

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

**Ahmad Husin Lubis;
Fitry Wahyuni Sari
Universitas Islam Sumatera Utara**

Abstrak

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) adalah suatu badan hukum publik yang 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. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa yang berjumlah 40 orang. Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden. 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 signifikansi t untuk Pengembangan Karir dimana $sig. 0,004 < = 0,05$, Kemudian Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. Hal ini terbukti dari hasil uji signifikansi t untuk Motivasi Kerja dimana $sig. 0,000 < = 0,05$. Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. Hal ini terbukti dari hasil uji F dimana $sig. untuk F sebesar 0,000 < = 0,05$

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

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.

Produktivitas 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 Sumbagut.

Berdasarkan dari Divisi Sumber Daya Manusia (DSDM), BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa mempunyai cara memotivasi karyawan agar karyawan merasa dihargai oleh perusahaan, salah satunya adalah kenaikan penghasilan bagi karyawan Dengan adanya apresiasi dari perusahaan sebagai bentuk penghargaan terhadap karyawan diharapkan karyawan dapat termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan.

Di dalam pelaksanaan pengembangan karir di BPJS ini, setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir, seperti adanya pelatihan dan promosi jabatan. Promosi jabatan biasanya diberikan oleh karyawan-karyawan yang sudah cukup lama bekerja dan memiliki kinerja yang baik.

Selain adanya pengembangan karir, pemberian motivasi juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi yang baik diperlukan agar semangat kerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Pada BPJS ini, atasan biasanya memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara, atasan sering terjun langsung untuk memberikan arahan dalam penyelesaian pekerjaan kepada bawahannya. Atasan juga memiliki komunikasi dan hubungan yang baik kepada bawahannya, selain itu lingkungan kerja yang baik juga memberikan motivasi yang berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Selain motivasi yang diperoleh dari luar, motivasi juga harus dapat ditimbulkan dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang sebenarnya motivasi yang lahir dari dalam diri karyawan itulah yang dapat menentukan tingkat kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

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.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Siagian (2006:215) yaitu: Prestasi kerja, Kesetiaan pada organisasi, Mentors dan Sponsor, Dukungan para bawahan, dan Kesempatan untuk bertumbuh

Karir seorang pegawai tidak hanya tergantung pada faktor-faktor internal di dalam dirinya (seperti motivasi untuk bekerja keras dan kemauan untuk ingin maju), tetapi juga sangat tergantung pada faktor-faktor eksternal seperti manajemen. Banyak pegawai yang sebenarnya pekerja keras, jujur, terpaksa tidak berhasil meniti karir dengan baik, hanya karena pegawai ini terjebak dalam sistem manajemen yang buruk.

Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir pada dasarnya untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi atau instansi pemerintah. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat tentunya berpengaruh langsung terhadap peluang seseorang untuk memperoleh posisi atau jabatan yang diharapkan.

Pengertian Motivasi kerja

Pengertian motivasi kerja adalah merupakan dorongan atau semangat agar karyawan dapat bekerja dengan baik, efektif, dan optimal untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Pada dasarnya perusahaan melakukan motivasi agar karyawan mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Motivasi itu dapat juga berupa nasehat ataupun memberikan ide-ide (inspirasi) yang cemerlang dalam peningkatan produktifitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Jenis-Jenis Motivasi

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua, menurut Mathis dan Jackson (2002:204) adalah :

- a. Motivasi positif (insentif positif) adalah motivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif) adalah memotivasi dengan ancaman seperti hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu penjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek kedua jenis motivasi diatas dipergunakan oleh manajer suatu perusahaan sesuai dengan kondisi lapangan. Penggunaan motivasi harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Defenisi Kinerja Karyawan

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.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, dan faktor tersebut dapat berupa faktor internal dan eksternal. Menurut Sastrohadiwiryo (2002:230) memaparkan bahwa “pada umumnya bahwa prestasi kerja seseorang antara lain dipengaruhi

oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan”.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006:378) adalah meliputi elemen: Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Ketepatan waktu dari hasil, Kehadiran dan Kemampuan bekerja sama

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sangat penting bagi perusahaan, karena melalui proses ini perusahaan dapat mengetahui mana karyawan yang patut menerima hukuman atas kerjanya yang buruk, atau mendapat *reward* atas kinerja karyawan yang baik.

Menurut Rivai (2005:66) : Penilaian Kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan tersebut itu akan dicapai didalam waktu yang singkat ataupun lama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan sampel sebanyak 40 orang pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

Analisis Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil olah data maka persamaan regresi yang didapat sebagai berikut :

$$Y = 9,345 + 0,328X_1 + 0,406X_2$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain :

1. Nilai konstanta sebesar 9,345. Angka tersebut menunjukkan besarnya satuan tingkat kinerja bila tingkat pengembangan karir dan motivasi diabaikan.
2. Variabel Pengembangan Karir memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,328. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan Pengembangan Karir satu satuan, maka nilai Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar variabel 0,328 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

3. Variabel Motivasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,406. Hal ini mengartikan bahwa jika terjadi kenaikan motivasi sebesar 1 satuan maka nilai Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,406 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
4. Dari kedua nilai antara variabel Pengembangan Karir dan Motivasi kerja terdapat perbedaan dimana variabel Motivasi berpengaruh lebih besar terhadap Kinerja dibanding Pengembangan Karir. Hal ini

menunjukkan bahwa pengaruh variable motivasi lebih besar disbanding variable Pengembangan Karir.

Uji Parsial (Uji-t)

Hasil uji t pada tabel di bawah menunjukkan bahwa variable Pengembangan Karir dan Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan karena sig-t untuk koefisien variabel Pengembangan Karir dan Motivasi kerja lebih besar dari nilai alpha yang sebesar 5%. Atau ($0,004 < = 0,005$)

Tabel 1.
Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,345	2,323		3,910	,002		
TPK	,328	,126	,368	3,119	,004	,609	,642
TM	,456	,158	,547	2,841	,003	,609	,642

a. Dependent Variable: TK

Sumber: Diolah dengan menggunakan SPSS V.20

Uji Simultan (Uji-F)

Hasil uji F pada tabel di atas menunjukkan bahwa variable Pengembangan Karir dan Motivasi kerja

secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan karena sig.F $0,000 < = 0,05$

Tabel 2.
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109,713	2	54,856	10,513	,000 ^b
	Residual	50,062	37	1,353		
	Total	159,775	39			

a. Dependent Variable: TK

b. Predictors: (Constant), TM, TPK

Uji Determinasi (R²)

Dari hasil analisis yang tertera pada table di bawah diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,670 ($R^2 = 0,670$) yang memberi arti bahwa variasi variable Pengembangan Karir dan variasi Motivasi Kerja akan mempengaruhi variasi variable

kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa sebesar 67% dan selebihnya dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, insentif, fasilitas dan lain-lain.

Tabel 3. Uji Determinniasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,607	,570	1,16320

a. Predictors: (Constant), TM, TPK

b. Dependent Variable: TK

Sumber: Diolah dengan menggunakan SPSS V20

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Secara parsial diketahui bahwa Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. Hal ini karena sig. t untuk kedua variable bebas lebih kecil dari alpha yang sebesar 5% atau (sig.0,004 dan sig.0,000 < = 0,05).

Secara Simultan diketahui bahwa Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. Hal ini karena sig. F lebih kecil dari alpha

yang sebesar 5% atau (sig.0,000 < = 0,05).

Kemudian koefisien determinasinya sebesar 0,670 ($R^2 = 0,670$) yang memberi arti bahwa variasi variable Pengembangan Karir dan variasi Motivasi Kerja akan mempengaruhi variasi variable kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa sebesar 67% dan selebihnya dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, insentif, fasilitas dan lain-lain.

Dari kedua nilai antara variabel Pengembangan Karir dan Motivasi kerja terdapat perbedaan dimana variabel Motivasi berpengaruh lebih besar terhadap Kinerja dibanding Pengembangan Karir. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variable motivasi lebih besar disbanding variable Pengembangan Karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta PT. Rineka Cipta
- _____, 2002 *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta Anoraga, Pandji.
2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta. Depdiknas. 2001.
- Azwar, S. 2010. *Sikap Manusia teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali Imam, 2001. *Statistik Parametrik : Teori dan Aplikasi dengan program SPSS*. BP UNDIP Semarang
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2003. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Indrajit, R. Eko & Djokopranoto. 2006. *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Yogyakarta: Andi.
- Kreitner, Robert – Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Suandy Erly. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, AnwarPrabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Molan Benyamin. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S., dan Timothy A. J. 2008. *“Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour”*, Buku Terjemahan. Jakarta : Gramedia.
- Sedarmayanti, (2001), *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Madar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sukardi. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alphabeta

- Trianto dan Tutik, Titik Triwulan. 2006. *Tinjauan Yuridis Hak serta Kewajiban Pendidik Menurut UU Guru dan Dosen*. Surabaya: Prestasi Pustaka.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2006 Guru dan Dosen*. 2006. Jakarta: Diperbanyak oleh Asa Mandiri.
- Usmara. 2006. *Motivasi Kerja Proses, Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Amara Books
- Wawan, A dan Dewi, M. 2010. *Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Walgito, 2008. Psikologi sosial (suatu pengantar). Yogyakarta :Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM
- Wexley, Kenneth N. dan Yuki, Gary A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Terjemahan Shobaruddin Muh. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Winardi. (2004). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.