

Pengaruh gaya kepemimpinan dan jenjang karier terhadap loyalitas pegawai

Barkiah¹, Anis Rahma Utary², Triana Fitriastuti³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

¹Email: kiabarkiah@yahoo.co.id

²Email: anis.rachma.utary@feb.unmul.ac.id

³Email: triana.fitriastuti@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Hasil yang diperoleh dengan analisis beberapa persamaan regresi linear sebagai berikut: $Y = 0,331 + 0,534 X_1 + 0,388 X_2$. Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa konstanta 0,331, yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan dan nilai jalur karir adalah 0, maka nilai loyalitas karyawan adalah 0,534. Koefisien regresi kepemimpinan gaya variabel (X_1) dari 0,534, yang berarti bahwa setiap gaya kepemimpinan variabel menurun sebesar 1%, maka loyalitas karyawan akan meningkat dengan kekuatan 0,534 adalah positif antara gaya kepemimpinan untuk kesetiaan, gaya yang lebih baik dari kepemimpinan, loyalitas karyawan yang lebih baik. Koefisien regresi variabel jalur karir nilai (X_2) adalah 0,388, yang berarti bahwa setiap variabel tingkat karir meningkat sebesar 1%, maka loyalitas karyawan akan meningkat dengan 0,388. Koefisien adalah positif antara jalur karir untuk loyalitas karyawan, meningkatkan jalur karir kemudian meningkatkan loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan; karir; loyalitas

Influence of leadership style and career path towards employee loyalty

Abstract

The results obtained by analysis of multiple linear regression equation as follows: $Y = 0.331 + 0.534 X_1 + 0.388 X_2$. Based on the regression equation above can be explained that the constant of 0.331, meaning that if the leadership style and career path value is 0, then the employee loyalty value is 0.534. Regression coefficients leadership style variable (X_1) of 0.534, meaning that each leadership style variable decreased by 1%, then the loyalty of employees will increase by 0.534 coefficient is positive between leadership style to loyalty, the better style of leadership, the better employee loyalty. Value career path variable regression coefficient (X_2) is 0,388, meaning that every career level variables increased by 1%, then the loyalty of employees will be increased by 0,388. The coefficient is positive between the career path to employee loyalty, increasing career path then increasing employee loyalty.

Keywords: Leadership style, career; loyalty

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan strategis penting dan menentukan tanpa sumber daya manusia yang handal maka pemanfaatan lainnya menjadi tidak efektif dan efisien oleh karena itu telah banyak organisasi melakukan pengembangan sumber daya manusianya agar menjadi pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi untuk organisasi.

Loyalitas adalah timbal balik yang diberikan oleh pegawai dengan segala yang diterimanya dari perusahaan atas instansi yang memperkerjakan mereka (S. Alex Nitisemito, 1991:170-171).

Dampak langsung dari turunnya loyalitas antara lain kurangnya toleransi, kedisiplinan, dan kurang baiknya hubungan karyawan dengan pimpinan dikarenakan kurangnya perhatian.

Pentingnya loyalitas pegawai dalam suatu instansi hendaknya diatasi dengan memperbaiki faktor-faktor yang menjadikan loyalitas pegawai tersebut menurun, memperhatikan Pengaruh jenjang karir seorang pegawai pun sangat penting, terutama pada karyawan yang telah lama bekerja, pendidikan yang tinggi, serta kemampuan yang tidak biasa, harusnya diperhatikan terus karirnya sehingga pegawai merasa sangat diperhatikan oleh suatu instansi atau pimpinan dalam fenomena jenjang karir masih banyak pegawai yang bekerja dalam divisi yang sama meskipun sudah bekerja bertahun-tahun.

Jenjang karier adalah pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karier menguntungkan individu dan organisasi (Simamora, 1995; 504)

Dalam suatu instansi utama yang diperlukan adalah sesuai dengan apa yang dipersepsikan, karena karyawan dalam memasuki organisasi kerja mempunyai harapan kepuasan terhadap kebutuhannya, dengan kata lain bahwa hubungan antar karyawan dengan atasan maupun dengan sesama karyawan sangat diperlukan demi perusahaan. Karyawan dalam melakukan aktivitasnya dipengaruhi oleh tekad, kesanggupan, dan tanggung jawab pada pekerjaan.

Karyawan harus mempunyai persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang positif, karena persepsi terhadap gaya kepemimpinan bukan saja dapat menimbulkan rasa kesetiaan terhadap perusahaan tetapi juga dapat menghilangkan perilaku-perilaku yang merugikan organisasi.

Perilaku-perilaku tersebut antara lain terjadinya mogok kerja karyawan, demonstrasi-demonstrasi, kinerja karyawan yang tidak efektif, atau loyalitas kerja karyawan yang rendah.

Menurut French (1984) yang sesuai dengan situasi suatu perusahaan akan menimbulkan efek yang positif pegawai akan bekerja dengan baik karena pimpinan pun telah melakukan hal yang terbaik dalam melaksanakan seluruh pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Faktor-faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung pada organisasi, merencanakan, mengambil keputusan, implementasi, pelaksanaan kerja, evaluasi kinerja.

Berdasarkan wawancara pada Dinas Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Propinsi Kalimantan Timur J. Kadrie Oning ini bertugas untuk memperdayakan masyarakat dan pemerintahan desa agar dapat lebih berkembang kedepannya dan lebih mandiri akan tetapi semua rencana pemberdayaan tidak akan berjalan apabila dari sisi masyarakat maupun pemerintahan sendiri tidak dengan sungguh-sungguh untuk mendorong dan mendukung tujuan mulia tersebut.

Pengamatan penulis pada Dinas Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Propinsi Kalimantan Timur terlihat bahwa gaya kepemimpinan yang dirasa masih kurang sesuai, hal tersebut ditunjukkan masih ditemukannya pekerjaan yang tak terselesaikan karena pengarah yang kurang diberikan oleh pimpinan. Hal tersebut tentunya akan menyebabkan penilaian bawahan terhadap atasan akan turun sehingga loyalitas dari bawahan terhadap perusahaan pun tak akan dapat diterima karena gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kondisi instansi tersebut, para karyawan menginginkan pimpinan mereka memberikan pengarah yang intensif dan perhatian yang tinggi terhadap berbagai hal. Masalah tentang jenjang karier juga timbul seiring dengan kurangnya perhatian pimpinan, karena karyawan yang seharusnya mengalami peningkatan dalam kariernya masih tetap bekerja dalam divisi yang sama meskipun dalam kualitas, kemampuan, lama bekerja sudah sangat memenuhi syarat untuk meningkatkan karier ke jenjang yang lebih tinggi.

Oleh karena itu untuk menanggulangi masalah tersebut dan tindakan yang harus dilakukan pimpinan harus lebih memahami apa fungsi kepemimpinannya tersebut dan menemukan gaya yang tepat untuk diterapkan pada organisasi yang dipimpinnya.

METODE

Uji F

Untuk menguji pengaruh variable bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil pengujian uji F (Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,032	2	1,516	51,106	,000 ^a
	Residual	1,305	44	,030		
	Total	4,338	46			

a. Predictors: (Constant), Jenjang Karir, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Loyalitas

Pengujian pengaruh variable bebas secara bersama-sama terhadap variable terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistika menunjukkan nilai F hitung = 51,106 lebih besar dari F tabel = 3,20, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variable gaya kepemimpinan dan jenjang karier berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variable dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variable-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.20 dibawah ini.

Tabel 2. Hasil pengujian koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Model
1	,836 ^a	,699	,685	,17224	1.972

a. Predictors: (Constant), Jenjang Karir, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat diperoleh nilai R sebesar 0,836 atau 83,60% yang artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berpengaruh sangat kuat antara variabel, gaya kepemimpinan dan jenjang karier terhadap loyalitas pegawai. karena apabila nilai R semakin besar mendekati 1 maka menunjukkan semakin kuatnya hubungan variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Untuk R Square (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,699 atau 69,90% yang berarti gaya kepemimpinan dan jenjang karier memiliki pengaruh sebesar 69,90% terhadap loyalitas pegawai, sedangkan 30,10% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian selain gaya kepemimpinan, dan jenjang karier.

Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 3. Hasil analisis uji parsial (uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,331	,357		,927	,359
Gaya Kepemimpinan	,534	,070	,634	7,655	,000
Jenjang Karir	,388	,062	,520	6,283	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,331 + 0,534 X_1 + 0,388 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa konstan sebesar 0,331, artinya jika gaya kepemimpinan dan jenjang karier nilainya adalah 0, maka loyalitas pegawai nilainya adalah 0,331. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,534, artinya setiap variabel gaya kepemimpinan mengalami penurunan sebesar 1%, maka loyalitas pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,534. Koefisien bernilai positif antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas, semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik loyalitas pegawai.

Nilai koefisien regresi variabel jenjang karier (X_2) sebesar 0,388, artinya setiap variabel jenjang karier mengalami kenaikan sebesar 1%, maka loyalitas pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,388. Koefisien bernilai positif antara jenjang karier terhadap loyalitas pegawai, semakin meningkat jenjang karier maka semakin meningkat loyalitas pegawai.

Dari hasil output diatas, diketahui pengaruh masing-masing variabel independent yaitu gaya kepemimpinan dan jenjang karier terhadap variabel dependent yaitu loyalitas pegawai (BPMPD Kalimantan Timur Samarinda) secara parsial sebagai berikut:

Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,534 yang didukung dengan nilai uji t variabel gaya kepemimpinan 7,655 dengan ttabel sebesar 1,9960 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,655 > 1,960$, hal itu berarti H_0 diterima yang berarti gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Nilai variabel koefisien regresi jenjang karier sebesar 0,388 yang didukung dengan nilai uji t dari variabel jenjang karier adalah 6,283. dengan ttabel sebesar 1,960 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,283 > 1,960$, hal itu berarti H_0 ditolak yang berarti jenjang karier secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil tersebut semua sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga semua sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung dengan taraf signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai BPMPD Kalimantan Timur Samarinda.

Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan yang didukung adanya motivasi akan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai (2003), Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan

strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Dimana gaya kepemimpinan selalu didukung oleh motivasi agar kualitas kinerja karyawan semakin baik.

Pengaruh jenjang karier terhadap loyalitas pegawai

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara jenjang karier terhadap loyalitas pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung dengan taraf signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_1 dan menolak H_0 . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa jenjang karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Artinya bahwa ada pengaruh besar antara variabel jenjang karier terhadap loyalitas pegawai BPMPD Kalimantan Timur Samarinda. Hasil ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara jenjang karier terhadap loyalitas pegawai. Dimana jenjang karier yang diberikan kepada pegawai mampu mempengaruhi loyalitas pegawai.

Hal ini didukung oleh pendapat Saydam (2005), mengemukakan bahwa karier akan mempunyai manfaat besar baik bagi karyawan yang bersangkutan atau perusahaan, berupa peningkatan kemampuan, menambah rasa peduli yang tinggi terhadap perusahaan.

SIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Nilai uji t hitung variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 7,655 dengan t tabel sebesar 1,960 maka t hitung $< t$ tabel yaitu $7,655 > 1,960$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima yang berarti gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan demikian hipotesis penelitian diterima.

Nilai uji t hitung variabel jenjang karier (X_2) sebesar 6,283 dengan t tabel sebesar 1,960 maka t hitung $> t$ tabel yaitu $6,283 > 1,960$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak yang berarti jenjang karier secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan demikian hipotesis penelitian diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Tanjung, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti, Jakarta
- Alwi, Syafaruddin, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Cetakan Pertama, Bpfe, Yogyakarta
- Anoraga, Pandji, 2004, Manajemen Bisnis, Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta
- Cascio, Wayne F, 1998, Managing Human Resources :Productivity, Quality Of Work Life, Profits Fifth Edition, Mcgraw-Hill Companies, Inc, New York.
- Dhama, Agus, 2004, Manajemen Super Visi, Cetakan Ke Enam, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Gibson Donnelly, Ivancevich, 1997, Fundamental Of Management, Printed In The United State Of Amerika
- Gomes, Faustino Cardoso, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Empat, Andi Offset, Yogyakarta
- Greenberg, Gerald And Robert A. Baron, 1997 Behavior In Organizational, Sixth Edition, Prentice Hall International, Inc, New Jersey
- Handoko, Hani T, 1999, Manajemen Personalia, Cetakan Ketiga Belas, Bpfe, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Empat, Bumi Aksara, Jakarta
- Martoyo, Susilo, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke Empat, Bpfe, Yogyakarta
- Nasution, 2003, Metode Research, Cetakan Keenam, Bumi Aksara, Jakarta
- Robins, Stephen And Mery Coulter, 1999, Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia, Diterjemahkan Oleh Hermaya, Pt. Prenhallindo Jakarta
- Rivaiveitzal, 2003. Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi, Raja Grafindo Persada Jakarta

-
-
- Saydam, Gouzali, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Dua, Jakarta
- Sedarmayanti, 2001, Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Cetakan Kedua, Mandar Maju, Bandung
- Siagian, Sondang P, 2005, Fungsi-Fungsi Manajerial, Cetakan Ke Empat, Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Hendri, 2004, Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Ke Tiga Cetakan Pertama, Stie Ykpn, Yogyakarta
- Simanjuntak, Payaman, 1997, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta
- Sugiyono, 2001, Statistik, Cetakan Ke Dua, Alfabeta, Bandung
- Umar, Husein, 2005, Riset Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Usman, Husaini Dan Akbar Setiady, 2000, Statistika, Cetakan Ke Dua, Bumi Aksara, Jakarta
- Winardi, 2000, Kepemimpinan Dalam Manajemen, Cetakan Kedua, Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora Henry, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Stie Ykpn, Yogyakarta
- Ekaningrum Indri F, 2002, The Boundaryless Career Pada Abad Ke-21, Jurnal Visi (Kajian Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi), Vol. IX No. 1 Februari 2002, Fe Unika Soegijapranata Semarang.
- Dalil, Soendoro, 2002, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Amara Book, Yogyakarta
- Glueck, Greer, C.G 1997, Strategy Ang Human Resouces A General Managerial Perspective, Nj: Prentice Hall, Englewood Clifft
- Sumitro, Nana, (2001), Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dari Perspektip Pio, Penerbit Pio Fakultas Psikologi Ui, Depok
- Dahmiri Dan Muhammad Ihsan : Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Pada Universitas Jambi, Kampus Sarolangun