ANALISIS KUALITAS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN SURAKARTA

Nia Purbowari, Istiqomah, Burhanudin AY
Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta.
E-mail : nia.purbowati@gmail.com

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kualitas kepemimpinan, motivasi, dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Surakarta. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, digunakan sampel sebanyak 45 responden karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer), study kepustakaan dan wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda dengan uji hipotesis yakni uji F (simultan), uji t (parsial), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan kualitas kepemimpinan, motivasi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta. Kualitas kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, lalu Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.*

Kata Kunci *: Kualitas Kepemimpinan, Motivasi, Pengembangan Karir, Loyalitas Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Jaminan sosial merupakan hak asasi manusia yang tercantum dalam piagam PBB. Penyelenggaraan jaminan sosial bagi penduduk merupakan tanggung jawab dan kewajiban negara untuk melaksanakannya disesuaikan dengan kondisi kemampuan keuangan negara. Hampir semua negara menjalankan program perlindungan sosial tersebut. Seperti juga pada negara berkembang lainnya yaitu negara indonesia. Pelaksanaan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari Loyalitas yang dimiliki oleh karyawan yang dapat menjadi tolak ukur dimana karyawan tersebut mampu melindungi dan melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawab nya dalam pekerjaan, dalam jabatan dan dalam organisasinya untuk mencapai tujuan dari perusahaannya (Afriani, 2017).

Peran manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi sangat dibutuhkan antara lain melalui dukungan kepemimpinan, Kebutuhan akan penerapan kepemimpinan yang tepat dalam mempengaruhi karyawan untuk bekerja, mempunyai budaya organisasi yang tepat, dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. (Lukito, Zulfadil, Indarti 2018).

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan produktif, berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi (Gardjito, Musadieq, Nurtjahjono 2014).

Perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan dan kinerja yang baik yang diberikan oleh karyawannya dapat mendorong pengembangan karir bagi karyawan. Setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk menjaga loyalitas setiap karyawan. Pengembangan karir juga dapat menumbuhkan komitmen bagi karyawan (Lumiu, Pio, Tatimu 2019).

2. LANDASAN TEORI

Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan untuk penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini mencerminkan kemauan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung-jawab (Sambul, 2018). Indikator loyalitas karyawan menurut Gouzali (2010: 59) memiliki beberapa unsur yaitu:

a. Ketaatan dan kepatuhan
b. Tanggung jawab
c. Pengabdian
d. Kejujuran

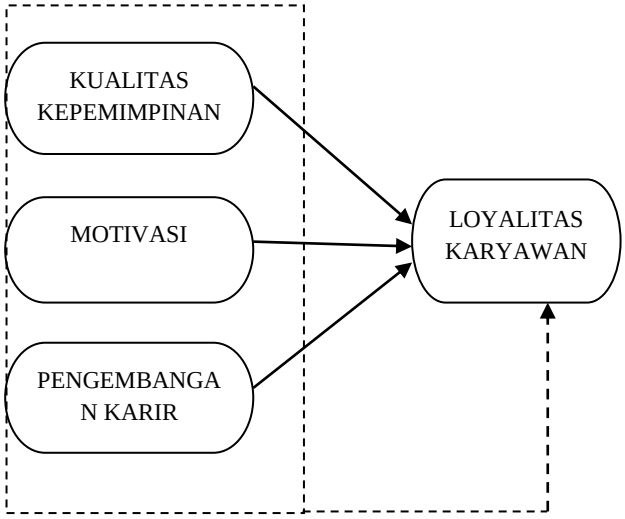
Menurut Athoillah (2010: 188), kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Watak pemimpin dalam memikul tanggung jawab secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya.

Menurut Utama (2012: 193), motivasi ialah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah :

a. Penghargaan diri
b. Kekuasaan
c. Kebutuhan keamanan kerja

Implementasi rencana karir merupakan pengembangan karir bagi masing-masing individu. Perkembangan karir individual memerlukan dukungan dan umpan balik dari manajemen puncak. Sehingga salah satu keuntungan program pengembangan karir adalah adanya komunikasi yang lebih baik antara manajer dengan pegawai serta organisasi secara utuh (Rosidah, 2009 : 227).

Kerangka Pemikiran :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Adapun hipotesis.,dalam penelitian ini yaitu: Berdasarkan permasalahan yang ada maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

a. Diduga kualitas kepemimpinan, motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.
b. Diduga kualitas kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.
c. Diduga motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.
d. Diduga pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini berupa penelitian kuantitatif yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 45. penelitian ini mengambil semua jumlah populasi yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.

Analisis yang digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik dan`pengujian hipotesis (analisis regresi linear berganda, uji F,uji t dan koefisien determinasi).

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menjelaskan analisis gaya kepemimpinan, stres kerja dan konflik terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Surakarta. Maka menggunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 1. Uji Analisi Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.166	4.203		.040	.969
Kualitas Kepemimpinan	.322	.124	.308	2.596	.013
Motivasi	.438	.128	.416	3.418	.001
Pengembangan Karir	.247	.117	.237	2.100	.042

a. Dependent Variable: Loyalitas

Pada Tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk, yaitu sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 0{,}166 + 0{,}322\ X1 + 0{,}438\ X2 + 0{,}247\ X3}$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

a. Nilai konstan (a) sebesar 0,166 berarti apabila variabel independen yaitu Kualitas Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Pengembangan Karir (X3) nilainya tidak mengalami kenaikan atau sama dengan 0, maka variabel dependen loyalitas karyawan (Y) sebesar (0,166).
b. Koefisien regresi variabel kualitas kepemimpinan bernilai positif sebesar 0,322. Hal tersebut dapat diartikan apabila kualitas kepemimpinan naik sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan loyalitas karyawan sebesar 0,322 atau 32,2%.
c. Koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif sebesar 0,438. Hal tersebut dapat diartikan apabila motivasi naik sebesar satusatuan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan loyalitas karyawan sebesar 0,438 atau 43,8%.
d. Koefisien regresi variabel pengembangan karir bernilai positif sebesar 0,247. Hal tersebut dapat diartikan apabila pengembangan karir naik sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan loyalitas karyawan sebesar 0,247 atau 24,7%.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Hasil analisis diperoleh F_{hitung}sebesar 17,356 sedangkan nilai F_{tabel}sebesar 2,83. Jadi $F_{hitung}>F_{tabel}$, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga Ho ditolak, yang berarti ada pengaruh secara bersama-sama antar variabel Kualitas Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Pengembangan Karir(X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

b. Uji t

1) Dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 17 diperoleh $t_{hitung}>t_{tabel}$ (2,596 > 2,018) dengan nilai signifikansi 0,013< 0,05 yang artinya Ho ditolak, maka hal ini menunjukkan bahwa KualitasKepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan.
2) Dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 17 diperoleh $t_{hitung}>t_{tabel}$ (3,418> 2,018) dengan nilai signifikansi 0,001< 0,05 yang artinya Ho ditolak, maka hal ini menunjukkan bahwa Motivasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan.
3) Dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 17 diperoleh $t_{hitung}>t_{tabel}$(2,100> 2,018) dengan nilai signifikansi 0,042< 0,05 yang artinya Ho ditolak, maka hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan.

Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 17 didapat nilai Adjusted R Square sebesar 0,527. Hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel Loyalitas karyawan dijelaskan oleh variansi variabel kualitas kepemimpinan, motivasi dan pengembangan karir sebesar 52,7 %. Sedangkan sisanya sebesar 47,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil dari uji hipotesis pertama menghasilkan nilai F_{hitung} 17,356 > F_{tabel} 2,83 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, yang berarti variabel gaya kepemimpinan (X1), stres kerja (X2) dan konflik (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis kedua dalam penelitian ini dihasilkan diperoleh $t_{hitung}>t_{tabel}$(2,596 > 2,018) dengan nilai signifikansi 0,013< 0,05 yang artinya Ho ditolak, maka hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan. Artinya semakin tinggi kualitas kepemimpinan maka semakin loyal para karyawannya, sebaliknya semakin rendah kualitas kepemimpinan dengan bawahannya maka menyebabkan loyalitas karyawan menurun.

Hasil uji hipotesis ketiga diperoleh $t_{hitung}>t_{tabel}$ (3,418>2,018) dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, yang artinya Ho ditolak, maka hal ini menunjukkan bahwa Motivasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan. Artinya Loyalitas dipengaruhi oleh motivasi semakin tinggi motivasi kerja maka loyalitas akan tinggi.

Uji hipotesis keempat Hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung}>t_{tabel}$(2,100>2,018) dengan nilai signifikansi 0,042 < 0,05 yang artinya Ho ditolak, maka hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan. Artinya loyalitas dipengaruhi oleh motivasi dan pengembangan karir, apabila karyawan memiliki motivasi dan mereka diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya maka loyalitas dari dalam diri karyawan juga akan tinggi.

5. KESIMPULAN

a. Kualitas kepemimpinan, motivasi, dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan secara bersama-sama.
b. Ada pengaruh positif dan signifikan kualitas kepemimpinan pada loyalitas karyawan.
c. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi pada loyalitas karyawan.
d. Ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir pada loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Anjelika Wulan Tamba, R. J. Pio, S. A. P. Sambul. 2018. Jurnal : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. PT. Culumbindo Perdana Cabang Manado. ISSN : 2338 – 9605, Vol. 7 No. 1 Tahun 2018

Anton Athoilah. 2010. *Dasar-dasar manajemen*. Cet.1 Bandung: Pustaka Setia.

Fitri Afriani. 2017. Jurnal : Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Bank UOB Cabang Pekanbaru. Vol. 4 No. 1.

Gardjito H.A, Musadieq Al. M, Nurtjahjono G.E. 2014. Jurnal : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Vol. 13 No. 1

Gouzali, Saydam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.

Sulistiyani, A.T; Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta; Graha Ilmu.