

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

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

DISUSUN OLEH:

SYARIFAH RAIHAN ZAKIYA
NPM: 1902120272



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 08 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SYARIFAH RAIHAN ZAKIYA
NPM: 1902120272

Dengan judul:

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

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Agus Ariyanto, SE, M.Si
NIK: 198705132013092001

Pembimbing II

Husnaina Mailisa Safitri, B.M(Hons), M.M
NIK: 197701232008072001

Mengetahui,
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, M.M
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 08 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SYARIFAH RAIHAN ZAKIYA
NPM: 1902120272

Dengan judul:

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

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 08 Februari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarnizi Gadeng, SE, M. Si, MM
NIK: 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Suryani Murad, SE. M. Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Anggota

Agus Arivanto, SE, M. Si
NIK: 198705132013092001

Anggota

Husnaina Mailisa Safitri, B.M(Hons), M.M
NIK: 197701232008072001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE. M. Si
NIK: 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 08 Februari 2022
Yang Menyatakan



Syarifah Raihan Zakiya

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Syarifah Raihan Zakiya
NPM : 1902120272
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

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

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 08 Februari 2022

Menyatakan,


Syarifah Raihan Zakiya

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“(Pengaruh Kompetensi SDM, Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh)”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Bapak Agus Ariyanto, SE, M.Si. selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Husnaina Mailisa Safitri B (Hons), MM selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Februari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
ABSTRAK.....	vi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	 8
2.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan....	8
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ...	10
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	11
2.2 Kompetensi SDM.....	13
2.2.1 Definisi Kompetensi SDM	13
2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi SDM.....	15
2.2.3 Indikator Kompetensi SDM	17
2.3 Pengembangan Karir	18
2.3.1 Definisi Pengembangan Karir.....	18
2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir	20
2.3.3 Indikator Pengembangan Karir.....	21
2.4 Komitmen Karyawan.....	23
2.4.1 Definisi Komitmen Karyawan.....	23
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan.....	26
2.4.3 Indikator Komitmen Karyawan.....	27
2.5 Penelitian Sebelumnya.....	28
2.5 Kerangka Teoritis.....	32
2.7 Hipotesis.....	33
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 34
3.1 Desain Penelitian	34
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian.....	34
3.1.2 Jenis Penelitian.....	35
3.1.3 Horizon Waktu.....	35
3.1.4 Unit Analisis.....	36

3.2 Populasi dan Sampel.....	36
3.3 Sumber Data	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5 Skala Pengukuran.....	38
3.6 Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	38
3.7 Metode Analisis data.....	41
3.8 Teknik Uji Hipotesis	42
3.8.1 Uji Validitas	42
3.8.2 Uji Reliabilitas	42
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	43
3.8.3.1 Uji Normalitas	43
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas	43
3.8.3.3 Uji Heterokedastisitas.....	44
3.8.3.4 Uji Autokorelasi.....	45
3.9 Pengujian Hipotesis	45
3.9.1 Uji Parsial.....	45
3.9.2 Uji Simultan.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Gambaran Umum BPJS Ketenagakerjaan.....	47
4.2 Karakteristik Responden.....	48
4.3 Analisis Deskriptif.....	51
4.3.1 Variabel Kinerja Karyawan.....	51
4.3.2 Variabel Kompetensi SDM.....	51
4.3.3 Variabel Pengembangan Karir.....	53
4.3.4 Variabel Komitmen Karyawan.....	55
4.4 Hasil Pengujian Data.....	56
4.4.1 Pengujian Instrumen.....	56
4.4.1.1 Uji Validitas.....	56
4.4.1.2 Uji Reabilitas.....	57
4.4.2 Pengujian Asumsi Klasik.....	58
4.4.2.1 Uji Normalitas.....	58
4.4.2.2 Uji Multikolinearitas.....	59
4.4.2.3 Uji Heterokedastisitas.....	60
4.5 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	61
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	61
4.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	64
4.5.3 Uji Simultan (Uji F).....	65
4.6 Implikasi Penelitian.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu, Persamaan dan Perbedaan	30
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	35
Tabel 3.2 Skala Likert	39
Tabel 3.3 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	48
Tabel 4.2 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.3 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompetensi SDM.....	52
Tabel 4.4 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir	53
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komitmen Karyawan	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	57
Tabel 4.7 Uji Reabilitas	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Korelasi dan Determinasi	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	60

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

NAMA: SYARIFAH RAIHAN ZAKIYA
NPM: 1902120272

Pembimbing I : Agus Ariyanto SE, M.Si
Pembimbing II : Husnaina Mailisa Safitri B (Hons), MM

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.

Keywords: Kompetensi SDM, Pengembangan Karir, Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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.

Saat ini seluruh perusahaan baik itu milik pemerintah atau pun milik swasta wajib mendaftarkan seluruh karyawannya untuk menjadi anggota peserta layanan BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini dilakukan sesuai dengan peraturan undang-undang BPJS yang telah dibentuk dengan pertanggung jawaban langsung kepada presiden. Program layanan yang dapat diberikan yaitu layanan jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian. Keempat program layanan diberikan kepada tenaga kerja Indonesia untuk memastikan bahwa mereka tetap mendapatkan kehidupan yang layak bahkan setelah mereka tidak lagi bekerja dikarenakan sudah pensiun atau mengalami kecelakaan dan kematian.

Untuk dapat memberikan program layanan sosial kepada seluruh masyarakat Indonesia tentunya diperlukan sumber daya yang memadai terutama dalam bidang sumber daya manusia untuk memastikan bahwa program layanan BPJS dapat diberikan kepada peserta anggota layanan sosial. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat meningkatkan kinerja serta dapat meningkatkan mutu layanan sosial sehingga tingkat kepuasan peserta layanan BPJS juga akan meningkat. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dinilai dari efektif dan efisien seseorang dalam bekerja, menemukan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh lembaga BPJS dapat dilakukan dengan menyeleksi calon karyawan melalui beberapa tahap. Setelah menemukan karyawan yang sesuai dan lolos tahap seleksi yang diadakan selanjutnya perusahaan dapat melakukan penilaian kerja setiap beberapa bulan sekali untuk memastikan bahwa karyawan tersebut memiliki kualitas kerja yang baik. Penilaian kinerja dilakukan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih maksimal. Apabila kinerja karyawan belum maksimal maka perusahaan dalam memberikan pelatihan peningkatan kompetensi sumber daya manusia sehingga

karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat memberinya kesempatan untuk mengembangkan karirnya menjadi lebih baik. Semakin baik kualitas kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula komitmen kerja karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih maksimal.

Berdasarkan survey yang telah dilakukan oleh penulis pada tanggal 28 april 2021 dengan melakukan wawancara secara langsung kepada 15 karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh yang menghasilkan sudut pandang penulis terkait dengan permasalahan yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan karena kurangnya pencapaian target kerja, rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan serta masih banyak karyawan yang menunda pekerjaan, kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan yang disebabkan karena rendahnya kemampuan dan keahlian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan kurangnya minat karyawan dalam meningkatkan ilmu pengetahuannya. kemudian rendahnya kesempatan pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi serta rendahnya komitmen kerja yang dimiliki oleh karyawan sebagai balasan atas ketidakpuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan selama mereka bekerja. permasalahan yang muncul pada kantor BPJS Ketenagakerjaan ini tentunya dapat menghambat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk memberikan layanan sosial kepada anggota peserta layanan BPJS.

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 pekerjaan.

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 ini 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 professional terhadap permasalahan antar karyawan yang terkadang muncul akibat kesalahpahaman.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi SDM, Pengembangan Karir Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan Banda Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan Banda Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan Banda Aceh.
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi SDM, pengembangan karir dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di paparkan sebelumnya maka dapat di ketahui tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi SDM secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi SDM, pengembangan karir dan komitmen karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hal-hal yang telah dipaparkan di atas maka dapat di ketahui manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Manfaat Praktis

Diharapkan peneilitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan, sumber informasi dan evaluasi untuk kantor BPJS ketenagakerjaan Banda Aceh dalam hal bahasan terkait dengan kompetensi SDM, pengembangan karir, komitmen karyawan serta kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan referensi penelitian khususnya yang terkait dalam bahasan yang sama yaitu sumber daya manusia serta hasil penelitan ini selanjutnya

dapat dikembangkan lagi dengan penelitian baru yang menambahkan variabel diluar penelitian yang dilakukan oleh penulis.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini pembahasan hanya difokuskan pada empat variabel yang diteliti yaitu pengaruh kompetensi SDM, pengembangan karir dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian 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 al (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. Artinya dalam sebuah organisasi diperlukan adanya kerja sama antar individu yang dapat membentuk kelompok untuk memudahkan mereka membagi tugas dan melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian pada bidang masing-masing yang kemudian saling bertukar informasi sehingga beban pekerjaan terbagi dengan baik dan target kerja dapat tercapai sesuai dengan tujuan awal.

Wibowo (2015:90) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja yang baik akan dapat meningkatkan stabilitas organisasi untuk terus berkembang dan maju mengikuti perkembangan

keinginan konsumen. Saat ini keinginan dan kebutuhan konsumen terus berubah mengikuti perkembangan jaman sehingga setiap organisasi harus terus memberikan pelayanan yang baru sesuai dengan kebutuhan konsumen tersebut. Maka dari itu penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa karyawan sebagai asset penting dalam sebuah organisasi memiliki kinerja yang maksimal.

Sedangkan menurut Bangun (2012:32) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirment*). Dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan setiap hari tentunya diperlukan jadwal perencanaan yang telah disusun sebelumnya untuk memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tahap-tahap yang telah ditetapkan. Persyaratan kerja harus diperhatikan untuk menghindari kesalahan selama kegiatan kerja berlangsung. Robbins (2016:80) mengatakan kinerja karyawan merupakan hasil fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan selama mereka bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga hasil yang akan didapatkan juga maksimal.

Rivai (2014:98) mengatakan kinerja karyawan merupakan sebuah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Dalam sebuah perusahaan pekerjaan dibagi sesuai dengan bidangnya masing-masing, maka dari itu setiap karyawan juga memiliki hasil kerja yang berbeda pada setiap bidang. Sedangkan menurut Sulistiyani (2011:119) kinerja karyawan ialah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Seorang karyawan yang memiliki kualitas diri yang baik tentunya akan dapat meningkatkan kinerjanya secara

maksimal sedangkan karyawan yang kurang memiliki kemampuan akan diberikan kesempatan untuk mengikuti program peningkatan kemampuan dan keahlian diri sehingga akan menjadi individu yang lebih berkualitas. Memiliki karyawan yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan.

Pendapat lainnya menurut Ruky (2015:67) kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi untuk dapat mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja karyawan. Semakin baik seorang pimpinan dalam menjalankan fungsinya sebagai pengarah serta pengawas dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan maka akan semakin meningkat pula semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya menjadi lebih maksimal.

2.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut pendapat Simanjuntak (2015:87) sebagai berikut ini:

1. Sikap dan mental
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:97) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis setiap orang memiliki kemampuan berbeda-beda yang menyebabkan mereka di tempatkan pada posisi yang juga berbeda sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Sebagai contoh seorang karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi tentunya diharapkan juga memiliki kemampuan yang lebih baik sehingga diberikan posisi yang lebih tinggi seperti posisi pimpinan. hal ini dilakukan karena individu yang memiliki kemampuan dapat mengembangkan pikiran mereka untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih optimal.

2. Faktor motivasi

Motivasi yang dimiliki oleh seseorang dapat berasal dari dalam dirinya sendiri ataupun dari lingkungan sekitarnya yang mempengaruhi kondisi individu tersebut. Dalam dunia kerja telah dibuktikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin meningkat pula hasil kerja yang di dapatkannya.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Robbins (2016:93) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan yaitu sebagai berikut ini:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil akhir yang dapat diterima oleh seorang karyawan berdasarkan penilaian kerja yang telah dilakukan sebagai evaluasi untuk mengukur kualitas dan kuantitas kerja yang dimiliki karyawan. Seorang

pekerja yang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Semakin tinggi prestasi kerja yang dimiliki maka akan semakin besar pula kesempatan yang dimiliki oleh karyawan untuk lebih mengembangkan karir dalam organisasi tersebut.

2. Pencapaian target

Pencapaian target dalam dilakukan dengan membuat susunan rencana kerja yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dilakukan untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan kegiatan kerja sesuai dengan tahapan dalam bekerja sehingga akan dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja. target kerja dapat tercapai apabila karyawan memiliki kualitas kinerja yang baik dibuktikan melalui pemanfaatan efisiensi waktu kerja.

3. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menggunakan akal, pikiran, ide serta kreatifitas dalam mengerjakan atau membuat suatu pekerjaan menjadi lebih bermakna. Karyawan yang memiliki kemampuan akan lebih mudah melaksanakan kegiatan kerja hingga mendapatkan hasil kinerja yang optimal.

4. Kepuasan

Kepuasan dalam bekerja didasarkan pada hasil maksimal yang diterima oleh karyawan dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya. Seseorang akan merasa senang apabila mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya melalui susunan rencana kerja. untuk dapat memberikan tingkat kepuasan kerja kepada karyawan sebagai balasan jasa

atas pekerjaan yang telah dilakukannya perusahaan dapat memberikan promosi jabatan, pemberian bonus, pemberian pelatihan serta kesempatan pengembangan karir yang lebih baik.

5. Semangat kerja

Semangat kerja tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan dapat meningkatkan loyalitas kerja untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini dikarenakan semangat kerja yang ada pada diri karyawan akan membantu mengeluarkan ide-ide baru untuk memecahkan masalah ataupun mengembangkan kegiatan kerja menjadi lebih baik.

2.2 Kompetensi SDM

2.2.1 Pengertian 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.

Berdasarkan Undang-undang No.13 tahun 2003 pengertian kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Setiap perusahaan memiliki standar kerja masing-masing untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya setiap hari. Setiap karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan kerja terutama hal dasar yang menyangkut jalannya kegiatan kerja setiap hari yang dilakukan untuk memastikan pekerjaan dapat diselesaikan tanpa adanya kesalahan serta terhindar dari kecelakaan kerja akibat kurangnya pengetahuan akan pelaksanaan dan penggunaan alat kerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:101) kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Karyawan dengan kompetensi yang baik akan dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dapat mencapai target kerja yang akan menguntungkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Mangkunegara (2015:41) yang mengatakan kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor mendasar yang dimiliki oleh seseorang yang mempunyai kemampuan lebih yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah diterima bekerja dan akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar karena mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi beban kerja yang telah diberikan kepadanya.

Wibowo (2017:90) mengatakan kompensasi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan

yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut. Untuk dapat menjalankan kegiatan kerja setiap harinya seorang karyawan harus memperhatikan terlebih dahulu prosedur kerja yang sesuai dengan aturan perusahaan. Penetapan aturan kerja dilakukan untuk memudahkan karyawan dalam memahami dan memiliki keterampilan untuk melakukan kegiatan kerja tanpa adanya kesalahan yang dapat menyebabkan kerugian baik bagi pihak perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Sedangkan menurut Spencer (2014:59) kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi tentunya akan mendapatkan kesempatan untuk menduduki suatu posisi jabatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan lainnya yang tidak memiliki kompetensi sebaik dirinya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi SDM

Wibowo (2017:97) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang dalam bekerja yaitu sebagai berikut ini:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan individu tentang dirinya maupun tanggapan terhadap orang lain yang dapat mempengaruhi perilaku. Ketika seseorang tidak mempercayai kemampuan yang dimilikinya dan tidak berusaha mencari ide kreatif maka orang tersebut tidak akan pernah berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Maka dari itu penting bagi setiap individu untuk selalu berfikir positif dan optimis baik untuk dirinya sendiri maupun

pandangan terhadap orang lain dan dapat menunjukkan ciri orang yang dapat berfikir untuk masa depan yang lebih baik.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi yang dimiliki dalam diri seseorang. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktis dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manager dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik yang menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Dengan memberikan dorongan apresiasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dengan memberikan pengakuan dan perhatian individual dari pimpinan akan dapat meningkatkan semangat kerja seorang karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya menjadi lebih optimal.

6. Emosional

Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manager. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

2.2.3 Indikator Kompetensi SDM

Ada beberapa indikator kompetensi sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk mengukur kemampuan yang dimiliki seseorang menurut Spencer (2014:67) yaitu sebagai berikut ini:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang baik itu terkait dengan pekerjaan yang dilakukannya ataupun diluar konteks pekerjaannya. Komponen utama untuk mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat dilihat dari pengetahuan yang dimiliki dalam dirinya. Akan tetapi seseorang yang mengetahui banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan apa yang dia ketahui tersebut.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keahlian/kecakapan melakukan sesuatu dengan baik sesuai pada prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan akan dapat membantu dirinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan kerjanya sehari-hari.

3. Konsep diri (*Self concept*)

Konsep diri merupakan sikap atau nilai yang ada dalam diri seorang individu. Nilai individu mempunyai sifat reaktif yang dapat memprediksi apa yang akan dilakukan oleh seseorang dalam waktu singkat. Konsep diri dipegaruhi oleh nilai-nilai yang dimiliki oleh seseorang yang diperolehnya sejak kecil sampai saat tertentu.

4. Ciri diri (*Traits*)

Ciri diri adalah karakter bawaan diri yang dapat mencakup karakteristik fisik, kognitif dan sosial yang melekat secara permanen pada diri seseorang. Reaksi yang konsisten ditunjukkan oleh karakter diri yang dimiliki oleh seorang individu.

5. Motif (*Motiv*)

Motif adalah sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan seseorang secara konsisten yang dapat menghasilkan perbuatan, kebutuhan, keinginan dan perhatian yang biasanya terjadi tanpa disadari ini akan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk mencapai sasaran kerjanya sehingga pada akhirnya akan berdampak pada perilaku seseorang.

2.3 Pengembangan Karir

2.3.1 Definisi Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Nawawi (2015:90) merupakan dorongan (motivasi) untuk maju dalam bekerja di lingkungan suatu perusahaan. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini dikarenakan motivasi yang ada pada diri seorang karyawan akan timbul apabila pengembangan karir yang ada pada perusahaan sudah

jas dan ada untuk dapat dilaksanakan. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Mangkunegara (2015:91) yang mengatakan pengembangan karir adalah aktivitas kerja yang membantu kegiatan kerja karyawan untuk merencanakan karir masa depan mereka pada perusahaan. Dengan membuat susunan rencana karir kedepannya diharapkan karyawan akan lebih meningkatkan semangat diri untuk mengembangkan karir menjadi lebih baik sehingga akan mendapatkan posisi jabatan yang juga lebih tinggi dibandingkan sebelumnya. Sedangkan menurut Sinambela (2016:87) pengembangan karir merupakan upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir karyawannya yang disebut dengan manajemen karir mencakup perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan karir. Sebuah organisasi yang baik harus memberikan perhatian kepada karyawan terutama mengenai kejelasan perkembangan karirnya. Hal ini dilakukan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan menjadi lebih maksimal.

Megita (2016:90) mengatakan 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. Pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pendapat lainnya menurut A. Sihotang (2015:101) yang mengatakan pengembangan karir merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan

seorang karyawan untuk dapat menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk dalam organisasi yang bersangkutan baik pada waktu sekarang maupun waktu yang akan datang.

Edwin B.Fillipo (2017:112) mengatakan pengembangan karir sebagai sederet kegiatan yang terpisah-pisah namun masih saling berkaitan untuk melengkapi pekerjaan yang secara berkelanjutan dapat memberikan makna bagi kehidupan seseorang. Dengan adanya pengembangan karir yang dilakukan oleh individu maka diharapkan kemampuan dan keahlian diri yang dimilikinya juga akan meningkat menjadi lebih baik. Sedangkan menurut Sadli Samsudin (2013:133) yang mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti. Pendapat lainnya juga dikemukakan oleh Siagian (2015:68) yang mengatakan pengembangan karir merupakan perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan memberikan perubahan terhadap dirinya untuk menjadi individu yang lebih positif maka diharapkan akan dapat meningkatkan potensi yang ada pada dirinya.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2015:73) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir yaitu:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Dalam sebuah organisasi penting bagi seorang pemimpin untuk memastikan pemberian kesempatan pengembangan karir didapatkan oleh setiap karyawan tanpa perlu membandingkan dan menyembunyikan informasi yang dapat

meningkatkan karir karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki hak yang sama untuk dapat meningkatkan karirnya menjadi lebih baik sehingga akan mendapatkan kesempatan untuk naik pada posisi jabatan yang lebih baik.

2. Keperdulian para atasan langsung

Kesempatan pengembangan karir dapat diterima oleh karyawan apabila para atasan memiliki dan memberikan perhatian kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian. Keperdulian para atasan akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih maksimal.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Dengan memberikan informasi peluang terkait adanya jabatan promosi yang dapat diterima oleh karyawan akan berdampak baik untuk lebih meningkatkan semangat kerja karyawan serta akan meningkatkan persaingan sehat antar karyawan untuk menunjukkan kemampuan diri bahwa dirinya lebih baik dibandingkan karyawan yang lainnya.

4. Minat untuk dipromosikan

Untuk mendapatkan kesempatan pengembangan diri pada posisi jabatan yang lebih tinggi seorang karyawan harus memiliki minat yang tinggi untuk dapat memperbaiki kepribadian dirinya menjadi lebih baik dengan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keahlian dirinya.

5. Tingkat kepuasan

Tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh individu dapat tercapai apabila rencana karirnya terpenuhi sesuai dengan keinginan. Setiap orang memiliki

tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada bagaimana pola pikir dan sifat yang dimiliki individu itu sendiri.

2.3.3 Indikator Perkembangan Karir

Menurut A.Sihotang (2015:112) ada beberapa indikator perkembangan karir yang dapat digunakan yaitu sebagai berikut ini:

1. Kebijakan organisasi

Kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi merupakan suatu hal yang paling dominan dalam mempengaruhi perkembangan karir seorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya kesempatan pengembangan karir dalam perusahaan.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Dengan adanya prestasi kerja maka karyawan akan memiliki kesempatan untuk mendapatkan posisi jabatan yang lebih baik.

3. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan menjadi salah satu bahan acuan yang dapat digunakan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin besar pula harapan peningkatan karirnya. Hal ini dikarenakan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan memiliki kemampuan, pengetahuan dan keahlian yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lainnya yang pendidikan hanya rata-rata.

4. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa yang akan datang. Dengan pemberian pelatihan kepada karyawan maka diharapkan dapat meningkatkan kualitas diri karyawan untuk dapat bekerja lebih maksimal.

5. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian yang penting dari perkembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi diberbagai posisi pekerjaan. Karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih banyak akan lebih mudah untuk mendapatkan promosi jabatan, hal ini dikarenakan pengalaman yang dimilikinya dapat membantu mengatasi segala kesulitan yang timbul selama kegiatan kerja berlangsung.

6. Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas seorang karyawan pada perusahaan, hal ini dibuktikan dnegan semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan maka akan semakin tinggi pula loyalitas yang dimiliki perusahaan untuk memberikan kesempatan pengembangan karirnya. Dengan adanya loyalitas yang tinggi juga akan membantu menekan rendahnya *turnover* karyawan.

7. Keluwesan bergaul dari hubungan antar manusia

Setiap individu membutuhkan rasa ingin dihormati dan diakui keberadaannya baik oleh lingkungan internal maupun eksternal perusahaan. Hal ini dilakukan karena sebagai makhluk sosial setiap individu membutuhkan orang lain untuk membantu dirinya dalam menjalankan dan memenuhi kebutuhan diri setiap harinya.

2.4 Komitmen Karyawan

2.4.1 Definisi Komitmen Karyawan

Menurut Soekidjan (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. Kesetiaan karyawan terhadap organisasinya dapat membentuk sikap loyalitas pekerja untuk mengerjakan dan melaksanakan kegiatan kerja dengan rasa sungguh-sungguh serta memiliki keinginan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan aturan organisasi. Semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi maka akan semakin berdampak baik terhadap perkembangan dan kemajuan organisasi itu sendiri karena karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya menjadi lebih optimal.

Kusjainah (2013:91) mengatakan komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi dengan memperlihatkan dorongan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, serta kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Luthans (2015:76) komitmen karyawan adalah sikap yang menunjukkan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dimana anggota organisasi dapat memberikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Robbins (2016:101) mengatakan komitmen karyawan merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi atau dapat dikatakan sebagai sikap perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan sebagai balasan atas sikap yang telah ditunjukkan terlebih dahulu oleh perusahaan terhadap karyawannya. Jika sebuah perusahaan dapat memberikan perhatian yang baik kepada para karyawannya sebagai balasan jasa atas layanan pekerjaan yang telah mereka lakukan maka sebagai balasannya juga karyawan akan memberikan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dan dapat menguntungkan perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya yaitu mendapatkan keuntungan yang maksimal. Sedangkan menurut Mowday (2016:92) komitmen merupakan dimensi perilaku manusia yang digunakan untuk menilai loyalitas karyawan terhadap perusahaannya. Hal ini dikarenakan semakin tinggi loyalitas yang diberikan karyawan kepada perusahaan maka akan semakin tinggi pula hasil kinerja yang dapat dicapai, karena karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaannya maka akan mengerjakan pekerjaannya dengan sikap sungguh-sungguh sehingga hasil pekerjaannya juga akan maksimal.

Mathis dan Jackson (2017:56) mengatakan komitmen karyawan adalah derajat ukuran dimana karyawan mempercayai dan menerima tujuan-tujuan organisasi serta tidak akan meninggalkan organisasi tersebut. Jika komitmen kerja yang dimiliki karyawan dalam sebuah perusahaan cukup tinggi maka akan dapat dipastikan perusahaan tersebut dapat bertahan lama menghadapi persaingan serta mampu menciptakan ide yang kreatif dan inovatif untuk dapat mempertahankan eksistensi perusahaannya. Sedangkan menurut Salancik (2018:112) komitmen karyawan adalah keadaan dimana perilaku karyawan menjadi terikat pada organisasi dan karyawan

memiliki keyakinan untuk meneruskan perilaku dan keterlibatannya. Hal ini dapat terjadi karena tingginya sikap loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja setiap harinya. Menurut Trisnaningsih (2016:87) komitmen karyawan dapat didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi. Kemauan karyawan untuk menggunakan dan bersungguh-sungguh melaksanakan kegiatan kerja guna mencapai kepentingan organisasi atau sebuah keinginan dari diri individu itu sendiri untuk memelihara dan menjaga perusahaan. Setiap karyawan memiliki tingkat komitmen berbeda yang dapat ditunjukkan nya melalui sikap dan perbuatannya terhadap perusahaan baik itu sikap buruk ataupun sikap baik untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih optimal. Menurut Zurnali (2010:127) komitmen karyawan adalah sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Ganesan et al. (2012:97) yang mengatakan komitmen karyawan adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Ketika seseorang memiliki komitmen yang tinggi maka kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan dikatakan tinggi atau rendah dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Cherington (2015:73) sebagai berikut ini:

1. Faktor personal

Kondisi individu sangat mempengaruhi tingkat komitmen yang dapat diberikannya kepada organisasi. Sebagai perbandingan kondisi karyawan yang

bekerja lebih lama akan memiliki sikap komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan yang baru bekerja.

2. Karakteristik peran

Karakteristik peranan individu dalam organisasi tersebut dapat mempengaruhi bagaimana sikap loyalitas dirinya. Dimana karyawan yang memiliki pekerjaan lebih banyak dengan tingkat konflik dan permasalahan yang rendah akan memiliki sikap komitmen yang lebih tinggi karena individu tersebut merasa aman dan nyaman selama bekerja.

3. Karakteristik struktur

Pada hal ini komitmen karyawan akan tinggi pada karyawan yang berada dalam organisasi yang desentralis dimana organisasi lebih melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan. Dengan melakukan hal tersebut maka perusahaan akan menunjukkan sikap bahwa karyawan dalam perusahaan tersebut juga memiliki hak untuk dapat mengutarakan pendapatnya terkait keberlangsungan perusahaan tersebut.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang menyenangkan seperti positif antara kelompok kerja akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi pada karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan akan merasa senang akibat rendahnya konflik yang rawan terjadi antar karyawan selama mereka bekerja.

2.4.3 Indikator Komitmen Karyawan

Ganesan et al (2012:113) mengatakan ada beberapa indikator komitmen karyawan yang dapat digunakan untuk menilai tinggi atau rendahnya komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasinya yaitu sebagai berikut ini:

1. Kesediaan untuk bekerja keras

Kesediaan karyawan untuk dapat bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan menjadi sikap yang dapat ditunjukkan karyawan bahwa mereka memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

2. Kesamaan nilai karyawan dan perusahaan

Kesamaan nilai yang dapat ditunjukkan dari pemberian kesempatan bagi karyawan untuk dapat memberikan pendapat terkait hal-hal yang terjadi dalam perusahaan. Dengan mempertimbangkan pendapat serta ide kreatif dan inovatif yang diberikan oleh karyawan maka akan meningkatkan rasa percaya diri karyawan bahwa mereka juga mendapatkan hak yang sama seperti hak perusahaan untuk dapat menentukan dan memberikan solusi jalan keluar permasalahan yang timbul.

3. Kebanggaan terhadap organisasi

Sikap bangga yang ditunjukkan karyawan dengan memberitahukan kepada orang lain bahwa dirinya merupakan anggota organisasi serta memberitahukan kelebihan yang dimiliki oleh organisasinya menjadi salah satu sikap yang membuktikan bahwa dirinya bangga terhadap tempat kerjanya.

4. Peduli organisasi

Peduli terhadap kondisi organisasi menjadi salah satu sikap yang dapat ditunjukkan karyawan sebagai balasan bahwa karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi. Sebagai contoh sikap peduli yang dapat ditunjukkan karyawan terhadap perusahaannya dengan memberikan ide atau jalan keluar terkait permasalahan yang sedang timbul pada perusahaan.

5. Perasaan gembira karyawan

Perasaan senang mengerjakan pekerjaan menjadi salah satu sikap yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen kerja yang tinggi untuk terus bekerja dalam perusahaan tanpa adanya rasa tertekan akibat beban kerja yang berlebih.

2.5 Penelitian Sebelumnya

Penelitian berkenaan dengan komitmen karyawan dilakukan oleh Monica I.Rondonuwu, Adolfinia dan Mirah H.Rogi (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Manado. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan komitmen karyawan memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terkait dengan variabel pengembangan karir dilakukan oleh Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani (2015). Dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi secara simultan variabel kompetensi, komitmen dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terkait kompetensi SDM dilakukan oleh Distywyaty dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah (2017). Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan secara simultan variabel kompetensi

dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparaturnya pengawas inspektorat daerah provinsi Sulawesi tengah.

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Fatchur Rohman dengan judul penelitian Kompetensi SDM dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi KSP di Kabupaten Jepara (2016). Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, *skill* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan *ability* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan atau dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bagian akuntansi KSP di kabupaten jepara sangat dipengaruhi oleh kompetensi karyawan terutama skill.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Ammar Balbed dan Desak Ketut Sintaasih dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemediasi Motivasi kerja Karyawan pada PT Kanmo Group (2019). Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, serta motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu, Persamaan dan Perbedaan

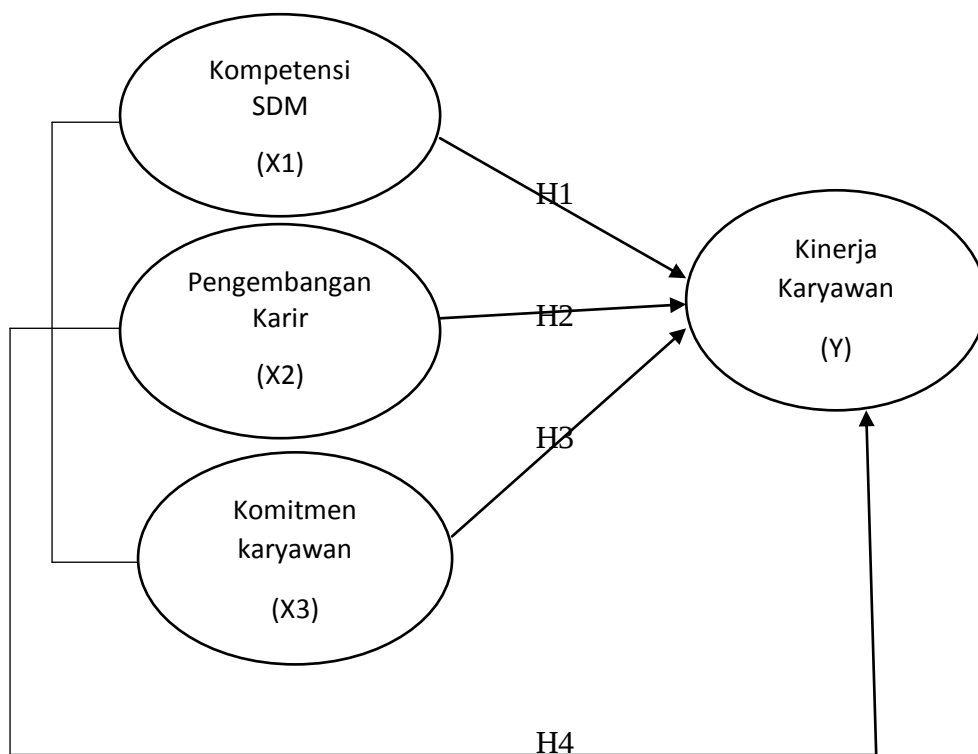
No .	Nama Penulis	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Monica I.Rondonuwu , Adolfina dan Mirah H.Rogi	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Manado	Menggunakan dua variabel independen yang sama	-lokasi penelitian -jumlah populasi -jumlah sampel	motivasi, komunikasi dan komitmen karyawan memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.	Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani	Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) kantor wilayah Pekanbaru.	Menggunakan tiga variabel independen yang sama	-lokasi penelitian -metode penelitian -jumlah populasi dan sampel -teknik pengambilan sampel	secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi secara simultan variabel kompetensi, komitmen dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Distywyaty	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Aparatur pengawas Inspektorat daerah Provinsi Sulawesi Tengah	Terdapat dua variabel independen yang sama	-metode penelitian -jumlah sampel -hasil penelitian	secara parsial dan secara simultan variabel kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pengawas inspektorat daerah provinsi Sulawesi tengah.
4.	Fatchur Rohman	Kompetensi SDM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi KSP di Kabupaten	Terdapat variabel yang sama	-lokasi penelitian -jumlah populasi dan sampel -teknik dan metode penelitian -hasil penelitian	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>knowledge</i> mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan,

		Jepara			<i>skill</i> mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan <i>ability</i> mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan atau dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bagian akuntansi KSP di kabupaten jepara sangat dipengaruhi oleh kompetensi karyawan terutama skill.
5.	Ammar Balbed dan Desak Ketut Sintaasih	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan pada PT Kanmo Group	Terdapat satu variabel independen dan dependen yang sama	-lokasi penelitian -teknik pengambilan sampel -teknik pengujian data	Pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, serta motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Teoritis

Sejalan dengan teori yang ada dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kompetensi SDM, pengembangan karir dan komitmen karyawan. Untuk memperjelas faktor-faktor yang dimaksud dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: dikembangkan dari penelitian sebelumnya (Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani, 2015)

2.7 Hipotesis

Dari kerangka teori diatas kita dapat mengetahui kajian hipotesis awal yang akan digunakan untuk mencari hubungan antar variabel yaitu:

- 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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dibuat dengan menyusun rencana dan struktur penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan serta memperoleh data yang dibutuhkan selama proses pelatihan dilakukan. Susunan rencana penelitian memuat program menyeluruh dari penelitian awal dimulai saat pengumpulan data dilakukan sampai dengan pembuatan laporan hasil penelitian. Sedangkan struktur penelitian merupakan rencana kerja yang akan dilakukan selama proses penelitian berlangsung.

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada salah kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yang berlokasi di Banda Aceh. Dibentuk sejak tanggal 1 Januari 2004 dengan menggantikan PT Jamsostek Indonesia berdasarkan keputusan Undang-undang No.24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Memiliki empat layanan program yaitu program jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan pensiun.

Objek penelitian hanya berfokus pada karyawan tetap yang ditempatkan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Banda Aceh. Pembatasan penelitian difokuskan pada empat variabel yang akan diteliti yaitu kompetensi SDM, pengembangan karir, komitmen karyawan dan kinerja karyawan. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada

karyawan yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang menjelaskan hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh kompetensi SDM, pengembangan karir dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh.

3.1.3 Horizon Waktu

Horizon waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah *studi one shoot* yang dilakukan dengan eksperimen sungguh-sungguh terhadap variabel penelitian yang telah difokuskan. Hal ini dilakukan untuk menghindari pengaruh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan April 2021 sampai dengan selesai. Berikut ini merupakan tabel kegiatan pelaksanaan penelitian yaitu:

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian

No.	Aktivitas	Bulan/Tahun																							
		April 2021			Mei 2021			Juni 2021			Agustus 2021			September 2021			Oktober 2021			Februari 2022					
1.	Pengajuan Judul	■																							
2.	Penyusunan Proposal				■	■	■																		
3.	Perbaikan Proposal							■	■																
4.	Seminar Proposal										■														
5.	Pengolahan Data													■	■										
6.	Penyusunan Skripsi																■	■	■						
7.	Sidang Akhir																			■					

Sumber: Rencana Peneltian 2022

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh sesuai dengan laporan kinerja karyawan periode tahun 2021 berdasarkan penyebaran kuisioner yang dibagikan kepada karyawan kantor tersebut.

3.2 Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang merupakan salah satu metode pengumpulan data sampel dengan menjadikan seluruh data populasi yang ada pada objek penelitian menjadi data sampel yang akan digunakan. Penulis memutuskan untuk menggunakan teknik pengumpulan sampel ini karena jumlah populasi yang ada pada kantor BPJS ketenagakerjaan ini berada dibawah seratus orang yang artinya keseluruhan data populasi dapat dijadikan sebagai data sampel untuk menghindari kesalahan. Untuk populasi dan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 37 orang dengan dikelompokkan berdasarkan karyawan tetap yang bekerja pada kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh. Teknik pengambilan sampel ini didasarkan sesuai dengan data yang ada pada lokasi penelitian.

3.3 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan cara memperolehnya terbagi menjadi dua yaitu:

1. Data primer merupakan sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung oleh penulis dengan melakukan pengamatan pada subjek atau objek yang dijadikan sebagai bahan penelitian.

2. Data sekunder merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari dan menelaah sumber informasi penelitian melalui bahan-bahan kajian sebelumnya terkait dengan bahan penelitian yang sama.

Untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan dan menganalisa data penelitian maka penulis memutuskan untuk menggunakan kedua metode pengumpulan data diatas sebagai sumber untuk mencari informasi terkait data penelitian yang dilakukan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data untuk melengkapi proses penelitian ini penulis membagikan sejumlah kuisisioner kepada karyawan tetap kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh yang telah dijadikan objek penelitian. Cara ini dilakukan untuk dapat menghemat waktu dan tenaga dalam mencari serta mengumpulkan data yang diperlukan selama proses penelitian berlangsung. Selain dengan membagikan kuisisioner terdapat beberapa cara lainnya yang dapat digunakan dalam proses pengumpulan data yaitu:

1. Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan langsung berbincang bersama narasumber yang dijadikan sebagai sampel atau objek dalam penelitian ini. Saat ini kegiatan wawancara tidak hanya dapat dilakukan melalui jumpa secara langsung dengan tatap muka tetapi juga dapat dilakukan melalui telewicara telfon, video call dan media lainnya.
2. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan langsung mengamati kegiatan serta ikut terlibat secara langsung dalam pekerjaan yang dilakukan oleh narasumber yang dijadikan sebagai sampel

penelitian. Hal ini dilakukan untuk lebih memudahkan penulis dalam mengamati dan ikut merasakan bagaimana kegiatan tersebut berlangsung sehingga akan memudahkan penulis dalam menginterpretasikan nya dalam hasil laporan penelitian.

3. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membagikan selebar kertas yang berisikan pernyataan atau pertanyaan terkait dengan informasi yang ingin diketahui oleh penulis. Saat ini pembagian kuisisioner tidak hanya dapat dilakukan dengan membagikan selebar kertas saja tetapi juga dapat dilakukan dengan membagikan link google form yang berisikan pertanyaan yang harus dijawab oleh responden.
4. Studi dokumen merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melihat dan membaca dokumen-dokumen terdahulu yang berisikan informasi mengenai bahan penelitian yang sama. Dilakukan untuk memudahkan penulis dalam membandingkan dan menganalisis hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang saat ini dilakukan.

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan yang dapat menentukan panjang atau pendeknya interval yang ada pada alat ukur tersebut untuk dapat mengelola data tersebut menggunakan bantuan aplikasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran jawaban yang telah diberikan oleh responden pada lembaran kuisisioner yang dibagikan. Pemilihan metode skala likert ini dilakukan karena metode pengukuran ini sesuai dan mudah untuk digunakan serta banyak digunakan dalam riset melalui suvery yang dilakukan. Terdapat lima pilihan jawaban

yang digunakan untuk dapat mengukur jawaban yang diberikan oleh responden yaitu sebagai berikut ini:

Tabel 3.2 Skala Likert

No.	Pilihan Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Wikipedia

3.6 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat pokok bahasan yaitu variabel independen meliputi kompetensi SDM (X1), pengembangan karir (X2) serta komitmen karyawan (X3) dan variabel dependen meliputi kinerja karyawan (Y) pada kantor BPJS ketenagakerjaan Banda Aceh yang di operasionalkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Definisi Operasionalisasi Variabel

No .	Variabel	Definisi Variabeel	Indikator	Skala Pengukuran	Item Pertanyaan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan merupakan hasil fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan selama mereka bekerja. Robbins (2016:80)	• Prestasi kerja • Pencapaian target • Keterampilan • Kepuasan • Semangat kerja Robbins (2016:93)	Likert	A1-A5
2.	Kompetensi SDM (X1)	kompetensi adalah	• Pengetahuan • Keterampilan	Likert	B1-B5

		karakteristik dasar yang dimiliki seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan Spencer (2014:59)	• Konsep diri • Ciri diri • Motif Spencer (2014:67)		
3.	Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seorang karyawan untuk dapat menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk dalam organisasi yang bersangkutan baik pada waktu sekarang maupun waktu yang akan datang. A.Sihotang (2015:101)	• Kebijakan organisasi • Prestasi kerja • Latar belakang pendidikan • Pelatihan • Pengalaman kerja • Kesetiaan pada organisasi • Keluwesan bergaul dari hubungan antar manusia A.Sihotang (2015:112)	Likert	C1-C7

4.	Komitmen Karyawan (X3)	komitmen karyawan adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Ganesan et al. (2012:97)	• Kesedian untuk bekerja keras • Kesamaan nilai karyawan dan perusahaan • Kebanggaan terhadap organisasi • Peduli organisasi • Perasaan gembira karyawan Ganesan et al. (2012:113)	Likert	D1-D5
----	------------------------	---	---	--------	-------

3.7 Metode Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini yaitu *Hierarchical Linear Modelling* (HLM). Metode ini merupakan salah satu metode yang paling banyak digunakan untuk melihat hubungan didalam dan diantara level hirarki dari data yang di kelompokkan. Pengelompokkan data ini akan lebih memudahkan peneliti dalam menghitung varians antar variabel pada level yang berbeda dibandingkan dengan analisis lainnya. Penelitian ini menggunakan analisis regresi yang pada dasarnya dilakukan untuk melihat ketergantungan variabel dependen/terikat dengan satu atau lebih variabel independen/bebas dengan tujuan untuk memperkirakan rata-rata populasi atau nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang telah diketahui sebelumnya (Gujarati, 2011). Metode analisis regresi berganda merupakan metode perhitungan statistic yang dilakukan untuk menguji hubungan antara beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Analisis linear berganda biasanya digunakan peneliti untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini.

Analisis data dapat kita lihat dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Hasil angka yang didapatkan dari perolehan pengamatan berdasarkan poin dari jawaban responden yang mengisi kuisioner. Untuk lebih memudahkan penulis dalam membuat kesimpulan hasil penelitian dapat digunakan metode analisis regresi linear berganda yang disimpulkan dalam rumus berikut ini:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + e$$

Dimana berdasarkan rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y = Variabel dependen
 a = Konstanta
 x1 = Variabel Independen
 b = Koefisien Variabel
 e = eror/sisa

3.8 Teknik Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu teknik uji hipotesis yang digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan atau kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu jawaban kuisioner. Untuk memastikan keterkaitan ada atau tidaknya dapat dilihat pada nilai determinasi (R) yang mendekati 0 atau nilai KMO (*Keiser Meyer Olkin*) yang harus lebih besar dibandingkan nilai kritis yang digunakan dalam batasan penelitian atau menggunakan nilai r produk moment sebesar 5% serta uji barlet. Tingkat signifikasi yang mendekati 0 juga merupakan tanda yang membuktikan bahwa suatu

data memiliki tingkat keabsahan dan dapat dilanjutkan untuk penelitian yang lebih dalam.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan teknik pengujian data yang dilakukan untuk menunjukkan bahwa instrument yang digunakan untuk memperoleh informasi dapat dipercaya dan digunakan untuk dilakukan pengukuran yang lebih dalam. Pengujian ini dilakukan dengan melihat batasan nilai *Cronbach Alpha* yang didapatkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Ketentuan hasil penelitian yang memiliki nilai diatas 0,5 maka hasil pengolahan data tersebut dapat dikatakan handal dan bisa digunakan.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu teknik pengujian asumsi klasik yang dilakukan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel yang diteliti dapat berdistribusi normal atau tidak. Jenis uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Shapiro yang digunakan untuk mengelola data pada jumlah sampel yang sedikit atau nilai Df yang lebih kecil dari seratus. Ketetapan pengujian untuk mengetahui kondisi variabel yang diteliti berdistribusi normal atau tidaknya dengan memperhatikan ketentuan berikut ini:

1. Jika nilai probabilitas atau tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05 maka data hasil penelitian tersebut dikatakan berdistribusi normal
2. Sebaliknya jika nilai probabilitas atau tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05 maka data hasil penelitian tersebut dikatakan berdistribusi tidak normal.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan teknik pengujian asumsi klasik yang dilakukan untuk memastikan apakah dalam sebuah model regresi penelitian terdapat interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Interkorelasi merupakan hubungan linear yang dapat terjadi antara satu variabel atau predictor dengan variabel predictor lainnya dalam sebuah model regresi. Terjadi atau tidaknya interkorelasi dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien korelasi antara variabel bebas melalui batasan nilai VIF dan nilai Tolerance. Dimana ketentuan nya adalah sebagai berikut ini:

1. Jika nilai VIF hasil perhitungan data berada dibawah angka 10 maka dapat diketahui bahwa suatu penelitian tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas yang artinya hasil uji penelitian dapat digunakan dan dikatakan baik.
2. Sebaliknya jika nilai VIF hasil perhitungan data berada diatas angka 10 maka dapat diketahui bahwa hasil suatu penelitian tersebut terjadi gejala multikolinearitas yang artinya hasil penelitian tidak dapat dikatakan baik sehingga tidak dapat dipergunakan.
3. Jika nilai tolerance berada diatas angka 0,01 maka dapat diketahui hasil penelitian tersebut tidak mengalami gejala multikolinearitas atau dapat dikatakan baik dan dapat dipergunakan dalam penelitian.
4. Sebaliknya jika nilai tolerance suatu penelitian berada dibawah angka 0,01 maka dapat diketahui hasil penelitian tersebut mengalami gejala multikolinearitas atau dapat dikatakan tidak baik dan tidak dapat dipergunakan dalam penelitian.

3.8.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan salah satu teknik pengujian asumsi klasik yang dilakukan untuk memastikan apakah dalam suatu model regresi terdapat

ketidaksamaan varian dari residual untuk pengamatan pada model regresi linear. Teknik pengujian ini adalah salah satu dari teknik pengujian asumsi klasik yang biasanya digunakan dalam penelitian dengan analisis regresi linear berganda. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 20.

3.8.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan teknik pengujian asumsi klasik yang digunakan untuk menguji apakah sebuah model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya) jika terjadi korelasi maka dinamakan ada masalah autokorelasi.

3.9 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil perumusan masalah yang telah dilakukan serta kajian empiris yang dilakukan sebelumnya maka akan dapat diketahui pengujian hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut ini:

3.9.1 Uji Parsial

$\beta_1 = 0, H_0$ diterima H_a ditolak artinya kompetensi SDM tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan Banda Aceh

$\beta_1 \neq 0, H_0$ ditolak H_a diterima artinya kompetensi SDM memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan Banda Aceh

$\beta_2 = 0, H_0$ diterima H_a ditolak artinya pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan Banda Aceh

$\beta_2 \neq 0, H_0$ ditolak H_a diterima artinya pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan Banda Aceh

$\beta_3 = 0$, H_0 diterima H_a ditolak artinya komitmen karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan Banda Aceh

$\beta_3 \neq 0$, H_0 ditolak H_a diterima artinya komitmen karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan Banda Aceh

3.9.2 Uji Simultan

$\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, H_0 diterima H_a ditolak artinya kompetensi SDM, pengembangan karir dan komitmen karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan Banda Aceh

$\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$, H_0 ditolak H_a diterima artinya kompetensi SDM, pengembangan karir dan komitmen karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan Banda Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum BPJS Ketenagakerjaan

BPJS ketenagakerjaan merupakan salah satu badan usaha milik negara dengan yang dibentuk berdasarkan hukum public untuk dapat memberikan pelayanan bagi masyarakat Indonesia. Berdasarkan Undang-undang No.24 Tahun 2011 tentang perubahan nama PT Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan yang dibentuk sejak tanggal 1 januari 2014 sampai saat ini. Perubahan nama yang dilakukan lembaga kesehatan ini juga seiring dengan bertambahnya program layanan yang ditawarkan BPJS ketenagakerjaan yaitu layanan jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Peningkatan program ini dibentuk untuk memastikan bahwa seluruh masyarakat Indonesia berada dalam kondisi yang sejahtera. Seluruh warga indonesia yang terdaftar dan bekerja wajib memiliki kartu BPJS ketenagakerjaan sebagai salah satu jaminan hidupnya selama masih bekerja ataupun setelah tidak bekerja lagi. Saat ini baik sektor pemerintah maupun swasta wajib mendaftarkan pekerja menjadi anggota peserta layanan BPJS Ketenagakerjaan sebagai salah satu tanggung jawab yang harus diambil oleh perusahaan. Jika pada saat pemeriksaan terbukti bahwa pekerja tersebut tidak memiliki kartu BPJS maka perusahaan akan dikenakan sanksi denda karena telah melanggar peraturan. Layanan dan program BPJS diawasi langsung dibawah tanggung jawab Presiden sehingga dipastikan bahwa setiap warga berhak dan wajib menerima layanan program BPJS Ketenagakerjaan tersebut.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel penelitian telah memenuhi karakteristik kelompok berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, bidang pekerjaan, penghasilan, dan status perkawinan. Penentuan responden berdasarkan jumlah karyawan tetap yang ada pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh. Berikut dibawah ini merupakan tabel yang berisikan data terkait karakteristik responden:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No.	Uraian	Frekuensi	Presentase
1.	Usia:		
	a. 21-30 tahun	17	45,9 %
	b. 31-40 tahun	12	32,4 %
	c. 41-50 tahun	6	16,2 %
	d. 51-60 tahun	2	5,4%
	total	37	100 %
2.	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-Laki	22	59,5 %
	b. Perempuan	15	40,5 %
	Total	37	100 %
3.	Pendidikan Terakhir		
	a. SMA	2	5,4 %
	b. D3-D4	10	27,0 %
	c. S1-S2	25	67,6 %
	Total	37	100 %
4.	Bidang Pekerjaan		
	a. Kepala Cabang	1	2,7 %
	b. Sekretaris	1	2,7 %
	c. Bid.Pemasaran Peserta penerima Upah	6	16,2 %
	d. Bid.Pemasaran Peserta bukan Penerima Upah	6	16,2 %
	e. Bid.Umum dan SDM	6	16,2 %
	f. Bid. Keuangan dan TI	6	16,2 %

	g. Bid.Pelayanan	4	10,8 %
	h. Penataan Utama Pengawasan dan Pemeriksaan	7	18,9 %
	Total	37	100%
5.	Penghasilan:		
	a. Rp 1.500.000 – Rp 3.000.000	8	21,6 %
	b. Rp 3.500.000 – Rp 5.000.000	24	64,9 %
	c. > Rp 5.000.000	5	13,5 %
	Total	37	100 %
6.	Status Perkawinan		
	a. Sudah Menikah	17	45,9 %
	b. Belum Menikah	20	54,1 %
	Total	37	100 %

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui karakteristik responden berusia 21-30 tahun sebanyak 17 responden atau 45,9 %. Kemudian responden berusia 31-40 tahun sebanyak 12 responden atau 32,4 %. Selanjutnya Responden dengan rentang usia 41-50 tahun sebanyak 6 responden atau 16,2%. Dan Responden berusia 51-60 tahun sebanyak 2 responden atau 5,4 %.

Karakteristik reponden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 22 responden atau 59,5 % dan perempuan sebanyak 15 responden atau 40,5 %. Kemudian berdasarkan pendidikan S1-S2 sebanyak 25 responden atau 67,6%. Pendidikan D3-D4 sebanyak 10 responden atau 27 % dan pendidikan SMA sebanyak 2 responden atau 5,4%.

Berdasarkan bidang pekerjaan mayoritas responden bekerja pada bidang penataan utama pengawasan dan pemeriksaan sebanyak 7 responden atau 18,9%. Kemudian bidang pemasaran peserta penerima upah sebanyak 6 responden atau

16,2%, bidang pemasaran peserta bukan penerima upah sebanyak 6 responden atau 16,2%, bidang umum dan SDM sebanyak 6 orang atau 16,2%, bidang keuangan dan TI sebanyak 6 orang atau 16,2%, bidang pelayanan sebanyak 4 responden atau 10,8% dan bagian kepala cabang sebanyak 1 responden atau 2,7 % serta bidang sekretaris sebanyak 1 orang atau 2,7 %.

Berdasarkan karakteristik penghasilan responden dengan rentang Rp3.500.000–Rp5.000.000 sebanyak 24 responden atau 64,9 %. Kemudian penghasilan rentang Rp1.500.000–Rp3.000.000 sebanyak 8 responden atau 21,6 %. Dan penghasilan rentang Rp > 5.000.000 sebanyak 5 responden atau 13,5 %. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan diketahui bahwa sebanyak 17 responden berstatus sudah menikah atau 45,9 % dan 20 responden berstatus belum menikah atau 54,1 %.

4.3 Analisis Deskriptif

Penelitian ini dilakukan dengan mengamati tiga variabel independen yaitu Kompetensi SDM (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Komitmen Karyawan (X3) terhadap satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

4.3.1 Variabel Kinerja Karyawan

Berikut dibawah ini merupakan tabel penjelasan terkait jawaban responden pada variabel kinerja karyawan yaitu:

Tabel 4.2 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No.	Item Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Saya memiliki	0	0	0	0	2	5,4	18	48,6	17	45,9	4,41

	prestasi kerja yang baik											
2.	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan	0	0	0	0	2	5,4	22	59,5	13	35,1	4,30
3.	Saya memiliki keterampilan diluar bidang kerja saya	0	0	0	0	2	5,4	17	45,9	18	48,6	4,43
4.	Saya merasa senang selama bekerja	0	0	0	0	2	5,4	23	62,2	12	32,4	4,27
5.	Saya selalu bersemangat ketika mendapatkan tugas pekerjaan yang baru	0	0	0	0	2	5,4	20	54,1	15	40,5	4,35

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ada pada tabel diatas dapat diketahui responden memiliki prestasi kerja yang baik diperoleh nilai rata-rata 4,41 yang artinya responden menyatakan setuju. Responden mampu mencapai target kerja diperoleh nilai rata-rata 4,30 yang artinya responden menyatakan setuju. Responden memiliki keterampilan diluar bidang kerjanya diperoleh nilai rata-rata 4,43 yang artinya responden menyatakan setuju. Responden merasa senang selama bekerja diperoleh nilai rata-rata 4,27 yang artinya responden menyatakan setuju dan responden bersemangat ketika mendapatkan tugas pekerjaan yang baru diperoleh nilai rata-rata 4,35 yang artinya responden menyatakan juga setuju.

4.3.2 Variabel Kompetensi SDM

Penjelasan responden terkait dengan variabel kompetensi SDM pada indikator pernyataan dari kuisioner yang telah diisi dapat kita ketahui pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3 Penjelasan Responden
Terhadap Variabel Kompetensi SDM**

No.	Item Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Saya memiliki pengetahuan dasar untuk dapat melaksanakan kegiatan kerja setiap hari	0	0	0	0	2	5,4	14	37,8	21	56,8	4,51
2.	Keterampilan yang saya miliki dapat membantu kegiatan kerja saya	0	0	0	0	1	2,7	15	40,5	21	56,8	4,54
3.	Sikap yang baik merupakan bagian dari konsep diri saya	0	0	0	0	2	5,4	14	37,8	21	56,8	4,51
4.	Saya memiliki karakteristik yang berbeda dengan orang lain	0	0	0	0	1	2,7	14	37,8	22	59,5	4,57
5.	Saya memiliki keinginan yang kuat dapat meningkatkan kinerja	0	0	0	0	2	5,4	14	37,8	21	56,8	4,51

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian yang telah dilakukan diketahui responden memiliki pengetahuan dasar untuk dapat melaksanakan kegiatan kerja setiap hari diperoleh nilai rata-rata 4,51 yang artinya responden menyatakan sangat

setuju. Keterampilan yang responden miliki dapat membantu kegiatan kerja diperoleh nilai rata-rata 4,54 yang artinya responden menyatakan sangat setuju. Sikap yang baik merupakan bagian dari konsep diri responden diperoleh nilai rata-rata 4,51 yang artinya responden menyatakan sangat setuju. Responden memiliki karakteristik yang berbeda dengan orang lain diperoleh nilai rata-rata 4,57 yang artinya responden menyatakan sangat setuju. Responden memiliki keinginan yang kuat untuk dapat meningkatkan kinerja diperoleh nilai rata-rata 4,51 yang artinya responden juga menyatakan sangat setuju.

4.3.3 Variabel Pengembangan Karir

Penjelasan responden terkait dengan variabel pengembangan karir pada setiap indikator pernyataan yang ada pada kuisioner yang telah diisi dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4 Penjelasan Responden
Terhadap Variabel Pengembangan Karir**

No.	Item Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Saya setuju dengan kebijakan organisasi yang ditetapkan pada tempat saya bekerja	0	0	0	0	3	8,1	13	35,1	21	56,8	4,49
2.	Saya memiliki prestasi kerja yang dapat mendukung peningkatan karir saya	0	0	0	0	1	2,7	15	40,5	21	56,8	4,54
3.	Saya memiliki latar	0	0	0	0	3	8,1	15	40,5	19	51,4	4,43

	pendidikan yang cukup baik											
4.	Saya mendapatkan pelatihan untuk dapat meningkatkan kemampuan diri saya	0	0	0	0	1	2,7	19	51,4	17	45,9	4,43
5.	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk dapat dipromosikan pada posisi yang lebih tinggi	0	0	0	0	3	8,1	16	43,2	18	48,6	4,41
6.	Saya memiliki tingkat loyalitas yang tinggi selama bekerja	0	0	0	0	1	2,7	14	37,8	22	59,5	4,57
7.	Saya dapat bergaul dengan baik antara sesama karyawan lainnya	0	0	0	0	3	8,1	16	43,2	18	48,6	4,41

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa Responden setuju dengan kebijakan organisasi yang ditetapkan ditempat kerja diperoleh nilai rata-rata 4,49 yang artinya responden menyatakan setuju. Responden memiliki prestasi kerja yang dapat mendukung peningkatan karirnya diperoleh nilai rata-rata 4,54 yang artinya responden menyatakan sangat setuju. Responden memiliki latar belakang pendidikan yang cukup baik diperoleh nilai rata-rata 4,43 yang artinya responden menyatakan setuju. Responden mendapatkan pelatihan untuk dapat meningkatkan

kemampuan diri diperoleh nilai rata-rata 4,43 yang artinya responden menyatakan setuju. Responden memiliki pengalaman kerja yang cukup dapat dipromosikan pada posisi yang lebih tinggi diperoleh nilai rata-rata 4,41 yang artinya responden menyatakan setuju. Responden memiliki tingkat loyalitas yang tinggi selama bekerja diperoleh nilai rata-rata 4,57 yang artinya responden menyatakan sangat setuju. Responden dapat bergaul dengan baik antara sesama karyawan lainnya diperoleh nilai rata-rata 4,41 yang artinya responden juga menyatakan setuju.

4.3.4 Variabel Komitmen Karyawan

Berdasarkan pernyataan yang telah diisi oleh responden pada kuisioner yang telah dibagikan, maka berikut ini dibawah ini merupakan tabel penjelasan terkait indikator variabel komitmen karyawan:

4.5 Penjelasan Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Karyawan

No.	Item Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Saya bersedia untuk bekerja keras mencapai target kerja	0	0	0	0	2	5,4	16	43,2	19	51,4	4,46
2.	Saya memiliki hak untuk mengutarakan pendapat saya ditempat saya bekerja	0	0	0	0	1	2,7	17	45,9	19	51,4	4,49
3.	Saya merasa bangga bekerja disini	0	0	0	0	2	5,4	17	45,9	18	48,6	4,43
4.	Saya peduli terhadap keadaan tempat saya Bekerja	0	0	0	0	1	2,7	17	45,9	19	51,4	4,49

5.	Saya merasa gembira selama melakukan pekerjaan	0	0	0	0	2	5,4	17	45,9	18	48,6	4,43
----	--	---	---	---	---	---	-----	----	------	----	------	------

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa responden bersedia untuk bekerja keras mencapai target kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,46 yang artinya responden menyatakan setuju. Responden memiliki hak untuk mengutarakan pendapatnya ditempat kerja diperoleh nilai rata-rata 4,49 yang artinya responden menyatakan setuju. Responden merasa bangga bekerja disini diperoleh nilai rata-rata 4,43 yang artinya responden menyatakan setuju. Responden peduli terhadap keadaan tempat bekerja diperoleh nilai rata-rata 4,49 yang artinya responden menyatakan setuju. Responden merasa gembira selama melakukan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata 4,43 yang artinya responden menyatakan juga setuju.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Pengujian Instrumen

4.4.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS dimana dari hasil pengolahan data dapat diketahui apakah data penelitian ini bersifat valid dan dapat digunakan. Dengan membandingkan nilai r hitung hasil pengolahan data terhadap nilai r tabel yang ada pada tabel statistic dapat diketahui keterangan data valid atau tidaknya. Berikut ini tabel hasil pengolahan data penelitian yang telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan aplikasi:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

No.	Item Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5%(N=37)	Keterangan
1.	A1	Y	0,841	0,325	Valid
2.	A2		0,731	0,325	Valid
3.	A3		0,738	0,325	Valid
4.	A4		0,718	0,325	Valid
5.	A5		0,805	0,325	Valid
6.	B1	X1	0,867	0,325	Valid
7.	B2		0,761	0,325	Valid
8.	B3		0,848	0,325	Valid
9.	B4		0,687	0,325	Valid
10.	B5		0,848	0,325	Valid
11.	C1	X2	0,867	0,325	Valid
12.	C2		0,744	0,325	Valid
13.	C3		0,878	0,325	Valid
14.	C4		0,764	0,325	Valid
15.	C5		0,862	0,325	Valid
16.	C6		0,701	0,325	Valid
17.	C7		0,837	0,325	Valid
18.	D1	X3	0,840	0,325	Valid
19.	D2		0,738	0,325	Valid
20.	D3		0,887	0,325	Valid
21.	D4		0,779	0,325	Valid
22.	D5		0,849	0,325	Valid

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diketahui bahwa semua item variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena nilai r hitung > nilai r tabel dimana nilai koefisien korelasi diatas nilai kritis korelasi *Product Moment* yaitu sebesar 0,325 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan bersifat valid. Pernyataan valid pada hasil penelitian membuktikan bahwa penelitian ini dapat dipercaya dan dilanjutkan untuk penelitian yang lebih mendalam.

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r alpha hasil penelitian yang harus lebih besar dari nilai r tabel untuk memastikan

bahwa data bersifat reliabel atau handal. Dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS berikut dibawah ini tabel hasil pengolahan uji realibilitas:

Tabel 4.7 Uji Reabilitas

No.	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,825	Handal
2.	Kompetensi SDM (X1)	5	0,863	Handal
3.	Pengembangan Karir (X2)	7	0,913	Handal
4.	Komitmen Karyawan (X3)	5	0,878	Handal

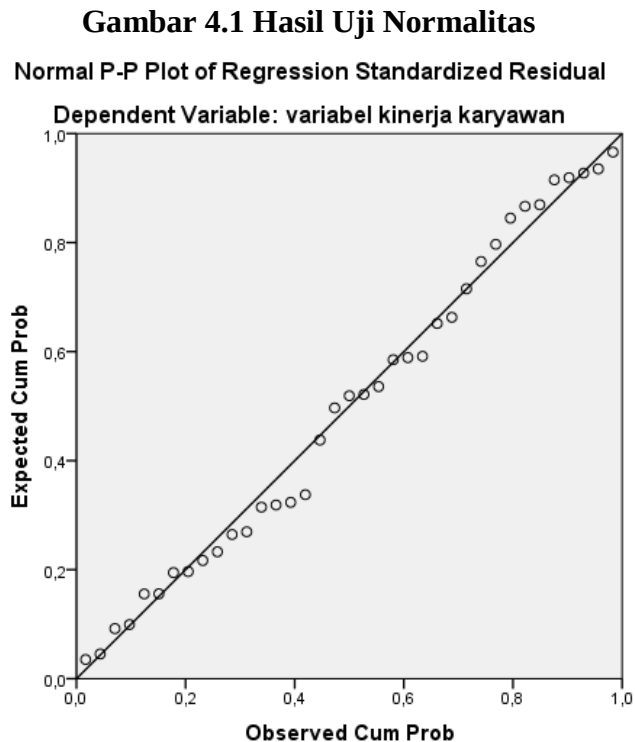
Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap nilai Alpha yang dihasilkan memiliki nilai lebih besar dibandingkan nilai *Cronbach Alpha* yaitu 0,60 yang artinya dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian bersifat handal dan dapat dipergunakan untuk penelitian yang lebih mendalam. Hasil pengujian yang semakin mendekati angka 1 memiliki tingkat reliabilitas yang semakin baik.

4.4.2 Pengujian Asumsi Klasik

4.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan mendeteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan dari perhitungan regresi. Data penelitian yang normal ditandai dengan adanya sebaran titik data disekitar garis diagonal. Berikut ini hasil pengujian normalitas yang dilihat pada gambar 4.1 berikut:



Berdasarkan data pada gambar diatas dapat diketahui bahwa data hasil penelitian menunjukkan gejala distribusi normal. Dengan menganalisis data dari grafik dimana terlihat bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya juga tetap mengikuti arah garis. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penelitian berdistribusi normal dan dapat dipakai untuk pengujian regresi berikutnya.

4.4.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai VIF dan nilai Tolerance hasil penelitian yang kemudian akan dibandingkan dengan nilai ketetapan statistic untuk mengetahui kondisi data peneliti mengalami gejala multikolinearitas atau tidak. Berikut ini tabel yang berisikan data hasil pengolahan data yang dihitung menggunakan bantuan aplikasi SPSS yaitu:

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas

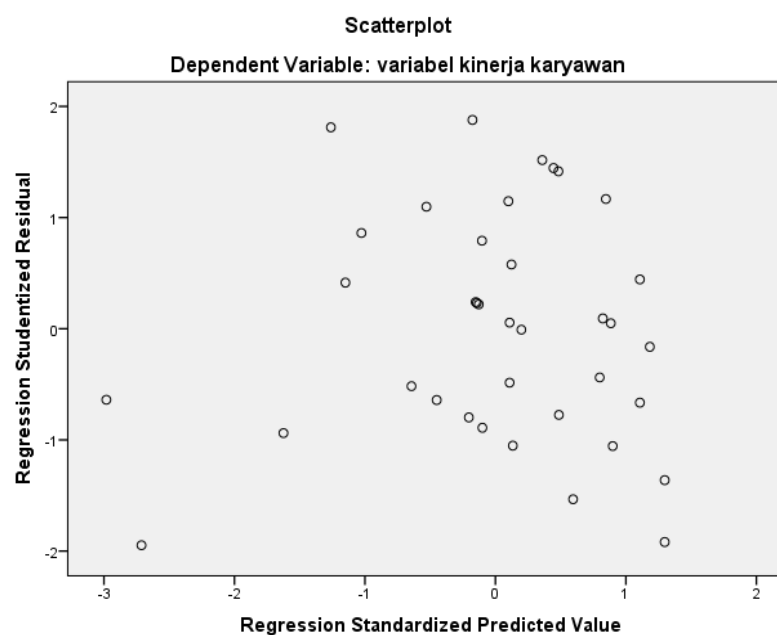
No.	Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Kompetensi SDM (X1)	0,848	1,180	Non Multikolinearitas
2.	Pengembangan Karir (X2)	0,866	1,155	Non Multikolinearitas
3.	Komitmen Karyawan (X3)	0,910	1,099	Non Multikolinearitas

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan data pada tabel diatas diketahui bahwa ketiga variabel independen yang diteliti memiliki nilai tolerance diatas 0,10 dan nilai VIF berada dibawah 10 yang artinya setiap hasil perhitungan pengolahan data diatas tidak mengalami gejala multikolinearitas dan data tersebut dapat dipergunakan untuk penelitian yang lebih lanjut.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan pengujian Scaterplots seperti yang terlihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan data pada Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu titik yang dapat membentuk pola tertentu serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y yang berarti hal ini menjelaskan bahwa hasil penelitian ini tidak mengalami gejala heterokedastisitas.

4.5 Pembahasan dan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesi menyatakan bahwa faktor Kompetensi SDM (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Komitmen Karyawan (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh. Berikut dibawah ini merupakan tabel model regresi antar variabel sebagai berikut:

Tabel 4.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan

Nama Variabel	B	Std Error	t hitung	t tabel	Sig.
Konstanta	6,266	4,697	2,334	2,035	0,191
Kompetensi SDM (X1)	0,456	0,146	3,821	2,035	0,004
Pengembangan Karir (X2)	0,231	0,099	3,562	2,035	0,002
Komitmen Karyawan (X3)	0,257	0,139	3,458	2,035	0,005

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut ini:

$$Y = 6,266 + 0,456 X1 + 0,231 X2 + 0,257 X3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Koefisien regresi (β)

- a. Dalam penelitian 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.

- b. 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.
- c. 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.
- d. 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%.

Berdasarkan hasil analisis tabel yang telah dilakukan diatas maka dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel bebas yang diteliti menyatakan bahwa variabel Kompetensi SDM memiliki pengaruh yang lebih besar dan dominan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh sebesar 45,6%.

2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan satu linear dapat dijelaskan melalui hubungan antar variabel-variabel (korelasi). Jika setiap nilai dari

variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan bahwa setiap variabel memiliki korelasi yang sempurna dalam model analisis regresi ini. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS maka dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antar variabel sebagai berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil uji Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,581 ^a	,338	,278	1,905

a. Predictors: (Constant), variabel komitmen karyawan, variabel pengembangan karir, variabel kompetensi SDM

Berdasarkan output hasil SPSS diatas dapat diperoleh korelasi dalam penelitian dengan nilai 0,581 dimana dengan nilai tersebut dapat dibuktikan bahwa terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 58,1% yang artinya faktor Kompetensi SDM (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Komitmen Karyawan (X3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh.

Sementara itu nilai koefisien determinasi diperoleh dengan nilai 0,278 yang artinya bahwa sebesar 27,8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel Kompetensi SDM, Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawan. Sedangkan sisanya 72,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti misalnya lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, motivasi dan lainnya.

4.5.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) pada penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh yang terjadi digunakan perbandingan antara t_{hitung} terhadap t_{tabel} dimana jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antar variabel. Sedangkan jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antar variabel yang diteliti. Berdasarkan data pada **Tabel**

4.9 diketahui bahwa nilai hasil perhitungan data dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi SDM (X1)

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada **tabel 4.9** 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 (X2)

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada **tabel 4.9** 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 (X3)

Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada **tabel 4.9** 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.

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh Kompetensi SDM (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Komitmen Karyawan (X3) secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh. Digunakan uji statistic F (Uji F) dengan ketentuan jilai nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berikut ini merupakan tabel hasil uji simultan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS:

Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F hitung	F tabel	Sig.
1 Regression	61,108	3	20,369	5,615	2,892	,003 ^b
Residual	119,703	33	3,627			
Total	180,811	36				

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} hasil pengolahan data lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} yang ada pada tabel statistic 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 BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh.

4.6 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Distiwaty (2017) dan Fatchur Rohman (2016) dimana hasil kedua penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi SDM yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan yang dapat dihasilkan dalam sebuah perusahaan.

Hasil penelitian terkait dengan pengembangan karir diketahui memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Angga Rahyu Saputra (2015) dimana hasil penelitiannya juga menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dari kedua hasil penelitian dapat membuktikan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan yang akan dihasilkan. Hal ini dikarenakan kesempatan pengembangan karir dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk lebih memberikan hasil maksimal pada setiap pekerjaan yang dilakukannya.

Hasil penelitian terkait dengan komitmen karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Monica I.Rondonuwu, Adolfina dan Mirah H.Rogi (2017) dimana hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel komitmen karyawan memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kedua hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen yang tinggi dapat ditandai dengan hasil kerja yang maksimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 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%.

5.2 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

- Mangkunegara (2013). *pengertian kinerja karyawan dalam buku SDM*. Jakarta: PT Rajawali
- Arifin et all. (2014). *pengertian kinerja karyawan dalam buku SDM*. Jakarta: PT Erlangga
- Wibowo (2015). *Pengertian Kinerja dalam buku peningkatan kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama
- Bangun (2012). *Pengertian kinerja dalam buku SDM*. Jakarta: PT Gramedia Utama
- Robbins (2016). *Pengertian kinerja dalam buku Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: PT Salemba empat
- 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.
- Monica I.Rondonuwu, et all. (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.
- Rivai (2014). *Definisi Kinerja dalam buku Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Revika Aditama
- Robbins (2016). *Indikator Kinerja Karyawan dalam buku Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Empat
- Suparno (2017). *Pengertian Kompetensi SDM dalam buku peningkatan kinerja*. Jakarta: PT Erlangga
- 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
- 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
- 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

Mangkunegara (2015). *Pengertian Kompetensi SDM*. Jakarta: PT Erlangga

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

Nawawi (2015). *Pengertian Pengembangan Karir dalam buku SDM*. Jakarta: PT
Rajawali

KUISIONER

Usia :
☐ 21-30 tahun ☐ 31-40 tahun ☐ 41-50 tahun ☐ 51-60 tahun

Jenis kelamin :
☐ Perempuan ☐ Laki-laki

Pendidikan terakhir :
☐ SMA ☐ D3-D4 ☐ S1-S2

Pekerjaan :
☐ Kepala Cabang
☐ Sekretaris
☐ Bid.Pemasaran Peserta Penerima Upah
☐ Bid.Pemasaran Peserta Bukan Penerima Upah
☐ Bid. Umum dan SDM
☐ Bid.Keuangan dan TI
☐ Bid. Pelayanan
☐ Penataan Umum Pengawasan dan Pemeriksaan

Penghasilan :
☐ Rp 1.500.000- Rp 3.000.000 ☐ Rp 3.500.000- Rp 5.000.00 ☐ > Rp 5.000.000

Status Perkawinan :
☐ Sudah Menikah ☐ Belum menikah

Berikut ini merupakan sejumlah pernyataan terkait dengan kompetensi SDM, pengembangan karir, komitmen karyawan dan kinerja karyawan. Pengisian kuisioner ini dilakukan dengan cara memberikan ceklis (✓) pada kolom yang telah disediakan. Skala likert digunakan dalam pengukuran hasil kuisioner ini dengan memberikan lima pilihan jawaban sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	: Skor 5
Setuju (S)	: Skor 4
Kurang Setuju (KS)	: Skor 3
Tidak Setuju (TS)	: Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: Skor 1

Silahkan isi kolom dibawah ini dengan cara memberikan ceklis (✓) jawaban yang dianggap sesuai menurut pendapat pribadi anda.

1. variabel terkait kinerja karyawan (Y)

No.	Keterangan pernyataan	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1.	Saya memiliki prestasi kerja yang baik					
2.	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan					
3.	Saya memiliki keterampilan diluar bidang kerja saya					
4.	Saya merasa senang selama bekerja					
5.	Saya selalu bersemangat ketika mendapatkan tugas pekerjaan yang baru					

2. variabel terkait kompetensi SDM (X1)

No.	Keterangan pernyataan	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1.	Saya memiliki pengetahuan dasar untuk dapat melaksanakan kegiatan kerja setiap hari					
2.	Keterampilan yang saya miliki dapat membantu kegiatan kerja saya					
3.	Sikap yang baik merupakan bagian dari konsep diri saya					
4.	Saya memiliki karakteristik yang berbeda dengan orang lain					
5.	Saya memiliki keinginan yang kuat dapat meningkatkan kinerja					

3. variabel terkait pengembangan karir (X2)

No.	Keterangan pernyataan	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1.	Saya setuju dengan kebijakan organisasi yang ditetapkan pada tempat saya bekerja					
2.	Saya memiliki prestasi kerja yang dapat mendukung peningkatan karir saya					
3.	Saya memiliki latar pendidikan yang cukup baik					
4.	Saya mendapatkan pelatihan untuk dapat meningkatkan kemampuan diri saya					
5.	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk dapat dipromosikan pada posisi yang lebih tinggi					
6.	Saya memiliki tingkat loyalitas yang tinggi selama bekerja					
7.	Saya dapat bergaul dengan baik antara sesama karyawan lainnya					

4. variabel terkait komitmen karyawan (X3)

No.	Keterangan pernyataan	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1.	Saya bersedia untuk bekerja keras mencapai target kerja					
2.	Saya memiliki hak untuk mengutarakan pendapat saya ditempat saya bekerja					
3.	Saya merasa bangga bekerja disini					
4.	Saya peduli terhadap keadaan tempat saya bekerja					
5.	Saya merasa gembira selama melakukan pekerjaan					

Lampiran Karakteristik Responden

No.	Usia	Jenis Kelamin	pendidikan terakhir	pekerjaan	penghasilan	status perkawinan
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	3	2	1	2
3	1	1	3	3	1	2
4	1	1	3	3	2	1
5	1	1	3	3	2	1
6	4	1	3	3	2	2
7	1	1	3	4	2	1
8	1	1	3	4	2	1
9	1	1	3	3	2	1
10	1	1	2	3	1	2
11	2	1	2	4	2	2
12	2	2	2	4	2	2
13	2	2	2	5	2	1
14	2	2	2	5	2	2
15	2	2	2	5	1	2
16	3	2	1	4	2	2
17	3	1	2	4	3	1
18	3	1	3	5	3	1
19	3	1	3	5	3	1
20	1	1	3	5	3	1
21	1	2	3	7	3	2
22	1	2	3	8	1	1
23	1	2	3	8	1	1
24	2	2	2	7	1	2
25	2	1	3	7	2	2
26	2	2	2	7	2	2
27	2	1	3	6	2	2
28	4	2	3	6	2	2
29	3	1	3	8	2	2
30	2	2	3	8	2	2
31	1	1	2	6	2	1
32	1	1	3	6	2	2
33	1	1	3	8	2	1
34	1	1	3	8	2	1
35	3	2	3	6	2	2
36	2	2	3	8	2	1
37	2	2	3	6	2	2

Lampiran Jawaban Responden

A1	A2	A3	A4	A5	VARIABEL Y
4	4	5	4	4	21
5	4	4	4	5	22
5	4	5	4	5	23
3	3	3	3	3	15
3	4	3	4	3	17
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
4	4	5	4	4	21
5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
4	3	4	3	4	18
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	24
4	5	4	5	4	22
5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	4	23
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	4	22
4	5	5	4	4	22
5	4	5	5	4	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	21
4	4	5	4	4	21
5	4	5	4	5	23
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	22
4	5	4	5	4	22
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20

B1	B2	B3	B4	B5	VARIABEL X1
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22
3	4	3	4	3	17
3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	23
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
4	4	4	5	5	22
5	5	5	4	4	23
5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	4	24
4	4	4	5	4	21
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22
5	4	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22
5	5	4	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	4	22
5	4	5	4	5	23
4	5	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	23

C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	VARIABEL X2
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	4	4	5	4	30
3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	3	4	3	4	3	24
4	4	4	4	5	5	5	31
5	5	5	4	4	4	4	31
4	5	4	5	4	5	4	31
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	5	4	5	4	31
3	4	3	4	3	4	3	24
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	5	5	30
5	5	5	4	4	4	4	31
5	5	5	5	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	4	5	4	5	4	31
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	4	5	4	5	32
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	4	5	4	33
5	4	4	4	4	5	4	30
5	5	4	4	5	5	4	32
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	5	5	5	31
5	4	5	4	5	4	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	5	4	5	4	5	32
4	5	4	5	4	5	4	31
5	4	5	4	5	4	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28

D1	D2	D3	D4	D5	VARIABEL X3
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22
5	4	4	4	5	22
3	3	3	3	3	15
3	4	3	4	3	17
5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	22
5	4	5	5	4	23
5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
4	5	4	5	4	22
5	4	5	4	4	22
4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23
4	5	4	5	4	22
5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25

Lampiran karakteristik responden

Statistics

		Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Pekerjaan	Penghasilan	Status_Perkawinan
N	Valid	37	37	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		1,81	1,41	2,62	5,27	1,92	1,54

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 tahun	17	45,9	45,9	45,9
31-40 tahun	12	32,4	32,4	78,4
41-50 tahun	6	16,2	16,2	94,6
51-60 tahun	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	22	59,5	59,5	59,5
Perempuan	15	40,5	40,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	2	5,4	5,4	5,4
D3-D4	10	27,0	27,0	32,4
S1-S2	25	67,6	67,6	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kepala Cabang	1	2,7	2,7	2,7
Sekretaris	1	2,7	2,7	5,4
Bidang Pemasaran Peserta Penerima Upah	6	16,2	16,2	21,6
Bidang Pemasaran Peserta Bukan Penerima Upah	6	16,2	16,2	37,8
Valid Bidang Umum dan SDM	6	16,2	16,2	54,1
Bidang Keuangan dan TI	6	16,2	16,2	70,3
Bidang Pelayanan	4	10,8	10,8	81,1
Penataan Utama				
Pengawasan dan Pemeriksaan	7	18,9	18,9	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Penghasilan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rp 1.500.000-Rp 3.000.000	8	21,6	21,6	21,6
Rp 3.500.000-Rp 5.000.000	24	64,9	64,9	86,5
Valid Rp > 5.000.000	5	13,5	13,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Status_Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sudah Menikah	17	45,9	45,9	45,9
Valid Belum Menikah	20	54,1	54,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Lampiran hasil uji Validitas

		Correlations					
		A1	A2	A3	A4	A5	variabel kinerja karyawan
1. saya memiliki prestasi kerja yang baik	Pearson Correlation	1	,369*	,578**	,409*	,847**	,841**
	Sig. (2-tailed)		,025	,000	,012	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
2. saya mampu mencapai target kerja saya	Pearson Correlation	,369*	1	,343*	,784**	,342*	,731**
	Sig. (2-tailed)	,025		,038	,000	,038	,000
	N	37	37	37	37	37	37
3. saya memiliki keterampilan diluar bidang kerja saya	Pearson Correlation	,578**	,343*	1	,302	,579**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000	,038		,069	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
4. saya merasa senang selama bekerja	Pearson Correlation	,409*	,784**	,302	1	,294	,718**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,069		,077	,000
	N	37	37	37	37	37	37
5. saya selalu bersemangat ketika mendapatkan tugas pekerjaan yang baru	Pearson Correlation	,847**	,342*	,579**	,294	1	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000	,038	,000	,077		,000
	N	37	37	37	37	37	37
variabel kinerja karyawan	Pearson Correlation	,841**	,731**	,738**	,718**	,805**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		B1	B2	B3	B4	B5	variabel kompetensi SDM
1. saya memiliki pengetahuan dasar untuk dapat melaksanakan kegiatan kerja setiap hari	Pearson Correlation	1	,471**	,924**	,265	,773**	,867**
	Sig. (2-tailed)		,003	,000	,112	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
2. keterampilan yang saya miliki dapat membantu kegiatan kerja saya	Pearson Correlation	,471**	1	,389*	,777**	,471**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,003		,017	,000	,003	,000
	N	37	37	37	37	37	37
3. sikap yang baik merupakan bagian dari konsep diri saya	Pearson Correlation	,924**	,389*	1	,348*	,698**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000	,017		,035	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
4. saya memiliki karakteristik yang berbeda dengan orang lain	Pearson Correlation	,265	,777**	,348*	1	,431**	,687**
	Sig. (2-tailed)	,112	,000	,035		,008	,000
	N	37	37	37	37	37	37
5. saya memiliki keinginan yang kuat untuk dapat meningkatkan kinerja	Pearson Correlation	,773**	,471**	,698**	,431**	1	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,008		,000
	N	37	37	37	37	37	37
variabel kompetensi SDM	Pearson Correlation	,867**	,761**	,848**	,687**	,848**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	variabel pengembangan karir
1. saya setuju dengan kebijakan organisasi yang ditetapkan pada tempat kerja saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 37	,557** 37	,938** 37	,478** 37	,776** 37	,368* 37	,710** 37	,867** 37
2. saya memiliki prestasi kerja yang dapat mendukung peningkatan karir saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,557** 37	1 37	,566** 37	,840** 37	,379* 37	,687** 37	,301 37	,744** 37
3. saya memiliki latar belakang pendidikan yang cukup baik	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,938** 37	,566** 37	1 37	,548** 37	,768** 37	,303 37	,768** 37	,878** 37
4. saya mendapatkan pelatihan untuk dapat meningkatkan kemampuan diri saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,478** 37	,840** 37	,548** 37	1 37	,429** 37	,715** 37	,429** 37	,764** 37
5. saya memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk dapat dipromosikan pada posisi yang lebih tinggi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,776** 37	,379* 37	,768** 37	,429** 37	1 37	,504** 37	,933** 37	,862** 37
6. saya memiliki tingkat loyalitas yang tinggi selama bekerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,368* 37	,687** 37	,303 37	,715** 37	,504** 37	1 37	,504** 37	,701** 37
7. saya dapat bergaul dengan baik antara sesama karyawan lainnya.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,710** 37	,301 37	,768** 37	,429** 37	,933** 37	,504** 37	1 37	,837** 37
variabel pengembangan karir	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,867** 37	,744** 37	,878** 37	,764** 37	,862** 37	,701** 37	,837** 37	1 37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		D1	D2	D3	D4	D5	variabel komitmen karyawan
1. saya bersedia untuk bekerja keras mencapai target kerja	Pearson	1	,388*	,887**	,388*	,735**	,840**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		,018	,000	,018	,000	,000
		N	37	37	37	37	37
2. saya memiliki hak untuk mengutarakan pendapat saya ditempat saya bekerja	Pearson	,388*	1	,430**	,822**	,430**	,738**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)			,008	,000	,008	,000
		N	37	37	37	37	37
3. saya merasa bangga bekerja disini	Pearson	,887**	,430**	1	,513**	,771**	,887**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)						
		N	37	37	37	37	37
4. saya peduli terhadap keadaan tempat saya bekerja	Pearson	,388*	,822**	,513**	1	,513**	,779**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)						
		N	37	37	37	37	37
5. saya merasa gembira selama melakukan pekerjaan	Pearson	,735**	,430**	,771**	,513**	1	,849**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)						
		N	37	37	37	37	37
variabel komitmen karyawan	Pearson	,840**	,738**	,887**	,779**	,849**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)						
		N	37	37	37	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

	N	%
Valid	37	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. saya memiliki prestasi kerja yang baik	17,35	3,123	,728	,758
2. saya mampu mencapai target kerja saya	17,46	3,477	,573	,804
3. saya memiliki keterampilan diluar bidang kerja saya	17,32	3,392	,571	,805
4. saya merasa senang selama bekerja	17,49	3,535	,557	,808
5. saya selalu bersemangat ketika mendapatkan tugas pekerjaan yang baru	17,41	3,248	,675	,774

Case Processing Summary

	N	%
Valid	37	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. saya memiliki pengetahuan dasar untuk dapat melaksanakan kegiatan kerja setiap hari	18,14	3,453	,775	,810
2. keterampilan yang saya miliki dapat membantu kegiatan kerja saya	18,11	3,877	,629	,848
3. sikap yang baik merupakan bagian dari konsep diri saya	18,14	3,509	,744	,819
4. saya memiliki karakteristik yang berbeda dengan orang lain	18,08	4,077	,528	,871
5. saya memiliki keinginan yang kuat untuk dapat meningkatkan kinerja	18,14	3,509	,744	,819

Case Processing Summary

	N	%
Valid	37	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. saya setuju dengan kebijakan organisasi yang ditetapkan pada tempat kerja saya	26,78	8,452	,806	,891
2. saya memiliki prestasi kerja yang dapat mendukung peningkatan karir saya	26,73	9,369	,658	,907
3. saya memiliki latar belakang pendidikan yang cukup baik	26,84	8,417	,822	,889
4. saya mendapatkan pelatihan untuk dapat meningkatkan kemampuan diri saya	26,84	9,306	,683	,905
5. saya memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk dapat dipromosikan pada posisi yang lebih tinggi	26,86	8,509	,799	,892
6. saya memiliki tingkat loyalitas yang tinggi selama bekerja	26,70	9,548	,603	,912
7. saya dapat bergaul dengan baik antara sesama karyawan lainnya.	26,86	8,620	,765	,896

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

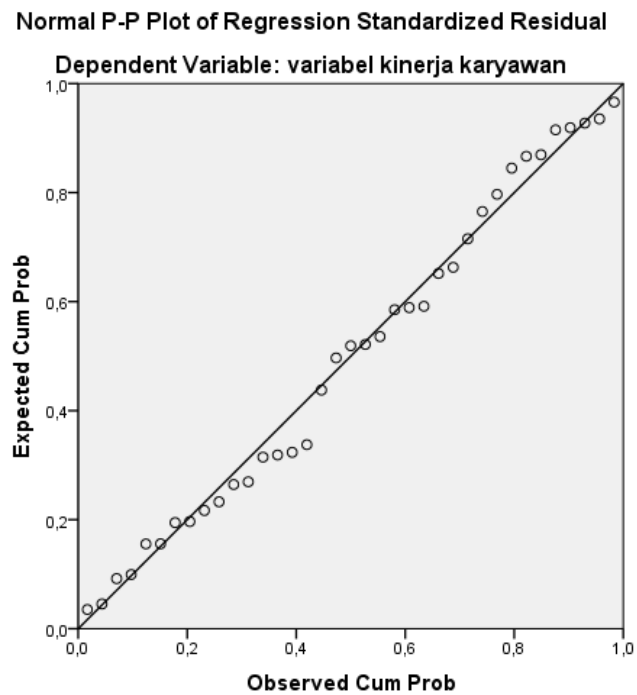
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. saya bersedia untuk bekerja keras mencapai target kerja	17,84	3,695	,734	,846
2. saya memiliki hak untuk mengutarakan pendapat saya ditempat saya bekerja	17,81	4,102	,599	,877
3. saya merasa bangga bekerja disini	17,86	3,565	,809	,827
4. saya peduli terhadap keadaan tempat saya bekerja	17,81	3,991	,657	,864
5. saya merasa gembira selama melakukan pekerjaan	17,86	3,676	,749	,842

Lampiran hasil uji Normalitas



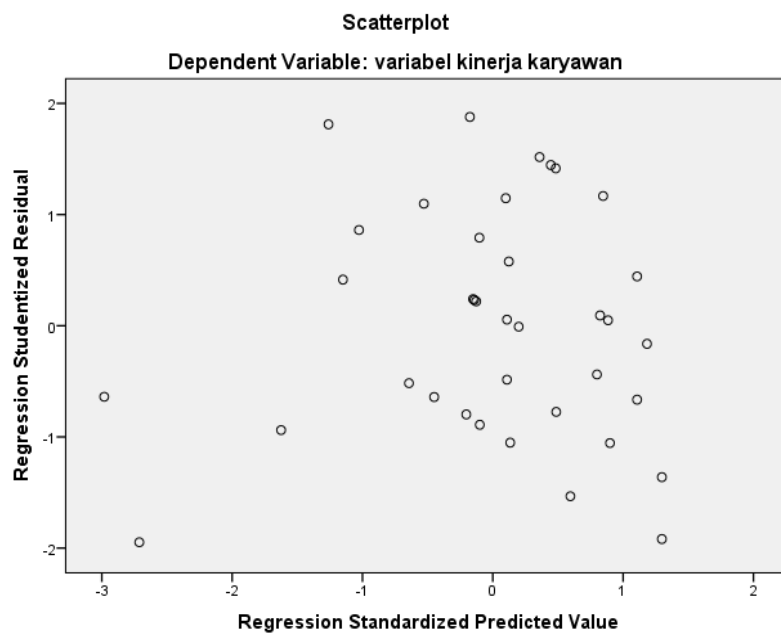
Lampiran hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,266	4,697		2,334	,191		
1 variabel kompetensi SDM	,456	,146	,480	3,821	,004	,848	1,180
variabel pengembangan karir	,231	,099	,200	3,562	,002	,866	1,155
variabel komitmen karyawan	,257	,139	,053	3,458	,005	,910	1,099

a. Dependent Variable: variabel kinerja karyawan

Lampiran Hasil Uji Heterokedastisitas



Lampiran Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Statistics

		1. saya memiliki prestasi kerja yang baik	2. saya mampu mencapai target kerja saya	3. saya memiliki keterampilan diluar bidang kerja saya	4. saya merasa senang selama bekerja	5. saya selalu bersemangat ketika mendapatkan tugas pekerjaan yang baru
N	Valid	37	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	4,41	4,30	4,43	4,27	4,35

1. saya memiliki prestasi kerja yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	5,4	5,4	5,4
	Setuju	18	48,6	48,6	54,1

Sangat Setuju	17	45,9	45,9	100,0
Total	37	100,0	100,0	

2. saya mampu mencapai target kerja saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	2	5,4	5,4	5,4
Setuju	22	59,5	59,5	64,9
Sangat Setuju	13	35,1	35,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

3. saya memiliki keterampilan diluar bidang kerja saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	2	5,4	5,4	5,4
Setuju	17	45,9	45,9	51,4
Sangat Setuju	18	48,6	48,6	100,0
Total	37	100,0	100,0	

4. saya merasa senang selama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	2	5,4	5,4	5,4
Setuju	23	62,2	62,2	67,6
Sangat Setuju	12	32,4	32,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

5. saya selalu bersemangat ketika mendapatkan tugas pekerjaan yang baru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	5,4	5,4	5,4
Setuju	20	54,1	54,1	59,5
Sangat Setuju	15	40,5	40,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Lampiran jawaban responden Variabel Kompetensi SDM (X1)**Statistics**

	1. saya memiliki pengetahuan dasar untuk dapat melaksanakan kegiatan kerja setiap hari	2. keterampilan yang saya miliki dapat membantu kegiatan kerja saya	3. sikap yang baik merupakan bagian dari konsep diri saya	4. saya memiliki karakteristik yang berbeda dengan orang lain	5. saya memiliki keinginan yang kuat untuk dapat meningkatkan kinerja
N Valid	37	37	37	37	37
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4,51	4,54	4,51	4,57	4,51

1. saya memiliki pengetahuan dasar untuk dapat melaksanakan kegiatan kerja setiap hari

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	5,4	5,4	5,4
Setuju	14	37,8	37,8	43,2
Sangat Setuju	21	56,8	56,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

2. keterampilan yang saya miliki dapat membantu kegiatan kerja saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2,7	2,7	2,7
Setuju	15	40,5	40,5	43,2
Sangat Setuju	21	56,8	56,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

3. sikap yang baik merupakan bagian dari konsep diri saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	5,4	5,4	5,4
Setuju	14	37,8	37,8	43,2
Sangat Setuju	21	56,8	56,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

4. saya memiliki karakteristik yang berbeda dengan orang lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2,7	2,7	2,7
Setuju	14	37,8	37,8	40,5
Sangat Setuju	22	59,5	59,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

5. saya memiliki keinginan yang kuat untuk dapat meningkatkan kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	5,4	5,4	5,4
Setuju	14	37,8	37,8	43,2
Sangat Setuju	21	56,8	56,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Lampiran Jawaban Respoden Variabel Pengembangan Karir (X2)

Statistics

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7.
N Valid	37	37	37	37	37	37	37
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,49	4,54	4,43	4,43	4,41	4,57	4,41

1. saya setuju dengan kebijakan organisasi yang ditetapkan pada tempat kerja

saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	3	8,1	8,1	8,1
Setuju	13	35,1	35,1	43,2
Sangat Setuju	21	56,8	56,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

2. saya memiliki prestasi kerja yang dapat mendukung peningkatan karir saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	1	2,7	2,7	2,7
Setuju	15	40,5	40,5	43,2
Sangat Setuju	21	56,8	56,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

3. saya memiliki latar belakang pendidikan yang cukup baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	3	8,1	8,1	8,1
Setuju	15	40,5	40,5	48,6
Sangat Setuju	19	51,4	51,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

4. saya mendapatkan pelatihan untuk dapat meningkatkan kemampuan diri saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2,7	2,7	2,7
Setuju	19	51,4	51,4	54,1
Sangat Setuju	17	45,9	45,9	100,0
Total	37	100,0	100,0	

5. saya memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk dapat dipromosikan pada posisi yang lebih tinggi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	8,1	8,1	8,1
Setuju	16	43,2	43,2	51,4
Sangat Setuju	18	48,6	48,6	100,0
Total	37	100,0	100,0	

6. saya memiliki tingkat loyalitas yang tinggi selama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2,7	2,7	2,7
Setuju	14	37,8	37,8	40,5
Sangat Setuju	22	59,5	59,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

7. saya dapat bergaul dengan baik antara sesama karyawan lainnya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	8,1	8,1	8,1
Setuju	16	43,2	43,2	51,4
Sangat Setuju	18	48,6	48,6	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Lampiran Jawaban Responden Variabel Komitmen Karyawan (X3)

Statistics

		1. saya bersedia untuk bekerja keras mencapai target kerja	2. saya memiliki hak untuk mengutarakan pendapat saya ditempat saya bekerja	3. saya merasa bangga bekerja disini	4. saya peduli terhadap keadaan tempat saya bekerja	5. saya merasa gembira selama melakukan pekerjaan
N	Valid	37	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,46	4,49	4,43	4,49	4,43

1. saya bersedia untuk bekerja keras mencapai target kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	5,4	5,4	5,4
	Setuju	16	43,2	43,2	48,6
	Sangat Setuju	19	51,4	51,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

2. saya memiliki hak untuk mengutarakan pendapat saya ditempat saya bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,7	2,7	2,7
	Setuju	17	45,9	45,9	48,6
	Sangat Setuju	19	51,4	51,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

3. saya merasa bangga bekerja disini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	5,4	5,4	5,4

Setuju	17	45,9	45,9	51,4
Sangat Setuju	18	48,6	48,6	100,0
Total	37	100,0	100,0	

4. saya peduli terhadap keadaan tempat saya bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	1	2,7	2,7	2,7
Setuju	17	45,9	45,9	48,6
Sangat Setuju	19	51,4	51,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

5. saya merasa gembira selama melakukan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	2	5,4	5,4	5,4
Setuju	17	45,9	45,9	51,4
Sangat Setuju	18	48,6	48,6	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Lampiran Hasil Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	variabel komitmen karyawan, variabel pengembangan karir, variabel kompetensi SDM ^b		Enter

a. Dependent Variable: variabel kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,581 ^a	,338	,278	1,905

S

a. Predictors: (Constant), variabel komitmen karyawan, variabel pengembangan karir, variabel kompetensi SDM

S

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	61,108	3	20,369	5,615	,003 ^b
Residual	119,703	33	3,627		
Total	180,811	36			

a. Dependent Variable: variabel kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), variabel komitmen karyawan, variabel pengembangan karir, variabel kompetensi SDM

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,266	4,697		2,334	,191
	variabel kompetensi SDM	,456	,146	,480	3,821	,004
	variabel pengembangan karir	,231	,099	,200	3,562	,002
	variabel komitmen karyawan	,257	,139	,053	3,458	,005

a. Dependent Variable: variabel kinerja karyawan

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	N	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55-56	0,266
4	0,950	28	0,374	60-63	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80-84	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		
		51	0,271		

Note: n = Jumlah Sampel