



**Jurnal Nusanantara**  
Aplikasi Manajemen Bisnis

**P-ISSN: 2549-5291**  
**E-ISSN: 2528-0929**

# Jurnal Nusanantara

## Aplikasi Manajemen Bisnis

Volume 4 | NOMOR 1 | APRIL 2019 | HALAMAN 1 - 93

Diterbitkan Oleh:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi - Universitas Nusanantara PGRI Kediri

Jl. KH. Achmad Dahlan 76 Kediri - Telepon (0354) 771576

 [ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen](http://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen)

 [jurnal\\_nusanantara@unpkediri.ac.id](mailto:jurnal_nusanantara@unpkediri.ac.id)



Jurnal Nusanantara  
Aplikasi Manajemen Bisnis

Redaksi Jurnal Nusanantara Aplikasi Manajemen Bisnis

**Program Studi Manajemen**

Fakultas Ekonomi - Universitas Nusanantara PGRI Kediri

Jl. KH. Achmad Dahlan 76 Kediri - Telepon (0354) 771576



Jurnal Nusanantara Aplikasi Manajemen Bisnis E-ISSN: 2528-0929 P-ISSN: 2549-5291

**Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis (NUSAMBA)  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri**

**Tim Jurnal  
Editor in Chief:  
Diah Ayu Septi Fauji, M.M.**

**Editor:  
Restin Meilina, M.M.**

**Editorial Reviewer:  
Dr. Sentot Imam Wahjono, M.M. (Universitas Muhammadiyah Surabaya)  
Dr. Indrianawati Usman, M.Si (Universitas Airlangga)  
Rita Mutiarni, S.E.,M.M. (STIE PGRI Dewantara)  
Nuri Purwanto, S.E., M.M. (STIE PGRI Dewantara)**

**Lay-out Editor:  
Ismayantika Dyah Puspasari, M.B.A.  
Basthoumi Muslih,M.M.**

**Proofreader:  
Rino Sardanto, M.Pd  
Bambang Agus Sumantri, M.M.**

Alamat Redaksi:  
Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis  
Prodi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri  
Jln. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri 64112  
Telepon (0354) 771576, Fax (0354) 774776  
Email: jurnal\_nusamba@unpkediri.ac.id

# DAFTAR ISI

Mekanisme Untuk Meningkatkan *Deviden Payout Ratio* Perusahaan LQ 45 - Sriyono., Nugroho, Agung. Hal. 1-16

Peran Galeri Investasi Bursa Efek Indonesia Dalam Meningkatkan Jumlah Investor dan Transaksi Efek di Jawa Timur - Murdiyanto, Edi. Hal. 17 - 27

Kepemimpinan dan Integritas Terhadap Kinerja Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening – Ali, Maulana. Hal. 28- 37

Dampak Akuntabilitas, Transparansi dan Profesionalisme Pedagogik Terhadap Kinerja Guru di SMKN 21 Jakarta – Sabrudin,D., Suhendra, ES. Hal. 38 - 52

Kontribusi Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan pada Pondok Usaha ABA Tulungagung – Anasrulloh, M., H Widya, MA. Hal. 53 - 59

Metode Topsis dalam Penilaian Kinerja Karyawan pada Sekolah Alam Auliya Kendal – Aqham, AA., Febryantahanuji. Hal. 60-74

*Capital Market Education Effect* (Studi Kasus GI BEI UNIPDU Jombang) – Susilawati, R., Jihad, Z. Hal. 75 - 83

Studi Etnometodologi Atas Financial Management Behaviour Sebagai Katalisator Efektivitas Pembelajaran Manajemen Keuangan – Puspasari, ID., Fauji,DAS. Hal. 83 - 93

KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
PADA PONDOK USAHA ABA TULUNGAGUNG

Muhammad Anasrulloh<sup>1</sup>

Maria Agatha Widya H<sup>2</sup>

STKIP PGRI Tulungagung<sup>1,2</sup>  
anasrulloh\_m@stkipgriritulungagung.ac.id<sup>1</sup>

maria@stkipgriritulungagung.ac.id<sup>2</sup>



[http://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/  
manajemen/index](http://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen/index)

E-ISSN : 2528-0929

P-ISSN : 2549 - 5291

Diterima: 15 Agustus 2018

Revisi : 9 Januari 2019

Disetujui: 20 Februari 2019

DOI.10.29407/nusamba.v4i1.12566

*Abstract*

*This research was conducted with the aim to determine the effect of leadership style on employee loyalty in Pondok Usaha Aba Tulungagung. The data analysis technique uses regression analysis. The results of this study are that there is no influence of leadership style on employee loyalty in Pondok Usaha Aba Tulungagung, these results can be used as consideration in formulating management policies, especially in increasing employee loyalty which has implications for company performance.*

*Keywords: Leadership Style, Employee Loyalty*

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di Pondok Usaha Aba Tulungagung. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil dari penelitian ini adalah tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Loyalitas karyawan di Pondok Usaha Aba Tulungagung, hasil tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan manajemen khususnya dalam peningkatan loyalitas karyawan yang berimplikasi pada kinerja perusahaan.

**Kata Kunci** : Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan

## PENDAHULUAN

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan antara pemimpin dengan gaya kepemimpinan tertentu dengan para karyawan menjadi hal yang sangat penting.

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dengan keadaan seperti itu pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin adalah panutan dalam organisasi, oleh karena itu perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang

mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Arep & Tanjung (2002:235) menerangkan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu“. Jadi seorang pemimpin harus mampu memengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu mempunyai tingkat keahlian yang berbeda-beda pula.

Pemimpin harus fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai masalah yang dihadapi oleh individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif. Kinerja karyawan tidak lepas dari peran pemimpinnya. Seperti pada penelitian Adri Agustiningrum (2012) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah yang hasilnya mengatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### *Metode Pengumpulan Data*

Untuk mendapatkan data-data yang sesuai dengan tujuan penelitian maka dibutuhkan suatu teknik pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang akan digunakan untuk mendapatkan data tentang Gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket yang berisi kuesioner. Angket tersebut diberikan kepada para responden dan kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pendapat dan persepsi responden .

*Teknik Analisis Data*

Kegiatan analisis data dalam penelitian ini dilakukan ketika seluruh data terkumpul. Menurut Sugiyono (2012: 198) “kegiatan dalam analisis data yaitu mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan menguji hipotesis”. Analisis data yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas karyawan menggunakan teknik deskriptif. Sedangkan yang berkaitan dengan pengujian hipotesis digunakan teknik analisis linier sederhana.

**HASIL PENELITIAN**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan**

**Tabel. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada Pondok Usaha Aba Tulungagung**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.457	2.652		2.058	.044
Gaya Kepemimpinan	.074	.190	.052	.389	.699

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

**Sumber : Data Primer yang diolah, 2018**

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa hasil analisis data dan pengujian hipotesis sebagai berikut.:

Hasil analisis data tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Pondok Usaha Aba Tulungagung, menunjukkan nilai *p value* sebesar 0.699 lebih besar dari pada  $\alpha = 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Pondok Usaha Aba Tulungagung hasil tersebut menunjukkan bahwa bentuk gaya kepemimpinan di Pondok Usaha Aba Tulungagung tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

**Regresi Linier**

**Tabel. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	5.457	2.652		2.058	.044
1	Gaya Kepemimpinan	.074	.190	.052	.389	.699

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

**Sumber : Data Primer yang diolah, 2018**

Hasil uji regresi linier dapat dilihat pada Tabel. Berdasarkan tabel, garis regresi yang dapat disusun persamaan  $Y = 5.457 + 0.074 X$  dengan penjelasan sebagai berikut :

1. a merupakan konstanta yang besarnya 5.457 menyatakan bahwa jika variabel independen (gaya kepemimpinan) sebesar 0 (nol), maka nilai variabel dependen (loyalitas karyawan) sebesar 5.457.
2. b<sub>1</sub> merupakan koefisien regresi dari X (gaya kepemimpinan). Koefisien regresi 0.074 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel X dengan asumsi variabel lain dianggap konstan maka hal ini akan berpengaruh pada peningkatan besarnya Y sebesar 0.074.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Model Summary <sup>b</sup>		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.268 <sup>a</sup>	.072	.039	2.37900	1.829

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan nilai *Adjusted R Squared* yakni 0,039. Nilai *Adjusted R Squared* dikalikan 100% menjadi 3,9%. Jadi, pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas karyawan pada Pondok Usaha Aba Tulungagung sebesar 3,9%, sedangkan sisanya sebesar 96,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.



**SIMPULAN**

1. Tidak ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Pondok Usaha Aba Tulungagung hasil tersebut menunjukkan bahwa bagaimanapun bentuk gaya kepemimpinan di Pondok Usaha Aba Tulungagung tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
2. Koefisien regresi atau kontribusi Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Pondok Usaha Aba Tulungagung sebesar 3,9%, sedangkan sisanya 96,1% dipengaruhi variable lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Minarsih, dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang*. Jurnal. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Putri, Sonnia Indah. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kurnia Alam Perista Kudus*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Ratnasari, dkk. *Pengaruh Insentif terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya)*, jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rosyadi, Imran. 2012. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Bagian Frontliner PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Kartini dan Cabang Makassar Slamet Riyadi*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.

Sugiyono. 2012 *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Suhendi, Hendi dan Anggara. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia