

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February
DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.848>
Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Effect of Authoritarian Leadership Style, Work Motivation, and Discipline on Employee Loyalty

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Charina Laras Purnami, carinalaras@icloud.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Lilik Indayani, lilikindayani@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This research was conducted with the aim of knowing the influence of leadership style authoritarian, work motivation, and discipline partially and simultaneously to loyalty employees at PT. Jayaland Hills Rays. This study uses a quantitative approach with questionnaire data collection distributed to 185 respondents. Samples are taken based on one of the techniques non-probability sampling, the type of which is purposive sampling. Technical analysis of the data using the test instrument statement on the questionnaire (test validity, and reliability), classical assumption test (normality, linearity, multicollinearity, autocorrelation and heteroscedasticity) and multiple linear regression (multiple correlation test, multiple determination test, partial test and simultaneous test). The results obtained from this study are that there is an influence of leadership style authoritarian, work motivation, and discipline partially and simultaneously to loyalty employees at PT. Jayaland Hills Ray.

Published date: 2023-02-17 00:00:00

Pendahuluan

Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, dan kekuatan, yang dibutuhkan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain, terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi.

Untuk menjalankan perusahaan dengan baik dan sukses, faktor eksternal dan internal merupakan faktor yang harus dijalankan dengan baik dan seimbang. Dalam menjaga keseimbangan faktor eksternal dan internal tersebut, karyawan dalam perusahaan dan kinerjanya sangat perlu diperhatikan. Menumbuhkan rasa loyal pada diri karyawan dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinannya serta meningkatkan kualitas kerja. Menurut Heryati [1] loyalitas adalah setia kepada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan adanya rasa loyalitas yang tinggi seseorang akan merasa tidak perlu mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan tempat dia melakukan loyalitasnya.

Faktor kepemimpinan juga merupakan hal yang sangat mempengaruhi loyalitas karyawan. Menurut Sutikno [2] mengatakan gaya kepemimpinan otoriter ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur.

Faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Wibowo [3] bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Citra [4] yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap loyalitas, hal ini berarti keinginan untuk hidup bahagia, keinginan dapat memiliki sesuatu, keinginan mendapatkan penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan supervise yang baik akan memberikan semangat bekerja yang mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan kepada perusahaan.

PT Sinar Bukit Jayaland terdiri dari beberapa cabang. Penelitian ini dilakukan di seluruh cabang PT Sinar Bukit Jayaland, meliputi : Kec.Tulangan, Kec.Tarik, Kec.Taman. PT Sinar Bukit Jayaland adalah salah satu badan usaha yang bergerak dalam bidang property yang menjual unit perumahan dan pertokoan.

Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kedisiplinan yang baik sangat diperlukan untuk menumbuhkan sikap loyalitas karyawan agar dapat tercipta situasi kerja yang kondusif dan maksimal. Dalam pengolahan Sumber Daya Manusia, peneliti menemukan adanya sikap kurang perhatian dari perusahaan kepada para karyawan. Berdasarkan informasi dari salah satu karyawan PT Sinar Bukit Jayaland, dia menjelaskan bahwa pendapat karyawan sering kali diabaikan oleh pemimpin perusahaan, hal tersebut juga sangat mempengaruhi turunnya motivasi kerja, kedisiplinan, dan berdampak pada loyalitas karyawan.

Metode Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada PT. Sinar Bukit Jayaland yang berlokasi di Jl Raya Kenongo No 16 Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan di PT. Sinar Bukit Jayaland sebanyak 185 karyawan. Sedangkan pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan salah satu teknik *non probability sampling* yaitu teknik purposive, teknik yang memiliki kriteria tertentu. Kriteria yang saya gunakan adalah seluruh karyawan PT Sinar Bukit Jayaland pada bidang marketing. Maka besarnya sampel yang memenuhi kriteria dari penelitian ini sebanyak 65 karyawan.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di objek penelitian. Data primer pada penelitian ini berasal dari data responden mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Sinar Bukit Jayaland.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari sumber kedua dari data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini data sekunder berasal dari PT. Sinar Bukit Jayaland yang meliputi struktur organisasi, *company* profil, visi misi, beserta jumlah karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang peneliti gunakan untuk mengumpulkan data primer dan data sekunder adalah dengan menggunakan yang berisi pernyataan yang dibuat berdasarkan teori dan indikator dari variabel yang diteliti kemudian diberikan kepada responden untuk menjawab pernyataan pada alternatif jawaban yang diberikan.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji R dan uji R^2 yang dihitung dan diukur melalui bantuan software SPSS versi 22.0.

F. Kerangka Konseptual

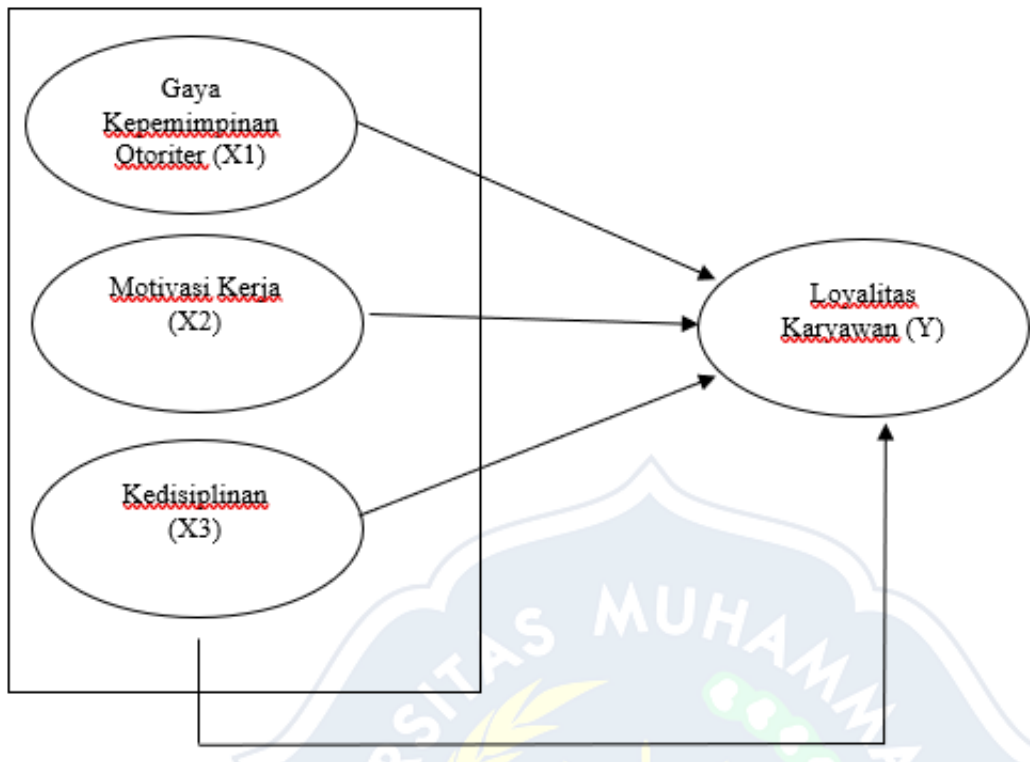


Figure 1. Kerangka Konseptual

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Maka dalam penelitian ini disusunlah hipotesis sebagai berikut:

H1 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas karyawan.

H2 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

H3 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kedisiplinan terhadap loyalitas karyawan.

H4 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter, motivasi kerja, dan kedisiplinan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas atau independen (gaya kepemimpinan otoriter (X1), motivasi kerja (X2), kedisiplinan (X3)) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan (Y)).

Maka digunakan uji t (*t- test*) yaitu dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan tTabel,

sedangkan nilai t Tabel pada alpha sebesar 5% dapat diperoleh angka sebesar 1,998 pada taraf nyata 5% (= 0,05) atau perbandingan nilai signifikan t.

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,923	2,175		1,803	,076
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	,176	,053	,263	3,303	,002
	Motivasi Kerja	,079	,029	,233	2,774	,007
	Kedisiplinan	,490	071	,535	6,945	,000
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						

Table 1. Uji t

Dari uraian hasil thitung dan t Tabel di atas maka dapat diuraikan hasil analisis secara parsial yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kepemimpinan otoriter (X1) terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland(Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% (=0,05) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai Tabel sebesar 1,998. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 7,377, karena nilai thitung > t Tabel (7,377> 1,982) maka disimpulkan bahwa maka secara parsial variabel kepemimpinan otoriter (X1) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland.
2. Pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% (=0,05) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai Tabel sebesar 1,998. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 9,153, karena nilai thitung > t Tabel (9,153< 1,982) maka disimpulkan bahwa maka secara parsial variabel motivasi kerja(X2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland.
3. Pengaruh variabel motivasi kerja(X2) terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland(Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% (=0,05) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai Tabel sebesar 1,998. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 9,153, karena nilai thitung > t Tabel (9,153< 1,982) maka disimpulkan bahwa maka secara parsial variabel motivasi kerja(X2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland.

Koefisien Korelasi Berganda (R)

Pada uji koefisien korelasi berganda ini digunakan untuk menghitung tingkat keeratan pada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,923	2,175		1,803	,076
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	,176	,053	,263	3,303	,002
	Motivasi Kerja	,079	,029	,233	2,774	,007
	Kedisiplinan	,490	071	,535	6,945	,000
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						

Table 2. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan uji hipotesis secara parsial atau individu sebagai berikut:

Dari Tabel diatas secara parsial masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland (Y). Dari persamaan garis regresi linier berganda, maka dapat diartikan bahwa:

$a = 3,923$ merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland, jika variabel bebas yaitu kepemimpinan otoriter dan motivasi kerjamempunyai nilai sama dengan nol.

$b_1 = 0,176$ merupakan slope atau koefisien arah variabel kepemimpinan otoriter (X_1) yang mempengaruhi loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland (Y), artinya variabel kepemimpinan otoriter berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland, jika variabel lainnya dianggap konstan.

$b_2 = 0,079$ merupakan slope atau koefisien arah variabel motivasi kerja (X_2) yang mempengaruhi loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland (Y), artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland, jika variabel lainnya dianggap konstan.

$b_3 = 0,490$ merupakan slope atau koefisien arah variabel kedisiplinan (X_3) yang mempengaruhi loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland (Y), artinya variabel kedisiplinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland, jika variabel lainnya dianggap konstan.

Koefisien Determinan Berganda (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881a	,776	,765	1,652
a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja				

Table 3. Uji Koefisien Determinan Berganda (R^2)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dari masing-masing variabel kepemimpinan otoriter, motivasi kerja dan kedisiplinan hasilnya menunjukkan bahwa adanya korelasi berganda (R) sebesar 0,881. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh hasil pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland artinya bahwa dengan semakin tepatnya kepemimpinan otoriter maka loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland mengalami peningkatan.

Menurut White & Lippit H [5] gaya kepemimpinan otoriter/otokratis pemimpin menentukan sendiri dalam rencana untuk kelompoknya, membuat keputusan-keputusan sendiri namun mendapatkan tanggung jawab penuh. Bawahan harus patuh dan mengikuti perintahnya, jadi pemimpin tersebut menentukan atau mendiktekan aktivitas dari anggotanya. Pemimpin otoriter biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas [6], Herlinda Maya Kumala Sari [7] dan Muhammad Aris [8], yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland, artinya bahwa dengan semakin meningkatnya motivasi kerja karyawan maka loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland akan mengalami peningkatan.

Menurut Hasibuan [9] "bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Aris [8] dan Jeli Nata Liyas

[6] yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

c. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland, artinya bahwa dengan semakin meningkatnya kedisiplinan para karyawan dalam bekerja maka loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland mengalami peningkatan.

Menurut Rivai [10], Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas [6] yang menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

d. Pengaruh Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter, motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland. Artinya dengan adanya perubahan kepemimpinan otoriter, motivasi kerja dan kedisiplinan maka loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland juga akan mengalami perubahan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas [6] menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter, motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap loyalitas karyawan.

Simpulan

Berdasarkan Analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan gaya kepemimpinan otoriter, motivasi kerja, kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

References

1. Alwi, S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
2. Guritno, B. d. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol.1. No.1.
3. Wibowo. (2014). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
4. Sri, S. (2002). Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Empirika. Vol 15. No 2, 116-138.
5. Ida Ayu Brahmasari, A. S. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.10, NO. 2, 124-135.
6. Liyas, J. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Btn Cabang Syariah Pekanbaru. Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan) - Volume 3, Nomor 2, 170-180.
7. Sari, H. M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X Di Blitar. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA, 179-190.
8. Muhammad Aris Nuraini, L. S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Surya Global Yogyakarta. Jurnal Akutansi Dan Manajemen Vol.11, No.1 ISSN 1978-2679, 387-466.
9. Hasibuan, M. (2015). Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
10. Dessler, G. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesepuluh). Jakarta Barat: PT. Indeks.