

PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG TANJUNG MORAWA

Andre Fitriano

Dosen Fakultas Ekonomi UNPRI

ABSTRAK

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) adalah badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada presiden dan berfungsi menyelenggarakan program jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian dan jaminan kecelakaan kerja bagi seluruh pekerja di Indonesia termasuk orang asing yang bekerja minimal 6 bulan di Indonesia. Atau juga dapat dikatakan sebagai program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.

Penulis merumuskan permasalahan yang ada yaitu seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan cabang tanjung morawa, seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan cabang tanjung morawa, seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan cabang tanjung morawa. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa yang berjumlah 40 orang dan yang dijadikan sampel sebanyak 40 orang responden (100% dari populasi). Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. Hal ini terbukti dari hasil uji t dimana $t_{hitung} X_1 = 3,119$ dengan taraf signifikansi 0,004, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. Hal ini terbukti dari hasil uji t dimana $t_{hitung} X_2 = 4,641$ dengan taraf signifikansi 0,000 dan pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. Hal ini terbukti dari hasil uji F dimana F_{hitung} sebesar 40,543 dengan taraf signifikansi 0,000.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) adalah badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada presiden dan berfungsi menyelenggarakan program jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian dan jaminan kecelakaan kerja bagi seluruh pekerja di Indonesia termasuk orang asing yang bekerja minimal 6 bulan di Indonesia. Atau juga dapat dikatakan sebagai program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.

Dengan pegawai yang berpengalaman dan mempunyai *skill* yang memadai, BPJS Ketenagakerjaan masih tetap eksis dalam melayani nasabah. Untuk dapat mempertahankan serta meningkatkan loyalitas nasabah maka BPJS Ketenagakerjaan harus dapat mempertahankan kinerja perusahaan.

Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting di dalam perusahaan dalam peningkatan kinerja perusahaan, karena kinerja perusahaan tergantung dari kinerja masing-masing karyawannya.

Perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawannya dan kinerja yang baik yang diberikan oleh karyawan dapat mendorong pengembangan karir bagi karyawan.

BPJS Ketenagakerjaan cabang Tanjung Morawa mempunyai beberapa program pengembangan karir antara lain kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan, promosi jabatan bagi karyawan dan mutasi karyawan. Promosi jabatan bagi karyawan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Tanjung Morawa diputuskan dari BPJS Ketenagakerjaan pusat yang berlokasi di Kantor Wilayah Tanjung Morawa. Program karir lainnya di BPJS Ketenagakerjaan adalah *Officer Development Program* yang lebih dikenal dengan ODP. ODP adalah sistem perekrutan karyawan dengan persyaratan-persyaratan tertentu yang memiliki klasifikasi khusus dimana nantinya para calon karyawan yang lolos proses seleksi akan mengikuti pelatihan/training selama kurang lebih 1 tahun sampai resmi menjadi karyawan baru dengan jabatan tertentu.

Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa, pengembangan karir karyawan dilihat dari nilai kinerja karyawan tersebut hasil penilaian kerja maka penilaian kerja yang di lakukan oleh BPJS belum maksimal di karenakan masih banyak yang dinilai baik tetapi kenyataannya belum sesuai dengan kinerja yang dihasilkan setiap harinya setiap pekerjaan tidak diselesaikan sehingga penilaian kerja belum maksimal ,demikian pula untuk pengembangan karier karyawan masih dilakukan secara terbatas dimana informasi yang di berikan juga masih di seputar orang yang di kenal saja sehingga motivasi karyawan untuk pengembangan diri menjadi engggan dan pesimis karena di sebabkan pengembangan yang dilakukan belum sesuai dengan kebutuhan pengetahuan kerja dari para karyawan sehingga kinerja yang di harapkan dari karyawan belum maksimal belum sesuai dengan harapan dari perusahaan.

Rumusan Masalah

Masalah merupakan suatu keadaan atau penyimpangan yang terjadi dalam suatu organisasi atau instansi yang menuntut diadakannya suatu penyelesaian, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang dapat dirumuskan berdasarkan penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa ?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa ?
- c. Apakah ada pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja

KAJIAN TEORITIS

Defenisi Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawainya untuk dapat merencanakan karir agar lebih baik dimasa yang akan datang dan sampai tiba saatnya pegawai tersebut harus pensiun. Dalam pengembangan karir terjadi peningkatan status dengan jalur karir yang ditetapkan oleh perusahaan yang bersangkutan. Dalam peningkatan status hubungan dengan pengembangan karir tersebut dapat dicapai oleh individu untuk memperoleh prestasi kerja yang lebih baik adalah dengan bekerja lebih giat.

Pengembangan karir tradisional pada umumnya berupa kenaikan karir secara vertikal dari satu jenjang pekerjaan tertentu ke jenjang berikutnya. Jadi seseorang diharapkan mendalami suatu bidang pekerjaan tertentu kemudian menduduki jabatan manajerial.

Defenisi Motivasi kerja

Menurut Berelson dan Stainer (dalam Sinungan, 2005: 134) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Wexley & Yulk (dalam Noor 2013:229) mengemukakan bahwa

“Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif, dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif”. Sedangkan Sunyoto (2012:11) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja sama dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi”.

Dari pengertian motivasi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian dorongan atau semangat agar karyawan dapat bekerja dengan baik, efektif, dan optimal untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Menurut Koontz (dalam Hasibuan, 2009: 219) motivasi mengacu padadorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.”

Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Seseorang yang termotivasi adalah orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Dengan demikian motivasi (motivation) berarti pemberian motif, penimbulkan motivasi atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupannya, rasa tenang, rasa aman dan sebagainya.

Defenisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun pengertian kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2006:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mahsun (2006:25), kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi Lokasi penelitian yang penulis lakukan adalah BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa Jln. Raya Medan Tanjung Morawa, Km.14,5, Tanjung Morawa, Deli Serdang, 20362. No. Telepon (061) 7941709, (061) 7941882.

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam skripsi ini adalah Pengembangan Karir sebagai variabel X₁, Motivasi kerja sebagai variabel X₂ dan kinerja karyawan sebagai variabel Y.

Analisis Hasil Penelitian

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa dengan sampel sebanyak 40 orang karyawan adapun hasil regresinya sebagai berikut :

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	T _{hitung}
X ₁	0,328	0,004	3,119
X ₂	0,406	0,000	4,641
Konstanta	9,345	0,002	3,310
R = 0,829			
R ² = 0,687			

Sumber: Diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil olah data maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 9,345 + 0,328X_1 + 0,406X_2$ Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 9,345. Angka tersebut menunjukkan tingkat kinerja bila tingkat pengembangan karir dan motivasi diabaikan. Variabel Pengembangan Karir memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,328. Nilai positif menunjukkan hubungan positif Pengembangan karir terhadap tingkatKinerja. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan Pengembangan Karir, maka nilai Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar variabel penyalinya 0,328 dengan asumsi

variabel independen yang lain dianggap konstan. Variabel Motivasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,406. Hal ini juga menunjukkan hubungan positif Motivasi terhadap Kinerja. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi kenaikan motivasi maka nilai Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar koefisien penyalinya 0,406 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Dari kedua nilai antara variabel Pengembangan Karir dan Motivasi kerja terdapat perbedaan dimana variabel Motivasi berpengaruh lebih besar terhadap Kinerja dibanding Pengembangan Karir.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,687	,670	1,16320

a. Predictors: (Constant), TM, TPK

b. Dependent Variable: TK

Nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,687 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 68,7% Kinerja pada pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa dipengaruhi oleh variasi kedua variabel independen yang digunakan, yaitu pengembangan karir dan motivasi.

sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini. Dengan demikian hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat karena R square bernilai lebih dari setengah dari faktor yang mempengaruhi kinerja.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109,713	2	54,856	40,543	,000 ^b
	Residual	50,062	37	1,353		
	Total	159,775	39			

a. Dependent Variable: TK

b. Predictors: (Constant), TM, TPK

Dari nilai F_{hitung} sebesar 40,543 lebih besar dari F_{tabel} 3,25 dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (sig.) jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga pengembangan karir dan motivasi secara bersama-sama

berpengaruh positif dan signifikan (sig.) terhadap kinerja Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan (sig.) terhadap kinerja dapat diterima (**H₃ diterima**).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,345	2,823		3,310	,002		
	TPK	,328	,105	,368	3,119	,004	,609	1,642
	TM	,406	,088	,547	4,641	,000	,609	1,642

a. Dependent Variable: TK

Pengembangan Karir terhadap variabel Kinerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,119 (t_{tabel} 2,024). Koefisien regresi sebesar 0,368 dan nilai probabilitas sebesar 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan (sig.) terhadap Kinerja (**H₁ diterima**).

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,641 (t_{tabel} 2,024). Koefisien regresi sebesar 0,547 dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan (sig.) terhadap Kinerja (**H₂ diterima**).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Any Noor. 2013. *Manajemen Event*. Bandung : Alfabeta
Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Dalil, Soendoro. 2002. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Amara Book, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2006. MSDM, Jilid II, PT. Indeks, Jakarta.
- Hasibuan, S. P. Melayu. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu SP, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Mahsun, Mohamad, 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, dan Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Mathis, R dan Jackson, W.2006. Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan). Jakarta; Prestasi Pustaka
- Muhammad Burlian, 2008. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, Perpustakaan Universitas Sumatera Utara. Melalui
:<http://library.usu.ac.id/index.php/component/journals/index.php?option=com_journals&sf=author&keyword=muhammad%20burlian&exact=1&task=search> (09 Mei 2008)
- Rivai, Veithzal, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. P. 2006. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Andre Fitriano : Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap

Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.

Sinungan, Muchdarsyah, 2005. Produktivitas : Apa dan Bagaimana. Edisi Kedua. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2010), Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.

Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta Teori ke Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Veithzal Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.