
**EFEK MERITOKRASI SEBAGAI MODERASI
PADA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN LOYALITAS
KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN
LUWU**

Wahyuni Zain^{*1}, Syamsul Alam², Didik Handayani Gusti³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: *1wahyunizain.bpkd@gmail.com, 2syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id,
3didigusti81@gmail.com.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional dan loyalitas kerja secara parsial terhadap pengembangan karir pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu (2) menganalisis efek meritokrasi sebagai moderasi pada kepemimpinan transaksional dan loyalitas kerja terhadap pengembangan karir Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu pada bulan Januari 2021 sampai Februari 2021. Populasi penelitian adalah semua Aparatur Sipil Negara (ASN) Lingkup Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu yang berjumlah 48 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 48 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan transaksional dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu (2) Meritokrasi tidak mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan transaksional dan loyalitas kerja terhadap pengembangan karir.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transaksional, Loyalitas Kerja, Meritokrasi, Pengembangan Karir

Abstract

This study aims to (1) analyze the effect of transactional leadership and job loyalty partially on career development at the Regional Financial Management Agency of Luwu Regency (2) to analyze the effect of meritocracy as moderation on transactional leadership and job loyalty on career development at the Regional Financial Management Agency of Luwu Regency.

This research approach used survey research conducted at the Regional Financial Management Agency of Luwu Regency from January 2021 to February 2021. The study population was all State Civil Servants (ASN) Scope of the Regional Financial Management Agency of Luwu Regency, amounting to 48 people. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census) by determining all populations as a total sample of 48 people.

The results show that (1) Transactional leadership and job loyalty had a positive and partially significant effect on career development at the Regional Financial Management Agency of Luwu Regency (2) Meritocracy was unable to moderate the effect of transactional leadership and job loyalty on career development.

Keywords : Transactional Leadership, Job Loyalty, Meritocracy, Career Development

PENDAHULUAN

Pada Masa New Normal sekarang ini Masyarakat dituntut untuk kembali menjalani kehidupan normal di masa pandemi, pada saat ini Pemerintah mengupayakan kehidupan masyarakat kembali normal tanpa harus tertular oleh covid 19 yaitu dengan mengikuti protokol kesehatan, Corona Virus atau COVID-19 telah memberikan pukulan telak bagi seluruh lapisan masyarakat sehingga perlahan lahan perlu dilakukan pemulihan. Virus yang telah ditetapkan sebagai pandemi global ini bukan hanya merugikan secara kesehatan, perekonomian pun terpapar sangat dahsyat.

Pemerintah Daerah yang juga terdampak oleh pandemi perlahan lahan mulai menyusun kebijakan baru untuk menjalani kehidupan di masa New Normal, terutama untuk memulihkan pelayanan publik seperti sedia kala sesuai dengan harapan masyarakat terhadap pelayanan prima, untuk mewujudkan tuntutan masyarakat terhadap pelayanan prima tentu saja tidak terlepas dari peran ASN sebagai pelayan masyarakat.

Untuk mewujudkan pelayanan prima secara efektif dan efisien, Aparatur Sipil Negara (ASN) melaksanakan tugas secara berjenjang, sehingga dalam perjalanan karir ASN dikenal adanya pengembangan karir, pengembangan karir ASN dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu kepemimpinan transaksional, loyalitas kerja serta meritokrasi yang sudah mulai diberlakukan dalam pemerintahan.

Kepemimpinan tentu saja membawa pengaruh besar terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat mengingat pemimpin adalah penentu kebijakan dalam segala hal, termasuk dalam pengembangan karir pegawai, jenis kepemimpinan yang diterapkan para pimpinanpun berbeda-beda, salah satu di antaranya yaitu kepemimpinan transaksional. menurut (Yukl, 2010) Kepemimpinan transaksional melibatkan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan kepatuhan pengikut akan pemimpin tetapi tidak menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran tugas. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan (Tondok & Andarika, 2004).

Jusuf (2010) berpendapat bahwa loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Setiap organisasi menginginkan pegawainya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi namun untuk mewujudkan hal tersebut tidaklah mudah mengingat loyalitas merupakan suatu kesadaran yang timbul dari dalam diri Pegawai itu sendiri, walaupun loyalitas timbul dari kesadaran pegawai itu sendiri namun hal tersebut tidak lepas dari peran organisasi sebagai pengelola atau penata Sumber Daya Manusia, termasuk dalam penataan pengembangan karir Pegawai.

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi dan menjadi suatu hal yang diinginkan oleh setiap ASN yang telah memenuhi persyaratan karena umumnya semakin tinggi sebuah jabatan, maka semakin sejahtera juga kehidupannya, Robins (2016) mengatakan pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan dewasa ini, sementara sekaligus mempersiapkan mereka untuk dunia yang berubah. Suatu pengembangan karir selayaknya dilakukan dengan perencanaan dan strategi khusus, hal

ini untuk menjamin pelaksanaannya sesuai dengan harapan dan target yang diinginkan baik oleh Pemerintah maupun ASN itu sendiri, untuk mewujudkan pengembangan karir yang berkeadilan Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan yang mendukung hal tersebut yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 162 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 disebutkan bahwa Pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi merupakan manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit.

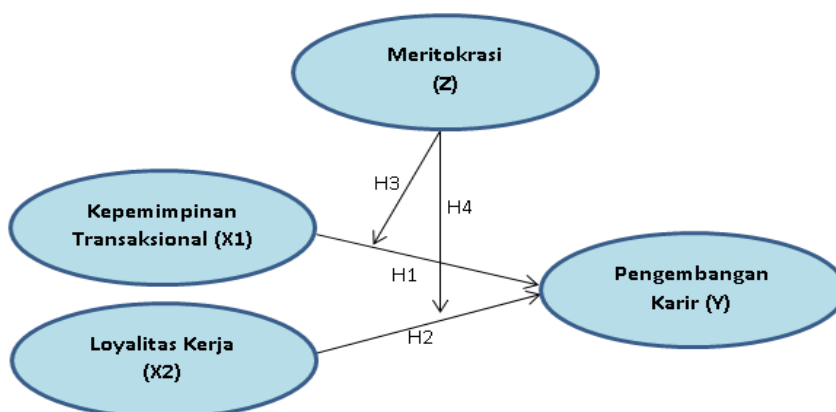
Sistem Merit atau yang lasim disebut Meritokrasi menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 adalah kebijakan dan manajemen PNS yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Penyelenggaraan Manajemen PNS yang berdasarkan Sistem Merit bertujuan untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Walaupun Meritokrasi atau Sistem Merit dianggap adil karena memberikan peluang kepada mereka yang berprestasi untuk mengembangkan jabatan tinggi, namun masih ditemukan pro kontra dalam masyarakat terhadap sistem ini, di mana sebagian masyarakat menganggap meritokrasi sebagai sistem yang diskriminatif atau bentuk ketidakadilan yang kurang memberi tempat bagi mereka yang kurang memiliki kemampuan menonjol.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu merupakan Perangkat Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah kabupaten Luwu yang kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Nomor 127 tahun 2016 tentang Tugas dan Fungsi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu, Badan Pengelolaan Keuangan Daerah mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten, dalam pelaksanaan tugas tersebut Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu didukung oleh 51 ASN yang terdiri dari 21 Pejabat Struktural dan 30 Staf.

ASN Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu sebagian besar telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengembangan karir, ini terlihat dari segi pangkat, pendidikan dan masa kerja yang cukup tinggi, namun pada kenyataannya tidak semua ASN yang memenuhi persyaratan pendidikan, golongan dan masa kerja yang tinggi telah menduduki jabatan, hal ini diakibatkan oleh pengembangan karir lingkup Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu belum sepenuhnya dilakukan berdasarkan pendidikan, golongan dan masa kerja, melihat kondisi sekarang ini penulis berharap agar system merit yang mulai digalakkan oleh Pemerintah membawah pengaruh positif terhadap pengembangan karir pada ASN lingkup Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan gambar di atas, ditetapkan 4 hipotesis penelitian yaitu :

1. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transaksional terhadap pengembangan karir
2. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan loyalitas terhadap pengembangan karir
3. Diduga meritokrasi dapat memoderasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap pengembangan karir.
4. Diduga meritokrasi dapat memoderasi pengaruh loyalitas kerja terhadap pengembangan karir.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, Pendekatan kuantitatif merupakan metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial, dimana setiap fenomena sosial dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator (Saban Echdar, 2017). Waktu penelitian dilaksanakan selama satu bulan mulai bulan Januari 2021 sampai bulan Februari 2021, Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu.

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Lingkup Badan Pengelolaan Keuangan Daerah sebanyak 51 orang. sampel dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Lingkup Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu yang berjumlah 51 orang. dalam penelitian ini jumlah populasi dan sampel berjumlah sama sehingga disebut sebagai sampel jenuh, pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui Kuesioner dan Studi Pustaka, walaupun sampel awal yang ditetapkan sebanyak 51 orang namun pada saat penelitian, kuesioner yang terkumpul hanya sebanyak 48 kuesioner karena pada saat penelitian ini berlangsung 2 diantara ASN dimutasi ke SKPD lain dan 1 di antaranya memasuki masa pensiun.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan Struktural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Untuk mengetahui hubungan antara variable dependen, independen dan moderating digunakan analisis regresi linear

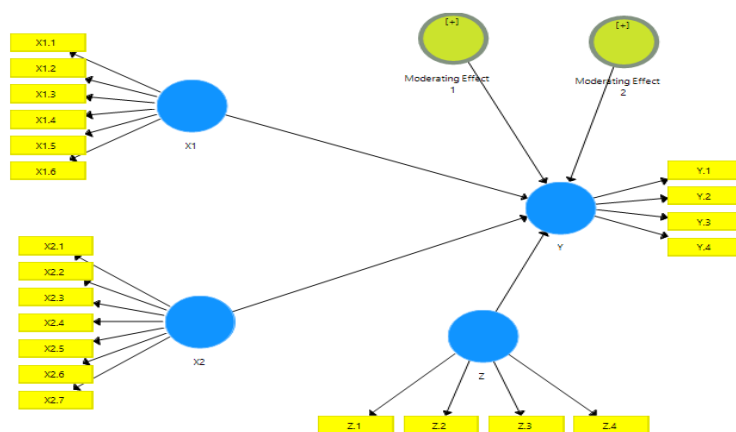
berganda dan untuk mengetahui ada tidaknya peranan variable moderating digunakan uji interaksi Moderated Regression Analysis (MRA).

HASIL PENELITIAN

Merancang Model Struktural Variabel Konstruk

Dalam penelitian ini terdapat empat variable yang diuji yaitu dua variable independen (X1 dan X2), satu variable dependen (Y) dan satu variable Moderating (Z), berikut adalah rancangan model struktural variable kostruk.

Gambar 2. Rancangan Model Struktural Variable Konstruk (Awal)



Keterangan :

X1 = Kepemimpinan Transaksional

X2 = Loyalitas Kerja

Y = Pengembangan Karir

Z = Meritokrasi

Moderating Effect 1 = Pengaruh Kepemimpinan Transaksional yang dimoderasi Meritokrasi terhadap Pengembangan Karir

Moderating Effect 2 = Pengaruh Loyalitas Kerja yang dimoderasi Meritokrasi terhadap Pengembangan Karir

Uji Validitas Dengan Convergent Validity

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading faktor, dinyatakan valid jika convergent validity melebihi 0,5 (Allen & Yen, 1979), berikut nilai Outer Loading setelah mengeluarkan notasi X4, X5, Z2, Z4 sebagaimana tabel berikut :

Tabel 1. Outer Loading

Notasi	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.906			
X1.2	0.532			
X1.3	0.733			
X1.6	0.809			
X2.1		0.563		
X2.2		0.580		
X2.3		0.744		
X2.4		0.776		
X2.5		0.866		
X2.6		0.879		
X2.7		0.690		
Y.1			0.816	
Y.2			0.905	
Y.3			0.918	
Y.4			0.962	
Z.1				0.951
Z.3				0.857

- Variabel Kepemimpinan Transaksional (X1) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid yaitu X1.1 = 0,906, X1.2 = 0,532, X1.3 = 0,733 dan X1.6 = 0,809
- Variabel Loyalitas Kerja (X2) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid yaitu X2.1 = 0,563, X2.2 = 0,580, X2.3 = 0,744, X2.4 = 0,776, X2.5 = 0,866, X2.6 = 0,879 dan X2.7 = 0,690
- Variabel Pengembangan Karir (Y) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid yaitu Y.1 = 0,816, Y.2 = 0,905, Y.3 = 0,918 dan Y.4 = 0,962
- Variabel Meritokrasi (Z) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid yaitu Z.1 = 0,951 dan Z.3 = 0,857

Uji Validitas Dengan Discriminant Validity

Uji discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variable laten berbeda dengan variable lainnya, model ini dikatakan mempunyai discriminant validity yang baik jika setiap nilai loading indikator dari sebuah variable laten lebih besar berkorelasi dengan variable laten tersebut dibanding bila korelasi dengan variable laten lainnya. Pada penelitian ini uji discriminant validity menggunakan nilai cross loading. Adapun kriteria yang diajukan oleh Chin 1998 dalam (Ghozali, 2011) adalah Cross Loading merupakan ukuran lain dari validitas diskriminan, diharapkan setiap blok indikator memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variable laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk laten variabel lainnya, berikut adalah nilai cross loading masing-masing indikator.

Tabel 2. Cross Loading

	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	X1	X2	Y	Z
X1 * Z	1.000	0.834	0.107	0.144	0.159	-0.350
X1.1	0.138	0.260	0.906	0.958	0.975	0.278
X1.2	-0.211	-0.265	0.532	0.325	0.381	0.200
X1.3	0.130	0.063	0.733	0.525	0.553	0.235
X1.6	0.136	0.150	0.809	0.703	0.677	0.316
X2 * Z	0.834	1.000	0.141	0.264	0.247	-0.303
X2.1	0.156	0.316	0.472	0.563	0.503	0.141
X2.2	0.096	0.144	0.425	0.580	0.451	0.014
X2.3	0.095	0.085	0.733	0.744	0.708	0.342
X2.4	0.060	0.197	0.700	0.776	0.685	0.144
X2.5	0.089	0.210	0.730	0.866	0.808	0.166
X2.6	0.131	0.249	0.839	0.879	0.859	0.229
X2.7	0.140	0.191	0.614	0.690	0.647	0.131
Y.1	0.084	0.192	0.714	0.634	0.816	0.305
Y.2	0.141	0.179	0.891	0.861	0.905	0.257
Y.3	0.243	0.305	0.792	0.879	0.918	0.163
Y.4	0.099	0.215	0.880	0.924	0.962	0.312
Z.1	-0.285	-0.230	0.358	0.262	0.307	0.951
Z.3	-0.381	-0.356	0.230	0.144	0.184	0.857

Berdasarkan tabel di atas tergambar bahwa masing-masing indikator pada variable penelitian ini memiliki nilai cross loading terbesar pada variable yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variable lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Untuk mengamati discriminant validity juga dapat diketahui melalui nilai Average Variant Extracted (AVE), hasil uji AVE akan merefleksikan masing-masing faktor laten di dalam metode reflektif. Model reflektif dianggap adekuat bila nilai AVE lebih besar dari 0,50 (Chin, 1998: Hock & Ringle, 2006:15) berikut hasil pengukuran dengan AVE.

Tabel 3. AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
Moderating Effect 1	1.000
Moderating Effect 2	1.000
X1	0.574
X2	0.544
Y	0.814
Z	0.820

- a. Nilai AVE Kepemimpinan Transaksional (X1) adalah $0,574 > 0,5$ dinyatakan reliabel
- b. Nilai AVE Loyalitas Kerja (X2) adalah $0,544 > 0,5$ dinyatakan reliabel
- c. Nilai AVE Pengembangan Karir (Y) adalah $0,814 > 0,5$ dinyatakan reliabel
- d. Nilai AVE Meritokrasi (Z) adalah $0,820 > 0,5$ dinyatakan reliabel

Uji Reliabilitas dengan Cronbach’s Alpha

Menurut Kriteria Gulidford dalam Sugiyono (2010), koefesien reliabilitas Crombach Alpha terbagi dalam jenjang sebagai berikut : Kurang Reliabel (0,200-0,400), Cukup Reliabel (0,400–0,700), Reliabel (0,700-0,900) dan Sangat reliable (0,900), berikut merupakan nilai crombach’s Alpha dari penelitian ini.

Tabel 4. Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Moderating Effect 1	1.000
Moderating Effect 2	1.000
X1	0.751
X2	0.854
Y	0.923
Z	0.793

- a. Nilai Crombach’s Alfa dari variable Kepemimpinan Transaksional (X1) yaitu 0,751, variable Kepemimpinan Transaksional (X1) reliable
- b. Nilai Crombach’s Alfa dari variable Loyalitas Kerja (Y) yaitu 0,854, Loyalitas Kerja (X1) reliabel
- c. Nilai Crombach’s Alfa dari variable Pengembangan Karir (Y) yaitu 0,923, variable Pengembangan Karir (Y) sangat reliable.
- d. Nilai Crombach’s Alfa dari variable Meritokrasi (Z) yaitu 0,793, variable Meritokrasi (Z) reliable.

Uji Reliabilitas dengan Composite Reliability

Nilai composite reliability bervariasi mulai dari nol sampai dengan 1, untuk penelitian eksplorasi, nilai composite reliability minimal 0,60 (Chin, 1998: Hock & Ringle, 2006:15) atau lebih dari 0,70 pada penelitian konfirmasi (Henseler, Ringle and Sarstedt, 2012:269), berikut adalah hasil uji reliabilitas dengan composite reliability.

Tabel 5. Composite Reliability

	Composite Reliability
Moderating Effect 1	1.000
Moderating Effect 2	1.000
X1	0.839
X2	0.891
Y	0.946
Z	0.901

1. Nilai Composite Reliability dari variable Kepemimpinan Transaksional (X1) yaitu $0,839 > 0,8$ sehingga variable Kepemimpinan Transaksional (X1) reliable
2. Nilai Composite Reliability dari variable Loyalitas Kerja (Y) yaitu $0,891 > 0,8$ sehingga Loyalitas Kerja (X1) reliable
3. Nilai Composite Reliability dari variable Pengembangan Karir (Y) yaitu $0,946 > 0,8$ sehingga variable Pengembangan Karir (Y) reliable.
4. Nilai Composite Reliability dari variable Meritokrasi (Z) yaitu $0,901 > 0,8$ sehingga variable Meritokrasi (Z) reliable.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Moderating Effect 1 -> Y	-0.003	0.031	0.202	0.015	0.988
Moderating Effect 2 -> Y	0.086	0.056	0.209	0.413	0.680
X1 -> Y	0.439	0.383	0.152	2.885	0.004
X2 -> Y	0.507	0.554	0.163	3.100	0.002
Z -> Y	0.034	0.048	0.072	0.471	0.638

a. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional (X1) terhadap Pengembangan Karir (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai T Statistik adalah sebesar 2,885 dan P Values 0,004. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa T Statistik ($2,885 > t$ tabel ($2,0153$)) (tingkat signifikansi $5\% = 1,96$) dan $\alpha \leq 0,05$, dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Transaksional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).

b. Pengaruh Loyalitas Kerja (X1) terhadap Pengembangan Karir (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai T Statistik adalah sebesar 3,100 dan P Values 0,002. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa T Statistik ($3,100 > t$ tabel ($2,0153$)) (tingkat signifikansi $5\% = 1,96$) dan $\alpha \leq 0,05$, dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa Loyalitas Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).

c. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional (X1) terhadap Pengembangan Karir (Y) dimoderasi oleh Meritokrasi (Z)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai T Statistik adalah sebesar 0,015 dan P Values sebesar 0,988. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa T Statistik ($0,015 < t$ tabel ($2,0153$)) (tingkat signifikansi $5\% = 1,96$) dan $\alpha \leq 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa meritokrasi tidak mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap pengembangan karir, dan variable

moderasi dalam penelitian ini termasuk tipe potensial moderasi karena baik Z maupun Moderating Effect 1 tidak ada yang signifikan terhadap Y.

d. Pengaruh Loyalitas Kerja (X2) terhadap Pengembangan Karir (Y), dimoderasi oleh Meritokrasi (Z)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai T Statistik adalah sebesar 0,413 dan P Values sebesar 0,680. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa T Statistik (0,413) < t tabel (2,0153) (tingkat signifikansi 5% = 1,96) dan $\alpha \leq 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa meritokrasi tidak mampu memoderasi pengaruh loyalitas kerja terhadap pengembangan karir, dan variable moderasi dalam penelitian ini termasuk tipe potensial moderasi karena baik Z maupun Moderating Effect 2 tidak ada yang signifikan terhadap Y.

Merancang Inner Model

Setelah model diestimasi memenuhi kriteria outer model, berikut dilakukan pengujian model struktural (inner model) dengan menggunakan R-Square.

Pengujian R-squared (R2) merupakan suatu cara untuk mengukur tingkat Goodness of Fit (GOF) suatu model struktural. Nilai R-squared (R2) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Menurut Chin (1998), hasil R2 sebesar 0,67 mengindikasikan bahwa model dikategorikan baik.

Tabel 7. R Square dan R Square Adjusted

	R Square	R Square Adjusted
Y	0.893	0.880

Berdasarkan tabel di atas nilai Nilai R Square sebesar 0,893, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 89,3% pengaruh variable Kepemimpinan Transaksional (X1), Loyalitas Kerja (X2) dan Meritokrasi (Z) terhadap Pengembangan Karir (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu, dan sisanya sebesar 10,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Nilai R Square Adjusted memiliki nilai dengan interval antara 0 hingga 1, jika nilai R Square Adjusted semakin mendekati 1, maka menunjukkan bahwa variable laten independen (X) menjelaskan variasi dari variable laten dependen (Y) semakin baik. Pada penelitian ini nilai R Square Adjusted sebesar 0,880 atau 88,0%, maka disimpulkan bahwa 88,0% variasi yang terjadi pada variable Y dapat dijelaskan oleh variable laten dependen, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variable lain.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu yang meliputi tentang imbalan kontingen (contingen reward), manajemen eksepsi aktif (active management by exception) dan Manajemen Eksepsi pasif (passive management by exception) berada pada kategori baik atau dengan kata lain Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir.

Dari hasil penelitian tersebut antara Kepemimpinan Transaksional memiliki hubungan yang positif terhadap Pengembangan karir, artinya semakin tinggi Pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi pula peluang bagi Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu untuk mengembangkan karir mereka dan sejalan dengan pendapat T. Hani Handoko (2001) bahwa Organisasi harus berperan aktif dalam perencanaan karier karyawan. Perencanaan karier perlu ditangani karena rencana-rencana sumber daya manusia menunjukkan berbagai kebutuhan staffing organisasi di masa yang akan datang dan berkaitan dengan kesempatan-kesempatan karier.

Hasil Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Atika Dewi, Fakhry Zamzam, 2019).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu yang terdiri dari ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan, pengabdian terhadap tugas dan organisasi serta kejujuran dalam menjalankan tugas berada pada kategori baik atau dengan kata lain Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir.

Loyalitas Kerja berpengaruh positif terhadap Pengembangan Karir artinya bahwa semakin tinggi Loyalitas Kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu maka semakin besar pula kesempatan mereka untuk dikembangkan karirnya. Hubungan antara loyalitas kerja dan pengembangan karir didukung oleh pendapat Mangkunegara (2005) bahwa salah satu tujuan pengembangan karir adalah menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan, Perusahaan merencanakan karir karyawan dengan cara meningkatkan kesejahteraannya agar loyalitas karyawan lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Listiyo Dwi Wardi Hana, 2016) dan (Kintan Oktadinni, Nabila, 2020)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Meritokrasi tidak mampu memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Pengembangan Karir pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu, artinya bahwa Meritokrasi tidak mampu memperkuat ataupun memperlemah pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Pengembangan Karir.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tipe moderasi dalam hubungan ini termasuk moderasi potensial karena mertokrasi (Z) tidak Signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y) begitupun dengan Moderating Efeknya (X1*Z) tidak signifikan. terhadap Pengembangan Karir (Y), hasil penelitian ini tidak mendukung pendapat Gomes (2003) yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri merupakan aset bagi organisasi publik/Negara dan merupakan organisasi non profit bercirikan pada jenis pelayanan yang mengandalkan profesionalisme dan kompetensi melalui merit system (meritokrasi).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Meritokrasi tidak mampu memoderasi Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Badan Pengelolaan

Keuangan Daerah Kabupaten Luwu, artinya bahwa meritokrasi tidak mampu memperkuat ataupun memperlemah pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Pengembangan Karir.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tipe moderasi dalam hubungan ini termasuk moderasi potensial karena meritokrasi (Z) tidak signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y) begitupun dengan Moderating Efeknya ($X_2 * Z$) tidak signifikan. terhadap Pengembangan Karir (Y), hasil penelitian ini juga tidak mendukung pendapat Brotoharsojo (2003) yaitu pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada prestasi (merit) yaitu segenap perilaku kerja “baik atau buruk” hal mana berpengaruh langsung pada naik turunnya penghasilan dan/atau karir jabatan pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan pada bagian sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat dihasilkan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.
2. Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir
3. Meritokrasi tidak mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap pengembangan karir
4. Meritokrasi tidak mampu memoderasi pengaruh loyalitas kerja terhadap pengembangan karir

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianto, R. (2020). Analisis Proses Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas Berbasis Merit System di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 3(1), 17–28. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v3i1.672>
- Amoi, Marinawati Ramadhania, Ramadhania Hasan, L. (2019). Effect Of Education and caree Development work Performance Of Employes PT Train Indonesia (Persero) Division II Regional West Sumatra. *Journal Of Business Studies and Management Review*, 2(2). <https://doi.org/10.22437/jb.v2i2.7224>
- Angga, L. P. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Madiun*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Cornelia, O. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT.ABC. *Management*.
- Cowley, A., Diver, C., Edgley, A., & Cooper, J. (2020). Capitalising on the transformational opportunities of early clinical academic career training for nurses, midwives and allied health professionals. *BMC Medical Education*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02348-2>
- Daniarsyah, D. (2017). Penerapan Sistem Merit Dalam Rekrutmen Terbuka Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi ASN (Suatu Pemikiran Kritis Analisis). *Civil Service*

- Journal*, 11(2 November).
- Dewi, A., & Zamzam, F. (2019). Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kinerja Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karir Aparatur Di Kota Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2), 118–133.
- Dewi, V. N., Isa, M., & Wajdi, F. (2020). Peran Motivasi sebagai Mediasi dalam Hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dengan Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 22(1), 38–59.
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Ghalia Indonesia.
- Edison, E. (2011). Meritokrasi VS Politisasi Jabatan Karir dalam Birokrasi Lokal: Sebuah Paradoks Netralitas Birokrasi. *JKAP (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)*, 15(1), 67–76.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir ASN Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 17(2), 309–321.
- Garaika, G. (2020). Impact of Training and Competence on Performance moderated by the Lecturer Career Development Program in Palembang, Indonesia. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(03). <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i03.1158>
- Halim Yustiyawan, R., Supriyanto, A., & Mustiningsih. (2016). Hubungan Pengembangan Karir, Kompetensi Profesional, Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Paud Di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik. *Jurnal Pendidikan : Teori, Penelitian Dan Pengembangan*.
- Hana, L. D. W. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Bank Jatim Kediri. *Artikel Skripsi Universitas Nisantara PGRI Kediri*.
- Hanin, A., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Radar Bromo Probolinggo (Jawa Pos Grup). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(01).
- Hari, M. P. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Loyalitas terhadap Kompetensi dan Implikasinya terhadap dalam Pengembangan Karir pada Direktorat Jenderal Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan Jakarta*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Hariyanti, A. U., & Giantari, I. G. A. K. (2019). Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja, dan Senioritas terhadap Promosi Jabatan pada PT Pacto Ltd di Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4504–4532.
- Henzler, E. (2017). Measuring Meritocracy: A framework for investigation. *Honors Theses (PPE)*, 56. https://repository.upenn.edu/ppe_honors/28/
- Hira Maulida, U. R. (2020). Effect of Competence and Career Development on Turnover and It's Impact on Productivity. *Jurnal Manajemen*, 24(1). <https://doi.org/10.24912/jm.v24i1.618>
- Ismail, N. (2019). Merit System dalam Mewujudkan Transparansi Pembinaan Karier Aparatur Sipil Negara. *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 11(1), 33–42.
- Jati, W. R. (2014). Energizing Bureaucracy sebagai Model Pengembangan Karier

- Aparatur Berbasis Meritokrasi Di Era UU ASN. *Civil Service Journal*, 8(1 Juni).
- Kintan Oktadonna, N. (2020). *Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang*. UIN Raden Fatah Palembang.
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(3), 93–100.
- Meritokrasi Dalam Promosi Jabatan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Merauke Ungirwalu, S. M. (2012). Meritokrasi dalam Promosi Jabatan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Merauke. *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Sosial*, 1(2), 82–90.
- Nurliah, N. N., Echdar, S., & Haeranah, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Organisasi Inspektorat Kabupaten Barru. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 13–20.
- P.Robbins, S., & A. Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Priyono, P., & Rahayu, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Pengembangan Karier Guru SMK di Kabupaten Boyolali. *Quality*, 4(1), 25–44.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5762–5782.
- Rivai Zainal, Veitzal Darmawansyah Hadad, M., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Santoso, V. F. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transpormasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Karir*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Katolik Soegijapranata.
- Saputra, A. rahyu, & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*.
- Sasra, R. Y. et al. (2015). Pengaruh kompetensi, pendidikan dan pelatihan serta penempatan pegawai terhadap pengembangan karir dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*.
- Setiawan, S. (2020). *Tutorial Analisa Parsial Model Persamaan Struktural dengan Software Smart-PLS Versi 3*.
- Sungkono, S. W., & Dewi, I. G. A. M. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(4).
- Suroso, J. (2012). Penataan sistem jenjang karir berdasar kompetensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit. *Eksplanasi*, 6(2).
- Trianna, N. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Pegawai Terhadap Perkembangan Karir di Kantor Dinas Pendidikan Kota Kediri. *SKRIPSI Jurusan Administrasi Pendidikan-Fakultas Ilmu Pendidikan UM*.

- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275.
- Wasono, M. P. J. (2019). Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Terhadap Pengembangan Karir Guru SMP Negeri. *INOPENDAS: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2(2).
- Wicoksono, P. (2013). Hubungan Pengembangan Karir Dan Pemberian Intensif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru. *Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*.
- _____, Undang-Undang Republik Indonesia No. 5, 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- _____, Peraturan Pemerintah No.11, 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.