



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Windi Octaviana Febrian, Muhammad Azis Firdaus, Asti Marlina
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
Windioktaviana20@gmail.com, azisfirdaus@uika-bogor.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership and career development simultaneously and partially affect employee loyalty. The research method used is a research method with multiple regression analysis, with a sample of 30 respondents and using the hypothesis test t test and f test. Data were collected using a questionnaire method. The results showed that the influence of Leadership and Career Development simultaneously affected Employee Loyalty. Other results show that the influence of leadership partially influences employee loyalty and career development partially influences employee loyalty.

Keywords: Leadership Influence, Career Development, Employee Loyalty.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian dengan analisis regresi berganda, dengan jumlah sampel 30 responden dan menggunakan uji hipotesis uji t dan uji f . Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil lain menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan dan Pengembangan Karir pun secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

Kata Kunci: Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Loyalitas Karyawan.

Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam rangka persaingan organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang ada diperusahaan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan perusahaan. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan dapat berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya

peningkatan sumber daya manusia saja, 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 dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Bank Konvensional merupakan mayoritas bank yang berkembang di Indonesia dan berorientasi pada prinsip mencari keuntungan kepada para nasabahnya yaitu dengan menetapkan bunga sebagai harga dan menerapkan bunga sebagai biaya-biaya dalam nominal. Sementara Bank Syariah merupakan bank yang mempunyai perjanjian berdasarkan hukum islam antara bank dengan pihak lain untuk menyimpan dana atau pembiayaan usaha atau kegiatan perbankan lain, dalam menentukan harga dengan prinsip bagi hasil, penyertaan modal, prinsip jual beli, prinsip sewa. Perbankan tersebut memiliki tujuan yang tidak tergantung pada peralatan yang baik, sarana yang lengkap tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan perbankan sangat dipengaruhi oleh loyalitas kerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perbankan akan tercapai.

Faktor pertama yaitu kepemimpinan, kepemimpinan adalah suatu pertumbuhan alami dari orang-orang yang berserikat untuk suatu tujuan dalam suatu kelompok. Beberapa orang dalam kelompok itu akan memimpin, bagian terbesar akan mengikuti. Sebenarnya, kebanyakan orang menginginkan seseorang untuk menentukan apa yang harus diperbuat dan bagaimana membuatnya. Seorang pemimpin menerima tanggung jawab dan

berhasrat untuk menjalankan keputusan-keputusan untuk persoalan itu. kepemimpinan merupakan cara seorang atasan mengarahkan karyawannya agar mematuhi aturan yang telah disepakati bersama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor berikutnya yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu pengembangan karier, pelaksanaan program pengembangan karir adalah termasuk dalam bagian pengembangan sumber daya manusia yang apabila direncanakan secara khusus akan memberikan hasil yang lebih besar daripada dari pada hanya bergantung pada kesempatan atau perekrutan dari luar yang mungkin dilaksanakan terburu-buru. Disamping itu akan banyak karyawan yang mengundurkan diri jika tidak ada perhatian dari manajemen untuk kemajuan karir yang pantas (Rachmatulailly, Soepeno, Muhlis 2018). pengembangan karir adalah pola pekerjaan-pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang. Individu yang kompeten dalam mengembangkan karir dan yang memiliki sasaran dan rencana baik untuk mencapainya. Karir menunjuk pada perkembangan karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja tertentu suatu organisasi. Pengembangan karir sebagai tugas perkembangan harus diwujudkan pekerja secara individual, sedangkan dari organisasi merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompetitif, diperlukan usaha memberikan bantuan agar para pekerja yang potensial dapat mencapai jenjang karir sejalan dengan usahanya untuk mewujudkan tugas perkembangannya. Seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pandangan berbeda tentang

pekerjaan, jika dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja. Mereka yang telah lama bekerja akan berpandangan lebih luas dan bermakna, serta dengan mempertahankan karyawan yang lama akan lebih menghemat biaya dan waktu dibandingkan merekrut karyawan yang baru dimana perusahaan perlu mendidik dari awal kembali mengenai pengetahuan tentang perusahaan dan karyawan yang baru akan memerlukan waktu beradaptasi pada lingkungan kerja. Anggapan terhadap menjaga loyalitas karyawan tersebut yang dapat memiliki keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi. Sehubungan dengan ini, maka setiap

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang ada diatas, maka perumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di PT. BPRS Al Salaam Amal Salman Cabang Bogor.
2. Seberapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap loyalitas karyawan di PT. BPRS Al Salaam Amal Salman Cabang Bogor.
3. Seberapa besar pengaruh dari kepemimpinan dan pengembangan karier terhadap loyalitas karyawan di PT. BPRS Al Salaam Amal Salman Cabang Bogor.

Tujuan Penelitian

Tujuan penulisan Skripsi ini merupakan hal-hal yang ingin dicapai atau diperoleh

pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk menjaga loyalitas setiap pegawai. Pengembangan karir juga dapat menumbuhkan komitmen bagi karyawan atau pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karier merupakan salah satu faktor penentu atas loyalitasnya karyawan terhadap perusahaan. Di PT. BPRS Al Salaam cabang Bogor rata-rata karyawan dengan masa kerja di atas 5 tahun masih mengisi posisi yang sama, baik karyawan kontrak maupun yang sudah menjadi karyawan tetap dengan kepala cabang yang masa jabatannya sudah di atas 5 tahun.

II. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2016, hlm. 80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPRS Al Salaam Amal Salman Cabang Bogor dengan sampel karyawan yang berjumlah 30 responden dan penelitian ini dilakukan pada bulan juli 2019.

1. Sumber Data

Data yang diolah atau dianalisis dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden berupa kuisisioner. Data yang diperoleh dari data primer ini kemudian harus dikumpulkan dan diolah menggunakan Aplikasi Komputer.

2. Teknik atau Cara Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang diharapkan, maka dibutuhkan data dan informasi yang mendukung penelitian ini dengan menggunakan metode pengumpulan data:

Kuisisioner, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Variabel Kepemimpinan diukur dengan 10 instrumen pertanyaan, 12 pertanyaan untuk instrument Pengembangan karir, dan 10 instrumen pertanyaan untuk Loyalitas Karyawan.

3. Metode Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dapat diketahui bahwa untuk variabel Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Loyalitas Karyawan dengan 32 pertanyaan yang ada dalam instrument penelitian dinyatakan valid, semua butir pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,30).

Sedangkan pengujian Reliabilitas didapatkan hasil pengujian setiap variabel

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji data yang digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian memenuhi syarat untuk dianalisa lebih lanjut guna menjawab hipotesis penelitian. Teknik analisis data disesuaikan dengan tujuan dan rancangan penelitian.

Dalam pengolahan dan analisis data tersebut penulis menggunakan analisis regresi linier berganda yang merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih.

III. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kaulitatif yang diangka kan.

Variabel Independen dari penelitian ini adalah Kepemimpinan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) sedangkan variabel dependen nya yaitu Loyalitas Karyawan (Y).

yaitu Kepemimpinan dengan nilai *Cronchbanch's Alpha* sebesar 0,901, Pengembangan Karir dengan nilai nilai *Cronchbanch's Alpha* sebesar 0,885, Loyalitas Karyawan dengan nilai *Cronchbach's Alpha* sebesar 0,875. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan dapat diterima.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Berdasarkan olahan menggunakan aplikasi computer didapatkan seluruh data variabel

berdistribusi normal dengan hasil penelitian pada baris *asyp*, Sig (2-tailed). Jika sig X_1 (Kepemimpinan) > 0,05 yaitu sebesar 0,544, Asymp Sig X_2 (Pengembangan Karir) > 0,05 yaitu sebesar 0,543, Asymp Sig Y (Loyalitas Karyawan) > 0,05 sebesar 0,200.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linier.

Analisis Korelasi

Untuk melihat apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat

Analisis korelasi untuk mencari hubungan antara Pengembangan Karir (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) dengan menggunakan aplikasi komputer.

$r = 0,583$ terletak pada interval (0,040 – 0,599). Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel Kepemimpinan (X_1) dengan Loyalitas Karyawan (Y) adalah sedang serta arah hubungan adalah positif, berarti apabila X_1 naik maka Y juga akan naik dan sebaliknya apabila X_1 turun maka Y juga turun. Hasil analisis korelasi variabel pengembangan karir (X_2) dan loyalitas karyawan (Y) $r = 0,717$ terletak pada interval (0,60 – 0,799). Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel pengembangan karir (X_2) dengan Loyalitas Karyawan (Y) adalah kuat serta arah hubungan adalah positif kuat, berarti apabila X_2 naik maka Y juga akan naik dan sebaliknya apabila X_1 turun maka Y juga turun. Selanjutnya adalah analisis korelasi variabel kepemimpinan (X_1) dan

tersebut bersifat linear atau tidak, dapat dilihat pada harga signifikansi. Jika harga signifikansi kurang dari taraf signifikansi yang ditentukan misalnya 5% maka hubungannya tidak bersifat linear. Hasil uji linearitas untuk variabel diperoleh nilai F hitung = 1,209 sedangkan F tabel sebesar = 4,18 berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_1) dengan variabel Loyalitas Karyawan (Y). Diperoleh nilai F hitung sebesar = 0,311 sedangkan F tabel = 4,18 berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Pengembangan Karir (X_2) dengan variabel Loyalitas Karyawan (Y).

pengembangan karir (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y) diketahui $r = 0,764$, terletak pada interval (0,60 – 0,799), hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepemimpinan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara bersama-sama terhadap Loyalitas Karyawan (Y) adalah kuat serta arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila X_1 naik maka Y juga naik dan sebaliknya apabila X_1 turun maka Y juga turun.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah regresi linier yang didasarkan pada hubungan dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap satu variabel tidak bebas (Y). Dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = -8,644 + 0,331 X_1 + 0,734 X_2$$

berarti apabila variabel bebas X_1 (Kepemimpinan) dan X_2 (Pengembangan

Karir) sama dengan nol maka besarnya variabel Y (Loyalitas Karyawan) adalah - 8,644.

Koefisien Determinasi

Dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,584 atau 58,4% koefisien determinasi yang disesuaikan adalah 0,553 atau 55,3% karena persamaan regresi menggunakan banyak variabel *independent*, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan.

Hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,553 memberikan arti bahwa besarnya peranan Kepemimpinan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan sebesar 55,3% sedangkan sisanya 44,7% yang berperan adalah faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji T (Parsial)

diketahui nilai t hitung 3,795 karena nilai t hitung $3,795 > t_{\text{tabel}} 2,04841$ bahwa dapat disimpulkan bahwa H_{a1} atau hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Diketahui nilai F hitung sebesar 18,974, karena nilai F hitung $18,974 > F_{\text{tabel}} 3,35$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa H_{a2} atau hipotesis diterima Kepemimpinan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

IV. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPRS Al Salaam Amal Salman Cabang Bogor adalah :

1. Analisis hubungan antara Variabel Kepemimpinan (X_1) dengan Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. BPRS Al Salaam Amal Salman Cabang Bogor

Analisis antara kepemimpinan dengan loyalitas karyawan menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil persamaan regresi $Y = 12,869 + 0,635 X_1$ dengan interpretasi variabel X_1 (Kepemimpinan) sebesar 0,35 ini berarti pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) adalah positif atau setiap kenaikan skor variabel X_1 sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y sebesar 0,635.

Dari hasil perhitungan analisis koefisiensi korelasi $R = 0,583$ terletak pada interval (0,40 – 0,599) yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_1 dan variabel Y adalah sedang. Dari hasil koefisien determinasi 3,4 % memberikan arti bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan 3,4 % sedangkan sisanya 96,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya dari hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan 5% adalah $t_{\text{hitung}} = 3,795 > t_{\text{tabel}} 2,04841$ bahwa dapat disimpulkan H_1 atau hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh X_1 (Kepemimpinan) terhadap Y (Loyalitas Karyawan).

2. Analisis hubungan antara Pengembangan Karir (X_2) dengan

Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. BPRS Al Salaam Amal Salman Cabang Bogor.

Analisis antara pengembangan karir dengan loyalitas karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil persamaan regresi $Y = -4,339 + 0,927 X_2$ dengan interpretasi variabel X_2 (Pengembangan Karir) sebesar 0,927 ini berarti pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y) adalah positif atau setiap kenaikan skor variabel X_1 sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y sebesar 0,927.

Dari hasil perhitungan analisis koefisiensi korelasi $R = 0,717$ terletak pada interval (0,60 – 0,799) yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_2 terhadap Y adalah kuat. Dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,514 atau 5,14 % memberikan arti bahwa besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan sebesar 5,14 % sedangkan sisanya 94,86 % dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan 5% adalah $t_{hitung} = 5,4444 > t_{tabel} = 2,04841$, maka H_2 atau hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y).

3. Analisis antara Kepemimpinan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. BPRS Al Salaam Amal Salman Cabang Bogor.

Analisis antara kepemimpinan dan pengembangan karir sama-sama menunjukkan terdapat pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil persamaan regresi $Y = -8,644 + 0,331$

$X_1 + 0,734 X_2$. Dengan interpretasi variabel X_1 (Kepemimpinan) sebesar 0,331 ini berarti Kepemimpinan (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y) adalah positif setiap kenaikan nilai skor variabel X_1 sebesar 1, maka akan meningkatkan skor Y sebesar -8,644.

Dari analisis perhitungan koefisien korelasi $R = 0,764$ terletak pada interval (0,60 – 0,799) yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_1 dan variabel X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y adalah kuat. Dari hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,584 atau 58,4 % koefisien determinasi yang disesuaikan adalah 0,553 atau 55,3 % memberikan arti bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan sebesar 55,3% sedangkan sisanya 44,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan.

Selanjutnya dari hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan 5% adalah $f_{hitung} = 18,794 > f_{tabel} = 3,35$ maka hipotesis diterima berarti bahwa ada pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPRS Al Salaam Amal Salman Cabang Bogor.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini, selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait pada penelitian ini:

1. Pada PT. BPRS Al Salaam Amal Salman dalam memberikan pelatihan kepada karyawan dalam bekerja sudah baik, maka PT. BPRS Al Salaam dapat

- meningkatkan menjadi lebih baik lagi, dengan memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja menjadi lebih baik.
2. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan di PT. BPRS Al Salaam Amal Salman untuk itu perusahaan sebaiknya memperhatikan kedudukan karyawan yang telah lama bekerja dalam perusahaan agar mengalami kenaikan karir dan perusahaan sebaiknya memperhatikan karyawan yang memiliki karir yang kurang berkembang dalam perusahaan agar dapat memperoleh program pengembangan karir melalui program pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan karir.
 3. Saran bagi peneliti selanjutnya alangkah baiknya agar dapat menemukan faktor lain yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan selain faktor kepemimpinan dan pengembangan karir. Karena masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Contohnya budaya dan lingkungan kerja.

Daftar Pustaka

- Rachmatulailly, Soepeno, Muhlis (last). (2018). *Manager, Jurnal Ilmu Manajemen. Program Studi Manajemen, 1*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (22 ed.). Bandung: Alfabeta, cv.