

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS
TERHADAP LOYALITAS ANGGOTA PADUAN SUARA
MAHASISWA GEMA GITA BAHANA UIN MALANG**

SKRIPSI



Oleh :

Rayna Farras Adristi Amanda

NIM. 210401110209

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS
TERHADAP LOYALITAS ANGGOTA PADUAN SUARA MAHASISWA
GEMA GITA BAHANA UIN MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan
dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh :

Rayna Farras Adristi Amanda

NIM 210401110209

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS
TERHADAP LOYALITAS ANGGOTA PADUAN SUARA MAHASISWA
GEMA GITA BAHANA UIN MALANG**

SKRIPSI

Oleh :

Rayna Farras Adristi Amanda

NIM. 210401110212

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dr. Rofiqah, M.Pd. NIP. 196709282001122002		22-4-2025

Malang, April 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi



LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS
TERHADAP LOYALITAS ANGGOTA PADUAN SUARA MAHASISWA
GEMA GITA BAHANA UIN MALANG

SKRIPSI

Oleh :

Rayna Farras Adristi Amanda

NIM. 210401110209

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang

Skripsi Pada tanggal 13 Juni 2025

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji <u>Dr. Rofiqah, M.Pd</u> NIP. 196709282001122002		30/06/25
Ketua Penguji <u>Dr. Elok Halimatus Sa'diyah, M.Si</u> NIP. 197405182005012002		30/06/25
Penguji Utama <u>Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog</u> NIP. 19750142000032003		30/06/25

Disahkan oleh,
Dekan

Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 19800102020150310



NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP
LOYALITAS ANGGOTA PADUAN SUARA MAHASISWA GEMA GITA
BAHANA UIN MALANG**

Yang ditulis oleh :

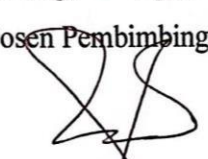
Nama : Rayna Farras Adristi Amanda
NIM : 210401110212
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Malang, 22 April 2025

Dosen Pembimbing,



Dr. Rofiqah, M.Pd.

NIP. 196709282001122002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rayna Farras Adristi Amanda
NIM 210401110209
Program : S1 Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP LOYALITAS ANGGOTA PADUAN SUARA MAHASISWA GEMA GITA BAHANA UIN MALANG**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Univesitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benanya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 01 April 2025,

Peneliti



Rayna Farras Adristi Amanda

NIM. 210401110209

MOTTO

“Sebuah tim akan kuat bukan karena anggotanya hebat, tetapi karena anggotanya setia.”

— Pat Riley (Pelatih basket legendaris NBA)

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

"Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya."

— Nabi Muhammad ﷺ (HR. Bukhari & Muslim)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah *rabbi'l'alam*, skripsi ini menjadi persembahan untuk Mama yang memberikan segalanya demi melihat anak- anaknya dapat terus tumbuh dan menggapai tujuan hidup. Untuk Almarhum Papa, terima kasih sempat hadir pada kesempatan singkat yang Allah berikan kepada kami di dunia. Terima kasih kepada kakak saya yang sudah mengajarkan bahwa keluarga adalah hadiah terbesar dari Allah yang tidak sempurna, namun masih menjadi tempat ternyaman untuk pulang dan bercengkrama.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur ke hadirat Allah atas segala rahmat, taufik, dan hidayah- Nya, sehingga peneliti dapat menuntaskan skripsi ini dengan baik. Salawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabatnya, yang menjadi teladan seluruh makhluk hingga akhir zaman.

Penyusunan karya ilmiah ini bisa terwujud karena bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, perkenankan peneliti menyampaikan ucapan terima kasih dengan tulus kepada dengan penuh rasa hormat dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Rofiqah, M.Pd. selaku dosen pembimbing. Terima kasih banyak atas segala ilmu dan saran yang telah diberikan kepada peneliti selama proses pengerjaan skripsi.
4. Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi., selaku penguji utama, serta Dr. Elok Halimatus Sa'diyah, M.Si., yang telah memberikan masukan dan arahan konstruktif demi penyempurnaan skripsi ini
5. Seluruh anggota Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana yang telah berpartisipasi sebagai responden serta memberikan dukungan selama proses penelitian. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.
6. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang ikut serta membantu dalam penyelesaian penelitian ini.
7. Orang yang selalu hadir memberikan semangat, doa, dan dukungan tanpa henti di setiap langkah saya selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh sahabat peneliti : Fara Ariela, Felicia Hadinata, Naimatul Ulumiyah, Putri Aisyah Intan, Marcellino Bagas, Aditya Ramadhan, Fanny Rahmawan, Nahda Tarisha dan teman-teman lainnya.

9. Rekan-rekan yang telah meluangkan waktu untuk memberikan kritik dan saran dalam pengerjaan skripsi : Muhammad Roiyan, Kirana Kasih, Norma Hasanatul, Nur Ikhsan, Anindya Faza, Elmalia Dwi, dan Abida Dalla.
10. Teman-teman Retrouvailles Psikologi angkatan 2021.
11. Seluruh sahabat KKM di Aksagirma.
12. Keluarga besar Paguyuban Duta Fakultas Psikologi.

Malang, 01 April 2025

Rayna Farras Adristi Amanda

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xviii
الخاصة	xviii
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Peneltian.....	12
1. Manfaat Teoritis	12
2. Manfaat Praktis	12
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Loyalitas Anggota	13
1. Definisi Loyalitas Anggota	13
2. Teori Loyalitas Anggota.....	14
3. Aspek-Aspek Loyalitas Anggota	15
4. Faktor-Faktor Loyalitas Anggota	17
5. Loyalitas Anggota dalam Perspektif Islam.....	20
B. Gaya Kepemimpinan Demokratis	21

1. Definisi Gaya Kepemimpinan	21
2. Teori Kepemimpinan	23
3. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan.....	24
4. Gaya Kepemimpinan Demokratis (<i>Democratic Leadership</i>).....	25
5. Teori Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	26
6. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Demokratis	26
7. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Gaya Kepemimpinan Demokratis	27
8. Aspek-Aspek Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	27
9. Gaya Kepemimpinan Demokratris dalam Perspektif Islam	28
C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Loyalitas Anggota	31
D. Kerangka Konseptual	33
E. Hipotesis.....	33
BAB III: METODE PENELITIAN.....	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Variabel Penelitian	33
C. Definisi Operasional	34
1. Loyalitas Anggota.....	34
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	34
D. Populasi	35
E. Sampel.....	35
F. Metode Pengumpulan Data	35
G. Instrumen Penelitian.....	36
1. Skala Loyalitas Anggota.....	37
2. Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	36
H. Uji Validitas dan Reliabilitas	38
1. Uji Validitas.....	38
2. Uji Reliabilitas	44
I. Teknik Analisis Data	43
1. Analisis Deskriptif	43
2. Uji Asumsi.....	45
3. Analisis Regresi Linear Sederhana	46
4. Uji Beda.....	47

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Pelaksanaan Penelitian	47
1. Gambaran Lokasi Penelitian	47
2. Waktu dan Tempat Penelitian	48
3. Jumlah Responden Penelitian	48
4. Prosedur dan Administrasi Penelitian	48
5. Hambatan Penelitian	50
B. Hasil Penelitian.....	50
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	50
2. Uji Asumsi.....	55
3. Uji Regresi Linear Berganda	57
4. Uji Beda.....	59
C. Pembahasan.....	58
1. Tingkat Loyalitas Anggota Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana UIN Malang.....	64
2. Tingkat Gaya Kepemimpinan Demokratis pada Anggota Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana UIN Malang	62
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Loyalitas Anggota Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana UIN Malang.....	67
BAB V: PENUTUP	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	73
1. Bagi Responden Penelitian	73
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	73
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Penilaian Skala Likert.....	36
Tabel 3. 2 Blueprint Skala Loyalitas Anggota	37
Tabel 3. 3 Blueprint Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis	38
Tabel 3. 4 Uji Validitas Skala Loyalitas Anggota.....	39
Tabel 3. 5 Penelitian Loyalitas Anggota.....	40
Tabel 3. 6 Uji Validitas Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	41
Tabel 3. 7 Skala Penelitian Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	42
Tabel 3. 8 Uji Reliabilitas Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis	43
Tabel 3. 9 Kategorisasi Variabel Penelitian.....	44
Tabel 4. 1 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian.....	50
Tabel 4. 2 Kategorisasi Penelitian	50
Tabel 4. 3 Kategorisasi Loyalitas Anggota	50
Tabel 4. 4 Interval Kategori	51
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Loyalitas Anggota Item Favorabel	51
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Loyalitas Anggota Item Unfavorabel.....	52
Tabel 4. 7 Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Demokratis	52
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Demokratis Item Favorabel	53
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Demokratis Item Unfavorabel.....	54
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas	55
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi	57
Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	57
Tabel 4. 15 Tingkat Loyalitas Anggota berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4. 16 <i>Group Statistic</i> Variabel Loyalitas Anggota pada Kelompok Laki-Laki.....	58
Tabel 4. 17 <i>Group Statistic</i> Variabel Loyalitas Anggota pada Kelompok Perempuan	59
Tabel 4. 18 Kategorisasi Loyalitas Anggota Laki-Laki.....	59
Tabel 4. 19 Kategorisasi Loyalitas Anggota Perempuan.....	59
Tabel 4. 20 Tingkat Gaya Kepemimpinan Demokratis berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4. 21 <i>Group Statistic</i> Gaya Kepemimpinan Demokratis pada Kelompok Laki-Laki	60
Tabel 4. 22 <i>Group Statistic</i> Gaya Kepemimpinan Demokratis pada Kelompok Perempuan ..	61
Tabel 4. 23 Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Laki-Laki.....	61
Tabel 4. 24 Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Perempuan.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Diagram Survei Loyalitas Anggota PSM GGB	2
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	81
Lampiran 2 Survei Loyalitas Anggota PSM GGB	82
Lampiran 3 Skala Uji Coba Loyalitas Anggota	84
Lampiran 4 Skala Uji Coba Gaya Kepemimpinan Demokratis	85
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Skala Loyalitas Anggota.....	86
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	87
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Skala Loyalitas Anggota.....	88
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	88
Lampiran 9 Skala Penelitian Loyalitas Anggota.....	89
Lampiran 10 Skala Penelitian Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	90
Lampiran 11 Hasil Analisis Deskriptif	91
Lampiran 12 Hasil Uji Normalitas.....	94
Lampiran 13 Hasil Uji Linearitas	94
Lampiran 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	94
Lampiran 15 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	95
Lampiran 16 Hasil Uji Beda	95

ABSTRAK

Amanda, Rayna Farras Adristi. 2025. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Loyalitas Anggota Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana UIN Malang*. Skripsi. Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
Dosen Pembimbing: Dr. Rofiqah, M.Pd.

Fenomena menurunnya loyalitas anggota organisasi mahasiswa, khususnya pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana (PSM GGB) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, menjadi permasalahan yang dapat mengganggu stabilitas dan kinerja organisasi. Beberapa anggota menunjukkan penurunan partisipasi dan keterlibatan dalam kegiatan organisasi. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap loyalitas anggota adalah gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh pemimpin organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas anggota PSM GGB.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden yang merupakan anggota aktif PSM GGB. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier sederhana, uji t parsial, koefisien determinasi (*R Square*), serta uji beda (*independent sample t-test*) untuk mengetahui perbedaan loyalitas berdasarkan jenis kelamin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat loyalitas anggota PSM GGB mayoritas berada pada kategori sedang sebesar 63% atau sebanyak 63 responden, dan gaya kepemimpinan demokratis juga didominasi kategori sedang sebesar 71%, yakni sebanyak 71 responden. Hasil uji regresi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas anggota dengan nilai *R Square* sebesar 0,341. Artinya, gaya kepemimpinan demokratis memberikan kontribusi sebesar 34,1% terhadap loyalitas anggota, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu, hasil uji beda menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan loyalitas yang signifikan antara anggota laki-laki dan perempuan.

Kata kunci: loyalitas anggota, gaya kepemimpinan demokratis, paduan suara.

ABSTRACT

Amanda, Rayna Farras Adristi. 2025. *The Effect of Democratic Leadership Style on Member Loyalty of the Gema Gita Bahana UIN Malang Student Choir*. Thesis. Department of Psychology, Faculty of Psychology, State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor: Dr. Rofiqah, M.Pd.

The phenomenon of declining member loyalty in student organizations, particularly in the Student Choir Unit (PSM Gema Gita Bahana) at UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, has become an issue that may disrupt organizational stability and performance. Several members have shown reduced participation and engagement in organizational activities. One of the factors suspected to influence member loyalty is the democratic leadership style applied by the organization's leaders. This study aims to examine the influence of democratic leadership style on the loyalty of PSM GGB members.

This research employed a quantitative approach using a survey method. The sample consisted of 100 active PSM GGB members. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression, partial t-test, coefficient of determination (R Square), and independent sample t-test to identify loyalty differences based on gender.

The results showed that most PSM GGB members' loyalty levels fell in the moderate category, with 63 respondents (63%), and the democratic leadership style was also predominantly in the moderate category, with 71 respondents (71%). Regression analysis revealed a positive and significant influence of democratic leadership style on member loyalty, with an R Square value of 0.341. This means that the democratic leadership style contributes 34.1% to member loyalty, while the remaining 65.9% is influenced by other factors. Furthermore, the t-test results indicated no significant differences in loyalty between male and female members.

Keywords: member loyalty, democratic leadership style, choir

الخلاصة

جوقفة في الأعضاء ولاء على الديمقراطية القيادة أسلوب تأثير. 2025. أديبسي فاراس رانيا، أماندا علم كلية النفس علم قسم. أطروحة
مالانج الحكومية الإسلامية العلوم بجامعة باهانا جينا جينا الطلاب، مالانج إبراهيم مالك مولانا الحكومية الإسلامية العلوم جامعة، النفس، التربية في ماجستير، رفقة، د. المشرف

PSM) تُعدّ ظاهرة انخفاض ولاء الأعضاء في المنظمات الطلابية، ولا سيما في وحدة جوقفة الطلاب بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية في مالانج، مشكلة قد تؤثر (Gema Gita Bahana) سلباً على استقرار وأداء المنظمة. وقد أظهر عدد من الأعضاء انخفاضاً في المشاركة والتفاعل مع أنشطة المنظمة. ويُشتبه بأن أسلوب القيادة الديمقراطية الذي يمارسه قادة المنظمة من العوامل المؤثرة في ولاء PSM الأعضاء. وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير أسلوب القيادة الديمقراطية على ولاء أعضاء GGB.

استخدمت هذه الدراسة منهجاً كمياً من خلال طريقة المسح. وتكوّنت العينة من 100 عضو نشط في تم جمع البيانات من خلال استبيان، ثم تحليلها باستخدام الانحدار الخطي البسيط، واختبار PSM GGB. (independent) بالإضافة إلى اختبار الفروق المستقلة، (R Square) الجزئي، ومعامل التحديد (t) لمعرفة الفرق في الولاء بين الذكور والإناث (sample t-test).

كانت في الفئة المتوسطة بنسبة 63% (63 PSM GGB) أظهرت النتائج أن معظم مستويات ولاء أعضاء (عضواً)، كما أن أسلوب القيادة الديمقراطية ساد أيضاً ضمن الفئة المتوسطة بنسبة 71% (71 عضواً) وكشفت نتائج تحليل الانحدار عن وجود تأثير إيجابي ودال إحصائياً لأسلوب القيادة الديمقراطية على ولاء 0.341. وهذا يعني أن أسلوب القيادة الديمقراطية يساهم بنسبة R Square 34.1 الأعضاء، بقيمة في ولاء الأعضاء، في حين تُعزى النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى. علاوة على ذلك، أظهرت نتائج اختبار الفروق عدم وجود فروق معنوية في الولاء بين الأعضاء الذكور والإناث.

الكلمات المفتاحية: ولاء الأعضاء، أسلوب القيادة الديمقراطية، الجوقفة

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana (PSM GGB) adalah organisasi yang bergerak di bidang seni tarik suara dan telah menjadi bagian penting dalam kegiatan kemahasiswaan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Sejak diresmikan sebagai UKM pada tahun 2015, PSM GGB telah aktif mengikuti berbagai perlombaan dan acara kampus, yang menuntut komitmen tinggi dari para anggotanya dalam menjalani latihan rutin.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap PSM GGB karena sejak berdiri, telah banyak meraih prestasi dari tingkat nasional hingga internasional. Beberapa prestasi terbesar dalam tiga tahun terakhir yang diraih antara lain penghargaan di ajang The First Satu Voice Choral Festival UIN SATU Tulungagung tahun 2023. Di ajang tersebut, PSM GGB berhasil meraih *1st Grand Prix*, *2nd Grand Prix*, *Gold Medal Folklore Chategory*, dan *Gold Medal National Song Category*. Selain itu, PSM GGB juga berhasil mendapatkan *Winner Category Pop Vocal Ensemble* di *Malaysian Choral Eisteddfod*, meraih *Gold Medal C Category Folklore*, dan menjadi *Grand Prix Finalyst*. Di ajang internasional lainnya, *Busan Choral Festival and Competition 2024*, PSM GGB berhasil meraih *2nd Prize Category Pop and Acapella*, *Gold Diploma Category Pop and Acapella*, dan *Gold Diploma Category Ethnic/Traditional*.

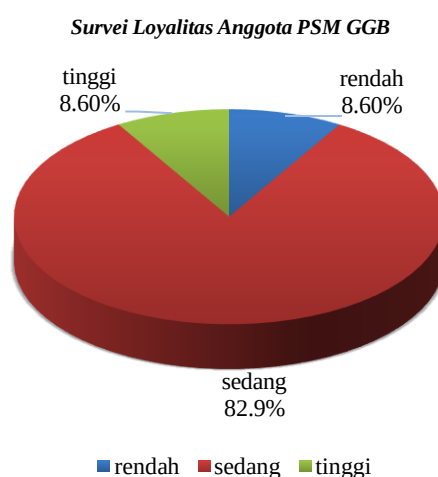
Pencapaian-pencapaian PSM GGB adalah hasil dari latihan dan ketekunan para anggotanya. Latihan rutin yang diselenggarakan guna meningkatkan kemampuan individu para anggota menjadikan para anggota PSM GGB memiliki kemampuan individu yang kuat. Terlebih lagi, latihan rutin yang diadakan juga sangat disiplin jadwal. Latihan ini dilakukan selama dua hingga tiga kali perminggu dengan durasi tiga jam perlatihannya.

Sedangkan untuk latihan menjelang kompetisi, dilakukan empat sampai tujuh kali setiap minggu dan menghabiskan waktu tiga sampai enam jam perlatihannya.

Seperti halnya organisasi mahasiswa pada umumnya, PSM GGB menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas anggota. Hal ini dikarenakan tuntutan akademik yang semakin tinggi dan berbagai tanggung jawab organisasi yang harus dilaksanakan. Fenomena loyalitas anggota PSM GGB yang kurang sering kali tampak dari berkurangnya kehadiran anggota dalam latihan atau kegiatan rutin serta kurangnya konsistensi keterlibatan dalam program yang diadakan organisasi

Peneliti telah melakukan survei pra-penelitian tentang loyalitas anggota melalui *gform* yang telah diisi oleh sejumlah 35 responden dari anggota aktif dan alumni PSM GGB. Hasil menunjukkan bahwa hanya 3 responden (8,60%) yang memiliki tingkat loyalitas tinggi terhadap UKM PSM GGB, 3 responden (8,60%) yang lain juga memiliki loyalitas anggota tingkat rendah dan sebanyak 29 responden (82,90%) berada pada kategori sedang.

Tingkat loyalitas anggota PSM GGB masih berada pada kategori sedang. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian anggota masih memiliki komitmen terhadap organisasi, namun terdapat pula indikasi lemahnya keterikatan emosional dan konsistensi partisipasi.



Gambar 1. 1 Diagram Survei Loyalitas Anggota PSM GGB

Peneliti juga melakukan wawancara langsung untuk mendukung data survei pada 13 November 2024 dengan salah satu anggota aktif Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana (PSM GGB) yang memiliki pengalaman sebagai anggota aktif dan pernah terlibat dalam kepengurusan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara, informan A (inisial) menyampaikan bahwa loyalitas anggota PSM GGB selama ia menjadi anggota cenderung beragam. Terdapat anggota yang menunjukkan loyalitas tinggi dengan keaktifan dan totalitas dalam menjalankan tugas, namun ada pula yang tidak konsisten. Sebagaimana dinyatakan oleh informan:

“Banyak yang aktif, tapi lebih banyak yang tidak aktif. Menurutku anggota bisa dikatakan aktif tidak harus mereka yang selalu mengikuti kompetisi, tapi at least dia nggak ilang-ilangan dan tanggung jawab sama tugasnya. Beberapa dari mereka yang termasuk anggota aktif akan sangat totalitas dalam segala kegiatan yang diadakan PSM. Ada juga yang tiba-tiba menghilang tapi balik lagi, ada yang ilang dan nggak balik sampai sekarang”

A juga menjelaskan beberapa faktor yang menjadi penyebab fluktuasi loyalitas anggota PSM GGB. Berdasarkan pengalamannya, salah satu penyebab utama adalah kurangnya keterlibatan anggota dalam program-program internal organisasi yang bersifat membangun ikatan emosional antaranggota. Selain itu, adanya perasaan kurang diperhatikan oleh pengurus, khususnya anggota yang tidak terlibat dalam kompetisi, turut menjadi faktor penyebab loyalitas menurun. Sebagaimana diungkapkan oleh informan:

“Kalau untuk penyebab itu aku melihat hasil dari deteksi anggota karena kebetulan dulu aku anggota DK2. Rata-rata mereka menjawab perlunya ada kegiatan atau proker yang itu mengumpulkan semua anggota, mungkin mereka merasa perlu bonding, karena mereka merasa seperti tidak di-reach out (terutama mereka yang non-kompetisi). Menurutku, mereka merasa tertinggal karena nggak tahu apa yang harus dilakukan, jadinya menghilang. Ketika kita berusaha reach out mereka, mereka juga semangatnya akan kelihatan lagi. Namun, ada juga beberapa orang yang memang memiliki konflik pribadi dan itu menyebabkan loyalitasnya turun sampai akhirnya menghilang dari PSM.”

Lebih lanjut, kondisi loyalitas anggota yang fluktuatif ini turut berdampak terhadap jalannya program kerja di masing-masing divisi. Menurunnya loyalitas anggota menyebabkan berkurangnya kontribusi dan keterlibatan dalam pelaksanaan program kerja yang telah dirancang, sehingga pada akhirnya program hanya dijalankan oleh sebagian kecil anggota yang memiliki komitmen tinggi. Informan menyatakan:

“Pasti akan berdampak ke anggota yang lain, terutama ke proker-proker yang ada di divisi tersebut. Ketika loyalitas mereka menurun otomatis dalam merealisasikan proker tersebut jadi ogah-ogahan dan nggak totalitas. Pada akhirnya yang mengerjakan ya orang-orang yang memang dari awal totalitas. Selain itu, ketika salah satu anggota ada yang loyalitasnya turun itu juga sangat berpengaruh ke anggota yang lain, sedikit banyak pasti terpengaruh juga untuk ikut-ikutan. Karena sebuah organisasi kalau ada yang pincang pasti semua merasakan dampaknya”

Wawancara serupa juga dilakukan terhadap B (inisial), merupakan pengurus inti PSM GGB periode sebelumnya, yang memberikan pandangan mengenai dinamika loyalitas anggota pada 24 November 2024. B menyampaikan bahwa naik turunnya loyalitas merupakan hal yang lumrah terjadi dalam organisasi, terlebih pada masa-masa persiapan program kerja besar. Ia menyatakan:

“Naik turunnya loyalitas anggota memang umum terjadi dalam sebuah organisasi, termasuk di GGB sendiri. Tidak semua anggota selalu aktif sepanjang waktu. Ada yang awalnya antusias namun seiring berjalannya waktu mulai kurang aktif, atau justru sebaliknya, baru terlihat aktif menjelang akhir periode kepengurusan. Apalagi tahun kemarin saat aku menjabat sebagai pengurus inti, ada program kerja kompetisi ke luar negeri untuk pertama kalinya, itu menjadi salah satu faktor yang menyebabkan beberapa anggota mengundurkan diri karena merasa tidak yakin bisa mengikuti hingga akhir”

Menurut B, faktor internal dan eksternal menjadi penyebab utama turunnya loyalitas. Tekanan internal biasanya berasal dari organisasi itu sendiri, seperti tuntutan mengikuti berbagai kegiatan, sedangkan tekanan eksternal berasal dari lingkungan pribadi anggota, termasuk keluarga, pasangan, atau beban akademik. Kondisi ini kemudian berdampak pada produktivitas organisasi, sebagaimana dijelaskan:

“Akibat dari naik turunnya loyalitas anggota dapat berdampak negatif pada organisasi, salah satunya kesulitan dalam merekrut anggota baru. Atmosfer organisasi yang kurang solid akibat pergantian anggota yang terlalu sering bisa membuat calon anggota merasa kurang tertarik untuk bergabung sama organisasi ini. Terus, produktivitas dan kualitas kinerja organisasi juga dapat terpengaruh”

Temuan hasil wawancara ini memperkuat bahwa loyalitas anggota yang masih berada pada kategori sedang perlu menjadi perhatian serius bagi pengurus organisasi. Jika tidak segera ditangani melalui langkah- langkah strategis, maka potensi menurunnya loyalitas semakin besar, yang dapat berpengaruh pada efektivitas organisasi dalam meraih tujuan. Hal ini disebabkan oleh loyalitas yang tidak sepenuhnya kuat cenderung bersifat fluktuatif.

Menurut Oliver (1999), loyalitas merupakan komitmen mendalam untuk mempertahankan keanggotaan atau hubungan dengan suatu organisasi, sehingga apabila komitmen tersebut tidak diperkuat, potensi penurunan loyalitas di masa mendatang sangat mungkin terjadi. Anggota yang merasa kurang memiliki ikatan dengan organisasi juga akan semakin sering absen dalam kegiatan atau tugas-tugas organisasi (Allen & Meyer, 1990). Selain itu, tanpa loyalitas yang kuat, anggota cenderung tidak optimal dalam menjalankan perannya sehingga dapat berdampak pada capaian tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2019).

Menarik untuk dicermati bahwa meskipun tingkat loyalitas anggota PSM GGB secara umum berada pada kategori sedang, organisasi ini tetap mampu menunjukkan capaian prestasi yang signifikan, baik di tingkat nasional maupun internasional. Kondisi ini menunjukkan bahwa prestasi organisasi tidak selalu sepenuhnya berbanding lurus dengan loyalitas seluruh anggotanya. Keadaan tersebut dimungkinkan oleh adanya peran dominan dari anggota inti yang memiliki tingkat loyalitas tinggi, serta didukung oleh sistem pelatihan yang terstruktur, disiplin, dan terorganisasi dengan baik dalam lingkup internal organisasi.

Menurut Tuckman (1965), meskipun terjadi fluktuasi partisipasi anggota, dalam organisasi berbasis tim, sebuah kelompok tetap dapat

mencapai performa tinggi apabila memiliki anggota inti (*core team*) yang konsisten hadir dan memiliki keterampilan baik. Dukungan struktur organisasi, budaya disiplin, serta pola seleksi anggota inti yang ketat menjelang kompetisi menjadi faktor pendukung utama keberhasilan PSM GGB meraih prestasi. Akan tetapi, ketergantungan pada anggota inti saja memiliki risiko jangka panjang.

Apabila loyalitas anggota secara umum tidak diperkuat, maka organisasi akan menghadapi masalah regenerasi, meningkatnya beban pada anggota inti, dan potensi penurunan performa di masa mendatang (Robbins & Judge, 2019). Oleh karena itu, fenomena prestasi tinggi tetapi loyalitas rendah harus dipandang sebagai performa yang bersifat sementara jika tidak segera ditindaklanjuti dengan upaya meningkatkan loyalitas seluruh anggota. Penguatan loyalitas diperlukan untuk menciptakan keberlanjutan prestasi, memperluas basis anggota yang aktif, serta membangun iklim organisasi yang lebih sehat dan inklusif.

Dessler (2000), menyebutkan bahwa loyalitas anggota merupakan perasaan emosional yang positif serta rasa cinta terhadap pekerjaan. Lebih lanjut, Siswanto (2008) menyebutkan bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan untuk mengikuti, menjalankan, dan melaksanakan suatu hal dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab tinggi. Tekad dan kesanggupan itu harus dibuktikan oleh anggota yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari dalam pelaksanaan tugas diberikan.

Robbins (2003) menjelaskan bahwa loyalitas adalah dorongan seseorang untuk melindungi dan menjaga reputasi pihak lain. Sementara itu, Sudimin (2003) mendefinisikan loyalitas sebagai bentuk kesetiaan terhadap seseorang atau kelompok, yang tercermin dalam sikap tidak meninggalkan, membelot, atau mengkhianati, terutama saat keberadaan seseorang sangat dibutuhkan. Loyalitas merupakan suatu bentuk komitmen, kesetiaan, dan tanggung jawab individu terhadap seseorang, kelompok, atau organisasi. Loyalitas tidak hanya ditunjukkan melalui niat, tetapi juga melalui sikap nyata dalam menaati aturan, menjaga kehormatan pihak lain, serta tidak mengkhianati atau meninggalkan di saat dibutuhkan.

Fenomena penurunan loyalitas secara umum dapat disebabkan oleh kurangnya rasa keterikatan emosional dan komitmen terhadap organisasi. Apabila anggota bisa menjalankan gaya komunikasi dan metode kepemimpinan yang diterapkan, maka anggota akan cenderung lebih loyal pada organisasi (Marfuah & Ruzikna, 2015). John C. Maxwell (2007) dalam bukunya yang berjudul *“The 21 Irreputable Laws of Leadership”*, mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah pengaruh, tidak lebih dan tidak kurang sehingga baik atau buruknya kepemimpinan dapat memengaruhi segala aspek di dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan individu terhadap suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi tersebut membangun hubungan dengan para anggotanya.

Penelitian sebelumnya oleh Nasution (2024) membahas hubungan gaya kepemimpinan dengan loyalitas anggota Himpunan Mahasiswa Bener Meriah Sumatera Utara. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi sebesar 46,5% terhadap loyalitas anggota. Menurut Sugiyono (2019), nilai kontribusi sebesar 46,5% termasuk dalam kategori sedang (moderate), karena berada pada rentang 26%–50%.

Survei yang dalam penelitian *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kompensasi terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan Bagian Office Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera Samarinda* oleh Sari dan Zaini (2024), dilakukan wawancara dengan 10 karyawan untuk mengetahui alasan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa 5 karyawan menyatakan kompensasi sebagai alasan utama, 3 orang karena kepemimpinan, dan 2 orang karyawan menyebutkan faktor lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan merupakan dua faktor utama karyawan tetap bekerja di perusahaan.

Faktor-faktor pengaruh loyalitas anggota adalah; 1) kompensasi, 2) lingkungan kerja, 3) jenjang karir, dan 4) gaya kepemimpinan. Kompensasi meliputi insentif finansial dan non-finansial yang diberikan oleh perusahaan seperti gaji, bonus, dan asuransi yang berperan penting dalam meningkatkan

motivasi kerja (Dessler dan Varrkey, 2005). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif meliputi fasilitas, kebersihan, pencahayaan, serta hubungan yang baik antar anggota turut menentukan kenyamanan dan produktivitas tenaga kerja (Sedarmayanti dan Rahadian, 2018). Jenjang karier juga menjadi faktor krusial dalam menjaga loyalitas anggota karena pengembangan karier yang terencana akan meningkatkan keterikatan terhadap organisasi atau perusahaan (Handoko, 1998). Terakhir, gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberi motivasi, dukungan, dan arahan bagi anggota demi mencapai tujuan organisasi sehingga meningkatkan loyalitas terhadap organisasi (Kartono, 2014).

Sebuah organisasi menerapkan salah satu gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan demokratis. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lippit dan White (1939) di Universitas Iowa menyatakan bahwa Sebanyak 19 dari 20 anak yang terlibat dalam eksperimen lebih menyukai pemimpin yang demokratis daripada pemimpin yang otokratis. Kepemimpinan yang demokratis menciptakan lingkungan lebih menyenangkan, mengurangi agresi, dan mendorong partisipasi aktif. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang demokratis menciptakan lingkungan yang lebih positif dan disukai oleh anggota kelompok. Sejalan dengan pendapat Woods (2005), gaya kepemimpinan demokratis merujuk pada kemampuan untuk memengaruhi orang lain demi mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama melalui berbagai kegiatan yang ditentukan bersama oleh pemimpin dan bawahan. (Laliasa et a. (2018), pengambilan keputusan dan perencanaan dalam kepemimpinan ini dilakukan secara bersama-sama sehingga tercipta keterlibatan aktif dari semua pihak. Pilar organisasi adalah keterlibatan aktif seluruh anggota.

Menurut Robbins (2003), kepemimpinan demokratis memiliki beberapa ciri utama, di antaranya adalah pengambilan keputusan yang dilakukan melalui diskusi kelompok dengan dorongan serta bimbingan dari pemimpin. Selain itu, pemimpin memberikan berbagai prosedur alternatif untuk dipilih dalam mencapai tujuan organisasi. Anggota memiliki kebebasan dalam memilih rekan kerja dan menentukan pembagian tugas

secara kolektif. Kepemimpinan ini juga menekankan keseimbangan antara perhatian terhadap bawahan dan pencapaian tugas organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan demokratis menekankan keterlibatan aktif, komunikasi terbuka, serta hubungan yang harmonis antara pemimpin dan anggota organisasi.

Pentingnya loyalitas anggota untuk diteliti karena berpengaruh terhadap setiap anggota dan organisasinya. Individu yang loyal cenderung memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Menurut Gomes dan Sutanto (2017), loyalitas tinggi anggota memengaruhi motivasi dan tanggung jawabnya menjalankan tugas serta berpikirutuk meningkatkan organisasi semaksimal mungkin, sedangkan karyawan dengan loyalitas rendah cenderung memiliki bertanggung jawab rendah dan melaksanakan pekerjaannya secara minimum. Selain itu, loyalitas memiliki peranan vital dalam sebuah organisasi. Loyalitas yang tinggi memudahkan organisasi mencapai tujuannya. Organisasi akan sulit untuk berkembang, bahkan dapat mengalami kemunduran jika tidak ada atau kurangnya loyalitas organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam konteks PSM GGB UIN Malang, loyalitas anggota yang rendah dapat menyebabkan ketidakhadiran dalam praktik, kurangnya keterlibatan dalam kegiatan organisasi, dan yang paling fatal adalah penurunan kualitas kinerja. Sebaliknya, loyalitas anggota yang tinggi dapat memudahkan PSM GGB dalam mencapai tujuannya untuk mengembangkan organisasi melalui program kerja UKM dan kompetisi tingkat nasional maupun internasional yang dapat membawa nama baik UIN Malang. Oleh sebab itu, penting untuk melakukan penelitian tentang loyalitas anggota untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh sehingga dapat menciptakan strategi untuk meningkatkan loyalitas anggota.

Penelitian tentang loyalitas sudah banyak dilakukan sebelumnya, tetapi yang meneliti loyalitas anggota pada konteks organisasi kemahasiswaan masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian tentang loyalitas dapat membuka peluang baru dalam pengembangan bidang keilmuan ini. Beberapa penelitian terdahulu telah membahas tentang loyalitas anggota.

Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Serlie Putri Rianti (2017) di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sawahlunto menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis mempengaruhi loyalitas perawat. Hal ini terbukti dengan nilai t hitung variabel kepemimpinan demokratis sebesar 12,822 lebih besar dari nilai t tabel (1,663) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Itu berarti, kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang substansial terhadap loyalitas perawat.

Penelitian Dewi dan Kadi (2022) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh tinggi terhadap loyalitas anggota. Hasil analisis menunjukkan nilai R Square sebesar 0,125, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berkontribusi sebesar 12,5% terhadap loyalitas anggota, sementara 87,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Sementara itu, penelitian Aswan (2022) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan loyalitas anggota di Eksekutif Kota Liga Mahasiswa Nasional untuk Demokrasi Tarakan (EK LMND Tarakan) sebesar 22,2%. Hal ini menggambarkan bahwa kepemimpinan demokratis memiliki hubungan kuat dengan loyalitas anggota di organisasi kemahasiswaan. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis berperan penting dalam meningkatkan loyalitas, baik pada organisasi profit maupun nonprofit, termasuk organisasi kemahasiswaan.

Perbedaan utama penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya berada pada karakteristik responden dan konteks organisasi yang menjadi fokus penelitian. Penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada organisasi yang berorientasi profit seperti perusahaan. Loyalitas anggota sering dipengaruhi oleh faktor finansial, seperti kompensasi dan jenjang karier. Selain itu, penelitian yang dilakukan pada organisasi kemahasiswaan umumnya meneliti loyalitas anggota pada organisasi yang berbasis pada advokasi atau minat umum mahasiswa tanpa melihat secara spesifik karakteristik organisasi yang berbasis seni dan budaya, seperti Himpunan Mahasiswa atau Liga Mahasiswa. Sedangkan penelitian ini

karena berfokus pada UKM berbasis seni, yaitu PSM GGB, yang memiliki dinamika organisasi yang berbeda dengan himpunan mahasiswa atau perusahaan.

Loyalitas dalam paduan suara tidak hanya bergantung pada kepemimpinan, tetapi juga pada keterlibatan emosional, kebersamaan dalam latihan intensif, dan komitmen terhadap jadwal yang padat menjelang kompetisi. Selain itu, penelitian sebelumnya menyoroti aspek loyalitas dalam konteks organisasi yang memiliki sistem insentif atau jenjang karier yang jelas, sedangkan penelitian ini menyoroti bagaimana kepemimpinan yang demokratis dapat memengaruhi loyalitas anggota dalam lingkungan organisasi profit yang berbasis pada minat dan bakat.

Kebaruan dari penelitian ini adalah mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas anggota dalam konteks organisasi mahasiswa berbasis seni dengan tantangan spesifik yang dihadapi oleh kelompok paduan suara di lingkungan kampus. Peneliti tertarik untuk menjadikan topik ini sebagai fokus dalam penelitian tugas akhir berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Loyalitas Anggota Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana UIN Malang."

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang sebelumnya, peneliti menyajikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat loyalitas anggota Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana UIN Malang?
2. Bagaimana tingkat gaya kepemimpinan demokratis pada anggota Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana UIN Malang?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas anggota Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana UIN Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui tingkat loyalitas anggota Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana UIN Malang
2. Mengetahui tingkat gaya kepemimpinan demokratis pada anggota Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana UIN Malang
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas anggota Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana UIN Malang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berkontribusi untuk memperkaya kajian psikologi khususnya pada topik gaya kepemimpinan demokratis dan loyalitas anggota.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan kepada Paduan Suara Gema Gita Bahana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan loyalitas anggota. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan saran mengenai penerapan gaya kepemimpinan demokratis untuk mengatasi masalah loyalitas anggota bagi Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Loyalitas Anggota

1. Definisi Loyalitas Anggota

. Loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan atau ketaatan terhadap suatu lembaga dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Loyalitas menurut Dessler (2000) adalah kecintaan dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya di perusahaannya, yang akan meningkatkan intensitas dan semangatnya untuk memberikan kontribusi terhadap kegiatan organisasi. Lebih lanjut, Siswanto dan Syuhada (2019) menyatakan bahwa loyalitas merupakan tekad dan komitmen untuk menaati peraturan secara sadar dan disertai tanggung jawab penuh.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan bentuk kesetiaan dan komitmen seseorang terhadap suatu organisasi atau lembaga, yang diwujudkan dalam kepatuhan terhadap aturan, kecintaan terhadap pekerjaan, serta kesediaan untuk berkontribusi secara aktif. Loyalitas tidak hanya mencerminkan ketaatan, tetapi juga dorongan intrinsik untuk mendukung dan mempertahankan keberlangsungan organisasi dengan kesadaran dan tanggung jawab penuh.

Loyalitas anggota tidak hanya meliputi unsur emosional, tetapi juga ditunjukkan dalam bentuk tindakan yang menunjukkan kesetiaannya terhadap organisasi. Suryani et al. (2020) mengatakan bahwa loyalitas merupakan tingkat kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap suatu organisasi yang ditunjukkan melalui sikap dan tindakan yang mendukung tujuan bersama. Sudimin (2003) menyatakan bahwa loyalitas anggota ditunjukkan dengan siap memberikan gagasan, mengorbankan waktu, dan menunjukkan kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela dan sadar.

Dessler dalam Siswanto (2008) menjabarkan beberapa aspek loyalitas anggota, yaitu ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab atas organisasi, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan interpersonal yang

baik, dan kesukaan terhadap pekerjaan. Aspek-aspek tersebut menunjukkan bahwa loyalitas meliputi keterlibatan psikologis dan sosial dalam organisasi di samping kehadiran fisik.

Loyalitas yang menunjukkan keinginan anggota untuk tetap terlibat meskipun menghadapi berbagai tantangan dapat dianggap sebagai unsur penting dalam keberhasilan organisasi. Loyalitas yang tinggi sering kali mendorong individu untuk bekerja lebih keras dan memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi. Loyalitas juga menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mempererat hubungan antar anggota.

2. Teori Loyalitas Anggota

Konsep loyalitas anggota dalam suatu organisasi berakar pada berbagai teori besar dalam psikologi dan manajemen, yang berkembang dari pemikiran klasik hingga teori modern. Salah satu landasan awal dari konsep ini adalah filsafat hedonisme yang diperkenalkan oleh Jeremy Bentham pada abad ke-18, yang menekankan bahwa manusia secara alami terdorong untuk mencari kegembiraan dan menjauhi rasa sakit (Steers dan Porter, 1987). Seiring perkembangannya, teori ini kemudian menjadi dasar bagi berbagai pendekatan motivasi yang lebih ilmiah, khususnya dalam bidang psikologi. Teori behaviorial, seperti *classical conditioning* yang dikembangkan oleh Pavlov dan *operant conditioning* yang diperkenalkan oleh B.F. Skinner, memberikan pemahaman lebih lanjut mengenai bagaimana perilaku dapat terbentuk melalui asosiasi stimulus dan respons serta reinforcement positif atau negatif. Dalam konteks organisasi, pendekatan ini menjelaskan bahwa loyalitas anggota dapat dipengaruhi oleh penghargaan, pengakuan, dan konsekuensi dari tindakan mereka.

Lebih lanjut, Gary Dessler (1993) mengembangkan konsep “*The Commitment Wheel*” yang merupakan pendekatan komprehensif untuk membangun dan memelihara komitmen anggota dalam suatu organisasi. Teori ini menekankan bahwa komitmen anggota tidak dapat terjadi secara otomatis, tetapi harus diciptakan melalui strategi yang komprehensif.

Pertama, organisasi harus mengutamakan nilai-nilai yang berorientasi pada manusia, yakni menunjukkan kepercayaan dan rasa hormat kepada anggota. Kedua, menerapkan komunikasi dua arah yang terbuka dan jujur agar anggota merasa dihargai dan didengarkan sehingga dapat membangun kepercayaan terhadap organisasi. Ketiga, organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan rasa kepemilikan dan kebersamaan sehingga anggota merasa menjadi bagian dari komunitas yang solid. Keempat, perusahaan harus mempunyai visi, misi, dan nilai-nilai yang jelas serta mampu mengomunikasikannya secara efektif kepada seluruh anggota agar mereka memahami dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Kelima, proses rekrutmen harus berbasis nilai, yaitu memastikan calon anggota selaras dengan budaya dan prinsip organisasi. Keenam, organisasi perlu menjamin keamanan kerja sebagai bentuk perhatian terhadap kesejahteraan anggota. Ketujuh, pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi anggota. Kedelapan, organisasi harus memberi kesempatan kepada anggota untuk mengembangkan keterampilan dan bakatnya agar bisa terus berkembang dan berkontribusi secara optimal.

Terkait loyalitas, teori ini menunjukkan bahwa ketika organisasi menerapkan prinsip-prinsip dalam *The Commitment Wheel*, anggota tidak hanya akan berkomitmen terhadap pekerjaannya, tetapi juga akan semakin loyal terhadap organisasi. Loyalitas anggota tumbuh ketika merasa dihargai, memiliki rasa memiliki, dan memperoleh jaminan kesejahteraan dari organisasi. Komitmen yang kuat akan mendorong loyalitas yang tinggi, sehingga anggota tidak hanya bertahan di organisasi, tetapi juga memberikan kontribusi terbaiknya bagi kemajuan organisasi.

3. Aspek-Aspek Loyalitas Anggota

Dessler (2000) menjelaskan bahwa terdapat enam aspek loyalitas anggota yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Taat pada Peraturan

Kepatuhan terhadap peraturan menunjukkan seberapa baik

anggota mematuhi peraturan dalam suatu organisasi. Aspek ini merupakan kesadaran akan adanya peraturan di dalam organisasi dan menaati peraturan tersebut tanpa merasa terpaksa. Anggota yang loyal akan mendedikasikan diri mereka kepada organisasi dengan cenderung mematuhi peraturan dalam upaya menjaga stabilitas dan keberhasilan organisasi.

b. Tanggung Jawab pada Organisasi.

Aspek ini menggambarkan kesediaan anggota untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ditugaskan oleh organisasi. Loyalitas ditunjukkan dengan komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas terbaik guna membantu mencapai tujuan organisasi. Anggota yang bertanggung jawab menunjukkan konsistensi dalam menjaga kepercayaan organisasi.

c. Kemauan untuk Bekerja Sama

Loyalitas anggota tercermin dari adanya minat untuk menjalin kerja sama, baik dengan sesama anggota maupun dengan pihak lain dalam organisasi. Kemampuan untuk bekerja sama tersebut menghasilkan sinergi yang memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara lebih efisien.

d. Rasa Memiliki

Rasa memiliki berkaitan dengan emosi yang menunjukkan seberapa dekat anggota dengan organisasi. Anggota yang memiliki rasa memiliki akan merasa bahwa organisasi merupakan bagian penting dari jati dirinya, yang tercermin dari keinginan untuk melindungi kepentingan organisasi, menjaga nama baiknya, dan memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasi.

e. Hubungan Antarpribadi

Aspek ini menunjukkan kualitas hubungan antaranggota organisasi, termasuk kemampuan berkomunikasi dengan baik, saling mendukung, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Hubungan yang positif dengan sesama anggota sering kali memperkuat loyalitas anggota sehingga dapat menghasilkan lingkungan kerja yang menyenangkan dan positif.

f. Kesukaan terhadap Pekerjaan

Tingkat kepuasan dan antusiasme anggota terhadap pekerjaannya ditunjukkan dengan rasa suka terhadap pekerjaannya. Anggota merasa senang dan bangga dengan tanggung jawab yang dipercayakan oleh organisasi dengan mengambil sikap yang bijaksana demi kepentingan organisasi.

4. Faktor-Faktor Loyalitas Anggota

Tingkat loyalitas dan keterlibatan anggota dalam suatu organisasi memiliki beberapa faktor penentu. Steers dan Porter (1987) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas anggota. Berikut ini adalah penjelasan untuk masing-masing dimensi.

a. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi mencakup berbagai aspek yang melekat pada diri seseorang seperti usia, status perkawinan, lama keanggotaan, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan kemampuan intelektual. Faktor-faktor ini memengaruhi cara pandang individu terhadap organisasi dan cara anggota menanggapi perubahan di organisasi tersebut.

b. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi tantangan pekerjaan, tingkat stres pekerjaan, peluang untuk interaksi sosial, pengayaan tugas, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan individu. Faktor-

faktor ini memengaruhi seberapa besar pekerjaan dapat memberikan kepuasan dan makna bagi seseorang. Misalnya, pekerjaan yang menawarkan tantangan tetapi memberikan dukungan yang memadai cenderung meningkatkan loyalitas anggota karena menciptakan rasa pencapaian dan keterlibatan.

c. Karakteristik Desain Organisasi

Desain organisasi turut menjadi faktor krusial dalam membangun loyalitas anggota. Ini mencakup struktur organisasi seperti tingkat desentralisasi dan formalisasi, serta jumlah orang yang terlibat dalam pengambilan keputusan. Anggota merasa dihargai dan terlibat dalam proses organisasi karena elemen-elemen ini. Tingkat tanggung jawab yang diberikan, ketergantungan fungsional, dan fungsi kontrol dalam organisasi juga memengaruhi loyalitas dengan membangun rasa keterhubungan dengan tujuan organisasi.

d. Pengalaman yang Diperoleh

Pengalaman selama menjadi anggota organisasi berpengaruh dalam pembentukan loyalitas. Pengalaman positif seperti keamanan kerja, kepercayaan pada organisasi, serta sikap positif yang dibangun melalui interaksi dan pengakuan dapat meningkatkan loyalitas. Hal ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan memberi penghargaan dapat membangun hubungan yang lebih kuat antara anggota dan organisasi.

Selain itu, Bass dan Riggio (2006) menyebutkan beberapa faktor loyalitas anggota, di antaranya :

- a. Kepuasan anggota dalam suatu organisasi,
- b. kualitas layanan dan pengalaman anggota,
- c. komitmen organisasi,
- d. hubungan interpersonal yang kuat,

- e. gaya kepemimpinan,
- f. penghargaan dan kompensasi
- g. identifikasi dengan kelompok atau organisasi, serta
- h. pengalaman pribadi.

Berbagai faktor yang saling berhubungan mempengaruhi loyalitas anggota. Faktor-faktor tersebut meliputi karakteristik individu, dinamika pekerjaan, struktur organisasi, dan pengalaman yang diperoleh selama menjadi anggota. Semua faktor tersebut saling terkait untuk menciptakan lingkungan yang membantu terbentuknya loyalitas dan mendorong anggota untuk terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi.

5. Loyalitas Anggota dalam Perspektif Islam

Loyalitas berkaitan dengan sikap setia, tanggung jawab, serta berdedikasi terhadap sebuah instansi atau organisasi. Loyalitas dianjurkan di dalam Islam karena mencerminkan komitmen seseorang dalam menjalankan amanah dengan sepenuh hati sehingga termasuk dalam karakter mulia. Konsep kesetiaan dalam Islam mencakup hubungan duniawi dan hubungan spiritual dengan Allah. Al-Quran dan Hadits secara eksplisit menyebutkan kesetiaan kepada Allah, Rasul-Nya, dan umat Islam, yang menunjukkan betapa pentingnya sifat ini bagi setiap Muslim. Sesuai firman Allah dalam Surah An-Nisa ayat 59 (Kementerian Agama RI, 2019) :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

“Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).” (Q.S. An-Nisa : 59)

Loyalitas menurut Islam memiliki makna yang lebih luas dibandingkan dengan pandangan umum. Loyalitas seorang muslim kepada pemimpin dan organisasi yang sah harus dilandasi oleh ketaatan kepada Allah, Rasul, dan pemerintah sebagaimana tercantum dalam surat An-Nisa ayat 59. Oleh karena itu, loyalitas tidak dapat diberikan secara penuh tanpa mempertimbangkan nilai-nilai moral dan agama.

Loyalitas Islam selalu berfokus pada kebenaran, keadilan, dan kemaslahatan umum, sehingga tidak boleh mendukung tindakan atau kebijakan yang bertentangan dengan prinsip-prinsip tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas sejati bukanlah bentuk ketaatan tanpa pertimbangan, melainkan sikap kritis yang tetap berada dalam batasan ajaran Islam. Seorang muslim diharapkan untuk loyal kepada pemimpin dan kelompoknya selama tidak melanggar hukum-hukum Allah dan prinsip-prinsip keadilan. Kesetiaan juga mencakup komitmen untuk menjaga ukhuwah Islamiyah, atau persaudaraan di antara sesama Muslim. Kesetiaan seorang Muslim mencakup rasa tanggung jawab dan kepedulian untuk menjaga persatuan dan solidaritas dalam masyarakat.

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan, tanggung jawab, dan komitmen yang dilandasi oleh nilai-nilai kebenaran, keadilan, dan kesejahteraan. Loyalitas tidak hanya mencakup hubungan antarpribadi saja, tetapi juga hubungan dengan Allah dan misi kemaslahatan bersama. Perspektif ini sangat penting dikembangkan karena membantu terciptanya keharmonisan dalam kehidupan berorganisasi dan menunjukkan penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari.

B. Gaya Kepemimpinan Demokratis

1. Definisi Gaya Kepemimpinan

Kata Istilah “kepemimpinan” berasal dari kata dasar “pimpin” yang berarti membimbing atau menuntun. Kata “memimpin” muncul dari kata dasar tersebut, yang artinya menuntun atau membimbing, serta kata benda “pemimpin”, artinya orang yang berperan untuk membimbing dan

menuntun (Sofia, 2023). Rivai (2014) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai sekumpulan karakteristik yang pemimpin gunakan untuk memengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan juga dapat dipahami sebagai pendekatan atau strategi yang lebih disukai dan diterapkan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan perannya. Sutrisno (2011) juga memberikan pendapat yang senada, bahwa gaya kepemimpinan diartikan sebagai proses memengaruhi individu maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana seorang pemimpin melaksanakan tugas manajerialnya dan berinteraksi dengan anggota tim.

Wardhana (2014) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan atau kapasitas dan proses yang dengannya seorang pemimpin dapat memilih, mengarahkan, memfasilitasi, melatih, dan memengaruhi perilaku dan pekerjaan bawahan agar mereka bekerja dengan percaya diri dan bersemangat untuk mencapai tujuan yang spesifik. Pendapat ini memperluas pengertian kepemimpinan dengan menekankan peran pemimpin dalam membimbing, melatih, dan memengaruhi bawahan agar bekerja secara efektif dan efisien. Pemimpin adalah seseorang yang menjalankan otoritas dan kepemimpinannya untuk membimbing orang lain, serta bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang dilakukan dalam rangka mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2011). Peran pemimpin tidak hanya terbatas pada kekuasaan formal, tetapi juga mencakup tanggung jawab moral untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi atau kelompok.

Sementara itu, Kartono (2014) mendefinisikan pemimpin sebagai individu terampil dan memiliki keunggulan, terutama dalam bidang tertentu, sehingga mampu memengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai satu atau beberapa tujuan. Pendapat ini menegaskan bahwa kepemimpinan tidak hanya tentang wewenang, tetapi juga tentang kemampuan dan kelebihan pribadi yang dapat menginspirasi dan memotivasi orang lain. Robbins (2003) mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi

sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Definisi ini menyoroti pentingnya pengaruh dalam kepemimpinan, di mana seorang pemimpin harus mampu mengarahkan dan memotivasi kelompoknya untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh pemimpin dalam menjalankan perannya, yang dapat bervariasi tergantung pada situasi dan karakteristik pemimpin.

2. Teori Kepemimpinan

Hal yang menjadi *grand theory* dari gaya kepemimpinan menurut Stogdill (1948) adalah *traits theory*, *environmental theory*, dan *personal-situational theory*.

a. Teori Sifat (*Traits Theory*)

Teori ini juga dikenal dengan sebutan teori genetic yang menjelaskan bahwa eksistensi seorang pemimpin dapat dinilai berdasarkan sifat-sifat yang dimiliki sejak lahir, yang dianggap sebagai warisan alami. Keberhasilan seorang pemimpin bergantung pada kepemilikan sifat, karakteristik, atau karakter tertentu. Menurut teori ini, seseorang akan menjadi pemimpin yang efektif jika ia memiliki sifat-sifat khusus tersebut. Berdasarkan anggapan tersebut, kemudian diidentifikasi pemimpin harus memiliki sifat-sifat umum agar dapat meraih keberhasilan. Sifat-sifat tersebut dijadikan pedoman dalam pengembangan kepemimpinannya. Salah satu poin penting dalam teori ini adalah keyakinan bahwa pemimpin memiliki sifat-sifat kepemimpinan sejak lahir dan secara alami ditakdirkan untuk menjadi pemimpin. Teori ini juga disebut sebagai teori bakat karena menjelaskan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan dibentuk (*leaders are born and not made*).

b. Teori Pribadi dan Situasi (*Personal-Situasional Theory*)

Personal-situasional theory menekankan bahwa seorang pemimpin harus memiliki pemahaman yang baik pada perilaku pribadinya, karakteristik bawahannya, serta situasi yang dihadapi sebelum menerapkan gaya kepemimpinan. Pendekatan ini menyoroti pentingnya kemampuan analitis pemimpin dalam memahami dinamika manusia dan konteks yang ada. Kepemimpinan dipandang sebagai hasil hubungan timbal balik antara kepribadian pemimpin, dinamika kelompok, dan konteks situasional yang memengaruhi interaksi.

c. Teori Lingkungan (*Environmental Theory*)

Teori tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan muncul sebagai akibat dari situasi, tempat, dan waktu tertentu. Seseorang menjadi pemimpin karena adanya kondisi yang mendukung dan memungkinkan hal tersebut terjadi. Seseorang dapat berkembang menjadi pemimpin melalui pengalaman dan interaksi dengan mengasah kemampuannya dalam memecahkan masalah dan beradaptasi dengan kondisi yang ada. Kepemimpinan merupakan hasil dari proses sosial dan pembelajaran yang berkelanjutan sehingga teori ini menekankan bahwa pemimpin dibentuk, bukan dilahirkan (*leaders are made, not born*).

3. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Lewin, Lippitt & White (1939) menyebutkan ada tiga jenis gaya kepemimpinan, di antaranya sebagai berikut.

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Pemimpin menentukan kebijakan dan merencanakan segala sesuatu bagi kelompoknya, mengambil keputusan secara mandiri namun bertanggung jawab penuh. Bawahan dituntut untuk menaati dan mengikuti perintah pemimpin, sehingga pemimpin mengatur

atau mendiktekan kegiatan anggota kelompoknya. Pemimpin otoriter pada umumnya yakin dengan apa yang diinginkannya dan menyampaikan kebutuhannya langsung kepada bawahannya (Sari, 2016). Pada kepemimpinan otoriter, pengawasan yang diterapkan sangat ketat, sehingga membuat bawahan sulit memenuhi kebutuhan egois atau pribadinya.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin sering kali berkonsultasi dengan bawahannya dan aktif dalam merencanakan kegiatan yang berkaitan dengan kelompok. Gaya kepemimpinan ini mengutamakan manusia sebagai elemen sentral dan paling penting dalam suatu kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang individu yang dipimpinnya sebagai individu utuh yang memiliki kepribadian yang lengkap dengan berbagai aspek, seperti keinginan, kemauan, kemampuan, pikiran, pendapat, kreativitas, dan inisiatif yang beragam.

c. Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas (*Laissez-Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe otoriter. Gaya kepemimpinan ini beranggapan bahwa tugas diserahkan kepada kelompok, kemudian mereka menentukan teknik dan metode untuk mencapai tujuan yang sejalan dengan tujuan dan kebijakan organisasi. Pemimpin memberikan otonomi penuh kepada anggota kelompok untuk membuat keputusan dan menjalankan kegiatan sesuai dengan keinginan dan kepentingannya, baik secara individu maupun dalam kelompok kecil. Gaya kepemimpinan ini bukan berarti tidak ada pemimpin sama sekali, tapi pemimpin hanya berfungsi sebagai penasihat, tanpa campur tangan langsung dalam proses pengambilan keputusan.

4. Gaya Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Menurut White dan Lippitt (1939), kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang melibatkan anggota kelompok dalam proses pengambilan keputusan, memberikan kebebasan dalam menyampaikan pendapat, serta mendelegasikan tanggung jawab kepada anggota sehingga mereka menjadi terampil dan termotivasi, sehingga menyebabkan peningkatan produktivitas.

Gaya kepemimpinan demokratis menekankan pentingnya musyawarah dalam penyelesaian masalah kerja, di mana setiap keputusan diambil berdasarkan kesepakatan bersama. Pemimpin yang demokratis cenderung aktif berkomunikasi dengan anggotanya (Marfuah & Ruzikna, 2015). Sementara itu, Robbins dan Coulter (2002) mendefinisikan gaya kepemimpinan demokratis yang mengindikasikan pemimpin bertindak sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan, memberikan wewenang, mendorong partisipasi anggota dalam menentukan metode kerja dan tujuan, dan menjadikan umpan balik sebagai sarana pengembangan anggota.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan pendekatan kepemimpinan yang mengutamakan partisipasi aktif dari anggota dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang demokratis mendelegasikan tanggung jawab, mendorong kebebasan berekspresi, dan melibatkan anggota dalam menentukan metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai. Gaya ini menciptakan lingkungan kolaboratif yang membuat anggota merasa dihargai serta memiliki tanggung jawab bersama, sehingga meningkatkan moral, keterampilan, dan produktivitas organisasi. Kepemimpinan yang demokratis tidak hanya efektif dalam mencapai tujuan kelompok, tetapi juga mendorong pengembangan pribadi dan kemandirian anggota.

5. Teori Gaya Kepemimpinan Demokratis

Teori gaya kepemimpinan demokratis berakar pada penelitian klasik milik Ronald Lippitt, dan Ralph K. White pada tahun 1939. Penelitian tersebut membagi tiga gaya kepemimpinan utama; otokratis (otoriter), demokratis, dan *laissez-faire*. Eksperimen, Lippitt dan White menemukan bahwa kelompok yang dipimpin secara demokratis menunjukkan tingkat agresi yang lebih rendah, partisipasi yang lebih tinggi, dan kepuasan anggota yang lebih besar dibandingkan dengan kelompok otokratis. Pemimpin demokratis mendorong partisipasi aktif oleh anggota kelompok dalam pengambilan keputusan, memberikan umpan balik yang membangun, dan menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi. Gaya ini dianggap lebih efektif dalam mempromosikan hubungan yang harmonis dan produktivitas kelompok (Lippitt dan White, 1939).

6. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Demokratis

Sofia Sofia (2023) mengidentifikasi karakteristik gaya kepemimpinan demokratis, di antaranya sebagai berikut.

- a. Pemimpin menerima saran, pendapat, dan kritikan dari anggota yang menunjukkan bahwa pemimpin menciptakan lingkungan yang inklusif sehingga setiap anggota merasa didengar.
- b. Pemimpin menciptakan lingkungan yang kolaboratif dengan mmengutamakan kerja sama tim sehingga anggota merasa terlibat dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.
- c. Pemimpin mengembangkan diri untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinannya.

Berdasarkan uraian di atas, gaya kepemimpinan demokratis dapat dianggap menekankan kolaborasi, keterbukaan, dan pengembangan diri seluruh anggota. Pemimpin yang demokratis tidak hanya fokus pada pencapaian organisasi, tapi juga berupaya memastikan bahwa setiap anggota organisasi merasa dihargai dan berperan aktif dalam organisasi. Selain itu, pemimpin demokratis selalu berusaha untuk meningkatkan

kapasitas dirinya agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta produktif.

7. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Lippitt dan White (1939), faktor-faktor gaya kepemimpinan di antaranya sebagai berikut.

- a. Gaya kepemimpinan otoriter, pemimpin membuat keputusan secara sepihak tanpa berkonsultasi dengan anggota kelompok.
- b. Gaya kepemimpinan *laissez-faire*, pemimpin memberikan pengarahan yang minimal serta memungkinkan anggota kelompok untuk membuat keputusan secara mandiri.
- c. Gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin melibatkan anggota secara aktif dalam kolaborasi serta pengambilan keputusan.

Sementara itu, beberapa faktor gaya kepemimpinan demokratis menurut Hadari (2003) sebagai berikut.

- a. Terdapat pemimpin (*leader*) yang berfungsi memimpin
- b. Terdapat orang lain atau anggota yang dipimpin
- c. Terdapat aktifitas yang menggerakkan orang lain dengan cara memengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran, serta tingkah laku.
- d. Terdapat tujuan yang ingin diraih melalui serangkaian proses dalam organisasi, baik organisasi besar maupun kecil.

8. Aspek-Aspek Gaya Kepemimpinan Demokratis

Lippitt dan White (1939) menjabarkan aspek-aspek dari kepemimpinan demokratis, di antaranya :

- a. Pendelegasian Tanggung Jawab

Pemimpin tidak memusatkan semua wewenang dan tanggung jawab pada diri sendiri, melainkan membaginya kepada anggota. Pemimpin memberikan kepercayaan kepada anggota untuk berkontribusi dalam menyelesaikan tanggung jawab organisasi.

b. Keaktifan Pemimpin

Keaktifan pemimpin berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi anggota dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Pemimpin yang aktif tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga terlibat langsung dalam proses kerja serta memastikan bahwa setiap anggota memahami peran dan tugas masing-masing. Pemimpin juga mampu memotivasi anggota dengan memberikan umpan balik yang konstruktif dan mengapresiasi kontribusi setiap individu.

c. Pengambilan Keputusan

Keputusan tidak diambil secara sepihak oleh pemimpin, melainkan melalui proses kolaborasi antara pemimpin dan anggota. Setiap anggota berhak mengemukakan pendapat dan memberikan masukan kepada pemimpin dalam proses pengambilan keputusan.

d. Empati Pemimpin

Empati pemimpin berkaitan dengan kepedulian pemimpin terhadap kesejahteraan dan permasalahan anggota. Seorang pemimpin yang empatik tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memerhatikan kondisi emosional dan kebutuhan pribadi anggota.

9. Gaya Kepemimpinan Demokratris dalam Perspektif Islam

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang mengikutsertakan anggota dalam penentuan keputusan serta mendorong kerja sama dan musyawarah. Dalam Islam, kepemimpinan yang adil dan partisipatif sangat dianjurkan karena mencerminkan nilai-nilai syura (musyawarah), keadilan, dan kebijaksanaan dalam mengelola suatu urusan. Islam menekankan pentingnya musyawarah dalam kepemimpinan, sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah Asy-Syura ayat 38 (Kementerian Agama RI, 2019) :

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾

"Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan melaksanakan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka." (Q.S. Asy-Syura: 38)

Berdasarkan ayat di atas, Islam menjelaskan bahwa kebijakan yang menyangkut kepentingan bersama harus diambil melalui musyawarah. Hal tersebut sesuai dengan prinsip kepemimpinan demokratis yang menghargai aspirasi dan kontribusi setiap anggota dalam suatu kelompok atau organisasi.

Selain itu, Rasulullah ﷺ juga mencontohkan gaya kepemimpinan yang demokratis dalam berbagai aspek kehidupan. Beliau sering bermusyawarah dengan para sahabat dalam mengambil keputusan penting, seperti saat menentukan strategi perang atau kebijakan sosial. Rasulullah ﷺ bersabda:

كُلُّكُمْ رَاعٍ فَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ، وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ، أَلَا فِكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

"Setiap kalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya. Amir (kepala Negara), dia adalah pemimpin manusia secara umum, dan dia akan diminta pertanggungjawaban atas mereka. Seorang suami dalam keluarga adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas mereka. Seorang istri adalah pemimpin di dalam rumah tangga suaminya dan terhadap anak-anaknya, dan dia akan dimintai pertanggungjawaban atas mereka. Seorang hamba sahaya adalah pemimpin dalam urusan harta tuannya, dia akan dimintai pertanggungjawaban atasnya. Ketahuilah, bahwa setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas siapa yang dipimpinnya." (HR. Bukhari no. 2554 dan Muslim no. 1829).

Dalam Islam, kepemimpinan yang baik tidak hanya mengutamakan kekuasaan, tetapi juga tanggung jawab untuk melayani dan mengayomi rakyat dengan penuh keadilan. Seorang pemimpin yang demokratis akan selalu terbuka terhadap kritik dan saran demi kesejahteraan bersama. Oleh karena itu, prinsip kepemimpinan demokratis dalam Islam tidak hanya sekadar teori, tetapi juga praktik nyata yang telah dicontohkan oleh Rasulullah dan para sahabat.

Berdasarkan uraian di atas, kepemimpinan demokratis dalam perspektif Islam adalah kepemimpinan yang berdasarkan prinsip musyawarah, keadilan, dan partisipasi aktif dari anggota. Seorang pemimpin yang baik harus bersikap bijaksana, terbuka terhadap masukan, serta mengutamakan kepentingan masyarakat ditempatkan di atas kepentingan individu. Penerapan nilai-nilai tersebut memungkinkan kepemimpinan dalam Islam berjalan lebih efektif serta memberikan kemaslahatan bagi seluruh masyarakat.

C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Loyalitas Anggota

Setiap organisasi akan mengalami tantangan dalam mempertahankan loyalitas anggota, termasuk Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana. Pra-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap anggota PSM GGB, hanya sebagian kecil dari anggota yang memiliki tingkat loyalitas anggota yang tinggi. Salah satu pengaruh loyalitas tersebut adalah adanya kepemimpinan demokratis dalam PSM GGB.

Gaya kepemimpinan demokratis mengindikasikan bahwa pemimpin mengajak semua anggota dalam penentuan keputusan dan kebijakan bagi PSM GGB. Sehingga setiap keputusan yang akan diambil, membutuhkan diskusi oleh mayoritas anggota organisasi untuk menyepakati keputusan tersebut. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan karena pemimpin cenderung terbuka dan transparan dalam pengambilan keputusan. Ketika kepercayaan tumbuh dalam anggota organisasi, hubungan positif akan muncul sebagai hasilnya. Anggota yang merasa percaya pada pemimpin dan memiliki hubungan positif cenderung loyal pada organisasi.

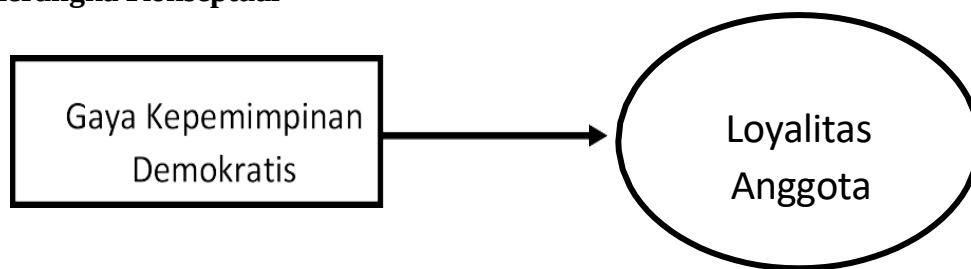
Selain itu, pengambilan keputusan dengan cara demokratis menumbuhkan rasa memiliki bagi setiap anggota organisasi karena timbul perasaan dianggap dan suaranya diperlukan dalam setiap keputusan bagi organisasi. Anggota organisasi merasa memiliki kontribusi yang lebih dari sekadar memenuhi tugas dan perannya dalam organisasi. Anggota merasa tidak hanya bekerja untuk memenuhi tugas dan peran, tetapi juga merasa sebagai salah satu faktor keberhasilan organisasi.

Yukl dalam Roshita et al. (2024) juga menyebutkan bahwa pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis cenderung memiliki anggota yang loyal. Hal ini karena dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin dituntun aktif dan memiliki empati terhadap organisasi dan anggota, sehingga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dan hubungan antar individu. Hubungan antar individu yang berjalan baik dapat mengurangi konflik sehingga organisasi dapat berjalan lancar dengan minim hambatan. Tumbuhnya lingkungan positif dalam organisasi membuat kecintaan terhadap tugas dan peran anggota dalam organisasi semakin tinggi.

Selain itu, pemimpin yang aktif dan lingkungan yang positif juga mempengaruhi kinerja organisasi. Pemimpin yang aktif dan memiliki empati pada organisasinya akan mendelegasikan beban tanggung jawab yang sesuai pada setiap anggota organisasinya. Pendelegasian yang tepat cenderung memicu kecintaan terhadap pekerjaan bagi anggota organisasi. Oleh karena itu, hal itu juga akan menimbulkan rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan demokratis memberikan dampak yang besar terhadap loyalitas anggota. Organisasi yang meningkatkan rasa keterbukaan, keikutsertaan anggota dalam penentuan keputusan, hubungan yang erat antara anggota dan organisasi, serta pembagian tugas yang sesuai dapat meningkatkan loyalitas anggota. Hal itu karena anggota merasa percaya pada pemimpin dan organisasi, merasa memiliki dalam organisasi, merasa berkontribusi nyata, dan merasa cinta terhadap organisasi.

D. Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan awal sebagai jawaban sementara atas pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini, hipotesis terdiri dari satu bagian utama, yaitu hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif.

Hipotesis (a) :

Adanya pengaruh positif Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Loyalitas Anggota Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana UIN Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan analisis regresi. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif yang bersumber dari filsafat positivisme digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dengan bantuan instrumen penelitian sebagai alat pengumpul data, kemudian data tersebut dianalisis secara statistik atau dalam bentuk angka. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Penelitian ini juga menggunakan analisis regresi untuk mengetahui hubungan antar variabel (Arikunto, 2006). Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dan variabel Loyalitas Anggota diteliti secara khusus pada anggota Paduan Suara Gema Gita Bahana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Metode ini diharapkan dapat mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dan loyalitas anggota dalam organisasi kemahasiswaan.

B. Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang mengubah atau mempengaruhi variabel terikat. Sementara itu, variabel terikat atau yang disebut juga variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh keberadaan variabel bebas. Kedua variabel yang dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X): Gaya Kepemimpinan Demokratis
2. Variabel Terikat (Y): Loyalitas Anggota

C. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini merupakan penjabaran secara rinci variabel-variabel yang diteliti dengan tujuan memberikan pemahaman yang jelas dan spesifik sehingga dapat mencegah terjadinya salah pengertian terhadap data dan memperjelas penafsiran variabel. Berikut adalah definisi operasional yang ditemukan dalam penelitian ini:

1. Loyalitas Anggota

Loyalitas anggota merupakan kesanggupan anggota PSM GGB dalam menaati dan melaksanakan tanggung jawab organisasi dengan penuh kesadaran (Garry Dessler, 2000). Aspek loyalitas anggota mencakup ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap organisasi, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan interpersonal yang baik, dan kesukaan terhadap pekerjaan.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Democratic leadership style atau gaya kepemimpinan demokratis merupakan suatu gaya kepemimpinan yang diperssepsikam oleh anggota Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana (PSM GGB). Kepemimpinan ini menekankan pada keterlibatan aktif anggota PSM GGB dalam organisasi (Lippitt dan White, 1939). Lebih rinci, gaya kepemimpinan demokratis mengikutsertakan anggota kelompok dalam proses menentukan keputusan, memberikan keleluasaan untuk menyampaikan pendapat, serta mendelegasikan tanggung jawab kepada anggota sehingga anggota kelompok yang trampil dan memiliki semagnet kerja tinggi dapat mendorong peningkatan produktivitas. Aspek-aspek dari gaya kepemimpinan demokratis di antaranya adalah pendelegasian tugas, keaktifan pemimpin, proses pengambilan keputusan, dan kemampuan pemimpin dalam menunjukkan empati.

D. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota aktif Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana (PSM GGB) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Anggota aktif adalah yang secara rutin dan aktif terlibat dalam berbagai kegiatan keorganisasian. Jumlah anggota aktif PSM GGB tahun ini mencapai 103 orang.

E. Sampel

Penetapan sampel dilakukan untuk menarik kesimpulan tentang sesuatu yang berlaku di dalam populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*, yakni sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 103 anggota aktif. Sampel diambil menggunakan teknik total sampling, sehingga diperoleh 100 responden. Tiga anggota lainnya tidak dijadikan responden karena masih tergolong anggota baru dan belum memahami seluk-beluk organisasi.

F. Metode Pengumpulan Data

Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas anggota ini menggunakan metode pengumpulan data berupa skala. Metode ini terdiri atas pernyataan atau pertanyaan tertulis yang disusun secara berurutan. Arikunto (2006) menyatakan bahwa kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan yang dirancang untuk mengumpulkan data tentang pengetahuan responden.

Penelitian ini menggunakan dua jenis skala, yaitu skala gaya kepemimpinan demokratis dan skala loyalitas anggota yang sudah disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis diadaptasi dari skala yang dikembangkan oleh Firmansyah (2023) berdasarkan aspek dari Lippitt dan White (1939). Selain itu, peneliti juga mengadaptasi skala Loyalitas Anggota yang disusun oleh Nasution (2024) berdasarkan aspek dari Siswanto (2003).

Pengukuran dilakukan menggunakan skala jenis likert. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa skala likert merupakan salah satu pendekatan untuk menilai pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan empat pilihan jawaban. Pada item *favorable*, diberikan nilai secara berurutan dari 1 sampai 4 yang artinya STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju). Sebaliknya untuk item yang *unfavorable*, diberikan dari 4 yaitu STS (Sangat Tidak Setuju), 3 untuk TS (Tidak Setuju), 2 untuk S (Setuju), dan 1 artinya SS (Sangat Setuju). Berikut adalah tabel penilaian skala likert.

Tabel 3. 1 Penilaian Skala Likert

Jawaban	Skor	Skor
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

G. Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data secara sistematis dan sesuai dengan standar (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan dua jenis skala, yaitu Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Skala Loyalitas Anggota.

1. Skala Loyalitas Anggota

Peneliti melakukan modifikasi terhadap skala loyalitas anggota yang awalnya dikembangkan oleh Nasution (2024) dengan menyesuaikan kebutuhan peneliti. Skala ini terdiri atas 36 aitem, yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikembangkan oleh Dessler (2000). Aspek loyalitas anggota tersebut adalah taat pada peraturan, tanggung jawab pada organisasi, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan.

Tabel 3. 2 *Blueprint* Skala Loyalitas Anggota

No.	Aspek	Indikator Perilaku	Aitem		Total
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Taat pada peraturan	Sadar akan peraturan	1, 2	7	3
		Taat peraturan tanpa terpaksa	5, 6	3, 4	4
2	Tanggung jawab pada organisasi	Berhati-hati dalam mengerjakan tugas	11, 12	8	3
		Berani mengembangkan inovasi	9, 13	10, 14	4
3	Kemauan untuk bekerja sama	Kemampuan untuk bekerja sama antaranggota	27, 34	16, 33	4
4	Rasa memiliki	Adanya rasa memiliki yang membuat anggota bertanggung jawab	15, 24, 36	23, 26, 31	6
5	Hubungan antarpribadi	Memiliki hubungan sosial dengan anggota lain maupun pemimpin	17, 25	22, 29	4
6	Kesukaan terhadap pekerjaan.	Mencintai tugas yang diberikan	28, 30	18, 32	4
		Mampu bersikap bijaksana	20, 35	19, 21	4
Total					36

2. Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis

Peneliti mengadaptasi skala gaya kepemimpinan demokratis dari skala yang dikembangkan oleh Firmansyah (2023) yang telah disesuaikan dengan keperluan peneliti. Skala ini disusun terdiri atas 28 aitem berdasarkan aspek-aspek yang dikembangkan oleh Lippitt dan White (1939). Aspek gaya kepemimpinan demokratis tersebut adalah pendelegasian tanggung jawab, keaktifan pemimpin, pengambilan keputusan, dan empati pemimpin.

Tabel 3. 3 *Blueprint* Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis

No.	Aspek	Indikator Perilaku	Aitem		Total
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Pendelegasian tanggung jawab	Kejelasan tugas dan wewenang	1, 2	3, 4	4
		Kepercayaan pemimpin terhadap anggota	9, 10	15, 19	4
2	Keaktifan pemimpin	Kemampuan pemimpin mengarahkan dan membimbing anggota	5, 6	11, 12	4
		Kemampuan pemimpin memberikan dukungan dan motivasi	13, 17	7, 8	4
3	Pengambilan Keputusan	Keterlibatan dalam pengambilan keputusan	14, 16	18, 20	4
4	Empati Pemimpin	Perhatian terhadap permasalahan anggota	25, 27	21, 23	4
		Kepedulian terhadap kesejahteraan anggota	22, 24	26, 28	4
			Total		28

H. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Arikunto (2006) berpendapat bahwa validitas merujuk pada tingkat ketepatan atau keabsahan suatu instrumen penelitian yang ditunjukkan dengan ukurannya. Instrumen dikatakan valid apabila memiliki tingkat validitas tinggi, yaitu benar-benar dapat mengukur data yang ingin diperoleh (Sugiyono, 2013). Uji validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment Pearson* pada setiap skor item.

Penelitian ini menggunakan *Statistical Program for Social Science* atau biasa disebut SPSS. Jika hasil uji validitas menunjukkan

nilai *Pearson Correlation* di atas 0,3, maka item tersebut dianggap valid. Sebaliknya, item dianggap tidak valid jika nilai *Pearson Correlation* di bawah 0,3. Selain itu, faktor signifikansi juga perlu diperhatikan. Nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa item tersebut valid. Sebaliknya, nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa item tersebut tidak valid (Azwar, 2006). Berikut merupakan hasil dari uji validitas instrumen penelitian ini.

Tabel 3. 4 Uji Validitas Skala Loyalitas Anggota

No.	Aspek	Indikator Perilaku	Aitem		Total
			Valid	Gugur	
1	Ta'at pada peraturan	Sadar akan peraturan	1, 2, 7	-	7
		Taat peraturan tanpa terpaksa	5, 3, 4	6	
2	Tanggung jawab pada organisasi	Berhati-hati dalam mengerjakan tugas	11	12, 8	7
		Berani mengembangkan inovasi	9, 13, 10, 14	-	
3	Kemauan untuk bekerja sama	Kemampuan untuk bekerja sama antaranggota	27, 34, 16, 33	-	4
4	Rasa memiliki	Adanya rasa memiliki yang membuat anggota bertanggung jawab	15, 24, 36, 23, 26, 31	-	6
5	Hubungan antarpribadi	Memiliki hubungan sosial dengan anggota lain maupun pemimpin	17, 25, 22, 29	-	4
6	Kesukaan terhadap pekerjaan.	Mencintai tugas yang diberikan	28, 30, 18, 32	-	8
		Mampu bersikap bijaksana	20, 35, 21	19	
Total			32	4	36

Sejumlah 32 aitem valid dan 4 aitem gugur. Aitem-aitem yang gugur terdiri atas 1 aitem dari aspek taat pada peraturan, dua aitem dari aspek tanggung jawab pada organisasi, dan satu aitem dari aspek kesukaan terhadap pekerjaan. Setelah melalui uji validitas, skala loyalitas anggota pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3. 5 Penelitian Loyalitas Anggota

No.	Pernyataan
1	Saya sebagai anggota merasa memiliki kesadaran untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja UKM PSM GGB.
2	Saya dengan sadar menjalankan peraturan dalam UKM PSM GGB.
3	Saya keberatan untuk menaati peraturan yang ada di UKM PSM GGB.
4	Saya bersikap taat pada peraturan UKM PSM GGB tanpa merasa terpaksa.
5	Saya menjalankan peraturan UKM PSM GGB dengan terpaksa.
6	Saya cuek dengan peraturan dalam UKM PSM GGB.
7	Saya berani mengembangkan inovasi demi kemajuan UKM PSM GGB.
8	Saya ragu untuk mengembangkan inovasi yang saya miliki.
9	Saya memperhatikan setiap detail dalam tugas yang saya kerjakan untuk menghindari kesalahan.
10	Saya tertarik mencari solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi oleh UKM PSM GGB.
11	Saya tidak tertarik mencari solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi oleh UKM PSM GGB.
12	Saya merasa bahwa UKM PSM GGB adalah bagian dari diri saya sehingga saya berusaha menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.
13	Saya tidak nyaman bekerja dalam tim.
14	Saya memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan pemimpin.
15	Tugas yang diberikan oleh UKM PSM GGB selalu memberatkan saya.
16	Saya selalu mempertimbangkan dampak dari setiap keputusan saya terhadap UKM PSM GGB sebelum bertindak.
17	Saya lebih memilih keputusan yang menguntungkan diri sendiri tanpa memikirkan kepentingan UKM PSM GGB.
18	Saya memiliki hubungan interpersonal yang buruk dengan pemimpin.
19	Saya merasa bahwa UKM PSM GGB bukan bagian penting dalam hidup saya sehingga saya kurang termotivasi untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.
20	Saya akan menjaga UKM PSM GGB karena organisasi ini layak keluarga bagi saya.
21	Saya memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan anggota PSM GGB lainnya.
22	Saya tidak merasa memiliki keterikatan dengan UKM PSM GGB sehingga menjaga organisasi ini bukan prioritas saya.
23	Saya merasa nyaman bekerja dalam tim untuk mencapai tujuan UKM PSM GGB.
24	Saya selalu berantusias untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh UKM PSM GGB.
25	Saya memiliki hubungan interpersonal yang buruk dengan anggota PSM GGB lainnya.
26	Saya suka dengan tugas yang diberikan oleh UKM PSM GGB sebab mendorong saya untuk terus berkembang.
27	Saya kurang peduli terhadap keberlangsungan UKM PSM GGB sehingga sering mengabaikan tugas yang diberikan.
28	Saya tidak suka dengan tugas UKM PSM GGB yang diberikan kepada saya.
29	Saya enggan ikut diskusi bersama anggota PSM GGB lainnya.
30	Saya aktif dalam diskusi bersama anggota PSM GGB lainnya.
31	Saya selalu mencari solusi terbaik bagi semua anggota PSM GGB.
32	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas UKM PSM GGB dengan baik karena saya peduli terhadap keberlangsungan organisasi

Tabel 3. 6 Uji Validitas Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis

No.	Aspek	Indikator Perilaku	Aitem		Total
			Valid	Gugur	
1	Pendelegasian tanggung jawab	Kejelasan tugas dan wewenang	1, 2, 3, 4	-	8
		Kepercayaan pemimpin terhadap anggota	9, 10, 15, 19	-	
2	Keaktifan pemimpin	Kemampuan pemimpin mengarahkan dan membimbing anggota	5, 6, 11, 12	-	8
		Kemampuan pemimpin memberikan dukungan dan motivasi	17, 7, 8	13	
3	Pengambilan keputusan	Keterlibatan dalam pengambilan keputusan	14, 16, 18, 20	-	4
4	Empati pemimpin	Perhatian terhadap permasalahan anggota	25, 27, 21, 23	-	8
		Kepedulian terhadap kesejahteraan anggota	22, 24, 26, 28	-	
Total			27	1	28

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan validitas instrumen gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan terdapat 27 aitem valid dan 1 aitem gugur dari aspek Keaktifan Pemimpin. Peneliti menghapus aitem yang gugur dan tidak melakukan penggantian aitem tersebut karena setiap indikator gaya kepemimpinan demokratis telah diwakilkan oleh item yang valid. Berikut merupakan skala gaya kepemimpinan demokratis yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. 7 Skala Penelitian Gaya Kepemimpinan Demokratis

No.	Pernyataan
1	Pemimpin memberikan instruksi yang jelas ketika memberikan tugas kepada anggota PSM GGB.
2	Pemimpin menjelaskan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh anggota PSM GGB.
3	Pemimpin memberikan tugas kepada anggota PSM GGB tanpa instruksi yang jelas.
4	Pemimpin tidak memberi arahan mengenai tanggung jawab yang harus dilakukan oleh anggota PSM GGB.
5	Pemimpin membimbing anggota PSM GGB dalam menyelesaikan pekerjaan.
6	Pemimpin secara aktif memberikan masukan yang membangun untuk meningkatkan kemampuan anggota PSM GGB.
7	Pemimpin saya kurang memberikan motivasi dalam meningkatkan semangat kerja anggota PSM GGB.
8	Pemimpin kurang menghargai pencapaian anggota PSM GGB.
9	Pemimpin memercayai kemampuan anggota PSM GGB dengan memberikan tugas yang penting.
10	Pemimpin menghargai cara kerja setiap anggota dalam menyelesaikan tugas UKM PSM GGB.
11	Pemimpin kurang memberikan bimbingan kepada anggota PSM GGB dalam menyelesaikan pekerjaan.
12	Pemimpin tidak memberikan masukan yang membangun untuk meningkatkan kemampuan anggota PSM GGB
13	Pemimpin memberi kesempatan pada setiap anggota PSM GGB untuk menyampaikan pendapatnya dalam rapat.
14	Pemimpin meragukan kemampuan anggota PSM GGB dalam menjalankan tugas penting.
15	Pemimpin mempertimbangkan pendapat anggota PSM GGB sebelum mengambil keputusan.
16	Pemimpin memberikan apresiasi terhadap setiap usaha anggota PSM GGB.
17	Anggota PSM GGB tidak diperkenankan untuk menyampaikan pendapat saat rapat.
18	Pemimpin meragukan cara kerja setiap anggota dalam menyelesaikan tugas UKM PSM GGB.
19	Pemimpin saya tidak mempertimbangkan masukan dari anggota PSM GGB dalam membuat keputusan.
20	Pemimpin tidak mau tahu terhadap permasalahan yang dihadapi oleh setiap divisi U PSM GGB.
21	Pemimpin berusaha menciptakan lingkungan yang positif bagi anggota PSM GGB.
22	Pemimpin tidak memberikan waktu khusus untuk berdiskusi tentang masalah yang dihadapi oleh anggota PSM GGB.
23	Pemimpin peduli terhadap kondisi fisik anggota PSM GGB.
24	Pemimpin berusaha memahami permasalahan yang dihadapi oleh setiap divisi.
25	Pemimpin mengabaikan kesejahteraan anggota PSM GGB.
26	Pemimpin menunjukkan kepedulian saat anggota PSM GGB ada kendala.
27	Pemimpin mengabaikan kondisi fisik anggota PSM GGB.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada seberapa konsisten suatu instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2013), suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila mampu menghasilkan data yang konsisten dan stabil saat digunakan untuk menilai objek yang sama. Untuk menilai reliabilitas penelitian ini, peneliti memanfaatkan program *Statistical Program for Social Science* atau SPSS. Berdasarkan teknik pengujian *Alpha Cronbach*, instrumen dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas dari ketiga instrumen dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 3. 8 Uji Reliabilitas Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis

Variabel	Skala	Nilai Alpha	N Aitem Valid
Gaya Kepemimpinan Demokratis	Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,891	27
Loyalitas Anggota	Skala Loyalitas Anggota	0,905	32

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3.6 menunjukkan bahwa nilai *Alpa Cronbach* untuk instrumen pada variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,891 dengan N aitem valid sejumlah 27. Adapun hasil uji reliabilitas instrumen variabel loyalitas anggota menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,905 dengan N aitem valid sebanyak 32. Kedua variabel skala ini dapat dinyatakan skala reliabel karena memiliki koefisien *Alpa Cronbach* $> 0,6$.

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengelompokan variable-variabel yang diteliti berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan menggunakan SPSS 29. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

a. Menentukan Mean Empirik

$$\mu_e = \Sigma X / N$$

Keterangan:

μ_e = Rata-rata empirik

ΣX = Jumlah skor item

N = Jumlah responden

b. Menentukan Standar Deviasi Empirik

$$\sigma = \sqrt{\Sigma (X - \mu_e)^2 / N - 1}$$

Keterangan:

σ = Standar deviasi empiric

Σ = Jumlah keseluruhan

X = Skor item

μ_e = Rata-rata empirik

N = Jumlah responden

c. Kategorisasi

Tabel 3. 9 Kategorisasi Variabel Penelitian

Kategori Rendah	$X \leq \mu - \sigma$
Kategori Sedang	$\mu - \sigma < X \leq \mu + \sigma$
Kategori Tinggi	$\mu + \sigma < X$

d. Menentukan Persentase

$$P = f / N \times 100\%$$

Keterangan:

P = Presentase

f = Frekuensi

N = Jumlah Frekuensi

e. Menentukan Distribusi Frekuensi

Rumus interval kelas :

$$i = R / K$$

Keterangan :

i = interval kelas

R = *range* (selisih data tertinggi dengan data terendah)

K = jumlah kelas atau kategori

2. Uji Asumsi

Analisis ini bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian guna menilai atau mengkaji keterkaitan antara variable-variabel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat pengolahan data statistik, yaitu *SPSS versi 27.0 for Windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu prosedur untuk menilai apakah data yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji normalitas adalah metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, yakni jika nilai signifikansi (p - value) lebih besar dari 0.05, ($p > 0.05$), maka data dianggap normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bersifat linear atau tidak. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS. Jika nilai *Deviation from linearity Sig* > 0,05, maka dianggap bahwa hubungan antarvariabel bersifat linear.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat perbedaan dalam besar kecilnya galat (varian residual) antar pengamatan dalam model regresi. Ketika varians residual seragam di seluruh pengamatan, kondisi ini disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varians tersebut bervariasi

antar pengamatan, maka dinamakan heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi apabila variasi nilai variabel dependen tidak konsisten untuk setiap variabel independen. Apabila masalah tersebut muncul, maka hasil estimasi regresi menjadi kurang akurat karena koefisien regresi tidak optimal dan selang kepercayaan menjadi semakin lebar. Akibatnya, hasil uji statistik yang dilakukan dapat menjadi tidak valid. Model regresi yang ideal adalah model yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansinya >0.05 atau 5%.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh antar variabel yang mencakup variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Loyalitas Anggota. Uji ini menggunakan program *SPSS for Windows*. Suatu variabel dapat dikatakan berpengaruh jika nilai (sig) $< 0,05$.

4. Uji Beda

Uji beda merupakan teknik analisis statistik untuk mengetahui perbedaan signifikan antara dua kelompok atau lebih terhadap suatu variabel. Dalam penelitian ini digunakan *Independent Sample t-Test*, yaitu uji statistik parametrik untuk membandingkan rata-rata dua kelompok independen, seperti berdasarkan jenis kelamin (Sugiyono, 2017). Uji ini digunakan untuk mengetahui perbedaan tingkat loyalitas anggota PSM GGB berdasarkan jenis kelamin.

Menurut Ghozali (2016), uji t digunakan jika data berdistribusi normal dan memiliki varians homogen. Nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) menjadi acuan utama, di mana $p < 0,05$ menunjukkan perbedaan signifikan, sedangkan $p > 0,05$ menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan antar kelompok.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (UIN Malang) adalah sebuah lembaga pendidikan tinggi yang berbasis Islam yang resmi berdiri melalui Surat Keputusan Presiden No. 50 pada tanggal 21 Juni 2004. Sebelumnya, instansi ini mengalami beberapa kali perubahan nama. Pada mulanya, ide pendirian dicetuskan oleh tokoh-tokoh di Jawa Timur yang ingin mendirikan sebuah perguruan tinggi berbasis Islam di bawah Departemen Agama. Hal tersebut diwujudkan melalui pembentukan Panitia Pendirian IAIN Cabang Surabaya berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama No. 17 Tahun 1961. Panitia ini bertugas mendirikan Fakultas Tarbiyah yang berlokasi di Malang dan Fakultas Syariah di Surabaya yang keduanya merupakan bagian dari IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Kedua fakultas tersebut diresmikan oleh Menteri Agama pada 28 Oktober 1961. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Menteri Agama No. 66/1964, Fakultas Ushuluddin didirikan pada tanggal 1 Oktober 1964.

Seiring perkembangan, ketiga fakultas tersebut digabung dan berada di bawah naungan IAIN Sunan Ampel berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama No. 20 Tahun 1965. Pada pertengahan 1967, Fakultas Tarbiyah Malang mengalami perubahan status menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 1997. Akhirnya, pada tanggal 27 Januari 2007, lembaga ini resmi berganti nama menjadi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia, Dr. H. Susilo Bambang Yudhoyono, melalui Keputusan Presiden Nomor 50.

UIN Malang memiliki 8 fakultas, yaitu Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Humaniora, Fakultas Psikologi, Fakultas Syariah, Fakultas Ekonomi, Fakultas Sains dan Teknologi, Fakultas Kedokteran, dan Program Pascasarjana. Universitas ini menawarkan 45 program studi, tiga program profesi, dan program pascasarjana yang terdiri dari 11 program magister dan enam program doktor.

Selain bidang akademik, UIN Malang juga menyediakan berbagai Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) untuk pengembangan minat bakat mahasiswa. Salah satu UKM yang aktif adalah Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana (PSM GGB) yang berada di bawah naungan bidang kemahasiswaan.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di salah satu UKM intra kampus di UIN Malang, yakni PSM GGB. Peneliti melakukan penyebaran form penelitian kepada anggota UKM PSM GGB dengan responden sejumlah 100 anggota. Proses penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal 13 sampai dengan 27 Februari 2025.

3. Jumlah Responden Penelitian

Responden pada penelitian ini berjumlah 100 orang. Responden tersebut terdiri dari 33 laki-laki dan 67 perempuan.

4. Prosedur dan Administrasi Penelitian

- a. Peneliti melakukan pra-penelitian terhadap anggota aktif Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana untuk menyusun latar belakang masalah penelitian.
- b. Peneliti menggunakan instrumen penelitian yang sudah ada dan telah disesuaikan dengan kebutuhan peneliti.

- c. Peneliti melakukan *expert judgement* terhadap instrumen yang telah diadopsi.
- d. Peneliti membuat kuesioner secara daring menggunakan media *google form* serta menyebarkannya kepada anggota paduan suara mahasiswa Malang untuk uji coba validitas dan reliabilitas sebanyak 38 responden.
- e. Peneliti melakukan pengolahan data dengan bantuan software IBM SPSS 27 untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas.
- f. Peneliti menyebar kuesioner kepada 100 responden dengan rincian 33 responden laki-laki dan 67 responden perempuan setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas.

5. Hambatan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari kendala yang dihadapi selama proses pelaksanaannya. Hambatan utama dalam penelitian ini adalah membutuhkan waktu yang lebih lama untuk mencapai jumlah responden sebanyak 100 orang, mengingat peneliti harus melakukan komunikasi secara bertahap dalam menghubungi setiap responden penelitian.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode deskriptif. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan guna mengetahui posisi relatif suatu kelompok berdasarkan instrumen pengukuran yang digunakan atau disebut sebagai kategorisasi (Azwar, 2007). Proses analisis ini bertujuan untuk mengklasifikasikan data numerik ke dalam kategori berdasarkan norma yang telah ditentukan.

Tabel 4. 1 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Variabel	Xmin	Xmaks	Mean	Std. Deviasi
Gaya Kepemimpinan Demokratis	65	108	92.28	8.27
Loyalitas Anggota	81	125	107.54	9.43

Berdasarkan tabel 4.1, variabel gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan skor minimal 65, skor maksimal 108, skor rata-rata 92.28, dan skor standar deviasi 8.27. Selain itu, pada variabel loyalitas anggota menunjukkan skor minimal 81, skor maksimal 125, mean 107.54, dan standar deviasi 9.43. Hasil data tersebut sebagai dasar untuk mengelompokkan sampel penelitian ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 4. 2 Kategorisasi Penelitian

No.	Kategori	Skor
1	Rendah	$X \leq \mu - \sigma$
2	Sedang	$\mu - \sigma < X \leq \mu + \sigma$
3	Tinggi	$\mu + \sigma < X$

Pengategorisasian variabel pada penelitian ini bertujuan untuk melihat posisi relatif kelompok berdasarkan alat ukur. Pengategorisasian dilakukan untuk mengetahui tingkatan tingkat skor responden pada skala gaya kepemimpinan demokratis dan loyalitas anggota.

a. Kategorisasi Loyalitas Anggota

Tabel 4. 3 Kategorisasi Loyalitas Anggota

Kategori	Range	Frekuensi	Persentase
Rendah	<98.11	20	20%
Sedang	98.11-116.97	63	63%
Tinggi	>116.97	17	17%

Bedasarkan tabel di atas, dari total 100 responden, terdapat 20 orang (20%) dengan tingkat loyalitas anggota rendah, 63 orang (63%) dengan tingkat sedang, dan 17 orang dengan tingkat tinggi (17%). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori loyalitas anggota tingkat sedang dengan persentase 63%.

b. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Loyalitas Anggota

Tabel 4. 4 Interval Kategori

Kategori	Interval
Rendah	1.0 – 1.9
Sedang	2.0 – 2.9
Tinggi	3.0 – 4.0

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Loyalitas Anggota Item Favorabel

No. Item	Frekuensi								Σ	Mean
	STS (1)	%	TS (2)	%	S (3)	%	SS (4)	%		
1	1	1%	3	3%	44	44%	52	52%	347	3.47
2	1	1%	9	9%	36	36%	54	54%	343	3.43
4	1	1%	3	3%	47	47%	49	49%	344	3.44
7	1	1%	10	10%	38	38%	51	51%	339	3.39
9	2	2%	2	2%	41	41%	55	55%	349	3.49
10	5	5%	9	9%	42	42%	44	44%	325	3.25
12	0	0%	4	4%	43	43%	53	53%	349	3.49
14	1	1%	8	8%	38	38%	53	53%	343	3.43
16	1	1%	8	8%	39	39%	52	52%	342	3.42
20	0	0%	8	8%	41	41%	51	51%	343	3.43
21	0	0%	4	4%	45	45%	41	41%	347	3.47
23	1	1%	5	5%	46	46%	48	48%	341	3.41
24	1	1%	16	16%	44	44%	39	39%	321	3.21
26	3	3%	13	13%	39	39%	45	45%	326	3.26
30	2	2%	16	16%	40	40%	42	42%	322	3.22
31	2	2%	10	10%	46	46%	42	42%	328	3.28
32	3	3%	7	7%	43	43%	47	47%	334	3.34

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Loyalitas Anggota Item Unfavorabel

No. Item	Frekuensi								Σ	Mean
	SS (1)	%	S (2)	%	TS (3)	%	STS (4)	%		
3	7	7%	12	12%	39	39%	42	42%	316	3.16
5	2	2%	12	12%	29	29%	57	57%	341	3.41
6	5	5%	4	4%	30	30%	61	61%	347	3.47
8	3	3%	18	18%	34	34%	45	45%	321	3.21
11	1	1%	7	7%	42	42%	50	50%	341	3.41
13	2	2%	9	9%	36	36%	53	53%	340	3.40
15	3	3%	12	12%	42	42%	43	43%	325	3.25
17	4	4%	9	9%	38	38%	49	49.3%	332	3.32
18	3	3%	6	6%	32	32%	59	59%	347	3.47
19	2	2%	11	11%	24	24%	63	63%	348	3.48
22	1	1%	9	9%	37	37%	53	53%	342	3.42
25	1	1%	8	8%	37	37%	54	54%	344	3.44
27	3	3%	11	11%	49	49%	37	37%	320	3.20
28	3	3%	16	16%	40	40%	41	41%	319	3.19
29	0	0%	12	12%	48	48%	40	40%	328	3.28

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa skor rata-rata (mean) jawaban responden berada pada rentang 3,16 hingga 3,49. Rentang nilai tersebut menunjukkan bahwa persepsi loyalitas anggota secara umum berada dalam kategori tinggi. Adapun item dengan skor rata-rata tertinggi terdapat pada item nomor 9 dan item nomor 12 (mean = 3,49). Sementara itu, item dengan skor rata-rata terendah terdapat pada item nomor 3 (mean = 3,16).

c. Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Demokratis

Tabel 4. 7 Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kategori	Range	Frekuensi	Persentase
Rendah	< 92.28	16	16%
Sedang	92.28 -100.55	71	71%
Tinggi	>100.55	13	13%

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa dari total 100 responden, tingkat gaya kepemimpinan demokratis rendah sebanyak 16 orang dengan persentase 16%, tingkat sedang sebanyak 71 orang dengan persentase 71%, dan tingkat tinggi sebanyak 13 orang dengan persentase 13%. Kategori gaya kepemimpinan demokratis terbanyak berada pada kategori sedang, yakni 71%.

d. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Demokratis Item Favorabel

No. Item	Frekuensi								Σ	Mean
	STS (1)	%	TS (2)	%	S (3)	%	SS (4)	%		
1	3	3%	10	10%	51	51%	36	36%	320	3.20
2	2	2%	7	7%	33	33%	58	58%	347	3.47
5	1	1%	4	4%	35	35%	60	60%	354	3.54
6	2	2%	3	3%	35	35%	60	60%	353	3.53
9	2	2%	8	8%	36	36%	54	54%	342	3.42
10	0	0%	5	5%	33	33%	62	62%	357	3.57
13	2	2%	2	2%	25	25%	71	71%	365	3.65
15	1	1%	8	8%	42	42%	49	49%	339	3.39
16	2	2%	8	8%	41	41%	49	49%	337	3.37
21	3	3%	5	5%	34	34%	58	58%	347	3.47
23	1	1%	12	12%	33	33%	54	54%	340	3.40
24	2	2%	7	7%	34	34%	57	57%	346	3.46
26	7	7%	5	5%	31	31%	57	57%	354	3.54

Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Demokratis Item Unfavorabel

No. Item	Frekuensi								Σ	Mean
	SS (1)	%	S (2)	%	TS (3)	%	STS (4)	%		
3	10	10%	6	6%	40	40%	44	44%	318	3.18
4	0	0%	6	6%	35	35%	59	59%	353	3.53
7	3	3%	9	9%	40	40%	48	48%	333	3.33
8	2	2%	15	15%	32	32%	51	51%	332	3.32
11	2	2%	6	6%	51	51%	41	41%	331	3.31
12	0	0%	6	6%	40	40%	54	54%	348	3.48
14	2	2%	7	7%	42	42%	49	49%	365	3.65
17	3	3%	9	9%	36	36%	52	52%	337	3.37
18	3	3%	4	4%	43	43%	51	51%	341	3.41
19	5	5%	7	7%	29	29%	59	59%	342	3.42
20	1	1%	5	5%	35	35%	59	59%	352	3.52
22	3	3%	10	10%	37	37%	50	50%	334	3.34
25	5	5%	9	9%	37	37%	49	49%	330	3.30
27	7	7%	5	5%	31	31%	57	57%	338	3.38

Berdasarkan tabel analisis distribusi frekuensi terhadap seluruh item pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan demokratis, diperoleh nilai rata-rata (mean) yang bervariasi antara 3.18 hingga 3.65. Item nomor 14 dan item nomor 13 memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu 3.65. Item dengan mean terendah yaitu item nomor 3 dengan skor 3.18. Nilai rata-rata yang relatif lebih rendah ini menunjukkan adanya beberapa responden yang masih belum sepenuhnya memiliki persepsi positif terhadap pernyataan terkait aspek-aspek tertentu dari gaya kepemimpinan demokratis.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Peneliti melakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusinormal atau tidak. Uji normalitas dilakukan menggunakan bantuan program SPSS 27 for Windows menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Ketentuan uji ini adalah apabila data memiliki nilai signifikansi

$p > 0.05$, maka data dinyatakan normal dan data dinyatakan tidak normal apabila memiliki nilai signifikansi $p < 0.05$. Hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat di tabel berikut.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		100
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	7.65645931
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.043
	<i>Positive</i>	.043
	<i>Negative</i>	-.035
<i>Test Statistic</i>		.043
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200
<i>Monte Carlo Sig.(2-tailed)</i>	<i>Sig</i>	.925
	<i>99% Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i> .919
		<i>Upper Bound</i> .932

Berdasarkan tabel 4.5, hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi $0.200 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan telah memenuhi salah satu syarat uji regresi.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini berkorelasi linear atau tidak. Variabel dikatakan linear apabila variabel memiliki $\text{sig } p < 0.05$, atau jika menggunakan SPSS, nilai *Deviation from Linearity Sig* > 0.05 . Berikut merupakan hasil uji linieritas variabel pada penelitian ini.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas

<i>Deviation from Linearity</i>	<i>Keterangan</i>
0.592	Linear

Berdasarkan tabel di atas, hasil *deviation from linearity* sebesar $0.539 > 0.05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis sebagai variabel independen dan loyalitas anggota sebagai variabel dependen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas pada data. Peneliti menggunakan metode Glejser dengan memanfaatkan SPSS 27. Model regresi yang mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya < 0.05 . Sebaliknya, dapat dikatakan homogen jika nilai signifikansi > 0.05 .

Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	14.835	5.114		2.901	.005
Gaya Kepemimpinan Demokratis	-.095	.055	-.171	-1.715	.090

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi 0.090, yakni > 0.005 . Artinya, data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga data bersifat homogen.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis (X) terhadap variabel loyalitas anggota (Y).

Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.584	.341	.335	7.695

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan demokrasi memiliki nilai koefisien determinasi (*R-Square*) 0.341, artinya variabel gaya kepemimpinan demokratis memberikan pengaruh sebesar 34,1% terhadap variabel loyalitas anggota dan 65.9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya, di bawah ini merupakan tabel hasil uji parsial.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial (Uji T)

<i>Coefficients</i>					
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>
1	<i>(Constant)</i>	46.019	8.667		5.309
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.667	.094	.584	7.126

Hasil uji parsial (*t-test*) menunjukkan variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh terhadap loyalitas anggota dengan sig <0.001, yakni <0.05. Selain itu, nilai konstanta yang diperoleh sebesar 46.019, maka bisa diartikan bahwa variabel independen bernilai 0 (*constant*) dan variabel dependen bernilai 46.019. Nilai koefisien regresi variabel independen bernilai positif sebesar 0.667. Artinya, jika variabel independen (X) meningkat, maka variabel dependen (Y) juga akan meningkat. Sebaliknya, jika variabel X menurun, maka variabel Y juga menurun. Artinya dalam penelitian ini H(a) diterima karena terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas anggota.

4. Uji Beda

Uji beda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata antara dua kelompok atau lebih dalam suatu variabel tertentu. Penelitian ini menggunakan *independent sample t-test* untuk membandingkan tingkat variabel berdasarkan jenis kelamin.

a. Perbedaan Tingkat Loyalitas Anggota berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 15 Tingkat Loyalitas Anggota berdasarkan Jenis Kelamin

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. error Difference
Equal variances assumed	-0.63	98	0.950	-0.128	2.016
Equal variances not assumed	-0.64	66.610	0.949	-0.128	1.984

Berdasarkan hasil uji *independent sample t-test* terhadap perbedaan loyalitas anggota berdasarkan jenis kelamin, diperoleh signifikansi (Sig. 2-tailed) = 0,950 pada *Equal variances assumed* dan Sig. (2-tailed) = 0,949 pada *Equal variances not assumed*. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari batas signifikansi 0,05 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara loyalitas anggota laki-laki dan perempuan di PSM GGB. Selain itu, nilai mean difference sebesar -0,128 menunjukkan perbedaan rata-rata loyalitas yang sangat kecil antara kedua kelompok, dengan standar error sebesar $\pm 2,016$. Temuan ini memperkuat bahwa perbedaan loyalitas anggota tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin.

Tabel 4. 16 Group Statistic Variabel Loyalitas Anggota pada Kelompok Laki-Laki

Variabel	N	Mean	Std. Deviasi
Loyalitas Anggota (Laki-laki)	33	107.45	9.176

Tabel 4. 17 Group Statistic Variabel Loyalitas Anggota pada Kelompok Perempuan

Variabel	N	Mean	Std. Deviasi
Loyalitas Anggota (Perempuan)	67	107.58	9.627

1) Kategorisasi Loyalitas Anggota Laki-Laki

Tabel 4. 18 Kategorisasi Loyalitas Anggota Laki-Laki

Kategori	Range	Frekuensi	Persentase
Rendah	< 98.274	6	18,2%
Sedang	98.274 -116.626	24	72,7%
Tinggi	>116.626	3	9,1%

Sebagian besar responden laki-laki berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 24 responden (72,7%). Sementara itu, responden laki-laki yang termasuk dalam kategori rendah berjumlah 6 orang (18,2%), dan yang berada dalam kategori tinggi hanya sebanyak 3 orang (9,1%). Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas anggota laki-laki di PSM GGB didominasi oleh tingkat loyalitas yang sedang, dengan persentase loyalitas tinggi yang masih tergolong rendah.

2) Kategorisasi Loyalitas Anggota Perempuan

Tabel 4. 19 Kategorisasi Loyalitas Anggota Perempuan

Kategori	Range	Frekuensi	Persentase
Rendah	< 97.953	12	17,9%
Sedang	97.953 -117.207	43	64,2%
Tinggi	>117.207	12	17,9%

Hasil kategorisasi loyalitas anggota perempuan menunjukkan bahwa mayoritas responden perempuan juga berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 43 orang (64,2%).

Anggota perempuan yang memiliki loyalitas rendah berjumlah 12 orang (17,9%), dan anggota yang tergolong memiliki loyalitas tinggi juga sebanyak 12 orang (17,9%). Persentase loyalitas tinggi pada anggota perempuan tampak lebih besar dibandingkan dengan anggota laki-laki.

b. Perbedaan Tingkat Gaya Kepemimpinan Demokratis berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 20 Tingkat Gaya Kepemimpinan Demokratis berdasarkan Jenis Kelamin

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. error Difference
Equal variances assumed	0.884	98	0.379	1.545	1.749
Equal variances not assumed	0.891	65.222	0.376	1.545	1.734

Hasil uji *independent sample t-test* terhadap perbedaan persepsi gaya kepemimpinan demokratis berdasarkan jenis kelamin, diperoleh nilai 0,379 pada *Equal variances assumed* dan *Equal variances not assumed* dengan nilai Sig. (2-tailed) = 0.376. Nilai signifikansi ini lebih besar dari batas signifikansi 0,05 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan demokratis pada anggota laki-laki dan perempuan di PSM GGB. Selain itu, nilai *mean difference* sebesar 1,545 dengan *standar error* sebesar $\pm 1,749$ menunjukkan bahwa perbedaan rata-rata persepsi gaya kepemimpinan demokratis antara kedua kelompok sangat kecil dan secara statistik tidak bermakna. Temuan ini menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak memengaruhi persepsi anggota terhadap gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan dalam organisasi

Tabel 4. 21 Group Statistic Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis pada Kelompok Laki-Laki

Variabel	N	Mean	Std. Deviasi
Gaya Kepemimpinan Demokratis (Laki-laki)	33	93.55	8.086

Tabel 4. 22 *Group Statistic* Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis pada Kelompok Perempuan

Variabel	N	Mean	Std. Deviasi
Gaya Kepemimpinan Demokratis (Perempuan)	67	92.00	8.288

1) Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Laki-Laki

Tabel 4. 23 Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Laki-Laki

Kategori	Range	Frekuensi	Persentase
Rendah	< 85.464	5	7.6%
Sedang	98.274 -101.636	22	33.3%
Tinggi	>101.636	6	9.1%

Sebagian besar responden laki-laki berada dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 22 orang (66,7%). Selanjutnya, terdapat 5 responden (15,2%) yang tergolong dalam kategori rendah, dan 6 responden (18,2%) masuk dalam kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratis di kalangan anggota laki-laki PSM GGB cenderung berada pada tingkat sedang, meskipun persentase responden dengan persepsi tinggi cukup signifikan jika dibandingkan dengan kategori rendah..

2) Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Perempuan

Tabel 4. 24 Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Perempuan

Kategori	Range	Frekuensi	Persentase
Rendah	< 83.712	11	16.7%
Sedang	83.712 -100.288	48	72.7%
Tinggi	>100.288	7	10.6%

Hasil kategorisasi pada responden perempuan menunjukkan bahwa mayoritas juga berada dalam kategori sedang, yaitu

48 orang (72,7%). Kemudian, terdapat 11 responden (16,7%) dengan kategori rendah, dan 7 orang (10,6%) yang berada dalam kategori tinggi. Jika dibandingkan dengan responden laki-laki, proporsi perempuan dalam kategori tinggi terlihat lebih rendah, tetapi distribusinya tetap menunjukkan pola yang serupa, yakni dominasi pada kategori sedang.

C. Pembahasan

1. Tingkat Loyalitas Anggota Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana UIN Malang

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang mendorong individu untuk tetap berkomitmen dan berkorban demi suatu organisasi. Keinginan untuk berkontribusi ini membuat seseorang bekerja tidak hanya berorientasi pada imbalan, tetapi lebih pada pencapaian hasil dan prestasi kerja. Hal ini menegaskan bahwa loyalitas anggota memainkan peran krusial dalam keberlangsungan suatu organisasi (Jayanti & Wati, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Paduan Suara Gema Gita Bahana (PSM GGB), tingkat loyalitas anggota dikategorikan menjadi tiga, yakni tingkat rendah, sedang, dan tinggi. Berdasarkan 100 responden yang terlibat, sebanyak 63 responden dengan persentase 63% berada dalam kategori sedang, 20 responden dengan persentase 20% dalam kategori rendah, dan hanya 17 responden dengan persentase 17% yang menunjukkan loyalitas tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar anggota masih memiliki loyalitas yang cukup terhadap organisasi, tetapi masih perlu adanya peningkatan loyalitas anggota, terutama pada aspek rasa memiliki.

Pada distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item variabel loyalitas anggota, hasil perhitungan menunjukkan bahwa rata-rata skor (mean) berkisar antara 3,16 hingga 3,49. Berdasarkan kategori interval nilai tersebut berada dalam rentang 3,0 – 4,0, sehingga secara umum dapat dikategorikan sebagai tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara kategorisasi loyalitas responden didominasi kategori sedang, persepsi

anggota terhadap masing-masing pernyataan loyalitas cenderung bernilai positif.

Item dengan rata-rata tertinggi terdapat pada item nomor 9 (mean = 3,49) dengan pernyataan “Saya memperhatikan setiap detail dalam tugas yang saya kerjakan untuk menghindari kesalahan” pada indikator berhati-hati dalam mengerjakan tugas, yakni di dalam aspek tanggung jawab pada organisasi. Selain itu, nilai mean yang sama juga terdapat pada item nomor 12 “Saya merasa bahwa UKM PSM GGB adalah bagian dari diri saya sehingga saya berusaha menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab” pada indikator adanya rasa memiliki yang membuat anggota bertanggung jawab, yakni aspek rasa memiliki. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam kedua item tersebut mendapatkan persetujuan lebih besar dari responden, sehingga dapat diasumsikan aspek yang terkandung di dalamnya merupakan aspek yang paling kuat dalam membentuk loyalitas anggota. Sebaliknya, item dengan skor terendah terdapat pada aspek taat pada peraturan, indikator taat peraturan tanpa terpaksa, yakni item nomor 3 yang memiliki mean sebesar 3,16. menandakan bahwa item tersebut perlu mendapatkan perhatian khusus serta meningkatkan aspek dengan item tertinggi.

Secara keseluruhan, data ini memperkuat temuan bahwa loyalitas anggota PSM GGB berada dalam kondisi sedang menuju tinggi. Akan tetapi, adanya sejumlah item dengan skor yang relatif lebih rendah menjadi sinyal perlunya evaluasi program kerja, khususnya terkait faktor-faktor yang mendorong keterlibatan aktif anggota agar loyalitas tidak bersifat fluktuatif atau menurun di masa mendatang. Temuan ini juga sejalan dengan pernyataan (Allen & Meyer, 1990)

Loyalitas yang tinggi dalam suatu organisasi bukan hanya terlihat dari seberapa sering anggota ikut serta dalam kegiatan, tetapi juga dari kesediaan mereka untuk memprioritaskan kepentingan organisasi, di atas kepentingan pribadi. Artinya, anggota yang loyal akan tetap berkontribusi dan mendukung organisasi, meskipun ada tantangan atau kesibukan lain.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Prahardinta (2020), rasa kebersamaan dan keterlibatan dalam organisasi sangat memengaruhi loyalitas seseorang. Jika anggota merasa bahwa nilai-nilai serta tujuan mereka sejalan dengan organisasi, mereka akan lebih berkomitmen dan berusaha aktif dalam berbagai kegiatan. Jadi, penting bagi organisasi untuk membangun identitas kolektif dan melibatkan anggota secara langsung dalam pengambilan keputusan atau program, agar mereka semakin merasa memiliki tanggung jawab terhadap organisasi.

Selain itu, cara komunikasi dalam organisasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas anggota. Shinyo (2021) menemukan bahwa komunikasi yang baik, terutama yang bersifat informal dan menggabungkan interaksi *online* serta tatap muka, dapat mempererat hubungan antaranggota dan pengurus. Ketika komunikasi berjalan dengan lancar, anggota akan merasa lebih dihargai, lebih terhubung, dan lebih nyaman dalam organisasi. Hal ini akan membuat mereka lebih setia dan tetap berkontribusi dalam organisasi dalam jangka Panjang

2. Tingkat Gaya Kepemimpinan Demokratis pada Anggota Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana UIN Malang

Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin dalam memimpin organisasi dengan melibatkan keterlibatan aktif anggota. Kepemimpinan ini dapat dialami oleh anggota Paduan Suara Gema Gita Bahana secara langsung. Gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan motivasi anggota, memperkuat komitmen organisasi, serta mendorong kreativitas dan inovasi karena setiap individu merasa memiliki kontribusi yang berarti (Yukl dan Gardner, 2020). Dalam PSM GGB, penerapan gaya kepemimpinan demokratis yang lebih baik dapat membantu anggota merasa lebih dihargai, sehingga meningkatkan semangat kebersamaan dan kinerja kolektif.

Selain itu, penelitian Sirumapea dan Tampubolon (2022) menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis dapat menciptakan suasana kerja yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan anggota, yang sehingga berdampak positif pada keberlanjutan organisasi.

Tingkat gaya kepemimpinan demokratis dibagi menjadi tiga, yakni kategori rendah, sedang, dan tinggi. Tingkat gaya kepemimpinan demokratis pada PSM GGB cenderung sedang. Hal ini dapat terlihat dari sejumlah 71 responden dengan persentase 71% berada dalam kategori sedang. Sementara itu, 16 responden dengan persentase 16% berkategori rendah, sedangkan hanya 13 responden dengan persentase 13% berada dalam kategori tinggi.

Gaya kepemimpinan yang termasuk dalam kategori sedang mengindikasikan bahwa mayoritas anggota PSM GGB cukup merasakan gaya kepemimpinan demokratis yang diberikan oleh pemimpin. Akan tetapi, hal tersebut masih perlu adanya peningkatan agar lebih banyak anggota dapat merasakan manfaat optimal dari pendekatan ini.

Hasil analisis distribusi frekuensi terhadap seluruh item pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan demokratis membuktikan bahwa skor rata-rata (mean) jawaban responden berada pada rentang 3,18 hingga 3,65. Secara umum, rentang rata-rata tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan demokratis berada dalam kategori tinggi (3,0–4,0). Item dengan skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 13 “Pemimpin memberi kesempatan pada setiap anggota PSM GGB untuk menyampaikan pendapatnya dalam rapat” yang merupakan bagian dari indikator keterlibatan dalam pengambilan keputusan, terdapat pada aspek pengambilan keputusan dengan skor mean sebesar 3,65. Selain itu, skor mean yang sama juga terdapat pada item nomor 14 yang mengukur aspek pendelegasian tanggung jawab, khususnya terkait kepercayaan pemimpin terhadap anggota, dengan pernyataan “Pemimpin meragukan kemampuan anggota PSM GGB dalam menjalankan tugas penting”. Item tersebut mendapatkan

tingkat persetujuan paling tinggi dari responden, menunjukkan bahwa sebagian besar anggota PSM GGB merasakan penerapan aspek-aspek demokratis.

Skor rata-rata terendah terdapat pada item nomor 3 dengan pernyataan “Pemimpin memberikan tugas kepada anggota PSM GGB tanpa instruksi yang jelas”, yang mengukur aspek pendelegasian tanggung jawab melalui indikator kejelasan tugas dan wewenang, dengan nilai mean sebesar 3,18. Nilai yang relatif lebih rendah ini mencerminkan adanya beberapa responden yang belum sepenuhnya memiliki persepsi positif terhadap pernyataan terkait aspek tertentu dari gaya kepemimpinan demokratis yang diukur oleh item tersebut. Temuan ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk pengurus organisasi agar memperhatikan aspek- aspek yang dirasa kurang optimal agar persepsi anggota terhadap penerapan gaya kepemimpinan demokratis dapat lebih merata di seluruh indikator yang diukur.

Menurut Northouse (2017), salah satu kendala dalam penerapan kepemimpinan demokratis adalah ketidakmampuan pemimpin dalam menyeimbangkan partisipasi anggota dan pengambilan keputusan yang efisien. Meningkatkan gaya kepemimpinan demokratis di PSM GGB dengan pemimpin melakukan beberapa strategi, seperti mengadakan sesi diskusi rutin untuk mendengarkan masukan anggota, memberikan penghargaan atas kontribusi individu, dan melibatkan anggota dalam perencanaan kegiatan. Selain itu, pelatihan kepemimpinan partisipatif juga dapat diberikan kepada pengurus untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang teknik memfasilitasi partisipasi aktif tanpa kehilangan kendali atas tujuan organisasi. Senada dengan hasil penelitian Pratiwi dan Adrie (2022), menyatakan bahwa pemimpin yang lebih banyak mendengar dan memerhatikan kemampuan bawahan akan berdampak baik terhadap kemajuan perusahaan.

Selain itu, hasil penelitian dari Marfuah dan Ruzikna (2015) yang menyebutkan bahwa semakin baik penerapan prinsip-prinsip

kepemimpinan demokratis, seperti keterbukaan dan partisipasi, maka semakin kuat komitmen dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong keterikatan emosional karyawan terhadap tempat mereka bekerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Loyalitas Anggota Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana UIN Malang

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh terhadap loyalitas anggota dengan nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0.341. Hal ini berarti bahwa sebesar 34,1% variasi dalam loyalitas anggota dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan demokratis, sementara 65,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Selain itu, hasil uji parsial (t-test) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh dan signifikan terhadap loyalitas anggota dengan nilai signifikansi <0.001 , yang berada di bawah batas 0.05. Selain itu, temuan penelitian juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas anggota. Artinya, jika gaya kepemimpinan demokratis sebagai variabel independen (X) meningkat, maka loyalitas anggota sebagai variabel dependen (Y) juga akan meningkat. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan demokratis menurun, maka loyalitas anggota juga menurun. Hal ini menyebabkan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas anggota dalam organisasi.

Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aswan (2022) yang menemukan bahwa kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas anggota di organisasi Liga Mahasiswa Nasional untuk Demokrasi Eksekutif Kota Tarakan (EK LMND Tarakan). Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian Zahrah dan Fakhri (2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berbasis kekeluargaan (clan culture) dan gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang

tinggi terhadap loyalitas karyawan, baik secara individu maupun simultan. Kepemimpinan demokratis memungkinkan anggota merasa lebih terlibat dalam organisasi karena mereka diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan strategis. Partisipasi aktif, pada anggota merasa dihargai dan memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas mereka.

Hasil beda atau *independent sample t-test* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara loyalitas anggota laki-laki dan perempuan. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi (Sig. 2- tailed) sebesar 0,950 pada asumsi *equal variances assumed* dan 0,949 pada asumsi *equal variances not assumed*, yang keduanya jauh lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Selain itu, nilai *mean difference* sebesar -0,128 menunjukkan perbedaan rata-rata loyalitas yang sangat kecil antar kedua kelompok, dengan *standard error* sebesar $\pm 2,016$. Temuan ini diperkuat oleh hasil rata-rata skor loyalitas, di mana anggota laki-laki memiliki nilai mean sebesar 107,45, sedangkan anggota perempuan sebesar 107,58. Perbedaan yang sangat kecil tersebut membuktikan bahwa jenis kelamin tidak menjadi faktor pembeda dalam loyalitas anggota PSM GGB.

Kategorisasi loyalitas anggota berdasarkan jenis kelamin juga menunjukkan kecenderungan yang hampir serupa. Pada anggota laki-laki, sebagian besar (72,7%) berada pada kategori loyalitas sedang, dengan persentase loyalitas tinggi hanya sebesar 9,1%. Sedangkan pada anggota perempuan, sebagian besar (64,2%) juga berada dalam kategori loyalitas sedang, dengan persentase loyalitas tinggi sebesar 17,9%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun loyalitas anggota perempuan dalam kategori tinggi lebih besar dibandingkan laki-laki, namun perbedaannya tidak signifikan secara statistik.

Selanjutnya, hasil uji beda untuk persepsi gaya kepemimpinan demokratis berdasarkan jenis kelamin juga menunjukkan hal serupa. Nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,379 pada asumsi *equal variances assumed* dan 0,376 pada *equal variances not assumed* ($p > 0,05$),

menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi anggota laki-laki dan perempuan terhadap gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan di PSM GGB. Nilai *mean difference* sebesar 1,545 dengan *standard error* $\pm 1,749$ juga menunjukkan bahwa perbedaan rata-rata persepsi antar kedua kelompok sangat kecil dan tidak bermakna secara statistik.

Mayoritas responden laki-laki (66,7%) berada pada kategori sedang. Sementara itu, terdapat 5 responden (15,2%) yang berada pada kategori rendah, dan 6 responden (18,2%) yang berada dalam kategori tinggi. Pada responden perempuan, mayoritas juga menunjukkan persepsi sedang terhadap gaya kepemimpinan demokratis, yaitu sebesar 72,7%, sedangkan kategori rendah mencakup 16,7% dan kategori tinggi sebanyak 10,6%. Temuan ini memperlihatkan bahwa baik responden laki-laki maupun perempuan cenderung menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan berada dalam kategori sedang, dengan distribusi persepsi yang relatif merata dan tidak menunjukkan perbedaan yang mencolok secara statistik.

Secara keseluruhan, hasil temuan ini mengindikasikan bahwa jenis kelamin bukanlah faktor yang membedakan tingkat loyalitas maupun persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratis di PSM GGB. Artinya, baik anggota laki-laki maupun perempuan memiliki tingkat loyalitas dan persepsi yang relatif sama terhadap pola kepemimpinan demokratis yang diterapkan dalam organisasi.

Sebagian besar anggota PSM Gema Gita Bahana merupakan bagian dari Generasi Z, yang memiliki ciri khas tersendiri dalam merespons kepemimpinan dan keterikatan terhadap organisasi. Generasi ini dikenal memiliki kecenderungan loyalitas yang lebih rendah dibandingkan generasi sebelumnya, disebabkan oleh harapan yang tinggi terhadap fleksibilitas kerja, lingkungan yang suportif, serta kepemimpinan yang terbuka dan adaptif. Hasil penelitian Yang dan Dini (2023) menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap sistem kerja dan kepemimpinan yang kurang responsif dapat berdampak signifikan pada rendahnya loyalitas Gen Z. Selain itu, Joesah, Latumahina, dan Armaniah (2025) mengemukakan bahwa Generasi Z mengharapkan pemimpin yang mampu memberikan

ruang aktualisasi diri dan melibatkan mereka secara aktif dalam pengambilan keputusan. Namun, apabila gaya kepemimpinan demokratis hanya diterapkan secara normatif tanpa partisipasi nyata, maka persepsi Gen Z terhadap gaya tersebut akan menjadi negatif. Ditambah lagi, orientasi nilai Gen Z yang lebih individualistik dan berfokus pada pencapaian personal turut memengaruhi rendahnya kecenderungan untuk berkomitmen jangka panjang terhadap suatu organisasi (Joesah, Latumahina, & Armaniah, 2025). Oleh karena itu, karakteristik Gen Z menjadi faktor penting yang dapat menjelaskan rendahnya loyalitas serta persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratis di lingkungan organisasi PSM GGB.

Berdasarkan perspektif loyalitas anggota, kepemimpinan demokratis berperan penting dalam membangun rasa kebersamaan dan keterlibatan anggota. Loyalitas tidak berkembang secara instan, tetapi harus ditanamkan melalui pendekatan yang sistematis dan berorientasi pada manusia (Dessler, 1993). Hasibuan (2008) menambahkan bahwa loyalitas anggota tercermin dari kesediaan mereka untuk mengawal, membela, dan melaksanakan tugas-tugas dalam organisasi dengan penuh tanggung jawab. Loyalitas tersebut tidak hanya mencerminkan komitmen individu terhadap organisasi, tetapi juga memberikan kontribusi bagi stabilitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Reichheld (2000) juga menegaskan bahwa semakin besar loyalitas anggota dalam suatu organisasi, semakin besar kemungkinan organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya secara efektif. Loyalitas tidak hanya diwujudkan melalui kepatuhan terhadap kebijakan organisasi, tetapi juga melalui dedikasi dalam menjalankan peran dan membangun hubungan kerja yang harmonis dalam organisasi.

Selanjutnya, berdasarkan teori kepemimpinan, pemimpin yang menerapkan gaya demokratis cenderung lebih terbuka terhadap masukan dari anggota, menciptakan ruang diskusi yang lebih luas, dan memberikan peluang kepada anggota untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan (Aban dan Kasmirudin, 2019). Kepemimpinan yang inklusif ini tidak hanya mempererat hubungan antara pemimpin dan anggota, tetapi juga mempererat rasa memiliki anggota terhadap organisasi. Keterlibatan

aktif anggota dalam proses organisasi menimbulkan rasa memiliki peran yang lebih besar dalam menentukan arah kebijakan, sehingga mereka menjadi lebih loyal dan berdedikasi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Mahayuni dan Dewi (2020) juga menyatakan bahwa sikap pemimpin merupakan salah satu faktor yang memengaruhi loyalitas anggota. Selain bertanggung jawab dalam meningkatkan produktivitas, pemimpin juga berperan dalam membangun hubungan yang dapat memperkuat loyalitas anggota. Dukungan yang diberikan oleh pemimpin dapat mendorong anggota untuk bekerja sesuai standar yang ditetapkan dan meningkatkan kualitas kinerjanya (Simbolon dan Nathania, 2023).

Untuk lebih meningkatkan loyalitas anggota, beberapa strategi dapat diterapkan, salah satunya adalah komunikasi yang lebih terbuka dan interaktif antara manajemen dan anggota. Hal ini bertujuan agar masukan dari anggota dapat didengar dan ditindaklanjuti dengan lebih baik lagi. Selain itu, para anggota juga berharap dapat terlibat lebih aktif dalam proses pengambilan keputusan, agar mereka merasa dihargai dan memiliki kontribusi nyata dalam menentukan arah perkembangan organisasi (Haholongan et al., 2024).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas anggota Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Tingkat gaya kepemimpinan demokratis dalam PSM Gema Gita Bahana berada pada kategori sedang, sebanyak 71 responden dengan persentase 71%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota cukup merasakan kepemimpinan demokratis, namun belum optimal. Meskipun demikian, rata-rata skor item pernyataan loyalitas berada dalam kategori tinggi (3,16–3,49), yang menunjukkan bahwa persepsi anggota terhadap loyalitas cenderung positif. Item dengan skor tertinggi menunjukkan adanya tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap organisasi, sementara item dengan skor terendah menyoroti perlunya peningkatan dalam aspek taat pada peraturan. Oleh karena itu, dibutuhkan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan loyalitas anggota dapat meningkat secara konsisten di masa mendatang.
2. Tingkat loyalitas anggota PSM Gema Gita Bahana berada dalam kategori sedang, yakni 63 responden dengan persentase 63%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota masih memiliki loyalitas yang cukup terhadap organisasi, namun belum mencapai tingkat yang tinggi. Rata-rata skor item persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan demokratis juga berada dalam kategori tinggi (3,18–3,65). Temuan ini memperlihatkan bahwa anggota cenderung menyetujui penerapan gaya kepemimpinan demokratis, khususnya pada aspek keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan pendelegasian tanggung jawab. Namun, masih ditemukan beberapa aspek yang memerlukan perbaikan, seperti pada kejelasan instruksi dalam pendelegasian tugas. Oleh sebab itu, perlu dilakukan upaya penguatan terhadap penerapan gaya kepemimpinan demokratis agar anggota lebih optimal dalam merasakan manfaatnya.

3. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas anggota dengan nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 34,1%. Hal ini berarti bahwa 34,1% variasi loyalitas anggota dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan demokratis, sementara 65,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota, dengan nilai signifikansi $<0,001$. Artinya, semakin tinggi penerapan kebijakan demokratis, maka semakin tinggi pula loyalitas anggota dalam organisasi. Selain itu, hasil uji beda (*independent sample t-test*) menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan dalam tingkat loyalitas maupun persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratis berdasarkan jenis kelamin. Pemimpin perlu mengoptimalkan gaya kepemimpinan demokratis dengan meningkatkan komunikasi terbuka, partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan, serta menciptakan lingkungan organisasi yang lebih inklusif.

B. Saran

1. Bagi Responden Penelitian

Anggota PSM Gema Gita Bahana disarankan untuk meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan demokratis melalui pelibatan aktif anggota dalam pengambilan keputusan serta membangun komunikasi yang terbuka dan partisipatif. Untuk meningkatkan loyalitas, organisasi perlu memperkuat rasa memiliki dan kebersamaan, antara lain dengan memberikan apresiasi, menciptakan suasana inklusif, dan melibatkan anggota dalam perencanaan program.

Aspek loyalitas dengan skor terendah, yaitu taat pada peraturan, pada indikator taat peraturantanpa terpaksa, perlu ditingkatkan melalui pendekatan internalisasi nilai organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan sosialisasi rutin mengenai visi, misi, dan aturan organisasi secara dialogis, serta menampilkan teladan dari pengurus yang konsisten menaati aturan.

Sedangkan aspek terendah pada gaya kepemimpinan, yakni pendelegasian tanggung jawab, indikator kejelasan tugas dan wewenang, menunjukkan pentingnya peningkatan kemampuan komunikasi pemimpin. Pemimpin dapat menyusun pembagian tugas tertulis yang jelas dan terstruktur, serta mengadakan briefing sebelum pelaksanaan tugas untuk memastikan pemahaman bersama.

Aspek dengan skor tertinggi seperti rasa memiliki (loyalitas anggota) dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan (gaya kepemimpinan demokratis) perlu dipertahankan dan dikembangkan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperluas ruang dialog antara anggota dan pengurus, memberikan penghargaan atas kontribusi nyata, dan secara rutin melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan agar tumbuh keterikatan emosional yang mendalam terhadap organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian lanjutan disarankan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang menyebabkan skor rendah pada item-item tertentu menggunakan pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam. Peneliti juga dapat mengembangkan instrumen dengan indikator yang lebih kontekstual dan menambahkan variabel lain seperti kepuasan organisasi, iklim komunikasi, atau motivasi berorganisasi. Selain mengkaji faktor-faktor penyebab rendahnya skor pada item-item tertentu, penelitian berikutnya juga dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan instrumen pengukuran loyalitas maupun gaya kepemimpinan demokratis. Pengembangan dapat dilakukan dengan menambahkan indikator atau item baru yang lebih sesuai dengan dinamika organisasi kemahasiswaan. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih luas dan mendalam mengenai penerapan gaya kepemimpinan demokratis serta loyalitas anggota, khususnya dalam konteks Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM).

Penelitian mendatang disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas anggota, seperti kepuasan organisasi, motivasi berorganisasi, atau iklim komunikasi dalam organisasi. Dengan menambahkan variabel- variabel tersebut, hasil penelitian selanjutnya akan memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang berperan dalam membentuk loyalitas anggota di organisasi kemahasiswaan.

Akhirnya, untuk meningkatkan validitas eksternal, penelitian selanjutnya juga direkomendasikan untuk memperluas responden penelitian, tidak hanya terbatas pada satu organisasi, tetapi juga mencakup UKM-UKM lain yang memiliki karakteristik serupa, sehingga hasil penelitian dapat lebih digeneralisasikan.

Dengan berbagai pengembangan tersebut, diharapkan penelitian-penelitian berikutnya dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam upaya memperbaiki dan mengoptimalkan pola kepemimpinan serta meningkatkan loyalitas anggota organisasi kemahasiswaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aban, A., & Kasmirudin. (2019). Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan Hotel Mutiara Merdeka. *Jurnal Universitas Riau*, 14(2).
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rhineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aswan. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas anggota (Studi pada Eksekutif Kota Liga Mahasiswa Nasional untuk demokrasi Tarakan)*. Universitas Borneo Tarakan.
- Azwar. (2006). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates Publisher.
- Dessler, G. (1993). *Winning commitment*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Dessler, G. (2000). *Manajemen sumber daya manusia Jilid I*. Jakarta: Indeks.
- Dessler, G., & Varrkey, B. (2005). *Human resource management*. Pearson Education.
- Dewi, D. K., & Kadi, D. C. A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan (Studi kasus PT BPR Arthaya Indotama Pusaka Caruban Madiun). *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA, 4)*.
- Firmansyah, B. A. (2023). *Pengaruh democratic leadership terhadap employee performance dengan dimediasi organizational citizenship behavior (OCB) dan job satisfaction pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI)*. [Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/60647/1/200501110013.pdf>
- Gomes. (2017). *Pengaruh motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya*. Universitas Kristen Petra Surabaya.

- Hadari, N. (2003). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Haholongan, R., Ananda, Y., Ariffin, D. R., Santoso, D. G., & Panjaitan, A. (2024). Analisis gaya kepemimpinan terhadap peningkatan loyalitas anggota organisasi Hima Manajemen STEI. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1).
- Hasibuan, H. M. (2008). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), Agustus.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88.
- Joesah, N., Latumahina, J., & Armaniah, H. (2025). The influence of work flexibility and leadership on work engagement of Generation Z with job satisfaction as an intervening variable. *Journal of Economics and Business (JECOMBI)*
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (n.d.). *Loyalitas*. Retrieved from <https://kbbi.kemdikbud.go.id>
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah pemimpin abnormal itu*. Rajawali Pers.
- Kementerian Agama RI. (2019). *Al-Qur'an dan terjemahannya* (Jilid 1). Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, Badan Litbang dan Diklat, Kementerian Agama RI.
- Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal of Economic and Business*, 2(1), 52–61.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created “social climates.” *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 269–299. <https://sci-hub.st/10.1080/00224545.1939.9713366>
- Mahayuni, A. A. P., & Dewi, A. A. S. K. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1696.

<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p03>

Marfuah & Ruzikna. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas anggota (Studi kasus Hotel Olgaria Pekanbaru). *JOM FISIP*, 2(2).

Maxwell, J. C. (2007). *The 21 irrefutable laws of leadership: Follow them and people will follow you*. Thomas Nelson.

Nahdlatul Ulama. (n.d.). *Al-Qur'an digital NU Online*. NU Online. Retrieved March 30, 2025, from <https://quran.nu.or.id/>

Nasution, I. A. (2024). *Hubungan gaya kepemimpinan dengan loyalitas anggota pada Himpunan Mahasiswa Bener Meriah Sumatra Utara (HIMABEM- SU)*. Universitas Medan Area.

<https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/24009/1/198600318%20-%20Iwan%20Mahliga%20Nasution%20Fulltext.pdf>

Northouse, P. G. (2017). *Introduction to leadership: Concepts and practice* (4th ed.). SAGE Publications.

Oliver, R.L. (1999) Whence Consumer Loyalty. *Journal of Marketing*, 63, 33-34. <https://doi.org/10.2307/1252099>

Pratiwi, N. M., & Adrie, M. L. (2022). Gaya kepemimpinan demokratis dalam memotivasi kinerja karyawan (Democratic leadership style in motivating employee performance). *VISIONIDA: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 1–12. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>

Prahardinta, R. (2020). *Model peningkatan loyalitas organisasi melalui identitas sosial, keterlibatan organisasi, dan kepercayaan organisasi* (Studi pada Primer Koperasi Veteran Republik Indonesia Kab. Demak) [Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung]. Universitas Islam Sultan Agung Repository. <https://repository.unissula.ac.id/19633/1/cover.pdf>

Reichheld, F. F., & Schefter, P. (2000). E-loyalty: Your secret weapon on the web. *Harvard Business Review*, 78(4), 105-113.

Rhosita, D. K., Suryaningtyas, D., & Suroso, A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, loyalitas, dan motivasi terhadap komitmen organisasi Ikatan Guru Taman Kanak-Kanak Indonesia PGRI se-Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Pendidikan (JAMAPEDIK)*, 1(3), 394-406. <https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i3.82>

Rianti, S. P. (2017). *Pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas*

perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sawahlunto. *JOM FISIP*, 4(1).

Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktek* (Edisi cetakan kelima). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2002). *Manajemen*. Jakarta: Gramedia.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education

Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior* (10th ed.). Prentice Hall.

Sari, A., & Zaini, B. (2024). Gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi terhadap loyalitas dan kinerja karyawan bagian office pada PT Berkat

Anugerah Sejahtera Samarinda. *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1(4), 232-239. <https://doi.org/10.61722/jirs.v1i4.1035>

Sari, H. M. K. (2016). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja dan stres kerja karyawan Institusi X di Kediri. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(1), 15–30. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i1.908>

Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 15(1). <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>

Shinyo, H. (2021). *Pola komunikasi organisasi dalam meningkatkan loyalitas anggota (Studi pola komunikasi pimpinan cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji)* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Jakarta].

Simbolon, S., & Nathania, B. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hotel Citi Inn Medan. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 38–55.

Sirumapea, E. P., & Tampubolon, L. H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Perdana. *Jurnal Transaksi*, 14(2), 41-50.

<https://mx2.atmajaya.ac.id/index.php/transaksi/article/view/4148/1855>

Siswanto, B. (2003). *Manajemen dan kepemimpinan*. Jakarta: Djambatan.

Siswanto, B. (2008). *Pengantar manajemen* (Edisi ke-4). Jakarta: Bumi Aksara.

- Siswanto, B., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofia. (2023). *Teori dan riset: Manajemen sumber daya manusia*. Malang: PT Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1987). *Motivation and work behavior* (4th ed.). New York : McGraw-Hill.
<https://archive.org/details/motivationworkbe00stee>
- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *Journal of Psychology*, 25(1), 35-71.
<https://doi.org/10.1080/00223980.1948.9917362>.
- Sudimin, T. (2003). Whistleblowing: Dilema loyalitas dan tanggung jawab publik. *Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia*, (11). <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=114506>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, R., Maesaroh, S., & Rahman, R. P. (2020). Pengaruh motivasi, kompensasi, serta beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 1–10.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wardhana, A. (2014). *Bisnis Internasional*. Karya Manunggal Lithomas.
- Woods, P. (2005). *Democratic leadership in education*. SAGE Publications.
- Yang, A. A., & Dini, Y. I. F. (2023). Factors influencing employee loyalty among Gen Z: Job satisfaction as intervening. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 23(1), 1–14. <https://doi.org/10.28932/jmm.v23i1.7022>
- Yukl, G., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education.
- Zahrah, A. N., & Fakhri, M. (2019). Pengaruh budaya organisasi clan dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas in Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 10-14.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
 Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 216/FPsi.1/PP.009/2/2025
 Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

12 Februari 2025

Kepada Yth.
 Ketua Unit Kegiatan Mahasiswa Paduan Suara Gema Gita
 Bahana UIN Malang
 Jalan Gajayana No. 50 Malang 65144
 di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM	: RAYNA FARRAS ADRISTI AMANDA/210401110209
Tempat Penelitian	: Unit Kegiatan Mahasiswa Paduan Suara Gema Gita Bahana UIN Malang
Judul Skripsi	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Loyalitas Anggota Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana UIN Malang
Dosen Pembimbing	: 1. Dr. Rofiqah, M.Pd. 2. Dr. Rofiqah, M.Pd.
Tanggal Penelitian	: 13-02-2025 s.d 27-02-2025
Model Kegiatan	: Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik.


 Ali Ridho

Tembusan:

1. Dekan;
2. Wakil Dekan 2 dan 3;
3. Ketua Prodi;
4. Kabag Tata Usaha.



Dokumen ini telah ditanda tangan secara elektronik
 .ken : aCJbcs

Lampiran 2 Survei Loyalitas Anggota PSM GGB

a. Kuesioner Survei

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya sebagai anggota merasa memiliki kesadaran untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja organisasi.				
2	Saya sebagai anggota memiliki kesadaran jika pemimpin saya membuat peraturan yang ada di organisasi.				
3	Saya keberatan untuk menaati peraturan yang ada di organisasi.				
4	Saya tidak takut terhadap sanksi apabila melanggar peraturan.				
5	Saya bersikap taat pada peraturan tanpa merasa terpaksa.				
6	Saya sebagai anggota merasa tidak memiliki kesadaran untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja organisasi.				
7	Saya merasa takut terhadap sanksi apabila melanggar peraturan.				
8	Saya sebagai anggota tidak memiliki kesadaran jika pemimpin saya membuat peraturan yang ada di organisasi.				
9	Saya mengerjakan tugas di dalam organisasi dengan asal-asalan.				
10	Saya berani mengembangkan inovasi yang saya miliki.				
11	Saya ragu untuk mengembangkan inovasi yang saya miliki.				
12	Saya memperhatikan setiap detail dalam tugas yang saya kerjakan untuk menghindari kesalahan.				
13	Saya kurang berhati-hati dalam mengerjakan tugas yang diberikan.				
14	Kepedulian saya terhadap organisasi membuat saya berhati-hati dalam mengerjakan tugas yang diberikan.				
15	Saya tertarik mencari solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi organisasi.				
16	Saya tidak tertarik mencari solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi organisasi.				
17	Saya merasa bahwa organisasi ini adalah bagian dari diri saya, sehingga saya berusaha menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.				
18	Saya tidak nyaman bekerja dalam tim.				
19	Saya memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan pemimpin.				
20	Saya sangat jenuh dengan organisasi saya.				
21	Saya sering mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan dampaknya terhadap organisasi.				
22	Saya selalu mempertimbangkan dampak dari setiap keputusan saya terhadap organisasi sebelum bertindak.				
23	Saya lebih memilih keputusan yang menguntungkan diri sendiri tanpa memikirkan kepentingan organisasi.				
24	Saya memiliki hubungan interpersonal yang buruk dengan pemimpin.				
25	Saya merasa organisasi ini bukan bagian penting dalam hidup saya, sehingga saya kurang termotivasi untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.				
26	Saya memiliki sikap yang baik serta ikut menjaga organisasi.				
27	Saya memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan anggota lain.				
28	Saya tidak merasa memiliki keterikatan dengan organisasi, sehingga menjaga organisasi bukan menjadi prioritas saya.				
29	Saya merasa nyaman bekerja dalam tim untuk mencapai tujuan organisasi.				
30	Saya tidak jenuh sama sekali dengan organisasi saya.				
31	Saya memiliki hubungan interpersonal yang buruk dengan anggota lain.				
32	Saya tidak jenuh sama sekali terhadap tugas organisasi yang diberikan kepada saya.				
33	Saya kurang peduli terhadap keberlangsungan organisasi, sehingga sering mengabaikan tugas yang diberikan.				
34	Saya sangat jenuh terhadap tugas organisasi yang diberikan kepada saya.				
35	Saya malu ikut diskusi dan pengambilan keputusan bersama anggota lain.				
36	Saya aktif berkontribusi dalam diskusi dan pengambilan keputusan bersama anggota lain.				
37	Saya selalu mencari solusi terbaik yang adil bagi semua anggota organisasi.				
38	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas organisasi dengan baik karena saya peduli terhadap keberlangsungan organisasi.				

b. Kategorisasi Survei

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SURVEY_LOYALITAS	35	60	57	117	76.06	13.964
Valid N (listwise)	35					

kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	3	8.6	8.6	8.6
	sedang	29	82.9	82.9	91.4
	tinggi	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lampiran 3 Skala Uji Coba Loyalitas Anggota

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya sebagai anggota merasa memiliki kesadaran untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja UKM PSM GGB.				
2	Saya dengan sadar menjalankan peraturan dalam UKM PSM GGB.				
3	Saya keberatan untuk menaati peraturan yang ada di UKM PSM GGB.				
4	Saya bersikap taat pada peraturan UKM PSM GGB tanpa merasa terpaksa.				
5	Saya menjalankan peraturan UKM PSM GGB dengan terpaksa.				
6	Saya merasa takut terhadap sanksi apabila melanggar peraturan UKM PSM GGB.				
7	Saya cuek dengan peraturan dalam UKM PSM GGB.				
8	Saya mengerjakan tugas di UKM PSM GGB dengan asal-asalan.				
9	Saya berani mengembangkan inovasi demi kemajuan UKM PSM GGB.				
10	Saya ragu untuk mengembangkan inovasi yang saya miliki.				
11	Saya memperhatikan setiap detail dalam tugas yang saya kerjakan untuk menghindari kesalahan.				
12	Kepedulian terhadap UKM PSM GGB membuat saya teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan.				
13	Saya tertarik mencari solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi oleh UKM PSM GGB.				
14	Saya tidak tertarik mencari solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi oleh UKM PSM GGB.				
15	Saya merasa bahwa UKM PSM GGB adalah bagian dari diri saya sehingga saya berusaha menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.				
16	Saya tidak nyaman bekerja dalam tim.				
17	Saya memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan pemimpin.				
18	Tugas yang diberikan oleh UKM PSM GGB selalu memberatkan saya.				
19	Saya sering mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan dampaknya terhadap UKM PSM GGB.				
20	Saya selalu mempertimbangkan dampak dari setiap keputusan saya terhadap UKM PSM GGB sebelum bertindak.				
21	Saya lebih memilih keputusan yang menguntungkan diri sendiri tanpa memikirkan kepentingan UKM PSM GGB.				
22	Saya memiliki hubungan interpersonal yang buruk dengan pemimpin.				
23	Saya merasa bahwa UKM PSM GGB bukan bagian penting dalam hidup saya sehingga saya kurang termotivasi untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.				
24	Saya akan menjaga UKM PSM GGB karena organisasi ini layak keluarga bagi saya.				
25	Saya memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan anggota PSM GGB lainnya.				
26	Saya tidak merasa memiliki keterikatan dengan UKM PSM GGB sehingga menjaga organisasi ini bukan prioritas saya.				
27	Saya merasa nyaman bekerja dalam tim untuk mencapai tujuan UKM PSM GGB.				
28	Saya selalu berantusias untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh UKM PSM GGB.				
29	Saya memiliki hubungan interpersonal yang buruk dengan anggota PSM GGB lainnya.				
30	Saya suka dengan tugas yang diberikan oleh UKM PSM GGB sebab mendorong saya untuk terus berkembang.				
31	Saya kurang peduli terhadap keberlangsungan UKM PSM GGB sehingga sering mengabaikan tugas yang diberikan.				
32	Saya tidak suka dengan tugas UKM PSM GGB yang diberikan kepada saya.				
33	Saya enggan ikut diskusi bersama anggota PSM GGB lainnya.				
34	Saya aktif dalam diskusi bersama anggota PSM GGB lainnya.				
35	Saya selalu mencari solusi terbaik bagi semua anggota PSM GGB.				
36	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas UKM PSM GGB dengan baik karena saya peduli terhadap keberlangsungan organisasi				

Lampiran 4 Skala Uji Coba Gaya Kepemimpinan Demokratis

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Pemimpin memberikan instruksi yang jelas ketika memberikan tugas kepada anggota PSM GGB.				
2	Pemimpin menjelaskan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh anggota PSM GGB.				
3	Pemimpin memberikan tugas kepada anggota PSM GGB tanpa instruksi yang jelas.				
4	Pemimpin tidak memberi arahan mengenai tanggung jawab yang harus dilakukan oleh anggota PSM GGB.				
5	Pemimpin membimbing anggota PSM GGB dalam menyelesaikan pekerjaan.				
6	Pemimpin secara aktif memberikan masukan yang membangun untuk meningkatkan kemampuan anggota PSM GGB.				
7	Pemimpin saya kurang memberikan motivasi dalam meningkatkan semangat kerja anggota PSM GGB.				
8	Pemimpin kurang menghargai pencapaian anggota PSM GGB.				
9	Pemimpin memercayai kemampuan anggota PSM GGB dengan memberikan tugas yang penting.				
10	Pemimpin menghargai cara kerja setiap anggota dalam menyelesaikan tugas UKM PSM GGB.				
11	Pemimpin kurang memberikan bimbingan kepada anggota PSM GGB dalam menyelesaikan pekerjaan.				
12	Pemimpin tidak memberikan masukan yang membangun untuk meningkatkan kemampuan anggota PSM GGB.				
13	Pemimpin memberikan semangat kepada anggota PSM GGB.				
14	Pemimpin memberi kesempatan pada setiap anggota PSM GGB untuk menyampaikan pendapatnya dalam rapat.				
15	Pemimpin meragukan kemampuan anggota PSM GGB dalam menjalankan tugas penting.				
16	Pemimpin mempertimbangkan pendapat anggota PSM GGB sebelum mengambil keputusan.				
17	Pemimpin memberikan apresiasi terhadap setiap usaha anggota PSM GGB.				
18	Anggota PSM GGB tidak diperkenankan untuk menyampaikan pendapat saat rapat.				
19	Pemimpin meragukan cara kerja setiap anggota dalam menyelesaikan tugas UKM PSM GGB.				
20	Pemimpin saya tidak mempertimbangkan masukan dari anggota PSM GGB dalam membuat keputusan.				
21	Pemimpin tidak mau tahu terhadap permasalahan yang dihadapi oleh setiap divisi UKM PSM GGB.				
22	Pemimpin berusaha menciptakan lingkungan yang positif bagi anggota PSM GGB. Pemimpin tidak memberikan waktu khusus untuk berdiskusi tentang masalah yang dihadapi oleh anggota PSM GGB.				
23	Pemimpin peduli terhadap kondisi fisik anggota PSM GGB.				
24	Pemimpin berusaha memahami permasalahan yang dihadapi oleh setiap divisi.				
25	Pemimpin mengabaikan kesejahteraan anggota PSM GGB.				
26	Pemimpin menunjukkan kepedulian saat anggota PSM GGB ada kendala.				
27	Pemimpin tidak peduli terhadap kondisi fisik anggota PSM GGB.				
28	Pemimpin memberikan instruksi yang jelas ketika memberikan tugas kepada anggota PSM GGB.				

Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis

Correlation																																
	Item_01	Item_02	Item_03	Item_04	Item_05	Item_06	Item_07	Item_08	Item_09	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16	Item_17	Item_18	Item_19	Item_20	Item_21	Item_22	Item_23	Item_24	Item_25	Item_26	Item_27	Item_28	TOTAL			
Item_01	Person Correlation	1	0.617	0.402	0.403	0.261	0.177	0.367	0.081	0.262	0.443	0.245	0.238	0.111	0.555	0.135	0.152	0.407	-0.025	0.411	0.228	0.205	0.375	0.340	0.441	0.427	0.423	0.442	0.416	0.576		
Item_02	Person Correlation	0.617	1	0.123	0.081	0.171	0.281	0.029	0.174	0.027	0.161	0.044	0.161	0.044	0.421	0.316	0.367	0.430	-0.017	0.141	0.035	0.111	0.141	0.035	0.111	0.035	0.111	0.035	0.111	0.416		
Item_03	Person Correlation	0.402	0.123	1	-0.139	-0.139	-0.050	-0.411	0.156	-0.356	-0.242	-0.550	-0.153	-0.273	-0.222	-0.408	-0.491	-0.365	-0.144	-0.580	-0.281	-0.173	-0.276	-0.105	-0.365	-0.416	-0.586	-0.437	-0.457	-0.687		
Item_04	Person Correlation	0.403	0.081	-0.139	1	0.050	0.281	-0.356	0.411	-0.156	0.356	-0.550	-0.153	-0.273	-0.222	-0.408	-0.491	-0.365	-0.144	-0.580	-0.281	-0.173	-0.276	-0.105	-0.365	-0.416	-0.586	-0.437	-0.457	-0.687		
Item_05	Person Correlation	0.261	0.171	-0.050	0.281	1	0.029	-0.411	0.156	-0.356	0.411	-0.156	0.356	-0.550	-0.153	-0.273	-0.222	-0.408	-0.491	-0.365	-0.144	-0.580	-0.281	-0.173	-0.276	-0.105	-0.365	-0.416	-0.586	-0.687		
Item_06	Person Correlation	0.177	0.281	-0.411	0.029	-0.411	1	0.027	-0.356	0.411	-0.156	0.356	-0.550	-0.153	-0.273	-0.222	-0.408	-0.491	-0.365	-0.144	-0.580	-0.281	-0.173	-0.276	-0.105	-0.365	-0.416	-0.586	-0.687	-0.687		
Item_07	Person Correlation	0.367	0.029	-0.411	0.027	-0.356	0.411	1	0.027	-0.356	0.411	-0.156	0.356	-0.550	-0.153	-0.273	-0.222	-0.408	-0.491	-0.365	-0.144	-0.580	-0.281	-0.173	-0.276	-0.105	-0.365	-0.416	-0.586	-0.687		
Item_08	Person Correlation	0.081	0.174	0.029	-0.411	0.027	-0.356	0.411	0.027	-0.356	0.411	-0.156	0.356	-0.550	-0.153	-0.273	-0.222	-0.408	-0.491	-0.365	-0.144	-0.580	-0.281	-0.173	-0.276	-0.105	-0.365	-0.416	-0.586	-0.687		
Item_09	Person Correlation	0.262	0.161	-0.156	0.356	-0.550	-0.153	-0.273	-0.222	-0.408	-0.491	-0.365	-0.144	-0.580	-0.281	-0.173	-0.276	-0.105	-0.365	-0.416	-0.586	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687		
Item_10	Person Correlation	0.443	0.161	-0.273	0.356	-0.550	-0.153	-0.273	-0.222	-0.408	-0.491	-0.365	-0.144	-0.580	-0.281	-0.173	-0.276	-0.105	-0.365	-0.416	-0.586	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687		
Item_11	Person Correlation	0.238	0.111	-0.222	-0.408	-0.491	-0.365	-0.144	-0.580	-0.281	-0.173	-0.276	-0.105	-0.365	-0.416	-0.586	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	
Item_12	Person Correlation	0.152	0.044	-0.273	-0.222	-0.408	-0.491	-0.365	-0.144	-0.580	-0.281	-0.173	-0.276	-0.105	-0.365	-0.416	-0.586	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687
Item_13	Person Correlation	0.555	0.421	-0.222	-0.408	-0.491	-0.365	-0.144	-0.580	-0.281	-0.173	-0.276	-0.105	-0.365	-0.416	-0.586	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	
Item_14	Person Correlation	0.135	0.044	-0.273	-0.222	-0.408	-0.491	-0.365	-0.144	-0.580	-0.281	-0.173	-0.276	-0.105	-0.365	-0.416	-0.586	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687
Item_15	Person Correlation	0.367	0.039	0.439	0.134	-0.061	0.053	0.022	0.133	0.065	0.058	0.459	0.119	-0.204	0.141	0.022	0.063	0.079	0.112	0.020	0.062	0.066	0.065	-0.001	0.014	0.014	0.014	0.014	0.014	0.014	0.014	
Item_16	Person Correlation	0.135	0.044	-0.273	-0.222	-0.408	-0.491	-0.365	-0.144	-0.580	-0.281	-0.173	-0.276	-0.105	-0.365	-0.416	-0.586	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687
Item_17	Person Correlation	0.407	0.356	-0.113	-0.173	0.174	0.422	-0.055	0.247	0.402	0.141	0.337	0.344	-0.200	0.402	0.317	0.126	0.422	0.155	0.368	0.349	0.147	0.137	0.134	0.408	0.417	0.409	0.417	0.409	0.417	0.409	
Item_18	Person Correlation	0.135	0.044	-0.273	-0.222	-0.408	-0.491	-0.365	-0.144	-0.580	-0.281	-0.173	-0.276	-0.105	-0.365	-0.416	-0.586	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687
Item_19	Person Correlation	0.228	0.155	-0.222	-0.408	-0.491	-0.365	-0.144	-0.580	-0.281	-0.173	-0.276	-0.105	-0.365	-0.416	-0.586	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	
Item_20	Person Correlation	0.205	0.141	-0.105	-0.365	-0.416	-0.586	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	
Item_21	Person Correlation	0.375	0.340	0.441	0.427	0.423	0.442	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	
Item_22	Person Correlation	0.275	0.276	-0.016	-0.016	0.117	0.249	0.369	0.173	0.489	0.068	0.183	0.189	0.395	0.144	0.044	0.347	0.011	0.033	0.011	0.041	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	
Item_23	Person Correlation	0.375	0.276	-0.016	-0.016	0.117	0.249	0.369	0.173	0.489	0.068	0.183	0.189	0.395	0.144	0.044	0.347	0.011	0.033	0.011	0.041	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	
Item_24	Person Correlation	0.407	0.356	-0.113	-0.173	0.174	0.422	-0.055	0.247	0.402	0.141	0.337	0.344	-0.200	0.402	0.317	0.126	0.422	0.155	0.368	0.349	0.147	0.137	0.134	0.408	0.417	0.409	0.417	0.409	0.417	0.409	
Item_25	Person Correlation	0.135	0.044	-0.273	-0.222	-0.408	-0.491	-0.365	-0.144	-0.580	-0.281	-0.173	-0.276	-0.105	-0.365	-0.416	-0.586	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687
Item_26	Person Correlation	0.228	0.155	-0.222	-0.408	-0.491	-0.365	-0.144	-0.580	-0.281	-0.173	-0.276	-0.105	-0.365	-0.416	-0.586	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	
Item_27	Person Correlation	0.205	0.141	-0.105	-0.365	-0.416	-0.586	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	
Item_28	Person Correlation	0.375	0.340	0.441	0.427	0.423	0.442	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	
Item_29	Person Correlation	0.275	0.276	-0.016	-0.016	0.117	0.249	0.369	0.173	0.489	0.068	0.183	0.189	0.395	0.144	0.044	0.347	0.011	0.033	0.011	0.041	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	
Item_30	Person Correlation	0.375	0.276	-0.016	-0.016	0.117	0.249	0.369	0.173	0.489	0.068	0.183	0.189	0.395	0.144	0.044	0.347	0.011	0.033	0.011	0.041	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	
Item_31	Person Correlation	0.407	0.356	-0.113	-0.173	0.174	0.422	-0.055	0.247	0.402	0.141	0.337	0.344	-0.200	0.402	0.317	0.126	0.422	0.155	0.368	0.349	0.147	0.137	0.134	0.408	0.417	0.409	0.417	0.409	0.417	0.409	
Item_32	Person Correlation	0.135	0.044	-0.273	-0.222	-0.408	-0.491	-0.365	-0.144	-0.580	-0.281	-0.173	-0.276	-0.105	-0.365	-0.416	-0.586	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687
Item_33	Person Correlation	0.228	0.155	-0.222	-0.408	-0.491	-0.365	-0.144	-0.580	-0.281	-0.173	-0.276	-0.105	-0.365	-0.416	-0.586	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	
Item_34	Person Correlation	0.205	0.141	-0.105	-0.365	-0.416	-0.586	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	
Item_35	Person Correlation	0.375	0.340	0.441	0.427	0.423	0.442	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	0.416	0.576	
Item_36	Person Correlation	0.275	0.276	-0.016	-0.016	0.117	0.249	0.369	0.173	0.489	0.068	0.183	0.189	0.395	0.144	0.044	0.347	0.011	0.033	0.011	0.041	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	0.104	
Item_37	Person Correlation	0.407	0.356	-0.113	-0.173	0.174	0.422	-0.055	0.247	0.402	0.141	0.337	0.344	-0.200	0.402	0.317	0.126	0.422	0.155	0.368	0.349	0.147	0.137	0.134	0.408	0.417	0.409	0.417	0.409	0.417	0.409	
Item_38	Person Correlation	0.135	0.044	-0.273	-0.222	-0.408	-0.491	-0.365	-0.144	-0.580	-0.281	-0.173	-0.276	-0.105	-0.365	-0.416	-0.586	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0.687	-0.437	-0.457	-0			

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Skala Loyalitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	36

Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	28

Lampiran 9 Skala Penelitian Loyalitas Anggota

No.	Aspek	Indikator	Pernyataan	No. Item
1	Ta'at pada Peraturan	Sadar akan peraturan	Saya sebagai anggota merasa memiliki kesadaran untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja UKM PSM GGB.	1
			Saya dengan sadar menjalankan peraturan dalam UKM PSM GGB.	2
			Saya ciek dengan peraturan dalam UKM PSM GGB.	6
		Ta'at peraturan tanpa terpaksa	Saya keberatan untuk menaati peraturan yang ada di UKM PSM GGB.	3
			Saya bersikap taat pada peraturan UKM PSM GGB tanpa merasa terpaksa.	4
			Saya menjalankan peraturan UKM PSM GGB dengan terpaksa.	5
2	Tanggung jawab pada organisasi	Berhati-hati dalam mengerjakan tugas	Saya memperhatikan setiap detail dalam tugas yang saya kerjakan untuk menghindari kesalahan.	9
		Berani mengembangkan inoasi	Saya berani mengembangkan inovasi demi kemajuan UKM PSM GGB.	7
			Saya ragu untuk mengembangkan inovasi yang saya miliki.	8
			Saya tertarik mencari solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi oleh UKM PSM GGB.	10
			Saya tidak tertarik mencari solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi oleh UKM PSM GGB.	11
			Saya tidak nyaman bekerja dalam tim.	13
3	Kemauan untuk bekerja sama	Kemampuan untuk bekerja sama antaranggota	Saya merasa nyaman bekerja dalam tim untuk mencapai tujuan UKM PSM GGB.	23
			Saya enggan ikut diskusi bersama anggota PSM GGB lainnya.	29
			Saya aktif dalam diskusi bersama anggota PSM GGB lainnya.	30
4	Rasa memiliki	Adanya rasa memiliki hubungan sosial yang membuat anggota bertanggung jawab	Saya merasa bahwa UKM PSM GGB adalah bagian dari diri saya sehingga saya berusaha menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.	12
			Saya merasa bahwa UKM PSM GGB bukan bagian penting dalam hidup saya sehingga saya kurang termotivasi untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.	19
			Saya akan menjaga UKM PSM GGB karena organisasi ini layaknya keluarga bagi saya.	20
			Saya tidak merasa memiliki keterikatan dengan UKM PSM GGB sehingga menjaga organisasi ini bukan prioritas saya.	22
			Saya kurang peduli terhadap keberlangsungan UKM PSM GGB sehingga sering mengabaikan tugas yang diberikan.	27
			Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas UKM PSM GGB dengan baik karena saya peduli terhadap keberlangsungan organisasi	32
5	Hubungan antarpribadi	Memiliki hhubungan social dengan anggota lain maupun pemimpin	Saya memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan pemimpin.	14
			Saya memiliki hubungan interpersonal yang buruk dengan pemimpin.	18
			Saya memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan anggota PSM GGB lainnya.	21
			Saya memiliki hubungan interpersonal yang buruk dengan anggota PSM GGB lainnya.	25
6	Kesukaan terhadap pekerjaan	Mencintai tugas yang diberikan	Tugas yang diberikan oleh UKM PSM GGB selalu memberatkan saya.	15
			Saya selalu berantusias untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh UKM PSM GGB.	24
			Saya suka dengan tugas yang diberikan oleh UKM PSM GGB sebab mendorong saya untuk terus berkembang.	26
			Saya tidak suka dengan tugas UKM PSM GGB yang diberikan kepada saya.	28
		Mampu bersikap bijaksana	Saya selalu mempertimbangkan dampak dari setiap keputusan saya terhadap UKM PSM GGB sebelum bertindak.	16
			Saya lebih memilih keputusan yang menguntungkan diri sendiri tanpa memikirkan kepentingan UKM PSM GGB.	17
			Saya selalu mencari solusi terbaik bagi semua anggota PSM GGB.	31

Lampiran 10 Skala Penelitian Gaya Kepemimpinan Demokratis

No.	Aspek	Indikator	Pernyataan	No. Item
1	Pendelegasian tanggung jawab	Kejelasan tugas dan wewenang	Pemimpin memberikan instruksi yang jelas ketika memberikan tugas kepada anggota PSM GGB.	1
			Pemimpin menjelaskan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh anggota PSM GGB.	2
			Pemimpin memberikan tugas kepada anggota PSM GGB tanpa instruksi yang jelas.	3
			Pemimpin tidak memberi arahan mengenai tanggung jawab yang harus dilakukan oleh anggota PSM GGB.	4
		Kepercayaan pemimpin terhadap anggota	Pemimpin memercayai kemampuan anggota PSM GGB dengan memberikan tugas yang penting.	9
			Pemimpin menghargai cara kerja setiap anggota dalam menyelesaikan tugas UKM PSM GGB.	10
			Pemimpin meragukan kemampuan anggota PSM GGB dalam menjalankan tugas penting.	14
			Pemimpin meragukan cara kerja setiap anggota dalam menyelesaikan tugas UKM PSM GGB.	18
2	Keaktifan pemimpin	Kemampuan pemimpin mengarahkan dan membimbing anggota	Pemimpin membimbing anggota PSM GGB dalam menyelesaikan pekerjaan.	5
			Pemimpin secara aktif memberikan masukan yang membangun untuk meningkatkan kemampuan anggota PSM GGB.	6
			Pemimpin kurang memberikan bimbingan kepada anggota PSM GGB dalam menyelesaikan pekerjaan.	11
			Pemimpin tidak memberikan masukan yang membangun anggota PSM GGB.	12
		Kemampuan pemimpin memberikan dukungan dan motivasi	Pemimpin saya kurang memberikan motivasi dalam meningkatkan semangat kerja anggota PSM GGB.	7
			Pemimpin kurang menghargai pencapaian anggota PSM GGB.	8
			Pemimpin memberikan apresiasi terhadap setiap usaha anggota PSM GGB.	16
3	Pengambilan keputusan	Keterlibatan dalam pengambilan keputusan	Pemimpin memberi kesempatan pada setiap anggota PSM GGB untuk menyampaikan pendapatnya dalam rapat.	13
			Pemimpin mempertimbangkan pendapat anggota PSM GGB sebelum mengambil keputusan.	15
			Anggota PSM GGB tidak diperkenankan untuk menyampaikan pendapat saat rapat.	17
			Pemimpin saya tidak mempertimbangkan masukan dari anggota PSM GGB dalam membuat keputusan.	19
4	Empati pemimpin	Perhatian terhadap permasalahan anggota	Pemimpin tidak mau tahu terhadap permasalahan yang dihadapi oleh setiap divisi UKM PSM GGB.	20
			Pemimpin tidak memberikan waktu khusus untuk berdiskusi tentang masalah yang dihadapi oleh anggota PSM GGB.	22
			Pemimpin berusaha memahami permasalahan yang dihadapi oleh setiap divisi.	24
			Pemimpin menunjukkan kepedulian saat anggota PSM GGB ada kendala.	26
		Kepedulian terhadap kesejahteraan anggota	Pemimpin berusaha menciptakan lingkungan yang positif bagi anggota PSM GGB.	21
			Pemimpin peduli terhadap kondisi fisik anggota PSM GGB.	23
			Pemimpin mengabaikan kesejahteraan anggota PSM GGB.	25
			Pemimpin mengabaikan kondisi fisik anggota PSM GGB.	27

Lampiran 11 Hasil Analisis Deskriptif

a. Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan Demokratis	100	43	65	108	92.28	8.267
Loyalitas Anggota	100	44	81	125	107.54	9.434
Valid N (listwise)	100					

b. Kategorisasi Loyalitas Anggota

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	20	20.0	20.0	20.0
	sedang	63	63.0	63.0	83.0
	tinggi	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

c. Distribusi Frekuensi Loyalitas Anggota

			Statistics																															
N	Valid	Total	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32
Mean	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sum	3.47	3.43	3.16	3.44	3.41	3.47	3.39	3.21	3.49	3.25	3.41	3.49	3.40	3.43	3.25	3.42	3.32	3.47	3.49	3.43	3.47	3.42	3.41	3.21	3.44	3.26	3.20	3.19	3.26	3.22	3.28	3.34		
Sum	347	343	316	344	341	347	339	321	349	325	341	349	340	343	325	342	332	347	349	343	347	342	341	321	344	326	320	319	326	322	328	334		

Y1			Y2			Y3			Y4			Y5		
N			N			N			N			N		
STS	1	1.0%	STS	1	1.0%	STS	7	7.0%	STS	1	1.0%	STS	2	2.0%
TS	3	3.0%	TS	9	9.0%	TS	12	12.0%	TS	3	3.0%	TS	12	12.0%
S	44	44.0%	S	36	36.0%	S	39	39.0%	S	47	47.0%	S	29	29.0%
SS	52	52.0%	SS	54	54.0%	SS	42	42.0%	SS	49	49.0%	SS	57	57.0%

Y6			Y7			Y8			Y9			Y10		
N			N			N			N			N		
STS	5	5.0%	STS	1	1.0%	STS	3	3.0%	STS	2	2.0%	STS	5	5.0%
TS	4	4.0%	TS	10	10.0%	TS	18	18.0%	TS	2	2.0%	TS	9	9.0%
S	30	30.0%	S	38	38.0%	S	34	34.0%	S	41	41.0%	S	42	42.0%
SS	61	61.0%	SS	51	51.0%	SS	45	45.0%	SS	55	55.0%	SS	44	44.0%

Y11			Y12			Y13			Y14			Y15		
N			N			N			N			N		
STS	1	1.0%	STS	4	4.0%	STS	2	2.0%	STS	1	1.0%	STS	3	3.0%
TS	7	7.0%	TS	43	43.0%	TS	9	9.0%	TS	8	8.0%	TS	12	12.0%
S	42	42.0%	S	53	53.0%	S	36	36.0%	S	38	38.0%	S	42	42.0%
SS	50	50.0%	SS	53	53.0%	SS	53	53.0%	SS	53	53.0%	SS	43	43.0%

Y16			Y17			Y18			Y19			Y20		
N			N			N			N			N		
STS	1	1.0%	STS	4	4.0%	STS	3	3.0%	STS	2	2.0%	STS	8	8.0%
TS	8	8.0%	TS	9	9.0%	TS	6	6.0%	TS	11	11.0%	TS	41	41.0%
S	39	39.0%	S	38	38.0%	S	32	32.0%	S	24	24.0%	S	51	51.0%
SS	52	52.0%	SS	49	49.0%	SS	59	59.0%	SS	63	63.0%	SS	51	51.0%

Y21			Y22			Y23			Y24			Y25		
N			N			N			N			N		
STS	4	4.0%	STS	1	1.0%	STS	1	1.0%	STS	1	1.0%	STS	1	1.0%
TS	45	45.0%	TS	9	9.0%	TS	5	5.0%	TS	16	16.0%	TS	8	8.0%
S	51	51.0%	S	37	37.0%	S	46	46.0%	S	44	44.0%	S	37	37.0%
SS	51	51.0%	SS	53	53.0%	SS	48	48.0%	SS	39	39.0%	SS	54	54.0%

Y26			Y27			Y28			Y29			Y30		
N			N			N			N			N		
STS	3	3.0%	STS	3	3.0%	STS	3	3.0%	STS	12	12.0%	STS	2	2.0%
TS	13	13.0%	TS	11	11.0%	TS	16	16.0%	TS	48	48.0%	TS	16	16.0%
S	39	39.0%	S	49	49.0%	S	40	40.0%	S	40	40.0%	S	40	40.0%
SS	45	45.0%	SS	37	37.0%	SS	41	41.0%	SS	40	40.0%	SS	42	42.0%

Y31			Y32		
N			N		
STS	2	2.0%	STS	3	3.0%
TS	10	10.0%	TS	7	7.0%
S	46	46.0%	S	43	43.0%
SS	42	42.0%	SS	47	47.0%

Lampiran 12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	7.65645931	
Most Extreme Differences	Absolute	.043	
	Positive	.043	
	Negative	-.035	
Test Statistic		.043	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.925	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.919
		Upper Bound	.932

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Lampiran 13 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Anggota * Gaya Kepemimpinan Demokratis	Between Groups	(Combined)	4739.284	32	148.103	2.437	.001
		Linearity	3007.324	1	3007.324	49.487	<.001
		Deviation from Linearity	1731.960	31	55.870	.919	.592
	Within Groups		4071.556	67	60.769		
	Total		8810.840	99			

Lampiran 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.835	5.114		2.901	.005
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	-.095	.055	-.171	-1.715	.090

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 15 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.335	7.695

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis

Lampiran 16 Hasil Uji Beda

a. Perbedaan Loyalitas Anggota Berdasarkan Jenis Kelamin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.019	8.667		5.309	<.001
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.667	.094	.584	7.126	<.001

a. Dependent Variable: Loyalitas Anggota

Group Statistics

		Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Loyalitas Anggota	Laki-laki		33	107.45	9.176	1.597
	Perempuan		67	107.58	9.627	1.176

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
Loyalitas Anggota	Equal variances assumed	1.028	.313	-.063	98	.950	-.128	2.016	-4.129	3.874
	Equal variances not assumed			-.064	66.610	.949	-.128	1.984	-4.087	3.832

Kategori_laki

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	6	9.0	18.2	18.2
	sedang	24	35.8	72.7	90.9
	tinggi	3	4.5	9.1	100.0
	Total	33	49.3	100.0	
Missing	System	34	50.7		
Total		67	100.0		

Kategori_p

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	12	17.9	17.9	17.9
	sedang	43	64.2	64.2	82.1
	tinggi	12	17.9	17.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

b. Perbedaan Gaya Kepemimpinan Demokratis Berdasarkan Jenis Kelamin

Group Statistics

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Gaya Kepemimpinan Demokratis	Laki-laki	33	93.55	8.086	1.408
	Perempuan	67	92.00	8.288	1.013

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference		Lower	Upper
Gaya Kepemimpinan Demokratis	Equal variances assumed	.059	.809	.884	98	.379	1.545	1.749		-1.925	5.016
	Equal variances not assumed			.891	65.222	.376	1.545	1.734		-1.917	5.008

Group Statistics

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Gaya Kepemimpinan Demokratis	Laki-laki	33	93.55	8.086	1.408
	Perempuan	67	92.00	8.288	1.013

Kategorisasi_laki

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	5	7.6	15.2	15.2
	sedang	22	33.3	66.7	81.8
	tinggi	6	9.1	18.2	100.0
	Total	33	50.0	100.0	
Missing	System	33	50.0		
Total		66	100.0		

Kategorisasi_perempuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	11	16.7	16.7	16.7
	sedang	48	72.7	72.7	89.4
	tinggi	7	10.6	10.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	