuZjAY
- Khairiah, N., Muntaza, N., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (n.d.). *Fungsi koordinasi vertikal kepemimpinan lurah dalam program seram di kota medan*. 1–15.
- Luthfi Noor Muntafi'ah. (2006). Sistem Pengambilan Keputusan Dalam Model Kepemimpinan Kolektif Di Bamrung Islam School Pattani Thailan. *Penteorian Sosiologi Dan Pendidikan*, 263–286.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- Nawawi, M. T., & Ekawati, S. (2021). 'Pengaruh Kepuasan Kerja , Loyalitas Karyawan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Pindah Kerja Pada Koperasi 212 Mart Di Kota Tangerang.' *Prosiding SENAPENMAS*, 1293. <https://doi.org/10.24912/psenapenmas.v0i0.15180>
- Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan. *IQTISHADEquity*, 4(2), 107–115.
- Pramitha, D. (2020). Revitalisasi Kepemimpinan Kolektif-Kolegial Dalam Membangun Efektifitas Komunikasi Organisasi Pesantren. *EVALUASI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Is Licensed Under*, 4(1), 45–69.
- Rachmadita, R. N., Kurniasih, D., & Sandora, R. (2011). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan dan Keterkaitannya dengan Kesehatan Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya-ITS. *Jurnal Teknik Dan Manajemen Industri*, 6(2), 121–129.

- Sihite, M., & Saleh, A. (2019). 103-206-2-Pb. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 2(1), 29–44.
- Sondak, S. H. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 671–680.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Surono Yahya, H. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Prestasi Cendikia. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(2), 211–220.
- Suwatno, (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta : Bumi Aksara
- Tantri, R. A., Maksin, M., Hidayat, S., & Ariyanto, A. E. (2022). Pelaksanaan Program “Asn Ber-Akhlak” Sebagai Bentuk Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitas Dan Loyalitas Pegawai. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 8(1), 27–34. <https://doi.org/10.33084/restorica.v8i1.3117>
- YUSRIL DINATA K. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.CICIL SOLUSI MITRA TEKNOLOGI JAKARTA SKRIPSI*. 9, 356–363.

LAMPIRAN

Lampiran i SK-1 Permohonan Judul Skripsi



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1910/SK/KBAN-PT/AK.KP/PT/2022
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20230 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
 Email: info@umsu.ac.id 141@umsu.ac.id umsu@umsu.ac.id umsu@umsu.ac.id umsu@umsu.ac.id umsu@umsu.ac.id

SK-1

**PERMCHONAN PERSETUJUAN
JUDUL SKRIPSI**

Kepada Yth. Bapak/Ibu
Program Studi Ilmu Administrasi Publik
FISIP UMSU
di
Medan.

Medan, 15 NOVEMBER 2024.

Rekomendasi Ketua Program Studi:
Diteruskan kepada Dekan untuk Penetapan Judul dan Pembimbing.

Medan, tanggal 15 NOVEMBER 2024

Ketua
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

(Signature)
ANANDA MAHARDEKA S.SOS.MSP
NIDN: 0130116804

Pemohon,
(Signature)
ARIO IVO RAYZIKIN
Dosen Pembimbing yang ditunjuk
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

(Signature)
Dr. Jehan Ridho Izharyah, M.Si
NIDN:

045

ps: Dr. Jehan Ridho Izharyah, M.Si




Lampiran ii SK-2 Surat Penetapan Judul Dan Pembimbing


UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fisip.umsu.ac.id> fisip@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [@ umsumedan](#) [t umsumedan](#) [u umsumedan](#)

Sk-2

SURAT PENETAPAN JUDUL DAN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA
Nomor : 2079/SK/II.3.AU/UMSU-03/F/2024

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor: 1964/SK/II.3.AU/UMSU-03/F/2024 Tanggal 04 Djumadil Awwal 1446H/ 06 November 2024 M Tentang Panduan Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa dan Rekomendasi Pimpinan Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal: 15 November 2024, dengan ini menetapkan judul dan pembimbing penulisan Tugas Akhir Mahasiswa untuk mahasiswa sebagai berikut:

Nama mahasiswa : **ARIO IVO RAYZIKIN**
N P M : 2103100043
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2024/2025
Judul Tugas Akhir Mahasiswa : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KOLEKTIF KOLEGIAL DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS PEGAWAI DI KANTOR PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT UNIT MEDAN**

Pembimbing : **Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.**

Dengan demikian telah diizinkan menulis Tugas Akhir Mahasiswa, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan Tugas Akhir Mahasiswa FISIP UMSU Tahun 2024.
2. Penetapan judul dan pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa sesuai dengan nomor yang terdaftar di Program Studi Ilmu Administrasi Publik: 046.21.310 tahun 2024.
3. Penetapan judul, pembimbing dan naskah Tugas Akhir Mahasiswa dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal: 15 Mei 2025.

Ditetapkan di Medan,
Pada Tanggal, 17 Djumadil Awwal 1446 H
19 November 2024 M

Dekan,


Assat. Prof. Dr. ARIFIN SALEH., MSP.
N. 0030017402



Tembusan :

1. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Pertinggal.




Agensi Kelayakan Malaysia
Malaysia Qualifications Agency

Lampiran iii SK-3 Permohonan Seminar Proposal Skripsi

**UMSU**
Unggul | Cerdas | Terpercaya
GSA member of UMSU in order to establish
reputation and development

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No-1919/SK/2019/PT/AK-KP/P17XU2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fislip.umsu.ac.id> ✉ fislip@umsu.ac.id  [umsumedan](#)  [umsumedan](#)  [umsumedan](#)  [umsumedan](#)

Sk-3

**PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Kepada Yth. Medan, 7 Januari 2025
Bapak Dekan FISIP UMSU
di
Medan.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : ARID IVO RAYZIKIN
NPM : 203 1000 43
Program Studi : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing Nomor: 2024 /SK/IL3.AU/UMSU-03/E/2024, tanggal 11 NOVEMBER 2024 dengan judul sebagai berikut :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KOLEKTIF KOLEGIAL DALAM
MENINGKATKAN LOYALITAS PEGAWAI DI KANTOR PUSAT
PENELITIAN KELAPA SAWIT UNIT MEDAN

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK-1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM (Transkrip Nilai Sementara) yang telah disahkan ;
4. Foto copy Kartu Hasil Studi (KHS) Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proopsal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3)
8. Semua berkas dimasukkan ke dalam MAP warna BIRU.

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Menyetujui,
Pembimbing
(Dr. JEHAN Ridho Zaharyah M. Si)
NIDN: 0117019101

Pemohon,
(ARID IVO RAYZIKIN)

Lampiran iv SK-4 Undangan Panggilan Seminar Proposal Ujian Tugas Akhir Mahasiswa

SK-4



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK



**UNDANGAN/PANGGILAN SEMINAR PROPOSAL UJIAN TUGAS AKHIR
(SKRIPSI) DAN JURNAL ILMIAH)**

Nomor: 37/UND/113-AU/UMSU-03/IF/2025

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Jumat, 10 Januari 2025
Waktu : 08.00 WIB s.d. selesai
Tempat : AULA FISIP UMSU Lt. 2
Pemimpin Seminar : **ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP.**

No	NAMA MAHASISWA	NOMOR POKOK MAHASISWA	PENANGGAP	PEMBIMBING	JUDUL PROPOSAL SKRIPSI
21	ICHA BUDIARTI	2103100022	Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.	Dr. DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si.	STRATEGI KOORDINASI HORIZONTAL DIMAS PERHUBUNGAN DALAM UPAYA PENERTIBAN JURU PARKIR LUAR DI KOTA MEDAN
22	CINTA SALSABILA	2103100020	Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH, MSP.	Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.	EFEKTIVITAS FUNGSI STAFFING DALAM TRANSFORMASI PELAYANAN DIGITAL DI KANTOR BEA CUKAI BELAWAN KOTA MEDAN
23	ARIO IVO RAYZIKIN	2103100043	Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH, MSP.	Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KOLEKTIF KOLEGIAL DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS PEKAWAI DI KANTOR PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT URUT MEDAN
24	RIZKY AKBAR SITORUS	2103100005	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP.	FUNGSI ORGANIZING DALAM PEMATAAN LOKASI DAN LINGKUNGAN AREA PEDAGANG DI PERUSAHAAN DAERAH PASAR HORAS JAYA (PDPHJ) KOTA PEMATANG SIANTAR
25	IRVA RIZKY TIANA PRATIWI	2103100008	KHADIR ALI, S.Sos., MPA.	Dr. DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si.	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 1 TAHUN 2018 TENTANG LAPANGAN MENGENEMIS DI KOTA KISARAN

Medan, 08 Rabiul. 1446 H
08 Januari 2025 M

(Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH, MSP.)

Lampiran v SK Berita Acara Bimbingan



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENCEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://iislp.unsui.ac.id>
iislp@umsu.ac.id
[umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan)
[umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan)
[umsu.medan](https://www.youtube.com/umsu.medan)

Slk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR MAHASISWA

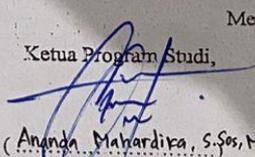
Nama lengkap : ARIO WO RAY2IKIN

NPM : 2103100043

Program Studi : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

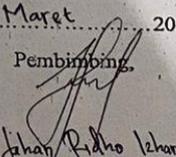
Judul Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) : PENGARUH GAYA KERMIMPINAN KOLEKTIF-KOLEGIAL DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS PEKAWAI DIKAMPUS PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT (UNIT MEDAN)

No.	Tanggal	Kegiatan/Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	6/11 2024	Bimbingan Proposal skripsi	<i>[Signature]</i>
2	15/11 2024	Bimbingan Bab II dan Bab III Proposal skripsi	<i>[Signature]</i>
3	5/12 2024	ACC Proposal Skripsi	<i>[Signature]</i>
4	15/01 2024	Bimbingan Kuesioner.	<i>[Signature]</i>
5	16/01 2024	ACC Kuesioner	<i>[Signature]</i>
6	2/03 2024	Bimbingan skripsi	<i>[Signature]</i>
7	14/03 2024	Bimbingan dengan Perihal Populasi dan sampel	<i>[Signature]</i>
8	19/03 2024	Bimbingan Bab IV skripsi	<i>[Signature]</i>
9	20/03 2024	Bimbingan Bab V skripsi	<i>[Signature]</i>
10	24/03 2024	ACC Skripsi	<i>[Signature]</i>



Ketua Program Studi,
(Ananda Mahardika, S.Sos, Msp)
NIDN: 0122118801

Medan, 25 Maret 2025.



Pembimbing,
(Dr. Jahan Rido Kharasyah S.Sos. Msi)
NIDN: 011204920






Lampiran vi SK 10 Panggilan Ujian Tugas Akhir

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Slk-10



UNDANGAN/ PANGGILAN UJIAN TUGAS AKHIR
(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)

Nomor : 664/UND/II.3.AU/UMSU-03/F/2025

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Kamis, 17 April 2025
Waktu : 08.15 WIB s.d. Selesai
Tempat : Aula FISIP UMSU Lt. 2

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJUI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
1	ARIO IVO RAYZIKIN	2103100043	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	AGUNG SAPUTRA, S.Sos., M.AP.	Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.	PENGARUH GAYA KEPIMPINAN KOLEKTIF KOLEGIAL DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS PEGAWAI DI KANTOR PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT UNIT MEDAN
2	RAIHAN FAHDIAS	2103100040	Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.	AGUNG SAPUTRA, S.Sos., M.AP.	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	STRATEGI DIRECTING BAPENDA KOTA MEDAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PEMBAYARAN PBB DI KOTA MEDAN
3	RIZKY ANBAR SITORUS	2103100005	Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.	RAFIEQAH NALAR RIZKY, S.Sos., M.A.	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	FUNGSI ORGANIZING DALAM PENYATAAN LOKASI DAN LINGKUNGAN AREA PEDAGANG DI PERUSAHAAN DAERAH PASAR HORAS JAYA (PDPHU) KOTA PEMATANG SIANTAR
4	WINDY AULIA N-SUTION	2103100024	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	RAFIEQAH NALAR RIZKY, S.Sos., M.A.	AGUNG SAPUTRA, S.Sos., M.AP.	STRATEGI FUNGSI ACTUATING DALAM SOSIALISASI PROGRAM E-SAMSAT DI UPTD SAMSAT KOTA TEBING TINGGI
5	ASTININGSIH	2103100010	Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.	AGUNG SAPUTRA, S.Sos., M.AP.	RAFIEQAH NALAR RIZKY, S.Sos., M.A.	STRATEGI CONTROLING KOORDINATOR LAPANGAN DALAM OPTIMALISASI PELAKSANAAN TUGAS DI LAHAN PERKEBUNAN PTPN IV KEBUN BALIMBINGAN KABUPATEN SIMALUNGUN

total : 12 mb

15/04/25
17 mb

Medan, 16 Syawal 1445 H
15 April 2025 M



Prof. Dr. ARIFIN SALEH, SH, M.Hum.

Ketua

Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH, MSP.



Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, M.I.Kom



Lampiran vii Karakteristik Responden

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	26	86.7	86.7	86.7
	Perempuan	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	5	16.7	16.7	16.7
	31-40	14	46.7	46.7	63.3
	41-50	9	30.0	30.0	93.3
	51-55	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	12	40.0	40.0	40.0
	S1	17	56.7	56.7	96.7
	S2	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran viii Uji Validitas X

	.007	.623	.709	.426	.155	.006	.023	.019		.019	.031	.010	.215	.042	.042	.009	
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
tion	.391*	.088	.095	.141	.100	.144	.189	.400*	.426*	1	.347	.460*	.190	.350	.482**	.464**	
	.032	.645	.617	.456	.599	.447	.317	.029	.019		.060	.010	.314	.058	.007	.010	
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
tion	.385*	.406*	.198	.327	.231	.245	.262	.116	.395*	.347	1	.618**	.242	.116	.203	.469**	
	.036	.026	.294	.077	.218	.192	.161	.543	.031	.060		<.001	.197	.543	.282	.009	
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
tion	.531**	.283	.201	.260	.322	.372*	.296	.322	.461*	.460*	.618**	1	.193	.368*	.283	.412*	
	.003	.130	.286	.165	.082	.043	.113	.082	.010	.010	<.001		.308	.045	.130	.024	
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
tion	.312	.292	.086	.336	.048	.165	.279	.190	.233	.190	.242	.193	1	.523**	.167	.317	
	.094	.117	.651	.069	.803	.384	.136	.314	.215	.314	.197	.308		.003	.378	.088	
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
tion	.489**	.044	-.095	.000	.200	.433*	.236	.200	.373*	.350	.116	.368*	.523**	1	.175	.169	
	.006	.818	.617	1.000	.289	.017	.209	.289	.042	.058	.543	.045	.003		.354	.373	
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
tion	.086	.077	.209	.372*	.351	.127	.539**	.088	.374*	.482**	.203	.283	.167	.175	1	.518**	
	.652	.686	.269	.043	.057	.505	.002	.645	.042	.007	.282	.130	.378	.354		.003	
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
tion	.466**	.296	.285	.418*	.084	.219	.351	.464**	.468**	.464**	.469**	.412*	.317	.169	.518**	1	
	.009	.112	.127	.022	.658	.245	.057	.010	.009	.010	.009	.024	.088	.373	.003		
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
tion	.579**	.514**	.425**	.541**	.535**	.556**	.586**	.501**	.664**	.569**	.628**	.717**	.507**	.512**	.543**	.648**	
	<.001	.004	.019	.002	.002	.001	<.001	.005	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	.004	.004	.002	<.001
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Lampiran ix Uji Validitas Y

	.205	.938	.450	.714	.432	.012	.003	.059		.153	.050	<.001	.328	.044	.059	.179
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
tion	.262	.144	.086	.096	.128	.301	.336	.274	.268	1	.229	.149	.360	.419*	.366*	.508**
	.030	.030	.030	.030	.030	.030	.030	.030	.030	.030	.030	.030	.030	.030	.030	.030
tion	.456**	.364*	.147	.286	.103	.243	-.078	.173	.361	.229	1	.352	.379*	.372*	-.009	.227
	.011	.048	.439	.125	.587	.195	.681	.360	.050	.223		.056	.039	.043	.963	.228
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
tion	.162	-.083	.285	.139	.167	.226	.345	.081	.585**	.149	.352	1	-.027	.442*	.265	-.077
	.391	.662	.127	.464	.378	.230	.062	.671	<.001	.431	.056		.888	.014	.157	.687
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
tion	.384*	.486**	.250	.376*	.331	.107	.178	.172	.185	.360	.379*	-.027	1	.418*	.243	.247
	.036	.007	.182	.041	.074	.574	.345	.363	.328	.051	.039	.888		.021	.196	.187
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
tion	.363*	.159	-.051	.099	.144	.282	.144	.103	.370*	.419*	.372*	.442*	.418*	1	.056	.000
	.049	.401	.789	.601	.447	.131	.447	.587	.044	.021	.043	.014	.021		.768	1.000
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
tion	.078	-.011	.272	.425*	.196	.216	.422*	.177	.349	.366*	-.009	.265	.243	.056	1	.542**
	.684	.953	.146	.019	.300	.252	.020	.350	.059	.046	.963	.157	.196	.768		.002
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
tion	.315	.290	.068	.232	.071	.135	.090	.441*	.252	.508**	.227	-.077	.247	.000	.542**	1
	.090	.120	.721	.217	.710	.478	.636	.015	.179	.004	.228	.687	.187	1.000	.002	
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
tion	.430*	.402*	.439*	.432*	.499**	.506**	.550**	.431*	.686**	.583**	.572**	.552**	.587**	.559**	.513**	.423*
	.018	.027	.015	.017	.005	.004	.002	.017	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	.001	.004	.020
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

ant at the 0.05 level (2-tailed).
 ant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran x Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji T dan Koefisien Determinasi

View Data Transform Insert Run Format Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

Active DataSet: DataSet0

Model Summary

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai
b. All requested variables entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.553	.537	3.372

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kolektif Kolegial

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393.453	1	393.453	34.599	<.001 ^b
	Residual	318.414	28	11.372		
	Total	711.867	29			

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kolektif Kolegial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.010	9.833		.713	.482
	Kepemimpinan Kolektif Kolegial	.865	.147	.743	5.882	<.001

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

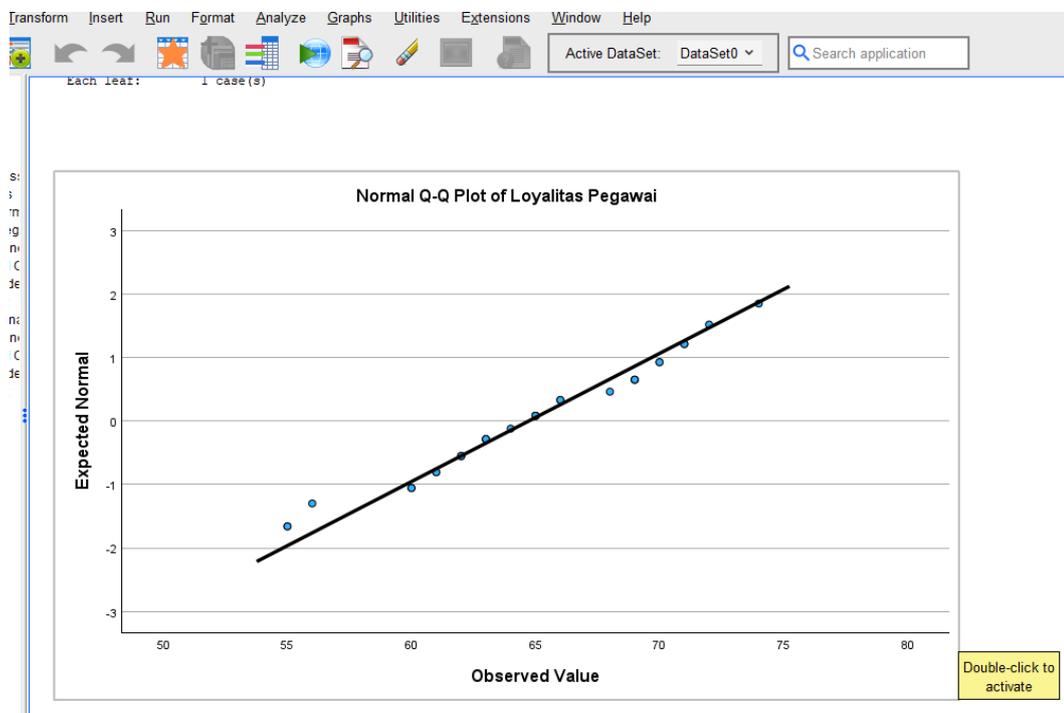
Lampiran xi Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Loyalitas Pegawai	.105	30	.200 [*]	.969	30	.500
Kepemimpinan Kolektif Kolegial	.136	30	.164	.967	30	.460

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction



Lampiran xii Kuesioner

KUESIONER

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KOLEKTIF KOLEGIAL DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS PEGAWAI DI KANTOR PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT (UNIT MEDAN)

Kepada Yth

Bapak/Ibu

Pegawai Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Unit Medan)

Assalamualaikum Wr. Wb

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusunan memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk membantu mengisi kuesioner yang berisikan informasi. Informasi yang saudara berikan tentu sangatlah berguna dalam penyelesaian penelitian saya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu waktunya untuk mengisi kuesioner ini, penyusun mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Penulis

Ario Ivo Rayzikin

PETUNJUK PENGISIAN

1. *Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya*
2. *Jawabla pertanyaan dengan sebenarnya dan sejujurnya*
3. *Jawabla menggunakan tanda √*

DATA RESPONDEN

- A. Nama :
- B. Jenis Kelamin :
- C. Usia :
- D. Pendidikan Terakhir :

Isilah pernyataan-pernyataan berikut ini sesuai dengan skor yang anda pilih dengan memberikan tanda √ pada kolom yang tersedia dibawah ini.

Dengan keterangan sebagai berikut :

- | | | |
|-------|-----------------------|-----|
| ➤ SS | = Sangat Setuju | = 5 |
| ➤ S | = Setuju | = 4 |
| ➤ KS | = Kurang Setuju | = 3 |
| ➤ TS | = Tidak Setuju | = 2 |
| ➤ STS | = Sangat Tidak Setuju | = 1 |

Kepemimpinan Kolektif Kolegial (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Pelimpahan Wewenang						
1	Saya merasa bahwa atasan saya memberikan dukungan yang cukup setelah memberikan wewenang kepada saya.					
2	Saya diberikan kebebasan untuk mengelola tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya.					
3	Pimpinan memberikan wewenang yang cukup kepada saya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.					
4	Pembagian wewenang dalam kelompok dilakukan dengan transparan, tanpa adanya keputusan sepihak dari satu individu saja.					
Pengambilan Keputusan Bersama						
5	Saya merasa keputusan yang diambil melalui diskusi Bersama lebih efektif dibanding dengan keputusan yang diambil secara sepihak oleh atasan.					
6	Saya merasa bahwa setiap pihak memiliki kesempatan yang sama dalam menyampaikan ide dan gagasan dalam proses pengambilan keputusan Bersama.					
7	Proses pengambilan keputusan selalu dilakukan secara adil dan tidak ada anggota yang merasa diabaikan atau dipinggirkan.					
8	Pendapat dan ide anggota tim dihargai, meskipun tidak selalu diambil sebagai keputusan akhir.					

Pemberdayaan						
9	Saya diberikan dukungan dalam proses pengembangan keterampilan dan skill oleh perusahaan dan atasan.					
10	Saya diberikan kesempatan untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas atau proyek					
11	Saya merasa bahwa kesalahan atau kegagalan dalam pekerjaan dianggap sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang.					
12	Saya merasa bahwa organisasi mendukung perkembangan karier saya melalui kesempatan yang diberikan.					
Kepemimpinan Bersama						
13	Saya merasa bahwa setiap pemimpin dalam organisasi ini menghargai kontribusi dan perspektif pegawai.					
14	Saya merasa bahwa setiap anggota tim memiliki peran yang jelas dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.					
15	Setiap anggota tim berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama dengan bekerja sebagai satu kesatuan.					
16	Kami merasa bahwa keputusan yang diambil adalah hasil kerja keras bersama, bukan hanya keputusan individu.					

Loyalitas Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Menaati Peraturan						
1	Saya selalu menaati peraturan yang ada pada perusahaan.					

2	Saya selalu mematuhi dan menggunakan atribut sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan					
3	Peraturan yang berlaku di organisasi ini disosialisasikan dengan baik kepada seluruh anggota tim.					
4	Saya merasa bahwa dengan mematuhi peraturan, saya berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.					
Melaksanakan Tugas Tanpa Paksaan						
5	Saya merasa bahwa saya melaksanakan tugas dengan semangat, tanpa merasa terbebani dan terpaksa					
6	Saya menyakini saya diberikan kebebasan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri, tanpa tekanan yang berlebihan.					
7	Saya merasa memiliki tanggung jawab pribadi untuk menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa harus diawasi secara ketat.					
8	Saya merasa nyaman untuk melaksanakan tugas tambahan yang bukan kewajiban saya, tanpa ada paksaan.					
Pengabdian						
9	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan saya.					
10	Saya rela untuk memberikan lebih banyak waktu dan usaha dalam pekerjaan saya jika diperlukan untuk mencapai tujuan Bersama.					
11	Saya merasa bahwa keberhasilan organisasi adalah juga keberhasilan pribadi saya.					
12	Ketika menghadapi masalah atau hambatan, saya selalu berusaha mencari solusi terbaik demi kelancaran pekerjaan dan organisasi.					

Kerja Sama					
13	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan-rekan dan pimpinan dalam perusahaan ini.				
14	Saya yakin komunikasi dalam tim cukup efektif untuk mendukung dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.				
15	Saya selalu siap untuk membantu rekan kerja jika mereka membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan tugas.				
16	Saya merasa tim kami mampu menyelesaikan konflik dengan cara yang positif tanpa mempengaruhi hasil kerja.				

Lampiran xiii Butir Skor X

	X.01	X.02	X.03	X.04	X.05	X.06	X.07	X.08	X.09	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	TOTAL
4	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	60.00
5	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	63.00
6	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	66.00
7	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	68.00
8	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	65.00
9	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	69.00
10	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	69.00
11	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	65.00
12	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	67.00
13	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	72.00
14	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	63.00
15	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	65.00
16	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	70.00
17	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	73.00
18	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	70.00
19	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	64.00
20	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	71.00
21	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	74.00
22	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	65.00
23	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	61.00
24	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	72.00
25	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	72.00
26	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	58.00
27	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	69.00
28	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	69.00
29	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	61.00
30	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00

Lampiran xiv Butir Skor Y

	Y.01	Y.02	Y.03	Y.04	Y.05	Y.06	Y.07	Y.08	Y.09	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	TOTAL
1	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	63.00
2	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	64.00
3	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	65.00
4	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	63.00
5	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	62.00
6	4.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	61.00
7	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	68.00
8	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	66.00
9	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	69.00
0	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	69.00
1	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	2.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	63.00
2	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	66.00
3	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	72.00
4	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	62.00
5	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	65.00
6	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	70.00
7	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
8	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	70.00
9	5.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	62.00
0	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	71.00
1	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	74.00
2	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	65.00
3	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	55.00
4	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	71.00
5	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	5.00	65.00
6	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	55.00
7	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	5.00	2.00	4.00	5.00	2.00	5.00	4.00	4.00	5.00	60.00

Lampiran xv Surat Izin Penelitian


UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fisip.umsu.ac.id> fisip@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [ig umsumedan](#) [t umsumedan](#) [umsumedan](#)

Bila mengawahi surat ini agar ditubuhkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 284/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2025
Lampiran : --
Hal : *Mohon Diberikan izin Penelitian Mahasiswa*

Medan, 31 Rajab 1446 H
31 Januari 2025 M

Kepada Yth : Kepala Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kota Medan
di-
Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr. Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan.

Untuk memperoleh data dalam penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi), kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kota Medan, atas nama :

Nama mahasiswa : **ARIO IVO RAYZIKIN**
N P M : 2103100043
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2024/2025
Judul Tugas Akhir Mahasiswa : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KOLEKTIF KOLEGIAL DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS PEGAWAI DI KANTOR PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT UNIT MEDAN**

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kesediannya memberikan izin penelitian diucapkan terima kasih. Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.



Cc : File.


Dekan,
DR. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.
NIDN 70030017402


BAA-PT


Agensi Kelayakan Malaysia
Malaysian Qualifications Agency


QS STARS
★★★★★

Lampiran xvi Surat Balasan Izin Penelitian


Nomor : 03/PPKS/0.1/II/2025
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Medan, 03 Februari 2025

Kepada Yth.
Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSp.
Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jln. Mukhtar Basri No. 3 Medan
Telp. (061) 6622400 - 66224567

Dengan hormat,

Berkesaan dengan surat Bapak Nomor : 284/KET/IL3-AU/UMSU-03/F/2025 tertanggal 31 Januari 2025 perihal tersebut diatas, maka dengan ini diberitahudkan bahwa Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) dapat memenuhi permohonan izin penelitian bagi mahasiswa Bapak yaitu Atas Nama : **Arlo Ivo Rayzidka** . Selama melaksanakan kegiatan, mahasiswa tersebut wajib memenuhi semua peraturan dan ketentuan yang berlaku di PPKS. Segala biaya yang timbul menjadi beban mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.


Hormat kami,
Ibnuh Catur, MP
Ka. Unit Medan

cc. : Arlo



Selama pelaksanaan kegiatan dimaksudkan kepada Kepala Pusat Penelitian Kelapa Sawit dan e-mail di bawah. Please contact all correspondence to the Head of Research Institute at the address of the email below.

Alamat Kantor : Hutan Lela, Rajawali No. 10000

Kantor Diklat
Jl. Satek No. 11, Bujur 1200, Jawa Barat - Indonesia
☎ +62 21 823352 📧 info@ppks.id
☎ +62 21 823355 📧 ppks@ppks.id

PPKS - Medan
Jl. Bukit Purnama No. 11, Rp. Bara, Medan 20135 - Sumatera Utara
☎ +62 61 766207 📧 admin@ppks.org
☎ +62 61 766208 📧 ppks@id



Lampiran xvii LoA KESKAP



LETTER OF ACCEPTANCE FOR PUBLICATION

Dear Mr. Ario Ivo Rayzikin

Thank you for submitting a paper for JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK DAN KEBIJAKAN (JAPK), accredited Google Scholar, Garuda, E-2807-6729. This journal is published by the public administration of the Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. We are glad to inform you that your paper "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kolektif Kolegiat dalam Meningkatkan Loyalitas Pegawai di Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Unit Medan)*" has been accepted post-review process and will be published at JAPK Vol 5 No 1 Juni (2025). We hope that publication will benefit us all. Thank you for your attention.

Medan, April 14, 2025

Editor In Chief


(Khaidir Ali, S.Sos.,MPA)
NIDN. 0104089401

Homepage : <http://jurnal.umstu.ac.id/index.php/JAPK/index>

Contact: 082160559891

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Ario Ivo Rayzikin
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/25 Agustus 2003
NPM : 2103100043
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Brigjend Katamso., Komp. Perumahan PPKS., Medan
No Telepon : 085974474814
E-Mail : arioivorayzikin@gmail.com
Anak ke : 2 dari 3 bersaudara

Data Orangtua

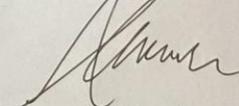
Nama Ayah : Ata Ariansyah, SP
Pekerjaan Ayah : Pegawai BUMN
Nama Ibu : Ria Rosdiani., SP
Pekerjaan Ibu : Pegawai BUMN
Alamat : Jl. Brigjend Katamso., Komp. Perumahan PPKS., Medan

Riwayat Pendidikan

1. 2009-2015 : SD Swasta Darul Aman Medan
2. 2015-2018 : SMP Swasta Eria Medan
3. 2018-2021 : SMA Swasta Harapan Mandiri Medan
4. 2021-2025 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikian riwayat hidup saya buat dengan sebenar-benarnya

Medan, 17 April 2025



Ario Ivo Rayzikin