

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JASA RAHARJA CABANG PEKANBARU

Oleh

Rianopita Ridito¹& Kasmiruddin²

Rianopita13@yahoo.com

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Kampus Bina Widya KM 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru 2829

Abstract

This research was conducted at the PT Jasa Raharja Pekanbaru. The problem in this research is how to influence the transformational leadership to loyalty working at the PT Jasa Raharja Pekanbaru. The purpose of this research was to determine the effect of transformational leadership to loyalty working at the PT Jasa Raharja Pekanbaru.

Qualitative data obtained from filling the questionnaire by respondents transformed into quantitative data to give a score to each answer choice Likert scale. The data analysis technique used is descriptive analysis and quantitative analysis as well as some theories on transformational leadership and employee loyalty. Total population is all employees of the PT. Jasa Raharja Pekanbaru amounted to 39 people. The sampling is done by census method (sampling saturated). To collect data and information in this research technique used is the technique of questionnaire. Source of data used are primary and secondary data. Primary data is data obtained from questionnaires while secondary data obtained from the document PT. Jasa Raharja Pekanbaru. Based on hypothetical calculations known t count equal to 3.952 while t tabel with α of 0.05 df of 39 known value table = 2.030 then thus: $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($3.952 > 2.023$), then this means that is the influence of transformational leadership on employee loyalty in PT Jasa Raharja Pekanbaru.

Keywords: transformational leadership, loyalty of employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan yang serba modern ini setiap perusahaan diuntut meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mengatasi persaingan yang semakin

ketat. Sumber daya manusia yang handal atas kemampuan dan keterampilannya dapat menjalankan roda perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari produktivitas kerja para karyawan. Aktivitas perusahaan sangat dipengaruhi

oleh sistem pola hubungan, baik hubungan sesama karyawan maupun hubungan dengan atas.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa nyaman atau tidak saat bekerja di perusahaan tersebut. Organisasi selalu melakukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia agar mendapatkan orang yang tepat sesuai dengan jabatannya. Pada fungsi manajemen organisasi kepemimpinan merupakan salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin adalah perilaku atau gaya kepemimpinannya.

Ada berbagai teori yang berusaha menjelaskan tentang perilaku pemimpin. Salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang terjadi ketika berhubungan dengan karyawan sehingga para pemimpin dan karyawan saling mengangkat diri untuk sampai kepada tingkat-tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi **Burns (1978)**. Selain itu kepemimpinan transformasional mampu dengan baik mengubah nilai dalam mengembangkan dan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan. Sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang memiliki kepintaran emosional yang tinggi dan mampu juga memotivasi secara moral pada karyawannya **Mudhiarta (2004)**. Dari beberapa pendapat yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik mengambil judul kepemimpinan transformasional, hal ini dikarenakan kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang menjalankan kinerja kerja secara efektivitas dengan cara merangkup,

membimbing dan memberi masukkan yang positif kepada karyawan maka hal ini akan menyebabkan karyawan merasa nyaman dan ini akan berakibat positif terhadap kesetiaan kerja atau sering disebut loyalitas kerja karyawan akan meningkat.

Loyalitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Membentuk karyawan dengan loyalitas tinggi merupakan tugas pimpinan dalam menjaga komitmen bawahannya. Tingginya semangat kerja, motivasi kerja, dan kesetiaan kerja karyawan (loyalitas) pada perusahaan tergantung pada pemimpin yang bisa mengarahkan serta membimbing para karyawannya, agar karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi maka seorang pemimpin harus memuji kemajuan karyawan, menaikkan upah gaji, promosi jabatan dan seorang pemimpin mau mendengarkan keluhan para karyawan (**Kadarwati, 2003**). Hal ini dikarenakan bila seorang pemimpin baik dalam mengatur dan merangkul karyawannya maka akan berdampak baik pula pada karyawannya.

Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaan. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (**Rasimin, 1988**). Saat ini loyalitas kerja karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi. Setiap perusahaan mengharapkan loyalitas kerja yang sempurna dari karyawan, sebab loyalitas kerja karyawan merupakan kunci kearah peningkatan kualitas kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan transformasional mempunyai andil besar dalam kemajuan

suatu perusahaan. Kepemimpinan transformasional dapat menumbuhkan loyalitas kerja karyawan, yaitu dengan cara memotivasi karyawan untuk berbuat lebih dari apa yang sesungguhnya serta memberikan inspirasi dan perhatian secara individu sehingga karyawan tidak ragu untuk menunjukkan segenap potensi dan ide-ide yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan (Swandari, 2003).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **I Made Prabudi** yang mengambil objek di koperasi danu jaya tabanan, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh **Denny Setiawan** yang mengambil objek di PT Tohitindo Multi Craft, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti memutuskan untuk meneliti pada PT. Jasa Raharja (Persero) Pekanbaru. PT. Jasa Raharja Pekanbaru berada di jalan Jendral Sudirman No 285 Pekanbaru, dimana di kantor tersebut terdapat dua perusahaan yaitu PT. Jasa Raharja (Persero) dan PT. Jasaraharja Putera. PT. Jasaraharja Putera merupakan anak dari PT. Jasa Raharja (Persero). Perbedaan antara kedua perusahaan tersebut ialah pada PT. Jasa Raharja (Persero) hanya bergerak di bidang asuransi jiwa dan sosial, sedangkan PT. Jasaraharja Putera bergerak di bidang asuransi umum dengan produk-produk asuransi yang lebih banyak yaitu asuransi kecelakaan diri, asuransi kendaraan bermotor, asuransi kebakaran, asuransi harta benda dan lainnya.

PT. Jasa Raharja (persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang asuransi jiwa dan asuransi sosial, serta sebagai satu-satunya BUMN yang bergerak di bidang asuransi

kecelakaan lalu lintas dan penumpang umum. Tugas dan fungsi utama PT. Jasa Raharja ialah menghimpun dana dari masyarakat dengan cara mengadakan iuran wajib yang dipungut dari penumpang umum, dimana iuran diambil dari setiap penumpang yang sah dari kendaraan bermotor umum dan dari pihak pemilik kendaraan bermotor. Pemilik kendaraan dan angkutan lalu lintas diharuskan memberi sumbangan wajib setiap tahunnya, dimana pembayaran dilakukan pada saat pendaftaran dan perpanjangan Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK), yang mana dana iuran dan sumbangan wajib tersebut akan disalurkan kembali kepada masyarakat yang menjadi korban dari kerugian yang timbul akibat kecelakaan lalu lintas.

Kecelakaan lalu lintas merupakan salah satu penyebab utama kematian, luka-luka dan kecacatan manusia. Dari tahun ke tahun jumlah ini bahkan menunjukkan angka yang semakin meningkat seiring dengan semakin banyaknya jumlah kendaraan yang berlalu lalang di jalan raya, hal ini membuktikan bahwa pentingnya asuransi jiwa dan asuransi sosial bagi masyarakat. Asuransi jiwa adalah perjanjian mengenai pembayaran yang didasarkan atas kemungkinan hidup atau mati (**Djoko Prakoso, 1989**). Asuransi sosial adalah program yang diselenggarakan secara wajib berdasarkan suatu undang-undang, dengan tujuan untuk memberikan perlindungan dasar bagi kesejahteraan masyarakat. Program asuransi sosial hanya dapat diselenggarakan oleh Badan Usaha Milik Negara, maka dari itu pihak yang memberi santunan terhadap korban kecelakaan lalu lintas adalah pemerintah dimana pengurusan dan penguasaan dananya diserahkan kepada Perusahaan Negara yang ditunjuk yaitu PT. Jasa Raharja (Persero). Pentingnya asuransi jiwa dan asuransi sosial yaitu untuk mengantisipasi resiko yang tidak terduga akibat kecelakaan atau lainnya. Aspek positif dari asuransi jiwa dan

asuransi sosial yaitu mengurangi beban keluarga yang ditinggalkan akibat dari kecelakaan lalu lintas.

PT. Jasa Raharja (Persero) jika dilihat dari segi pengalamannya, terbukti memiliki potensi sumber daya manusia yang handal. Perusahaan yang bergerak dibidang asuransi jiwa dan sosial ini sangat memperdulikan kesejahteraan karyawannya, hal ini dibuktikan dengan upah kerja yang bisa dibilang sangat cukup bagi karyawannya. Selain itu PT. Jasa Raharja (Persero) juga akan memberikan

Tabel 1.1

Tabel Absensi Karyawan

No	Tahun	Jumlah yang tidak masuk kantor
1	2011	16
2	2012	16
3	2013	14
4	2014	15

Sumber : Data Olahan 2015

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan adanya indikasi bahwa masih kurangnya loyalitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja, hal ini dapat dilihat dari data absensi yang menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak masuk kantor dikarenakan izin. Selain itu berdasarkan pengamatan peneliti secara langsung, kurangnya loyalitas karyawan juga terlihat dari beberapa tindakan sebagai berikut :

1. Karyawan masih ada yang tidak tepat waktu ketika masuk jam kantor.
2. Karyawan tidak bertanggung jawab penuh pada tugasnya.
3. Masih banyaknya karyawan yang lebih mementingkan kepentingan pribadinya daripada kepentingan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari absensi karyawan yang banyak mengajukan izin.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dirasakan belum cukup baik, ketika karyawan tidak tepat waktu ketika masuk jam kantor, dimana pemimpin belum

reward kepada karyawan, dimana karyawan yang bekerja bagus dan sesuai dengan tujuan perusahaan serta tepat waktu.

Pada penelitian ini penulis melihat adanya fenomena dimana masih ada beberapa karyawan yang belum maksimal dalam menjalankan tugasnya seperti dapat dilihat dari data absensi karyawan dimana tingkat karyawan yang tidak masuk kantor masih tinggi. Berikut data absensi karyawan pada PT. Jasa Raharja :

memberikan sanksi tegas kepada karyawan, sehingga karyawan tidak melakukan pelanggaran terhadap peraturan kantor. Kurangnya loyalitas kerja juga dapat terlihat dari karyawan yang masih ada yang tidak bertanggung jawab penuh pada tugasnya, sehingga penelitian tertarik untuk melakukan peneitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Kerja Pada PT. Jasa Raharja Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang mempunyai peran sentral dalam suatu organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, namun hal tersebut tidak akan berhasil tanpa adanya orang-orang yang memimpin yang mampu mengarahkan dan menggerakkan organisasi tersebut ke arah pencapaian tujuan organisasi. Untuk mewujudkan keberhasilannya, seorang pemimpin memerlukan bawahan yang akan membantu pencapaian tujuan organisasi. Tapi, pasti tidaklah mudah bagi pemimpin untuk mengarahkan atau menggerakkan bawahannya, karena berbedanya setiap perilaku bawahan. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan

partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Siagian (2002) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya.

Robbin dan Judge (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Kreitner dan Kinicki (2010) mendefinisikan bahwa kepemimpinan sebagai proses dimana seorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama (**Wibowo, 2013**).

Dari definisi kepemimpinan menurut beberapa ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan memberikan motivasi orang lain dalam hal ini bawahan untuk melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Karakteristik Pemimpin

Karakteristik pemimpin merupakan ciri-ciri atau sifat yang dimiliki oleh setiap pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya. Menurut **Hakim (2003)** ada tiga karakteristik atau syarat pokok yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu:

1. Pemimpin harus peka terhadap lingkungannya, harus mendengarkan saran-saran atau nasehat dari orang-orang disekitarnya.
2. Pemimpin harus menjadi teladan dalam lingkungannya.

3. Pemimpin harus bersikap dan bersifat setia kepada janjinya dan ucapannya kepada organisasi.

Seiring dengan berkembangnya jaman, diikuti pula dengan semakin kompleksnya masalah yang dihadapi oleh organisasi. Dimana hal ini terjadi mendorong munculnya beberapa model kepemimpinan baru yang sesuai jamannya, diantaranya :

a) Kepemimpinan Karismatik

Menurut **Wibowo** kepemimpinan karismatik adalah kemampuan mempengaruhi pengikut didasarkan pada bakat supernatural dan kekuasaan atraktif. Seorang pemimpin akan terlihat karismatik ketika ada suatu masalah. Dan pemimpin muncul dengan sebuah solusi yang tidak biasa, sehingga nantinya akan menimbulkan kesan luar biasa dari pengikutnya. Untuk bisa melakukan hal-hal tersebut diperlukan pengorbanan diri, pengambilan resiko pribadi, serta biaya tinggi, termasuk untuk mendukung pencapaian visinya

b) Kepemimpinan Transaksional

Menurut **Bass** dalam (**Ancok, 2012**) membagi kepemimpinan dalam dua gaya, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional. Menurut **Wibowo (2013)** *Transactional leadership* atau kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai sasaran sekarang dengan lebih efisien, seperti dengan menghubungkan kinerja pekerjaan pada penilaian *reward* dan memastikan bahwa pekerja mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

c) Kepemimpinan Transformasional

Menurut **Burn (1978)** menyebutkan kepemimpinan transformasional merupakan seorang agen perubahan yang berusaha keras melakukan transformasi ulang organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja

yang lebih maksimal dimasa depan (Safaria,2004).

Bass berpendapat dalam(Ancok,2012), ada empat hal yang menjadi ciri kepemimpinan transformasional,yakni :

- a) Pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*)

Idealized influence adalah sifat-sifat keteladanan yang ditunjukkan kepada pengikut dan sifat-sifat yang dikagumi pengikut dari pimpinannya. Perwujudan sifat keteladanan antara lain adalah memberikan contoh bagaimana ia berperilaku dalam melayani orang lain, khususnya dalam melayani karyawan sebagai mitra kerjanya. Dalam hal ini dikatakan bahwa pemimpin harus menumbuhkan rasa hormat pada karyawan, serta pemimpin menjadi role model kepada bawahannya.

- b) Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*)

Dalam menunjukkan aspek *intellectual stimulation*, pemimpin mengajak pengikutnya untuk selalu mempertanyakan asumsi dibalik suatu hal, mencari cara baru dalam mengerjakan sesuatu hal seperti pemimpin mendorong karyawan untuk memberikan ide/gagasan baru, serta pemimpin mendorong karyawan untuk memecahkan masalah dengan alasan yang logis dan terakhir pemimpin mendorong karyawan untuk kreatif dan inovatif. Sifat seperti ini membuat karyawan bergairah untuk mengemukakan gagasannya.

- c) Kepedulian secara perorangan (*individual consideration*)

Individual consideration adalah ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan karyawannya dan membantu karyawan agar mereka bisa maju dan berkembang dalam karir dan

kehidupan mereka. Serta pemimpin yang mampu meningkatkan pengembangan diri pegawai, memperhatikan karyawan sebagai individu yang berbeda dan menjadi seorang pemimpin yang mau mendengarkan keluhan tiap karyawan.

- d) Motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*)

Motivational inspiration adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak karyawan untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi bermakna. Seperti layaknya seorang pemimpin yang ingin membangkitkan antusiasme karyawan untuk bekerja lebih baik, serta seorang pemimpin yang menumbuhkan rasa percaya diri kepada karyawan dan sosok pemimpin yang memberikan keyakinan bahwa tujuan akan tercapai dalam menjalin sebuah komunikasi yang baik dengan bawahannya.

Konsep Loyalitas Kerja

Secara umum loyalitas dapat diartikan sebagai dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Rasimin,1988). Hal ini selaras dengan pernyataan yang dikemukakan oleh yim penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990) yang menyatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan, ketaatan dan kapatuhan. Barrold (Mulyadi,1989) mengemukakan bahwa loyalitas adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan

dalam perusahaan. Loyalitas kerja adalah tekad atau kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas **Saydam (2000)**. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah suatu keadaan aktifitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk mentaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab identifikasi personal terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai keahlian sehingga peningkatan efektifitas perusahaan dan disertai dengan pengabdian yang kuat. Hal melihat loyalitas sebagai proses yang menjadikan tujuan organisasi dan tujuan individu berkembang menyatu dan selaras.

Aspek-aspek loyalitas

Menurut Saydam (2000) adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan atau kepatuhan ;

Kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan

Ciri-ciri ketaatan yaitu :

- a) Mentaati segala peraturan dan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku
- b) Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik
- c) Selalu mentaati jam kerja yang ditentukan
- d) Selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya

2. Bertanggung jawab ;

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

Ciri-ciri tanggung jawab yaitu :

- a) Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu
- b) Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaiknya
- c) Mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan golongan
- d) Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.

3. Pengabdian ;

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan tempat dia bekerja.

4. Kejujuran ;

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Ciri-ciri kejujuran yaitu :

- a) Selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa
- b) Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya
- c) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

Aspek-aspek di atas, baik yang merupakan proses psikologi individu maupun dalam proses bekerja tersebut diatas seiring mempengaruhi untuk membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan,

kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan, taat pada aturan yang berlaku, rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif.

Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan penelitian yang belum sempurna sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian. Berdasarkan konsep diatas maka hipotesis dari keseluruhan penelitian ini adalah diduga ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan loyalitas kerja karyawan.

TEKNIK PENGUKURAN DATA

Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (5:4:3:2:1). Skala Likert adalah pengukuran sikap dengan menyatakan setuju atau tidak setuju, suka atau tidak suka, baik atau tidak baik terhadap suatu objek, subjek dan kaejadian tertentu (Sugiyono, 2009). Skor jawaban responden terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional ialah sangat tepat, tepat, kurang tepat, tidak tepat dan sangat tidak tepat

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Data yang dikumpulkan terdiri dari dua jenis yaitu:

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden di lokasi penelitian dandiolah agar penulis memperoleh data sesuai dengan kebutuhan penelitian yaitu tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas kerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data kedua setelah data primer Bungin (2001:129).

Datasekunder yaitu data yang tersusun dalam bentuk dokumen dan referensi yang diperoleh peneliti dari PT. Jasa Raharja Kota Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang di teliti, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jasa Raharja Pekanbaru yang berjumlah 39 karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dimana penulis mengambil semua populasi tersebut menjadi sampel penelitian. Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus (sampling jenuh). Pengertian metode sensus menurut Sugiyono (2009:112) adalah teknik penentuan sampel apabila semua karyawan populasi dijadikan sampel, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 39 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan mendapatkan informasi dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah teknik angket (kuesioner). Teknik angket (kuisisioner) dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuisisioner. Dengan cara menyebarkan kuisisioner dan mengumpulkannya kembali secara langsung di tempat objek penelitian yaitu PT. Jasa Raharja Pekanbaru.

Teknik Analisis Data

Data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi

penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS versi 20.

Uji instrumen

- Uji Validitas

- Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus statistika *Koefisien Korelasi Product Moment* dari Pearson yang dapat dicari melalui program SPSS. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2004)

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2) - (\sum X)^2} \times \sqrt{(N\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

N= Jumlah subjek

$\sum X$ = Jumlah harga dari skor butir

$\sum Y$ = Jumlah harga dari skor total

$\sum xy$ = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dan skor butir

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dan skor total

R_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

Setelah nilai r (koefisien korelasi) diperoleh, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan antara hasil nilai r yang terdapat pada tabel nilai kritis. Jika nilai $r \geq 0,60$ maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid dan apabila nilai $r <$

0,60 maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

- Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Arikunto (dalam Umar 2011) merumuskan *alpha cronbach* yang telah dibakukan sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian total

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *alphacronbach* (α) > 0,6.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam menganalisis data hasil penelitian ini, maka pada tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan reabilitas. Untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas kerja karyawan digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

Persamaan regresinya : $Y = a + bX$

Dimana : Y = Loyalitas Kerja

X = Kepemimpinan

Transformasional

a = Parameter konstanta

b = Parameter koefisien

regresi

(Sugiyono, 2008)

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

Pengujian hipotesis koefisien regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (r^2) mempunyai *range* antara 0 sampai ($0 < r^2 < 1$). Semakin besar nilai r^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (r^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Rumus : (Husein Umar, 2006)

$$r^2 = \frac{b(n\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n\sum y^2 - (\sum y)^2}$$

Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik t, (Husein Umar, 2006)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dengan ketentuan:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji t ini dimanfaatkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang

signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

H_a (alternatif) : $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_o (nol) : $t_{tabel} > t_{hitung}$

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dalam mengukur suatu konstruk, dan apakah dimensi-dimensi yang diukur secara sungguh-sungguh mampu menjadi item-item dalam pengukuran. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan *total score*.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 24 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun Kriteria suatu instrumen dikatakan valid jika nilai korelasinya adalah positif dan lebih besar atau sama dengan 0,60. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan uji dua sisi. Hasil uji validitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa semua *item* kuesioner yang akan digunakan untuk mengumpulkan data dinyatakan telah valid seluruhnya. Hal ini dikarenakan nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,6. Artinya keseluruhan item pertanyaan kuesioner dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabel menunjukkan instrumen sudah dapat dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabilitas diukur dengan koefisien *alphacronbach's* dengan standar 0,6. Dikatakan reliabel apabila nilai koefisien *alphacronbach's* $> 0,6$. Dengan menggunakan SPSS 17.0 for

windows maka diperoleh hasil pengujian reliabilitas

Dari pengujian yang telah dilakukan berdasarkan tabel di atas, maka diketahui bahwa semua *item* kuesioner yang akan digunakan untuk mengumpulkan data dinyatakan telah reliabel seluruhnya.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana, dari data yang diperoleh melalui Program SPSS versi 17.

Persamaan regresi secara umum ditulis : $Y = a + bX$

Dengan berdasarkan perhitungan dengan program SPSS Versi 17 diperoleh nilai-nilai dalam persamaan linear sederhana.

Berdasarkan hasil persamaan regresi sederhana diatas antara Kepemimpinan Transformasional terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Jasa Raharja Pekanbaru tersebut, diperoleh nilai b (koefisien regresi) sebesar 0,749 untuk constanta sebesar 10,604, sehingga diperoleh persamaan regresinya $Y = 10,604 + 0,749 X$. Dimana Y merupakan nilai taksir dari b dan a yang menjadi konstanta yang selalu tetap dalam perhitungan ini. Persamaan diatas selalu membawa arti bahwa setiap perubahan variabel independen yakni Kepemimpinan Transformasional akan berpengaruh pada variabel dependen yakni loyalitas kerja karyawan pada PT Jasa Raharja Pekanbaru, begitu juga sebaliknya apabila Kepemimpinan Transformasional menurun maka loyalitas kerja karyawan pada PT Jasa Raharja Pekanbaru akan menurun.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (r^2) mempunyai *range* antara 0 sampai (0

$< r^2 < 1$). Semakin besar nilai r^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (r^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,697 (69,7%) hal ini menunjukkan bahwa tingkat gerakan nilai variabel terikat (loyalitas kerja karyawan) sebesar 69,7% sedangkan sisanya sebesar 30,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 5.21 diatas, diketahui t hitung sebesar 3,952 sementara t_{tabel} dengan α 0,05 dan df sebesar 39 diketahui nilai $t_{tabel} = 2,030$ maka dengan demikian : $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,952 > 2,023$), maka H_a diterima, ini berarti ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Jasa Raharja Pekanbaru.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Pekanbaru. Selain itu, penulis juga akan memberikan saran-saran sebagai implikasi dari hasil penelitian yang kiranya bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pembahasan kepemimpinan transformasional pada PT. Jasa Raharja Cabang Pekanbaru telah menerapkan sikap kepemimpinan yang tepat, yang berkaitan dengan pemberian motivasi yang inspirasional, pengaruh yang

- diidealkan, stimulasi intelektual dan kepedulian secara perorangan telah dilaksanakan secara efektif. Namun dari keempat aspek tersebut, ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan dalam menerapkan kepemimpinan transformasional yaitu stimulasi yang intelektual dan kepedulian secara perorangan yang mendapat tanggapan paling rendah dan untuk itu perlu ditingkatkan lagi.
2. Berdasarkan hasil pembahasan loyalitas kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Pekanbaru telah menerapkan sikap loyalitas yang tinggi, yang berkaitan dengan ketaatan atau kepatuhan, memiliki tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran telah dilaksanakan secara efektif. Namun dari keempat aspek tersebut, ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan dalam menerapkan loyalitas kerja yaitu ketaatan atau kepatuhan dan kejujuran yang mendapat tanggapan paling rendah dan untuk itu perlu ditingkatkan lagi..
 3. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) antara Kepemimpinan Transformasional terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Pekanbaru menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap variabel loyalitas kerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Pekanbaru

Saran

Dari kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran-saran dari penulis yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Pada PT. Jasa Raharja Kota Pekanbaru, untuk menambah

tingkat loyalitas kerja yang lebih efektif maka pimpinan harus lebih fokus pada dimensi *intelectul stimulation*, karena pada dimensi tersebut mendapat tanggapan responden paling rendah. Rendahnya tanggapan responden pada dimensi tersebut akan mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan loyalitas kerjanya.

2. Kepada penelitian selanjutnya, agar dapat memperluas variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan yang akan diteliti.

Daftar Pustaka

- Anaroga, Pandji. 2000. Manajemen Bisnis. Rineka Cipta. Jakarta.
- Anaroga Panji dan Ninik Widayanti. 1993. Psikologi Dalam Perusahaan. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ancok, Djameludin. 2012. Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi. Jakarta : Erlangga.
- Bass (Ancok. 2012). Kepemimpinan dan Inovasi. Jakarta: Erlangga.
- Bungin, Burhan. 2001. Metode Penelitian Kualitatif, Jakarta.: Raja Grafindo Persada.
- Burn, J. M (1978). Leadership. New York: Harper Row.
- Drever, James. 2006. A Dictionary of Psychology. Penguin Book Ltd, Australia.
- Djoko Prakoso. 1989. Hukum Asuransi Indonesia. Jakarta : Bina Aksara.
- Gouzali, Saydam. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Djanbatan, Jakarta.
- Hasibuan. M. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kadarwati, 2003. Manajemen Organisasi. Gramedia Asri Media, Jakarta.
- Martoyo Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Mudiarta Utama' I Wayan. 2004. Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Kantor

Rektorat universitas Udayana. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. H:389. Maslow, Abraham H, 1984, Motivasi dan Kepribadian, Seri Manajemen Cetakan Pertama PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.

Mulyadi. 1989. Organisasi, Teori, Struktur, dan Proses. Yogyakarta : Depdikbud.

Rasimin, B. S. 1988. Individu dalam Industri dan Organisasi. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UGM.

Robbin dan Judge. 2011. Organizational Behavior. Ed. Boston : Pearson.

Safaria, Triantoro. 2004. Kepemimpinan. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Siagian. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sondang. P. Siagian. 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan, Penerbit Rineka Cipta Jakarta.

Steers, R.M dan Portner, L.W. 1983. Motivational and Work Behavior. New York : Mc Graw hill Book Company.

Sugiyono. 2004. Metodeologi Penelitian Bisnis. Penerbit Alfabeta Bandung.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit: Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kombinsasi. Bandung : Alfabeta.

Trianasari, Y. 2005. Hubungan Antar Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja. Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Umar, Husein. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Rajawali Pers, Jakarta.

Wibowo. 2013. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.