

ISSN : 2088 - 0588

JIMMA

Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh

Vol. 12 No. 2

Edisi: Juli – Desember 2022



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh
Tuwisna, Tarmizi Gadeng & Rizki Murzani
2. Pengaruh Promosi Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Emina Di Kota Banda Aceh
Mirza Murni
3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh
Zuraidah, Amelia Rahmi & Faizil Moviza
4. Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh
Febyolla Presilawati
5. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Telkom Akses Aceh
Mahyuddin, Sulfitra & Sahara Rahmadanti
6. Dampak Pertumbuhan Pasar Modern Terhadap Eksistensi Pasar Tradisional
Yuslaidar Yusuf & Rahmad Hidayat
7. Analisis Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh
Rusnaldi & Suraiya Husna
8. Pengaruh Kompetensi SDM, Pengembangan Karir Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh
Agus Ariyanto, Husnaina Mailisa Safitri & Syarifah Raihan Zakiya
9. PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ACEH MEDIA TELEVISI INDONESIA (ACEHTV) DI KABUPATEN ACEH BESAR
Nadiya, Aida Fitri & Muhammad Irbawi
10. Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepuasan Pelanggan Dan *Customer Relationship Management* Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada J&T Kota Sigli
Suryani Murad, Nara Pristiwa & Mutia Zahara

JIMMA	Volume 12	Nomor 2	Halaman 102 - 112	Banda Aceh 2022	ISSN : 2088-0588
-------	--------------	------------	----------------------	--------------------	------------------

DEWAN REDAKSI

PEMBINA

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Para Pembantu Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Penanggung Jawab :

Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Ketua Penyunting :

Hj. Nadiya, SE, M.Si.

Wakil Ketua Penyunting :

Zuraidah, SE, MM

Penyunting Pelaksana :

1. DR. Ramli Gadeng, M.Pd. (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh)
2. DR. Dwi Cahyono, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Jember)
3. DR. Sri Suyanta, M.Ag. (IAIN Ar-Raniry Banda Aceh)
4. Agus Ariyanto, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
5. Tarmizi Gadeng, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
6. Sulfitra, S.Si, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
7. Syamsidar, SE, M, Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
8. Eva Susanti, SE, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
9. Suryani Murad, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
10. Dr. Erlinda. (Univ. Muhammadiyah Aceh)

Staff Pelaksana :

1. Editor : Husnaina Mailisa S, BM, MM.
2. Administrasi & Keuangan : Amyas, SE
3. Distribusi & Pemasaran : Rusnaldi, SE dan M.Iqbal
4. Pengelola IT : Abrar Habibi
5. Desain Cover & Layout : Luthfie

Diterbitkan Oleh:

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Jl. Muhammadiyah No. 91 Gampong Batoh, Banda Aceh

Telp. Fax. (0651) 21023

PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

Pembaca yang budiman, JIMMA (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) volume 12 dan nomor 1 mengulas tentang isu-isu mengenai manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan-perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan sehingga sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA Volume 11 dan Nomor 1 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Desember 2022

Pengelola

SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

Assalammu'alaikum, Wr, Wb.

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi Taufik, Hidayah dan Petunjuk-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat melakukan sesuatu yang selalu mendapat Ridha dan Bimbingan-Nya. Selanjutnya salawat dan salam kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan, mengajar dan mendidik umat manusia, sehingga mampu melaksanakan berbagai usaha kegiatan, yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa.

Pada tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. No. 0230/1991 Tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) Program Studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan terakhir perpanjangan izin operasional Program Studi Manajemen berdasarkan keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional No. 1629/D/T/K-I/2009 tanggal 27 Maret 2009. Program Studi Manajemen telah memperoleh Akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berdasarkan surat keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 018/BAN-PT/Ak-X/S1/VIII/2007.

Untuk itu, Prodi Manajemen membuat program pengembangan penelitian ilmiah yang dilaksanakan oleh dosen, mahasiswa dan peneliti-peneliti lainnya dalam bentuk jurnal yang dinamakan Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) yang diterbitkan setiap 6 bulan sekali.

Pada penerbitan Edisi Volume 11 Nomor 1 ini, kami juga menerima tulisan dan karya ilmiah guna dapat dimuat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan JIMMA ini.

Akhirnya kami berharap semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT selalu memberi taufik dan hidayah-Nya kepada kita sehingga mampu menerbitkan jurnal JIMMA ini dengan sebaik-baiknya. Amin.

Wassalammu'alaikum, Wr, Wb.

Banda Aceh, Desember 2022
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.

PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA**, Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh yang diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
3. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman 10-20 dengan 2 kolom dalam 1 halaman, jarak spasi 1,5 spasi. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan *font* 12. Margin atas 4 cm, margin bawah 3 cm, margin kiri 4 cm, dan margin kanan 3 cm. Naskah diserahkan dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy*.
4. Artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia mencantumkan abstrak dalam Bahasa Inggris atau bahasa Indonesia. Kata kunci harus dipilih untuk menggambarkan isi artikel dan paling banyak 5 (lima) kata kunci. Kata-kata ini dapat diambil dari judul dan isi abstrak. Abstrak diketik dengan jarak 1 spasi, serta panjang abstrak tidak lebih dari 1 halaman.
5. Mencantumkan referensi yang lengkap dengan urutan sebagai berikut: nama pengarang (diurutkan secara alfabetis), tahun penerbitan, judul buku/tulisan, nama penerbit dan kota penerbit.
6. Format penulisan*) naskah adalah sebagai berikut:
JUDUL
ABSTRAK/*ABSTRACT*
BAB I : PENDAHULUAN
BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN
BAB III : METODE PENELITIAN
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN
DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)
*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format menyesuaikan
7. Nama penulis harus jelas dan lengkap (setiap penulis harus memberikan biodata singkat).
8. Alamat Redaksi “**JIMMA**” (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) :
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh,
Jalan Muhammadiyah No. 91 Desa, Bathoh, Banda Aceh
No. Telp/Faks . (0651) 21023, e-mail : jurnalfeunmuha@yahoo.com
9. Naskah akan seleksi dari 3 unsur, yang meliputi kebenaran isi, derajat orisinalitas, relevansi isi serta kesesuaian dengan misi jurnal.

DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH...	i
PENGANTAR REDAKSI.....	ii
SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI.....	iii
PEDOMAN PENULISAN.....	iv
DAFTAR ISI.....	v

Jurnal

1. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN (Studi Kasus Pada Bengkel CV Yakin Kota Banda Aceh) <i>Tuwisna, Tarmizi Gadeng & Irwansyah Putra</i>	103-112
2. Pengaruh Promosi Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Emina Di Kota Banda Aceh <i>Mirza Murni</i>	113-122
3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fanindo Internasional Logistik Banda Aceh <i>Zuraidah, Amelia Rahmi & Faizil Moviza</i>	123-132
4. Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh <i>Febyolla Presilawati</i>	133-138
5. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Telkom Akses Aceh <i>Mahyuddin, Sulfitra & Sahara Rahmadanti</i>	139-146
6. Dampak Pertumbuhan Pasar Modern Terhadap Eksistensi Pasar Tradisional <i>Yuslaidar Yusuf & Rahmad Hidayat</i>	147-156
7. Analisis Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh <i>Rusnaldi & Suraiya Husna</i>	157-170
8. Pengaruh Kompetensi SDM, Pengembangan Karir Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh <i>Agus Ariyanto, Husnaina Mailisa Safitri & Syarifah Raihan Zakiya</i>	170-178
9. PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ACEH MEDIA TELEVISI INDONESIA (ACEHTV) DI KABUPATEN ACEH BESAR <i>Nadiya, Aida Fitri & Muhammad Irbawi</i>	179-184
10. Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepuasan Pelanggan Dan <i>Customer Relationship Management</i> Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada J&T Kota Sigli <i>Suryani Murad, Nara Pristiwa & Mutia Zahara</i>	185-192

**PENGARUH KOMPETENSI SDM, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN
BANDA ACEH**

Agus Ariyanto¹, Husnaina Mailisa Safitri², Syarifah Raihan Zakiya³

^{1,2}Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

³Alumni Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui pengaruh Kompetensi SDM, Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian sebanyak 37 responden. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan analisis linear berganda yaitu Uji F (Simultan) dan Uji t (Parsial) yang dimaksudkan untuk dapat mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh, kemudian secara parsial variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh dan secara parsial variabel Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh. Sedangkan secara simultan Kompetensi SDM, Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh.

Kata Kunci : Kompetensi SDM, Pengembangan Karir, Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan badan hukum publik yang dibentuk untuk memberikan layanan jaminan sosial kepada seluruh masyarakat Indonesia. Berdasarkan undang-undang nomor 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional, BPJS memiliki peranan dalam memberikan layanan jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan saling berkesinambungan untuk membentuk kesatuan jaminan kesehatan nasional yang dioperasikan sejak tahun 2013. Sebelum terbentuk menjadi

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang bergerak dalam bidang layanan jaminan sosial masyarakat dahulu lembaga tersebut merupakan PT. Askes dan PT. Jamsostek Indonesia yang diubah sesuai dengan undang-undang nomor 24 tahun 2011 tentang perubahan nama lembaga menjadi BPJS.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan memiliki peranannya masing-masing dimana Badan Penyelenggara Jaminan Sosial kesehatan memiliki peranan untuk memberikan layanan sosial kesehatan kepada seluruh masyarakat Indonesia tanpa terkecuali. Sedangkan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ketenagakerjaan

memiliki peranan untuk memberikan layanan kepada tenaga kerja Indonesia baik dalam sektor formal maupun sektor informal. Untuk dapat menerima layanan yang diberikan oleh BPJS masyarakat harus mendaftarkan diri terlebih dahulu kemudian melakukan pembayaran iuran bulanan sesuai dengan golongan askes yang dimiliki.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan selama melaksanakan kegiatan kerja. Penilaian kerja dilakukan untuk melihat apakah kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh sudah memiliki hasil yang baik dan maksimal. Saat ini fenomena yang masih muncul dan menjadi pokok permasalahan terkait rendahnya kinerja pada BPJS Ketenagakerjaan yaitu masalah rendahnya target kerja yang dapat dicapai oleh karyawan, menurunnya kualitas layanan yang diberikan kepada anggota peserta layanan, serta banyaknya karyawan yang menunda melaksanakan pekerjaannya.

Kompetensi sumber daya manusia mencakup pengetahuan, kemampuan, keahlian, sikap dan nilai serta motivasi yang dimiliki oleh seseorang yang dapat digunakan untuk membantu melaksanakan kegiatan kerja seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan sehingga akan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih maksimal.

Pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh terdapat fenomena yang masih muncul sampai saat yang menyebabkan permasalahan pada rendahnya kompetensi SDM karyawan yang disebabkan oleh kurangnya pembinaan karir yang dilakukan oleh perusahaan terhadap

karyawannya, rendahnya minat karyawan untuk dapat meningkatkan ilmu pengetahuannya, serta masih banyak karyawan yang belum maksimal dalam menggunakan perkembangan teknologi yang ada.

Pengembangan karir merupakan salah satu bentuk sikap yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian untuk memiliki posisi jabatan yang lebih baik. Pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh ini diketahui masih terdapat fenomena yang menjadi permasalahan dan masih ada sampai saat ini yaitu rendahnya kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk dapat mengembangkan karirnya, tidak adanya perubahan lini organisasi yang dilakukan.

Komitmen karyawan adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan kepada perusahaan tempat mereka bekerja. karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi maka akan bersikap loyalitas untuk memberikan hasil kinerja yang maksimal kepada perusahaan untuk dapat mencapai target sesuai dengan tujuan perusahaan. Pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh ini diketahui terdapat permasalahan yang masih timbul sampai saat ini yaitu masih rendahnya kesadaran karyawan untuk datang tepat waktu, masih banyak karyawan yang pergi meninggalkan kantor setelah melakukan absensi kantor, serta masih banyak karyawan yang tidak bersikap profesional terhadap permasalahan antar karyawan yang terkadang muncul akibat kesalahpahaman.

\

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:89) mengatakan kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan selama melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Pengukuran kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari waktu penyelesaian kegiatan kerja yang dilakukan oleh karyawan sedangkan kuantitas kerja dapat diukur dari seberapa banyak jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan selama waktu kegiatan kerja berlangsung.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Arifin et, all (2014:110) yang mengatakan kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi yang dilakukan secara bersama-sama dengan membagi tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi SDM

Menurut Stephen Robbins (2014:74) Kompetensi adalah kemampuan atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam kegiatan kerjanya. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan bahkan dapat melakukan pekerjaan lainnya diluar susunan rencana kerja yang telah diatur sebelumnya.

Karyawan dengan kompetensi SDM yang tinggi akan lebih mudah untuk dapat kesempatan meningkatkan pengembangan karirnya dalam sebuah perusahaan karena memiliki kemampuan melebihi karyawan lainnya.

Sedangkan Suparno (2017:112) mengatakan Kompetensi ialah kecakapan memadai yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk dapat melakukan suatu tugas atau sebagai suatu keterampilan pada diri seorang pekerja. Karyawan yang memiliki kecakapan yang baik akan mampu beradaptasi dengan cepat pada lingkungan organisasi, maka dari itu setiap orang harus memiliki kecakapan untuk dapat memudahkan dirinya dalam membaur pada setiap lingkungan organisasi.

Pengembangan Karir

Menurut Megita (2016:90) pengembangan karir merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan demikian pengembangan karir dilakukan sebagai tindakan seorang karyawan untuk dapat mencapai rencana karirnya yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, pihak manajemen perusahaan ataupun pihak lain yang terkait.

Menurut Henry Simamora (2018:273) pengembangan karir dapat diartikan sebagai persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi.

Komitmen Karyawan

Menurut Sockidjan (2016:117) komitmen karyawan merupakan kemampuan dan kemauan yang dimiliki untuk dapat menyeleraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.

Sedangkan menurut Abdul Hakim (2014:12) mengatakan komitmen karyawan adalah identifikasi rasa keterlibatan dan kesetiaan yang ditampakkan pekerja terhadap organisasinya.

Hipotesis

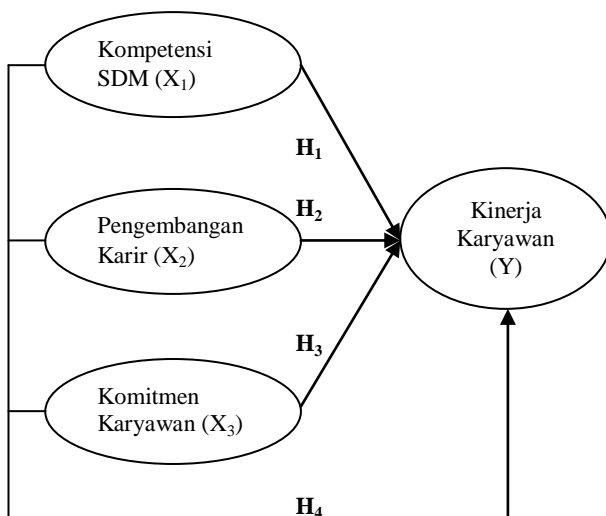
Ha₁ : Diduga variabel Kompetensi SDM secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh.

Ha₂ : Diduga variabel Pengembangan Karir secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh.

Ha₃ : Diduga variabel Komitmen Karyawan secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh.

Ha₄ : Diduga variabel Kompetensi SDM, Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawan secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan melalui dua cara yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan dengan membagikan kuisioner secara langsung terhadap responden dan data sekunder didapatkan melalui studi literatur terdahulu yang juga membahas terkait dengan variabel yang sama. Hasil data primer kemudian diolah menjadi data statistik dan kemudian dianalisis untuk dapat dipergunakan sebagai bahan informasi data penelitian.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda yang dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi
- X₁ = Kompetensi SDM
- X₂ = Pengembangan Karir
- X₃ = Komitmen Karyawan
- e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut ini:

$$Y = 6,266 + 0,456 X_1 + 0,231 X_2 + 0,257 X_3 + e$$

1. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai konstanta adalah 6,266 yang artinya bila mana Kompetensi SDM (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan Komitmen Karyawan (X₃) dianggap konstan maka Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh adalah 6,266 pada satuan skala likert.

2. Koefisien regresi Kompetensi SDM sebesar 0,456 yang artinya bila mana setiap 100% perubahan yang terjadi dalam variabel Kompetensi SDM akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh sebesar 45,6% dengan asumsi variabel Pengembangan Karir dianggap konstan.
3. Koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar 0,231 yang artinya bila mana setiap 100% perubahan yang terjadi dalam variabel Pengembangan Karir akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh sebesar 23,1% dengan asumsi variabel Komitmen Karyawan dianggap konstan.
4. Koefisien regresi Komitmen Karyawan sebesar 0,257 yang artinya bila mana setiap 100% perubahan yang terjadi dalam variabel Komitmen Karyawan akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh sebesar 25,7%.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

1. Pengaruh Kompetensi SDM (X_1)

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui Program SPSS diketahui bahwa Pengaruh Kompetensi SDM terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dengan nilai T_{Hitung} (3,821) > T_{Tabel} (2,035), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a yang artinya dari hasil uji signifikansi dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X_2)

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui Program SPSS diketahui bahwa Pengaruh Pengembangan Karir terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dengan nilai T_{Hitung} (3,562) > T_{Tabel} (2,035) maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a yang artinya dari hasil uji signifikansi dapat diketahui bahwa variabel Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh.

3. Pengaruh Komitmen Karyawan (X_3)

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui Program SPSS Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dengan nilai T_{Hitung} (3,458) > T_{Tabel} (2,035) maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a yang artinya dari hasil uji signifikansi dapat diketahui bahwa variabel Komitmen Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Berdasarkan hasil pengolahan dapat diketahui bahwa nilai F_{Hitung} lebih besar dibandingkan nilai F_{Tabel} yang ada pada tabel statistik yaitu F_{Hitung} (5,615) > F_{Tabel} (2,892) yang artinya secara simultan variabel kompetensi SDM, Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Ketenagakerjaan BPJS Banda Aceh.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian data, pengolahan serta analisis data yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat ditarik beberapa kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut ini:

1. Kompetensi SDM secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh dengan nilai $T_{Hitung} (3,821) > T_{Tabel} (2,035)$ yang artinya semakin tinggi Kompetensi SDM yang dimiliki maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan yang dapat dicapai pada BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh adalah sebesar 45,6%.
2. Pengembangan Karir secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh dengan nilai $T_{Hitung} (3,562) > T_{Tabel} (2,035)$ yang artinya semakin tinggi tingkat kesempatan Pengembangan Karir yang diberikan maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan yang dihasilkan pada BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh. Kemudian nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh adalah sebesar 23,1%.
3. Komitmen Karyawan secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh dengan nilai $T_{Hitung} (3,458) > T_{Tabel} (2,035)$ yang artinya semakin tinggi nilai Komitmen Karyawan yang dimiliki maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan yang dapat

dicapai pada BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh. serta nilai koefisien regresi variabel Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh adalah sebesar 25,7%.

4. Kompetensi SDM, Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawan secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh dengan nilai $F_{Hitung} (5,615) > F_{Tabel} (2,892)$ yang artinya semakin tinggi Kompetensi SDM, Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawan yang dimiliki maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh. Pengaruh antara variabel Kompetensi SDM, Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan adalah sebesar 58,1%.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka ada beberapa saran yang dapat diberikan kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh yang disampaikan berikut ini:

1. Untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh diharapkan Karyawan akan lebih fokus dalam melakukan pekerjaan.
2. Untuk dapat meningkatkan Kompetensi SDM di BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh diharapkan kedepannya karyawan memiliki pengetahuan dasar dalam melaksanakan kegiatan kerja.
3. Untuk dapat meningkatkan Pengembangan Karir di BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh

diharapkan kedepannya karyawan memiliki pengalaman kerja yang dapat memenuhi kualitas untuk dapat dipromosikan pada posisi jabatan yang lebih baik.

4. Untuk dapat meningkatkan Komitmen Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh diharapkan karyawan lebih menghargai dan merasa bangga terhadap pekerjaannya.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan tidak hanya mengambil pembahasan terkait dengan variabel Kompetensi SDM, Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawan saja tetapi dapat lebih memperluas kajian penelitiannya dengan menggunakan variabel lainnya seperti Kompensasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ammar Balbed dan Desak ketut Sintaasih (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali. Vol.8 No.7 2019.
- Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Program Pascasarjana Universitas Riau. Vol. VII No. 1 januari 2015.
- Arifin et., Al. (2014). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Erlangga.
- Bangun. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Utama.
- Distywyaty (2017). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*. Program studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako, Vol. 5 No.4, April 2017.
- Fatchur Rohman (2016). "Kompetensi SDM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi KSP di Kabupaten Jepara". *JEAM*. Program studi Akuntansi FEB UNISNU Jepara. Vol XV april 2016.
- Mangkunegara (2015). *Kompetensi SDM*. Jakarta : PT. Erlangga.
- Mangkunegara. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rajawali.
- Monica I. Rondonuwu, et al. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.5 No.2 Juni 2017.
- Nawawi. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rajawali.

Rivai (2014). *Sumber Daya Manusia*. Bandung :
PT. Revika Aditama.

Robbins (2016). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta :
PT. Salemba Empat.

Robbins. (2016). *Sumber Daya Manusia Jilid 2*.
Jakarta : PT. Salemba Empat.

Spencer. (2014). *Indikator Kompetensi SDM*.
Jakarta : PT. Gramedia Utama.

Suparno (2017). *Peningkatan Kinerja*. Jakarta :
PT. Erlangga.

Wibowo. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber
Daya Manusia*. Bandung : PT. Revika
Aditama.