

Analisis Pengaruh Kinerja Karyawan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada BPJS Kesehatan Cabang Solok

Rasidah Nasrah¹, Yuni Vivilawati²

*^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia
nurizky230495@gmail.com*

Abstract

The health social security organizing body (BPJS Kesehatan) is a public legal entity that is responsible to the president and has the function of organizing a health social security program (BPJS Kesehatan) mandated by the government to operate the BPJS Kesehatan on the BPJS Act. The purpose of this study was to determine Analysis of Employee Performance and Work Experience on Competency-Based Career Development in Solok City Health Board Office.

The object of research is BPJS Health employees. This type of research is quantitative descriptive research. The sample in this study were 35 BPJS Health employees.

Keywords: *Employee Performance, Work Experience and Competency Based Career Development*

Pendahuluan

Globalisasi dan perubahan- perubahan ekonomi membawa dampak yang cukup besar bagi industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Persaingan baik domestic maupun internasional yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut mempunyai keunggulan produk, jasa, biaya dan sumber daya manusia untuk bertahan dan mencapai sukses. Sebuah organisasi atau perusahaan dapat meraih kesuksesan dengan adanya sumber daya manusia yang mempunyai peran penting untuk mewujudkan hal tersebut. Peran yang dimaksud yakni berkaitan dengan keberadaan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengelola sumber daya lain dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi (Hasanah & Nurhardjo, 2014). BPJS Kesehatan adalah badan penyelenggara jaminan sosial khusus untuk kesehatan. BPJS merupakan transformasi dari PT Askes (persero), fungsi utama dari BPJS kesehatan ialah menyelenggarakan jaminan kesehatan bagi seluruh masyarakat Indonesia. Pada prosesnya, BPJS Kesehatan membantu menjamin kesehatan dengan program-program asuransi kesehatan. Asuransi BPJS kesehatan saat mudah diakses dengan kerjasama rumah sakit yang sangat luas di seluruh Indonesia. Untuk mendukung layanannya, BPJS kesehatan melayani baik secara langsung melalui kantor dan online melalui website bpjs yang dapat diakses secara online. Pembukaan atau pendaftaran BPJS juga sangat mudah dengan jumlah iuran BPJS kesehatan yang juga terjangkau. Berbagai keperluan terkait layanan BPJS kesehatan juga bisa dilakukan secara BPJS online seperti cek status BPJS kesehatan, pembayaran BPJS, dan lainnya.

Dalam hasil pengalaman kerja fenomena yang terjadi di BPJS Kesehatan adalah karyawan kurang mendapatkan pelatihan sejak awal, pegawai mengerjakan perkerjaan dengan bantuan rekan kerja lainnya yang lebih mengerti. Dengan kurangnya kinerja karyawan dan pengalaman kerja maka diduga akan berakibat terhadap pengembangan karir karyawan. Untuk itu diperlukan pelatihan, workshop untuk meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan berkomptensi. Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa pengaruh kinerja karyawan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul “Analisis Pengaruh Kinerja Karyawan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada BPJS Kesehatan Cabang Solok.”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1 Apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap pengembangan karir berbasis kompetensi pada BPJS Kesehatan cabang Solok.
- 2 Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir berbasis kompetensi pada BPJS Kesehatan cabang Solok.
- 3 Apakah kinerja karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir berbasis kompetensi pada BPJS Kesehatan cabang Solok

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap pengembangan karir berbasis kompetensi pada BPJS Kesehatan cabang Solok.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir berbasis kompetensi pada BPJS Kesehatan cabang Solok.
3. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir berbasis kompetensi pada BPJS Kesehatan cabang Solok

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat dilihat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Bagi Peneliti
- 2 Bagi Perusahaan
- 3 Bagi Pembaca

Sistematika Penulisan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusun sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab. Penelitian ini disusun dalam 5 (lima) bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

BAB III METODE PENELITIAN

BAB IV PEMBAHASAN

BAB V PENUTUP

Tinjauan Teori**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola secara efektif dan untuk itu membutuhkannya pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Mengelola Sumber Daya Manusia. (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2016).

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Jadi, MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisai. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsure sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsure manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi yaitu (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2016) :

1. Fungsi Manajerial meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
2. Fungsi Operasional meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi kedudukan Manajemen sumber daya manusia dalam .
4. pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu

Pengembangan karir

Mengawali abad ke-20 perusahaan-perusahaan mulai menjadikan SDM sebagai sumber daya utama dari suatu perusahaan sehingga mulai terbentuk adanya departemen SDM dalam setiap perusahaan. Sebagai hasilnya, banyak perusahaan mulai mengungkapkan tentang perlunya perencanaan dan pengembangan karir, informasi karir, konseling yang berhubungan dengan karir. Namun tanggung jawab utama untuk perencanaan dan pengembangan karir terletak pada pribadi SDM itu sendiri. Berikut ini pengertian pengembangan karir menurut para ahli dalam (Kaseger, 2013):

1. Posisi pekerjaan yang dimiliki seseorang selama bertahun-tahun.

2. Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karier seseorang.
3. pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.
4. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.
5. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.
6. Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang. Karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan (SONIA SRI GINA, 2015).

Tujuan pengembangan karir yang dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin yaitu (Arif Yusuf Hamali, S.S., 2016):

1. Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
2. Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Pengembangan karir membantu menyadarkan para pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi keahliannya.
4. Memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
5. Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
6. Membantu rogram-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
7. Menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
8. Menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
9. Mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.

10. Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

Kinerja karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Berikut ini pengertian dari beberapa para ahli tentang kinerja karyawan, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Kaseger, 2013). Kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja (MURSALINI, 2019). Dan dalam pengertian yang sederhana kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja (Hidayati & Iqbal, 2014). Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Pattisina et al., 2015).

Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah factor, yang terdiri dari (Arif Yusuf Hamali, S.S., 2016):

1. Factor internal karyawan
Factor internal karyawan yaitu factor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir factor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang
2. Factor lingkungan internal organisasi
Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi.
3. Factor lingkungan eksternal organisasi
Factor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengalaman kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)” (Gde Bayu Surya Parwita & Made Ika Prastyadewi, 2016). Pengalaman memunculkan potensi seseorang, Pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. Pengalaman dapat memunculkan potensi seseorang, potensi yang penuh akan muncul secara bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah

kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri (Pamungkas et al., 2017). orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja (Pamungkas et al., 2017).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu (Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, 2016) :

1. Lama waktu/masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan teknik pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya atau terdahulu sangat penting untuk diungkapkan karena dapat dipakai sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang berguna bagi peneliti.

Hipotesis

Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan peneliti (Dr. Priyono, 2016). Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut;

H₁: Diduga kinerja karyawan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan.

H₂: Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan.

H₃: Diduga kinerja karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Adapun menjadi lokasi penelitian yang dilakukan adalah kantor BPJS Kesehatan Jl.Patimura No. 47 RT.02 RW.01 Kel. PPA Kec. Tj. Harapan, Kota Solok, Sumatra Barat. Telp. (0755) 21094 Fax. (0755) 325366. Dan yang menjadi objek penelitiannya adalah BPJS Kesehatan karyawan Cabang Solok.

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dengan jenis penelitian adalah data penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu, prosedur atau cara pemecahan masalah dengan menggambarkan atau melukiskan, peristiwa atau sesuatu yang sedang berlangsung pada saat sekarang berdasarkan pada fakta-fakta yang terjadi dengan melakukan analisis statistika. Objek telahan metode penelitian kuantitatif ini adalah untuk melihat Dampak rekan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kreativitas Karyawan UMKM Konveksi Kota Solok

Jenis dan Sumber Data

Jenis Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jenis Data

Jenis data dapat dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

- a. Data Kualitatif
- b. Data Kuantitatif

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif

2. Sumber Data

Sumber Data dapat dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

- a. Data primer
- b. Data sekunder

Sumber data data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data Primer

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua teknik, yaitu sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data Kepustakaan
 2. Pengumpulan Data Lapangan
- Penelitian ini dilakukan dengan cara :
- a. Observasi
 - b. Kuesioner

Populasi dan Sampel

Penentuan sampel digunakan untuk menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan jumlah populasi, jumlah sampel yang diambil, metode pengambilan sampel, lokasi sampel dan responden yang akan dimintai data atau keterangan. Berikut akan dijelaskan populasi dan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini:

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 56 orang dapat dilihat pada tabel 3.2

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu purposive sampling. Alasan mengambil purposive sampling adalah karena variabel penelitian berhubungan dengan pengembangan karier, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat, nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang dikelompokkan atas dua jenis, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Berkaitan dengan penelitian ini maka variabel dependen dan independen diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel bebas (independen variabel)
2. Variabel terikat (dependen variabel)

Variabel penelitian seperti yang telah diuraikan diatas meliputi antara lain sebagai berikut :

- a. Analisis kinerja karyawan terhadap pengembangan karir. Dimana kinerja karyawan variabel independen serta pengembangan karir sebagai variabel dependen.
- b. Pengalaman kerja terhadap pengembangan karir. Dimana pengalaman kerja sebagai variabel independen serta pengembangan karir sebagai variabel dependen.

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Dalam analisis ini akan diperoleh frekuensi, presentasi, dan rata-rata skor jawaban reponden untuk masing-masing item pertanyaan yang ada pada setiap variabel. Setelah itu skor yang diperoleh dari masing-masing item tersebut selanjutnya dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada tiap variabel sesuai dengan persepsi responden.

Uji Validitas

Uji Reabilitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Rumus:

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

Keterangan :

Y = Kreativitas Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefesien Regresi

X₁ = Rekan Kerja

X₂ = Dukungan Sosial

e = Standard Error

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi. Dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya. Uji Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Koefesien Determinasi (R²)

Uji Parsial (Uji t)

Uji Simultan (Uji F)

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil penelitian sebagai berikut :

1. Analisis Linear Berganda

Berdasarkan hasil temuan penelitian maka diperoleh persamaan regresi berganda dengan rumus $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$

$$Y=0,584 + 0,490X_1 + 0,2469X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan atau dijelaskan seperti berikut:

- a. Nilai konstanta (a) yang diperoleh adalah sebesar 0,584 angka ini berarti jika variabel Kinerja Karyawan dan Pengalaman Kerja adalah nol maka nilai dari Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi adalah konstan 0,584.
 - b. Koefisien regresi pertama (b_1) untuk variabel Kinerja Karyawan (X_1) diperoleh sebesar 0,490 angka ini memiliki arti bahwa dengan meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan (X_1) sebesar 1% maka Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi (Y) akan meningkat sebesar 0,490 satuan.
 - c. Koefisien regresi kedua (b_2) diperoleh sebesar 0,469 pada variabel Pengalaman Kerja (X_2), artinya dengan peningkatan nilai dalam variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 1% , maka variabel terikat dalam hal ini Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,469 satuan
2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
diketahui bahwa koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,495 artinya Kinerja Karyawan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama memiliki variasi proporsi yang menjelaskan pengaruhnya terhadap Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi sebesar 0,495 atau 49,5% sisanya sebanyak 50,5% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini seperti semangat kerja, pembagian kerja, efektivitas karyawan, kompensasi dan produktivitas.
3. Uji t (Uji Parsial)
- a. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi
Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < \alpha 0,05$. Nilai $t_{tabel} \alpha 0,05$ adalah 2,04. Untuk variabel Kinerja Karyawan (X_1) nilai t_{hitung} adalah 3,087 $> t_{tabel}$ 2,04 dan nilai signifikansi 0,004 $< \alpha 0,05$. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini membuktikan Kinerja Karyawan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi.
 - b. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi
Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dari t_{tabel} . Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < \alpha 0,05$. Nilai $t_{tabel} \alpha 0,05$ adalah 2,04. Untuk variabel Pengalaman Kerja (X_2) nilai t_{hitung} adalah 3,106 $> t_{tabel}$ 2,04 dan nilai signifikansi 0,004 $< \alpha 0,05$. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini membuktikan Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi.
4. Uji F (Uji Simultan)
pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} . Hipotesis diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< \alpha 0,05$. Nilai f_{tabel} pada signifikansi 0,05 adalah 3,29 Dari uji f diatas menunjukkan bahwa f_{hitung} 15,700 $>$

f_{tabel} 3,29 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < \text{dari sig } \alpha 0,05$. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dan Pengalaman Kerja secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi. Hipotesis yang dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian sehingga H_3 diterima dan H_0 ditolak.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 0,584 + 0,490 X_1 + 0,469 X_2$.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi (Y) karyawan pada BPJS Kesehatan Kota Solok.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi (Y) karyawan pada BPJS Kesehatan Kota Solok.
4. Hasil penelitian secara simultan variabel Kinerja Karyawan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi (Y) karyawan pada BPJS Kesehatan Kota Solok.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan BPJS Kesehatan Kota Solok agar lebih memperhatikan lagi kinerja karyawan sehingga tujuan dan target perusahaan tercapai dengan semaksimal mungkin. Apabila kinerja karyawan rendah Pimpinan dapat mengadakan pelatihan untuk pengembangan karir yang berbasis kompetensi sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Bagi karyawan BPJS Kesehatan Kota Solok agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga target dan tujuan perusahaan tercapai.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperbanyak variabel atau mempergunakan variabel lain seperti tanggung jawab, pencapaian target, kemampuan adaptasi dan lain sebagainya dapat mempengaruhi Pengembangan Karir Berbasis Komputer serta memperbanyak sampel penelitian dengan periode penelitian lebih panjang agar hasil penelitian selanjutnya menjadi lebih lengkap dan menyeluruh.

Daftar Pustaka

- Arif Yusuf Hamali, S.S., M. M. (2016). *pemahaman msdm.pdf*.
- Dr. Priyono, M. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (ed.); Revisi).
- Gde Bayu Surya Parwita1 Made Ika Prastyadewi2. (2016). PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR. In *manajemen* (Issue 11).

- Hasanah, S. U., & Nurhardjo, B. (2014). *The Influence Of Competency And Proficiency Assessment System To Performance By Career Development*.
- Hidayati, I., & Iqbal, E. S. A. M. (2014). ANALISIS PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA BERBASIS KOMPETENSI. *Administrasi Bisnis*, 15(1), 1–10.
- Kaseger, R. G. (2013). Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. *Emba*, 1(4), 906–916.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila. (2016). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4.
- MURSALINI, W. I. (2019). Analisis Pengaruh Tenaga Kerja dan Jam Kerja Terhadap Produksi Tahu di Kota Solok. *Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 43(1).
- Pattisina, M., Roring, M., & Rumawas, W. (2015). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja. *Administrasi Bisnis*, 1–6.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Kencana Prenamadamedia Group.
- SONIA SRI GINA. (2015). *PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Manajemen* (M. p. Setiyawami, S.H. (ed.); 5th ed.). Alfabeta CV.