

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya

Irfan Harianja

Prodi Manajemen, Universitas INABA, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung
40266

harianjairfan@student.inaba.ac.id

Arie Hendra Saputro

Prodi Manajemen, Universitas INABA, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung
40266

arie.hendra@inaba.ac.id

Article's History:

Received 17 December 2024; Received in revised form 28 December 2024; Accepted 10 January 2024; Published 1 February 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Harianja, I., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 350-360. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1892>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sampel penelitian adalah karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya sebanyak 44 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan metode analisis yang digunakan di dalam penelitian ini adalah asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisiensi dan korelasi, dan pengujian hipotesis uji t dan uji f. Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: pengujian hipotesis uji t, Nilai t hitung Kepuasan Kerja adalah sebesar 2,782 lebih besar dari nilai t tabel 2,019 dan nilai Sig. 0,008 lebih kecil dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung Motivasi Kerja adalah sebesar 2,950 lebih besar dari nilai t tabel 2,019 dan nilai Sig. 0,005 lebih kecil dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung Pengembangan Karir adalah sebesar 2,603 lebih besar dari nilai t tabel 2,019 dan nilai Sig. 0,01 lebih kecil dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 51,927. Karena nilai F hitung 51,927 > F tabel 2,84. Maka H₀ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh secara simultan Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 79,6% dan sisanya 20,4% dipengaruhi oleh faktor faktor lain.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Pada sebuah organisasi/perusahaan sangat penting adanya kinerja karyawan yang diharapkan mampu menjadi bagian yang dapat mengambil alih untuk mengkoordinasikan seluruh elemen dalam perusahaan, agar melaksanakan kegiatan atau pekerjaan dengan efektif dan efisien. Karenanya, dalam perkembangan zaman manajemen dituntut untuk berinovasi sehingga dapat terus menyesuaikan diri dengan keadaan yang akan terus berkembang. Banyak unsur-unsur yang dapat menentukan naik turunnya kinerja karyawan di setiap perusahaan. Unsur-unsur tersebut harus selalu diperhatikan oleh perusahaan agar tujuan dari perusahaan dapat terwujud. Fenomena yang ada pada kepuasan kerja terdapat pada area kinerja yaitu kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dimana kualitas kerja pada KPI tersebut memiliki skor akhir sebanyak 19 lebih rendah dari bobot KPI sebanyak

20. Dan ketepatan waktu memiliki skor akhir sebanyak 24 lebih rendah dari bobot KPI sebanyak 25. Maka dari itu tingkat kepuasan kerja harus lebih ditingkatkan lagi serta di evaluasi kembali agar kualitas kerja pada karyawan lebih baik dari sebelumnya dan mengatur ketepatan waktu pada karyawan agar lebih disiplin menunjang peningkatan kinerja. Kehadiran karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Lodaya periode Januari-Desember Tahun 2022 belum stabil masih ada ketidakhadiran karyawan dengan catatan tanpa keterangan. Maka dilihat dari Motivasi kerja terdapat pada area kinerja orientasi pada hasil dan produktivitas nya, dengan skor sebanyak 12 untuk orientasi pada hasil dan skor sebanyak 13 pada produktivitas dengan masing-masing bobot KPI nya berada di skor sebanyak 15. Dengan demikian orientasi pada hasil dan produktivitas masih berada dibawah target yang ada pada Perusahaan, untuk itu perlu membangun komunikasi dua arah secara efektif dan efisien guna meningkatkan Motivasi kerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2017:10). Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:2).

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. menurut Edy Sutrisno (2019:74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan

Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) "Motivasi adalah Keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas." Menurut Robbins (2016:201) "motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu." menurut Saputro, A. H., Muttaqin, R. (2023) menyatakan bahwa kedudukan motivasi kerja membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tugas pemimpin adalah memotivasi anggota organisasi agar dapat bersemangat dan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik. Hal ini memberikan arti bahwa motivasi memiliki kedudukan yang teramat penting dalam aktivitas organisasi. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian..

Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi perusahaan. Setiap organisasi harus bisa menerima kenyataan bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada sumber daya Manusia. Menurut Sinambela (2019:260) "Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir." Menurut Mangkunegara (2017:77) "Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan". Dan Menurut Siagian (2015:68) "Pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa

pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya..

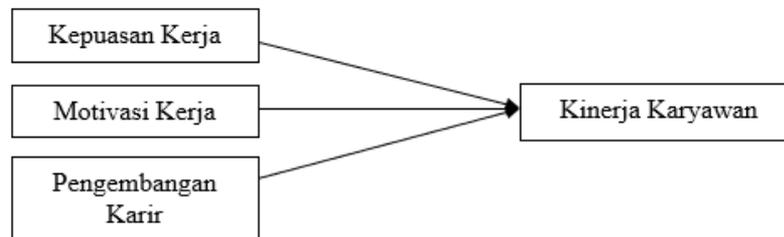
Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:9) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dan menurut Robbin (2016:260) mendefinisikan "kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Model Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat, maka model penelitiannya adalah sebagai berikut

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang sebenarnya harus di uji secara empiris. Berdasarkan identifikasi masalah kerangka pemikiran dan pengambilan sampel maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya
2. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya.
3. Terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya.
4. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya.

Metodologi Penelitian

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:348) pengujian validitas digunakan untuk mengetahui keakuratan dan ketelitian antara hasil pengukuran dari variabel yang diteliti, dibandingkan dengan teori yang ada. Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:179) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0.3 keatas.

Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2019:221) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, penulis menggunakan teknik Alpha Cronbach. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Umar (2020:74) uji asumsi klasik adalah “Persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear sederhana maupun regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS).” Setelah data berhasil dikumpulkan, selanjutnya dalam rangka analisis hubungan-hubungan antar variabel, data akan diuji terlebih dahulu untuk mengetahui data yang ekstrem (*outlier*), data distribusi normal, sifat autokorelasi, sifat multikolinieritas, dan heteroskedastisitas dalam model regresi. Untuk mengetahui dan memahami uji persyaratan data, dengan menggunakan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 26.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan membandingkan nilai *Jarque Bera* dengan X^2 tabel. Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

H0: Data residual berdistribusi normal

H1: Data residual tidak berdistribusi normal

Kriteria uji normalitas:

Apabila p-value (Asymp Sig) > 0.05 maka H0 diterima

Apabila p-value (Asymp Sig) ≤ 0.05 maka H0 ditolak.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107), Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (di atas 0,95), maka merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
- Melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas) dimana variance residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Ada beberapa cara untuk menguji heteroskedastisitas dalam variance error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (diagram *scatter plot*) dengan dasar analisis yaitu:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Pandoyo dan Sofyan (2018:308) menjelaskan maksud dari uji t yaitu: “Untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum, maksud tepat disini adalah parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya.”

Menurut Sugiyono (2019:249) uji t digunakan untuk membagikan t_{hitung} dengan t_{tabel} kriteria pengujian dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 akan ditolak dan H_1 akan diterima, maka artinya variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 akan diterima dan H_1 akan ditolak, maka artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial."

Diketahui tingkat kepercayaan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05 / 2 (0,025)$ dan $df = n-3$, maka didapat t tabel sebesar 2,019.

Uji F (Simultan)

Pandoyo dan Sofyan (2018:232) menjelaskan mengenai uji f adalah "Tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak, layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat."

Sugiyono (2020:255) menjelaskan uji f bahwa "Nilai F dari hasil penghitungan di atas kemudian diperbandingkan dengan Ftabel atau F yang diperoleh dengan mempergunakan tingkat risiko atau significance 5% dan degree of freedom pembilang dan penyebut, yaitu $V1 = m$ dan $V2 = (n - 1 - m)$ dimana kriteria yang digunakan adalah:

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, maka dapat diartikan sebagai tidak adanya pengaruh signifikan dari variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, maka dapat diartikan sebagai adanya pengaruh signifikan dari variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen."

Diketahui tingkat kepercayaan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05 / 2 (0,025)$, $df_1=(k-1) = (3)$ $df_2=(n-k-1) = (40)$, maka didapat Ftabel sebesar 2,84

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilakukan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya. Populasi penelitian terdiri dari karyawan 44 orang. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Observasi, dan kuesioner dengan skala likert digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Validitas

Berikut ini hasil dari uji validitas untuk variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan;

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0,492	0,300	Valid
	Y_2	0,455	0,300	Valid
	Y_3	0,641	0,300	Valid
	Y_4	0,731	0,300	Valid
	Y_5	0,655	0,300	Valid
	Y_6	0,765	0,300	Valid
	Y_7	0,769	0,300	Valid
	Y_8	0,401	0,300	Valid
	Y_9	0,418	0,300	Valid
	Y_10	0,760	0,300	Valid
Kepuasan Kerja (X ₁)	X1_1	0,696	0,300	Valid
	X1_2	0,517	0,300	Valid
	X1_3	0,548	0,300	Valid
	X1_4	0,591	0,300	Valid
	X1_5	0,675	0,300	Valid
	X1_6	0,661	0,300	Valid
	X1_7	0,566	0,300	Valid
	X1_8	0,664	0,300	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Kesimpulan
	X1_9	0,556	0,300	Valid
	X1_10	0,708	0,300	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X2_1	0,545	0,300	Valid
	X2_2	0,717	0,300	Valid
	X2_3	0,679	0,300	Valid
	X2_4	0,736	0,300	Valid
	X2_5	0,523	0,300	Valid
	X2_6	0,655	0,300	Valid
	X2_7	0,702	0,300	Valid
	X2_8	0,431	0,300	Valid
	X2_9	0,687	0,300	Valid
	X2_10	0,555	0,300	Valid
Pengembangan Karir (X ₃)	X3_1	0,662	0,300	Valid
	X3_2	0,411	0,300	Valid
	X3_3	0,523	0,300	Valid
	X3_4	0,507	0,300	Valid
	X3_5	0,604	0,300	Valid
	X3_6	0,631	0,300	Valid
	X3_7	0,577	0,300	Valid
	X3_8	0,516	0,300	Valid
	X3_9	0,580	0,300	Valid
	X3_10	0,642	0,300	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka dapat memberikan informasi bahwa item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Pengembangan Karir (X₃) dinyatakan valid secara keseluruhan.

Uji Reliabilitas

Berikut ini hasil dari uji reliabilitas untuk variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan;

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,804	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,819	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,823	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₃)	0,761	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil rekap data di atas maka dapat memberikan informasi bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Pengembangan Karir (X₃) di katakan Reliabel.

Uji Normalitas

Berikut ini hasil dari uji normalitas untuk variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan;

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.27818660
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.108
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan uji normalitas pada tabel diatas, dapat diketahui nilai probabilitas Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berikut ini hasil dari uji multikolinieritas untuk variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan;

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	.671	1.490
	Motivasi Kerja	.255	3.920
	Pengembangan Karir	.288	3.467

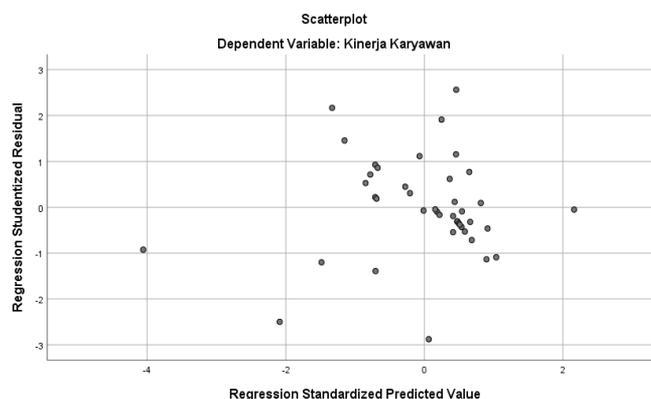
Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui nilai *Tolerance* variabel Kepuasan Kerja (x_1) sebesar 0,671 Motivasi Kerja (x_2) sebesar 0,255 dan Pengembangan Karir (x_3) sebesar 0,288 yakni lebih besar dari 0,100. Kemudian nilai VIF variabel Kepuasan Kerja (x_1) sebesar 1,490, Motivasi Kerja (x_2) sebesar 3,920 dan Pengembangan Karir (x_3) sebesar 3,467 yakni lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Berikut ini hasil dari uji heterokedastisitas untuk variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir;

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan Gambar 1, hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu X dan Y, ini menunjukkan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Regresi Berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2020:252) analisis regresi linier berganda adalah Analisis yang digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (*kriterium*), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya ,dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	.387	.297		1.301	.201
	Kepuasan Kerja	.218	.078	.243	2.782	.008
	Motivasi Kerja	.368	.125	.417	2.950	.005
	Pengembangan Karir	.339	.130	.346	2.603	.013

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,387 + 0,218x_1 + 0,368x_2 + 0,339x_3 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 0,387, menunjukan apabila Kepuasan Kerja (x_1), Motivasi Kerja (x_2), dan Pengembangan Karir (x_3) bernilai 0 dan tidak ada perubahan, maka Kinerja Karyawan akan bernilai 0,387.
2. Nilai variabel x_1 yaitu Kepuasan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,218, artinya jika Kepuasan Kerja mengalami peningkatan sementara variabel Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir konstan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,218.
3. Nilai variabel x_2 yaitu Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,368 artinya jika Motivasi Kerja mengalami peningkatan sementara Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir konstan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,368.
4. Nilai variabel x_3 yaitu Pengembangan Karir memiliki koefisien regresi sebesar 0,339 artinya jika Pengembangan Karir mengalami peningkatan sementara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja konstan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,339.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.780	.28843

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan di atas diketahui korelasi antara Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan secara simultan memiliki nilai 0,892 berada dalam interval 0,800 – 1,000 dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir secara bersama-sama memiliki

pengaruh yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan, artinya jika Kepuasan Kerja Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat pula.

Pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	.387	.297		1.301	.201
	Kepuasan Kerja	.218	.078	.243	2.782	.008
	Motivasi Kerja	.368	.125	.417	2.950	.005
	Pengembangan Karir	.339	.130	.346	2.603	.013

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis secara parsial maka:

1. Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kepuasan Kerja menunjukkan $t = 2,782$ dengan nilai signifikansi $0,008$. Sehingga, dapat disimpulkan $2,782 > 2,019$ dan $0,008 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kepuasan Kerja menunjukkan $t = 2,950$ dengan nilai signifikansi $0,005$. Sehingga, dapat disimpulkan $2,950 > 2,019$ dan $0,0005 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hipotesis Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kepuasan Kerja menunjukkan $t = 2,603$ dengan nilai signifikansi $0,01$. Sehingga, dapat disimpulkan $2,603 > 2,019$ dan $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.960	3	4.320	51.927	.000 ^b
	Residual	3.328	40	.083		
	Total	16.287	43			

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa Fhitung sebesar 51,927 lebih besar dari Ftabel 2,84 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan pengaruh antara Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan berpengaruh. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya. Maka diambil beberapa kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya sebagai berikut;

1. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya
3. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya.
4. Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan maka saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya, Langkah yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan evaluasi berkala pada setiap karyawan untuk selalu focus dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan dapat dibuat kelompok kerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki sehingga kinerja karyawan menjadi lebih efektif.
3. Untuk menjaga tingkat Motivasi Kerja pada karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya dengan cara melakukan promosi jabatan secara berkala kepada pegawai yang memiliki integritas dan kemampuan untuk mendorong Perusahaan lebih maju.
4. Untuk meningkatkan Pengembangan Karir karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya Pengembangan Karir dengan melihat secara adil kemampuan karyawan yang akan promosi jabatan sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial yang mengakibatkan produktivitas karyawan menjadi menurun.

Referensi

Sumber Buku:

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*Nusa Media. Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja: teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Riduwan. (2015). *Dasar-dasar Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2015). *Skala Pengukuran Variabel- variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Santosa, Insap Paulus. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: ANDI.
- Sanusi, A. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudjana. (2019). *Metoda Statistika*. Jakarta: Sinar Baru Algesindo
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi & birokrasi Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian*. Edisi Terbaru. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta : Prenadamedia Group.

Sumber Jurnal:

- Dion, A.N., Banuara, N., Nelly, M., & Dede, J.S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 81 – 93
- Angga, R.S., & Susi, H. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1979-3294
- Christian, K., Silvy, L.M., & Lisbeth, M. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 1564 – 1685
- Dewi, F., & Diana, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT Fosta Unggul Perdana Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 2775-6025
- M. Syarif & Hikmah. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Os Hotel Di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 2503-4413
- Risky, N.M., Nurul, Q., & Achmad, H.H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 2459-9921
- Ian, N.S., & Andia, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 2407-8018
- Rahmila, S., Mahlia, M., & Nurdjannah, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 87-93
- Saputro, A. H., Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9 (4). 1563-1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Theolina, H. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2), 266-394
- Agung, B., Yonathan, P., & Syaharudin, Y. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(1), 1-5.

Sumber Undang-undang:

- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, Pemerintah Mengganti Nama Askes Yang Dikelola PT Askes Indonesia (Persero) Menjadi BPJS Kesehatan Dan Mengubah Jamsostek Yang Dikelola PT Jamsostek (Persero) Menjadi BPJS Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, Tentang Pemberi Kerja Wajib Mendaftarkan Seluruh Pekerjaannya Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan Dan BPJS Kesehatan Secara Bertahap Menurut Ketentuan Perundang-Undangan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional