



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan Tetap Di PT. Sumber Agro Sulawesi (SAS) Sulawesi Barat

Vira Rosari^{1*}, Megawati², Andi Baso Adil Natsir³

^{1,2,3} Jurusan Bisnis, Prodi Agribisnis Perikanan, Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene Kepulauan

*Penulis Korespondensi: vrsr2404@gmail.com

Abstract. *An organization's success in achieving its goals is closely tied to the important role of employee loyalty, which is driven in part by democratic leadership styles. This study was designed to examine how democratic leadership styles influence the loyalty of permanent staff at PT. Sumber Agro Sulawesi (SAS) in West Sulawesi. Using a descriptive quantitative method, this research involved the entire population of permanent employees totaling 30 individuals as the sample (saturation sampling). Data collection instruments included questionnaires, interviews, observations, and a literature review, which were subsequently analyzed using a multiple linear regression model. The results of the partial analysis show that the variables of delegation of responsibility and the intensity of interaction with staff do not have a significant impact on loyalty. However, staff involvement in joint decision-making was found to have a positive and highly significant impact. When examined simultaneously, all aspects of democratic leadership contribute significantly to employee loyalty. Thus, corporations need to adopt a more participatory management style particularly in decision-making to optimize employee loyalty.*

Keywords: democratic leadership style, employee loyalty, shared decision-making, delegation of responsibility, PT. Sumber Agro Sulawesi (SAS).

Abstrak. *An organization's success in achieving its goals is closely tied to the important role of employee loyalty, which is driven in part by democratic leadership styles. This study was designed to examine how democratic leadership styles influence the loyalty of permanent staff at PT. Sumber Agro Sulawesi (SAS) in West Sulawesi. Using a descriptive quantitative method, this research involved the entire population of permanent employees totaling 30 individuals as the sample (saturation sampling). Data collection instruments included questionnaires, interviews, observations, and a literature review, which were subsequently analyzed using a multiple linear regression model. The results of the partial analysis show that the variables of delegation of responsibility and the intensity of interaction with staff do not have a significant impact on loyalty. However, staff involvement in joint decision-making was found to have a positive and highly significant impact. When examined simultaneously, all aspects of democratic leadership contribute significantly to employee loyalty. Thus, corporations need to adopt a more participatory management style particularly in decision-making to optimize employee loyalty.*

Keywords: democratic leadership style, employee loyalty, shared decision-making, delegation of responsibility, PT. Sumber Agro Sulawesi (SAS).

1. LATAR BELAKANG

Tenaga kerja dalam sebuah organisasi memegang peranan krusial sebagai modal utama krusial yang bertindak sebagai motor penggerak dalam merealisasikan tujuan strategis perusahaan. Melalui efektivitas pelaksanaan tugas. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM adalah loyalitas karyawan, yang mencerminkan

kesetiaan, komitmen, dan kontribusi jangka panjang terhadap perusahaan. Untuk membentuk loyalitas dan kinerja yang optimal tersebut, diperlukan peran aktif dari seorang pemimpin dan pola kepemimpinan yang efektif di dalam organisasi, secara teori, loyalitas tidak terbentuk secara organik melainkan dipengaruhi kuat oleh gaya kepemimpinan yang diamalkan (Triyasa, 2022). Gaya kepemimpinan demokratis dianggap sebagai pendekatan yang paling inklusif kerana melibatkan pendelegasian tanggung jawab (X_1), keaktifan berinteraksi (X_2), dan pengambilan keputusan bersama (X_3) (Olla, 2018; Pasla, 2023). Keterlibatan aktif ini membuat para pekerja merasa keberadaannya diakui, yang pada gilirannya memperkuat ikatan batin (*engagement*) mereka dengan institusi tempatnya mengabdikan.

PT. Sumber Agro Sulawesi (SAS) di Sulawesi Barat merupakan syarikat sektor budidaya yang sangat bergantung pada komitmen tenaga kerja tetapnya. Pihak pengurusan telah mula mengaplikasikan ciri kepemimpinan demokratis, seperti mengadakan sesi perbincangan sebelum dan selepas operasi serta memberi ruang kepada pekerja untuk menyuarakan pendapat sebelum keputusan dimuktamadkan secara musyawarah.

Walau seberapa besar pengaruh konkret dari indikator demokratis tersebut terhadap retensi karyawan sebenarnya masih menjadi ruang perdebatan ilmiah. Inkonsistensi hasil dalam literatur sebelumnya menegaskan perlunya pembuktian lapangan yang lebih komprehensif. Dewi, 2018; Triyasa, 2021). Atas dasar fenomena tersebut, kajian ini dijalankan untuk menganalisis "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan Tetap di PT. Sumber Agro Sulawesi (SAS) Sulawesi Barat".

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) Kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain atau bawahan agar mau bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi. Menurut Pasla (2023), gaya kepemimpinan demokratis adalah pendekatan kepemimpinan yang bersifat inklusif dan partisipatif, di mana pemimpin menempatkan dirinya sebagai bagian dari kelompok dan menghargai potensi setiap anggota

kerja. Berdasarkan teori yang dikembangkan Pasla (2023), gaya kepemimpinan demokratis dalam penelitian ini diukur melalui tiga indikator utama Olla (2018):

- a) Pendelegasian Tanggung Jawab
- b) Aktif komunikasi dengan karyawan,
- c) Pengambilan Keputusan Bersama

Loyalitas karyawan merupakan salah satu bentuk kesetiaan terhadap karyawan loyalitas karyawan akan meningkat apabila korporasi tempat mereka bernaung memperhatikan kesejahteraan mereka. Memiliki karyawan yang memiliki sikap loyalitas tinggi merupakan salah satu aset penting yang perusahaan inginkan. Menurut (Samuel *et al.*, 2014). Karyawan yang loyal ditandai dengan kesediaan untuk bekerja melebihi standar minimum, menjaga nama baik perusahaan, dan memiliki keinginan kuat untuk terus bertahan di dalam organisasi (Hasibuan, 2016). Untuk mengukur tingkat kesetiaan pekerja tetap dalam penelitian ini, variabel loyalitas karyawan (Y) diukur melalui beberapa indikator utama (Siswanto, 2003 *dalam* yuyuk Liani, 2023):

- a) Tingkat kedisiplinan terhadap aturan.
- b) Rasa memiliki dan kewajiban terhadap Perusahaan.
- c) Sikap kerja.

Kepemimpinan yang demokratis terbukti searah dengan tingginya loyalitas staf di tempat kerja. Saat atasan membuka ruang komunikasi dua arah dan melibatkan tim dalam merumuskan kebijakan, pekerja akan merasa kontribusinya bernilai. Pengakuan ini tidak hanya menyentuh sisi profesional mereka, tetapi juga menghargai kapasitas mereka sebagai individu di dalam perusahaan (Bambang Niko Pasla, 2023). Melalui pembagian tanggung jawab tersebut, karyawan akan merasa lebih yakin terhadap potensi diri mereka. Aspek ini secara tidak langsung mengirimkan sinyal positif bahwa organisasi menaruh respek tinggi pada kapabilitas yang mereka bawa (Olla, 2018). Pendekatan yang merangkul ini terbukti mampu membangun ketenangan mental serta kepuasan batin bagi para pekerja di lingkungan kerja. Kondisi tersebut memicu lahirnya rasa kepemilikan yang kuat terhadap instansi, yang secara tidak langsung menutup rapat keinginan mereka untuk angkat kaki dan berburu peluang di tempat lain. (Triyasa, 2021; Dewi, 2018).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dijalankan melalui rancangan kuantitatif dengan sifat analisis deskriptif untuk menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan. Subjek sekaligus populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Sumber Agro Sulawesi (SAS) Sulawesi Barat. Peneliti menerapkan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dilibatkan secara langsung sebagai ukuran populasi yang terbatas menjadi alasan penentuan seluruh subjek sebagai sampel, yaitu sebanyak 30 orang karyawan tetap.

Pengumpulan data dilakukan secara konkret melalui beberapa teknik terintegrasi. Pengumpulan data dalam studi ini mengandalkan kuesioner terstandarisasi berskala Likert yang didistribusikan kepada seluruh responden. Angket tersebut difungsikan untuk mengukur parameter perilaku organisasi, yang meliputi indikator penyerahan tanggung jawab, kedekatan interaksi, musyawarah mufakat, serta tingkat retensi staf. Guna memperkaya temuan angka, proses pengumpulan data diperluas melalui pemantauan langsung di area operasional perusahaan. Langkah ini dipadukan dengan dialog tatap muka secara mendalam bersama sejumlah pekerja tetap untuk menjaring perspektif tambahan. Selain itu, penelusuran dokumen dan kajian literatur turut dilakukan demi menghimpun catatan resmi, termasuk profil institusi, bagan kepengurusan, serta rekam data staf.

Seluruh data terkumpul, peneliti melakukan analisis data berbasis statistik dengan bantuan program SPSS versi 31. Tahapan analisis yang diawali dengan menguji tingkat validitas dan reliabilitas seluruh item pernyataan dalam angket. Selanjutnya, peneliti melakukan tahapan verifikasi asumsi klasik, yang mencakup pemeriksaan aspek normalitas, linearitas, serta pemenuhan syarat multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas. Mengukur kekuatan hubungan dan arah pengaruh antarvariabel, peneliti menerapkan analisis regresi linear berganda yang diakhiri dengan pengujian hipotesis melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Karakteristik responden disajikan pada Tabel 1. Penelitian melibatkan 30 karyawan tetap PT. Sumber Agro Sulawesi (SAS) sebagai responden. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (93,3%), berusia 26–30 tahun (33,3%), memiliki masa kerja 1–3 tahun (43,3%), serta sebagian besar menempati jabatan pada kategori lainnya (46,7%) dan *feeder* (33,3%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh tenaga kerja usia produktif dengan pengalaman kerja yang memadai sehingga dinilai mampu memberikan informasi yang relevan sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian (n = 30)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	28	93,3
	Perempuan	2	6,7
Usia	21-25 Tahun	9	30
	26-30 Tahun	10	33,3
	31-35 Tahun	5	16,7
	> 36 Tahun	6	20
Lama Bekerja	< 1 Tahun	2	6,7
	1-3 Tahun	13	43,3
	4-6 Tahun	11	36,7
	>7 Tahun	4	13,3
Pendidikan Terakhir	S1	4	13,3
	SMA	14	46,7
	SMP	9	30
	SD	3	10
Jabatan/Devisi	Teknisi/A.Teknisi	3	10
	Feeder	10	33,3
	Water Control	3	10
	Lainnya	14	46,7

Sumber : Kuesioner Penelitian 2026

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Pendelegasian tanggung jawab (X1)	X1.1	0.622	0.361	Valid
	X1.2	0.805	0.361	Valid
	X1.3	0.905	0.361	Valid
	X1.4	0.828	0.361	Valid
	X1.5	0.748	0.361	Valid
Keaktifan Berinteraksi Dengan Bawahan(X2)	X2.1	0.584	0.361	Valid
	X2.2	0.775	0.361	Valid
	X2.3	0.792	0.361	Valid
	X2.4	0.826	0.361	Valid
	X2.5	0.370	0.361	Valid
Pengambilan Keputusan Secara Bersama (X3)	X3.1	0.694	0.361	Valid
	X3.2	0.668	0.361	Valid
	X3.3	0.826	0.361	Valid
	X3.4	0.694	0.361	Valid
	X3.5	0.826	0.361	Valid
Loyalitas Karyawan(Y)	Y1	0.712	0.361	Valid
	Y2	0.818	0.361	Valid
	Y3	0.712	0.361	Valid
	Y4	0.818	0.361	Valid
	Y5	0.813	0.361	Valid

Sumber : Data Diolah 2026

Uji validitas terhadap 20 item pernyataan dari 4 variabel dilakukan menggunakan sampel 30 responden ($N = 30$). Dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df) = 28, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.361. Hasil analisis menunjukkan seluruh item memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > 0.361$. Dapat disimpulkan, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid, signifikan berkorelasi dengan skor total, dan layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Pendelegasian tanggung jawab (X1)	0,846	Reliabel
2	Keaktifan Berinteraksi Dengan Bawahan(X2)	0,734	Reliabel
3	Pengambilan Keputusan Secara Bersama (X3)	0,797	Reliabel
4	Loyalitas Karyawan (Y)	0,827	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2026

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pengukuran reliabilitas diterapkan pada tingkat variabel secara utuh, bukan per butir instrumen. Berdasarkan data yang diperoleh, seluruh variabel memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* di atas ambang batas 0,6, sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat keandalan.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		30
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.44069881
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.194

	Positive	.159
	Negative	-.194
Test Statistic		.194
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.182
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer Diolah 2026

Sifat distribusi normal pada data residual dalam riset ini dibuktikan melalui nilai *Exact Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,182 ($> 0,05$). Hal ini menyimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 5 Hasil Uji Linearitas Pendelegasian (X1) dengan Loyalitas(Y)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Between (Combined)	95.464	8	11.933	6.264	<,001
* Groups Linearity	64.003	1	64.003	33.599	<,001
Pendelegasian Deviation from Linearity	31.460	7	4.494	2.359	0.060
tanggung Within Groups	40.003	21	1,905		
jawab Total	135.467	29			

Sumber : Data Diolah 2026

Hasil uji linearitas menunjukkan hubungan antara pendelegasian tanggung jawab (X_1) dan loyalitas (Y) bersifat linear dengan nilai $Sig. = 0,060$ ($> 0,05$).

Tabel 6 Hasil Uji Linearitas Keaktifan Berinteraksi (X2) dengan Loyalitas(Y)

Sumber : Data Diolah 2026

Hasil uji linearitas menunjukkan hubungan antara Keaktifan Berinteraksi Dengan Bawahan (X_1) dan loyalitas (Y) bersifat linear dengan nilai $Sig. = 0.524 (> 0.05)$.

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Between (Combined * Keaktifan Berinteraksi Dengan Bawahan Groups)	72.967	8	9.121	3.065	0,019
Linearity	54.183	1	54.183	18.205	<.001
Deviation from Linearity	18.784	7	2.683	.902	.524
Within Groups	62.500	21	2,976		
Total	135.467	29			

Tabel 7 Hasil Uji Linearitas Keputusan Secara Bersama (X3) dengan Loyalitas(Y)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Between (Combined * Keputusan Groups)	133.752	7	19.107	245.213	<,001
Linearity	128.796	1	128.796	1652.876	<,001
Deviation from Linearity	4.957	6	.826	10.602	<,001

Secara Bersama	Within Groups	1.714	22	.078		
	Total	135.467	29			

Sumber : Data Diolah 2026

Hasil uji linearitas menunjukkan hubungan antara Keaktifan Berinteraksi Dengan Bawahan (X_1) dan loyalitas (Y) bersifat linear dengan nilai $Sig. = 0,001(> 0,05)$.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pendelegasian Tanggung Jawab (X_1)	0.463	2.159	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Keaktifan Berinteraksi Dengan Bawahan(X_2)	0.566	1.766	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Pengambilan Keputusan Secara Bersama (X_3)	0.507	1.971	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data Diolah 2026

Berdasarkan evaluasi terhadap parameter *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, seluruh variabel bebas dalam model ini dinyatakan steril dari indikasi multikolinearitas. Prasyarat nilai *tolerance* yang berada di atas 0,10 serta VIF yang berada di bawah ambang batas 10 berhasil terpenuhi oleh masing-masing variabel. Secara terperinci, nilai tersebut meliputi dimensi X_1 (*tolerance* = 0,463; VIF = 2,159), X_2 (*tolerance* = 0,566; VIF = 1,766), serta X_3 (*tolerance* = 0,507; VIF = 1,971).

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T hitung	Sig.	Keterangan
Pendelegasian tanggung jawab (X_1)	-0,647	0,523	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Keaktifan Berinteraksi Dengan Bawahan(X2)	-0,742	0,464	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengambilan Keputusan Secara Bersama (X3)	0,757	0,456	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data Diolah 2026

Hasil uji Glejser menunjukkan tidak ada gejala heteroskedastisitas dengan model regresi. Hal ini dibuktikan dari nilai *Sig.* seluruh variabel independen yang lebih besar dari 0,05, yaitu X_1 (0,523), X_2 (0,464), dan X_3 (0,456).

Tabel 10 Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien B	Standar Error
Kostanta	-1,392	0,948
Pendelegasian tanggung jawab (X1)	0,012	0,059
Keaktifan Berinteraksi Dengan Bawahan(X2)	0,105	0,055
Pengambilan Keputusan Secara Bersama (X3)	0,945	0,058

Sumber : Data Diolah 2026

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = -1,392 + 0,012X_1 + 0,105X_2 + 0,945X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

- Konstanta ($-1,392$): Jika variabel X_1 , X_2 , dan X_3 bernilai nol (0), maka loyalitas karyawan (Y) sebesar $-1,392$.
- Pendelegasian Tanggung Jawab (X_1): Memiliki koefisien positif sebesar 0,012. Setiap peningkatan satu satuan X_1 akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,012.
- Keaktifan Berinteraksi (X_2): Memiliki koefisien positif sebesar 0,105. Setiap peningkatan satu satuan X_2 akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,105.

- d) Pengambilan Keputusan Bersama (X_3): Memiliki koefisien positif sebesar 0,945. Apabila terjadi penambahan sebesar satu unit pada variabel X , maka kondisi tersebut diprediksi akan mengerek nilai Y naik sebesar loyalitas karyawan sebesar 0,945.

Secara keseluruhan, seluruh variabel independen (X_1, X_2, X_3) memiliki arah pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan (Y).

1) Uji Hipotesis

Analisis ini berfungsi mengonfirmasi hipotesis yang dibangun dari studi terdahulu. Rangkaian pengujian mencakup uji signifikansi mandiri (parsial), uji kelayakan model secara kolektif (simultan), serta estimasi daya prediksi melalui koefisien determinasi (R^2).

Tabel 11 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,392	0,948		-1.468	.154
	Pendelegasian tanggung jawab (X_1)	.012	.059	.012	.211	.834
	Keaktifan Berinteraksi Dengan Bawahan(X_2)	.105	.055	.102	1.923	.065
	Pengambilan Keputusan Secara Bersama (X_3)	.945	.058	.908	16.171	<,001

a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)						

Sumber : Data Diolah 2026

Uji parsial (uji t) dengan $t_{tabel}=2,056$ menunjukkan bahwa pendelegasian tanggung jawab (X1) dan keaktifan berinteraksi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y, masing-masing nilai $t = 0,211$ (Sig. = 0,834) dan $t = 1,923$ (Sig. = 0,065). Sebaliknya, pengambilan keputusan secara bersama (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan yang kuat terhadap Y dengan nilai $t = 16,171$ (Sig. < 0,001).

Tabel 12 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.834	3	43.278	199.784	<,001 ^b
	Residual	5.632	26	.217		
	Total	135.467	29			
a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)						
Pendelegasian tanggung jawab (X1) Keaktifan Berinteraksi Dengan						
b. Predictors: Pendelegasian tanggung jawab (X1) Keaktifan Berinteraksi Dengan Bawahan(X2) Pengambilan Keputusan Secara Bersama (X3)						

Sumber : Data Diolah 2026

Melalui uji F, terbukti bahwa ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan secara kolektif terhadap variabel Y berdasarkan hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} = 199,784$ dan $Sig. < 0,001$.

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.958	.954	.465
a. Predictors: (Constant), : Pendelegasian tanggung jawab (X1) Keaktifan Berinteraksi Dengan Bawahan(X2) Pengambilan Keputusan Secara Bersama (X3)				

Sumber : Data Diolah 2026

Temuan koefisien determinasi senilai 0,958 membuktikan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara kolektif mengintervensi varians variabel dependen (Y) sebesar 95,8%. Adapun sisa 4,2% dari total variasi tersebut merupakan imbas dari variabel luar yang tidak diteliti.

Pembahasan

1. Pengaruh Pendelegasian Tanggung Jawab (X_1) terhadap Loyalitas (Y)

Pendelegasian tanggung jawab hanya memberikan kontribusi parsial sebesar 1,2% dan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Meskipun karyawan mendapat kepercayaan dalam tugas, pendelegasian ini cenderung dianggap sebagai rutinitas kerja biasa sehingga tidak menjadi faktor utama pembentuk loyalitas. Hasil ini bertolak belakang dengan temuan Marfuah & Ruzikna (2015) serta Dewi et al. (2021) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan.

2. Pengaruh Keaktifan Berinteraksi dengan Bawahan (X_2) terhadap Loyalitas (Y)

Keaktifan berinteraksi memberikan kontribusi parsial sebesar 10,2% namun tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Keterbukaan pimpinan belum mampu menciptakan keterikatan emosional karena komunikasi disinyalir masih bersifat formal. Hasil ini tidak sejalan dengan Vinny Hafisah & Mahendra Fakhri (2024) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memengaruhi loyalitas melalui motivasi.

3. Pengaruh Pengambilan Keputusan Secara Bersama (X_3) terhadap Loyalitas (Y)

Pengambilan keputusan bersama berpengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi parsial yang sangat dominan mencapai 94,5%. Keterlibatan dalam keputusan strategis secara nyata meningkatkan rasa dihargai dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Temuan ini mendukung penelitian Marfuah & Ruzikna (2015) serta Dewi et al. (2021).

Secara simultan, seluruh dimensi gaya kepemimpinan demokratis (X_1, X_2, X_3) berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan retensi dan loyalitas karyawan (Y), sejalan dengan temuan Dewi et al. (2021). Dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan secara bersama (X_3) merupakan faktor paling dominan dalam mengontrol dan meningkatkan loyalitas karyawan pada penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Secara simultan, gaya kepemimpinan demokratis yang mencakup pendelegasian tanggung jawab, keaktifan berinteraksi, dan pengambilan keputusan bersama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan tetap di PT. Sumber Agro Sulawesi (SAS). Variabel-variabel tersebut memiliki kontribusi dalam menentukan tingkat loyalitas karyawan di perusahaan.

B. Saran

- a. Bagi PT. Sumber Agro Sulawesi (SAS):
 - 1) Mendorong Keterlibatan Aktif: Membuka sumbat komunikasi agar staf lebih leluasa menyumbang gagasan dalam perumusan kebijakan, mengingat faktor andil bersama ini memegang peran paling krusial terhadap retensi kerja.
 - 2) Menata Ulang Pembagian Kerja: Menyempurnakan mekanisme pelimpahan tugas dengan menegaskan batas wewenang, bimbingan yang jelas, serta pemberian insentif atau pujian atas capaian performa.
 - 3) Meningkatkan Kedekatan Interaksi: Menghidupkan pola dialog dua arah yang didasari rasa saling dukung dan empati antara atasan dan bawahan, alih-alih terjebak dalam model perintah satu arah yang kaku.

- 4) Mengantisipasi Indikator Luar: Menelaah dimensi penunjang lain demi mengunci loyalitas staf, seperti kenyamanan iklim kerja, skema remunerasi, kepuasan batin, serta kejelasan jenjang profesi.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya, mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel independen lain di luar penelitian ini guna memperoleh analisis yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Bambang niko pasla. (2023). Gaya kepemimpinan demokratis: konsep, dan aplikasi. Bams education. https://pasla.jambiprov.go.id/gaya-kepemimpinan-demokratis-konsep-kelebiha-dan-aplikasi/#teori_tentang_gaya_kepemimpinan_demokratis
- Wulan, a. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt. Columbindo perdana cabang manado. Jurnal administrasi bisnis, 7(1), 33–41.
- Komang agus triyasa, a. M. (2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja suatu organisasi. Dinas lingkungan hidup. https://dlh.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/78_pengaruh-kepemimpinan-terhadap-kinerja-suatu-organisasi
- Octavia olla, t. S., andriyani, s., & ndoen, l. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Timor express intermedia kupang). Journal of management : small and medium enterprises (smes), 5(2), 259–272. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/jem/article/view/1369>
- Dewi, d. R., sulistyati, m., & mauludin, m. A. (2021). Hubungan antara gaya kepemimpinan ketua umum dengan kinerja karyawan koperasi. Jurnal universitas padjadjaran, 4(7), 1–12.
- Yuyuk liani. (2023). Loyalitas karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada cv. Lensa informatika surabaya. Jurnal ilmu-ilmu sosial, 20(1), 2023