

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BPJS KESEHATAN KEDEPUTIAN WILAYAH SUMBAGTENG JAMBI

Oleh :

Rika Senja Pratama ¹⁾

Machasin ²⁾

Ando Fahda Aulia ³⁾

¹²³ Program Studi Magister Manajemen Universitas Riau

e-mail: rikasenjapratama@gmail.com

Universitas Riau

Article Info

Article History :

Received 16 Des - 2022

Accepted 25 Des - 2022

Available Online

30 Des – 2022

Abstract

This study aims to analysis the effect of career development and leadership on job satisfaction. To analyze the effect of career development and leadership on performance. To analyze the effect of job satisfaction on performance. And to analyze the effect of career development and leadership on performance through job satisfaction. The population in this study were all employees who worked at the BPJS Kesehatan Deputy for the Jambi Central Sumbagteng Region which supervise 11 branch offices with total employee of 497 people in 2021. Sample used on this research were construct of 222 respondents. The data used in this study were primary data and secondary data, while the primary data collected using a questionnaire. Then, collected data were analysis using path analysis. The results showed that career development had an effect on job satisfaction. Leadership has a significant effect on job satisfaction. Career development has a significant effect on employee performance. Leadership has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Career development has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction. Leadership has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction.

Keyword :

Career Development and Leadership on Employee Performance with Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penilaian terhadap kinerja birokrasi publik memiliki nilai yang amat strategis, informasi mengenai kinerja pegawai dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja pegawai hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Untuk itulah pentingnya penelitian ini dilakukan yang bertujuan untuk peningkatan kinerja BPJS Kesehatan, terutama Kedeputian Wilayah Sumbagteng Jambi agar

semakin lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang sesuai dengan harapan.

Menurut Kasmir (2016), mendefenisikan kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Hasil kerja pegawai BPJS Kesehatan Kedeputian Wilayah Sumbagteng Jambi masih belum maksimal, diketahui bahwa hasil kerja pegawai BPJS Kesehatan Kedeputian Wilayah Sumbagteng Jambi masih belum maksimal, terlihat pada rendahnya capaian predikat kinerja unggul (KU) yang belum sesuai dengan harapan organisasi, dimana organisasi mengharapkan seluruh pegawainya dapat memberikan hasil kerja terbaik untuk kemajuan organisasi. Meskipun rata-rata penilaian pegawai termasuk kategori kinerja baik

(KB) namun belum konsisten meningkat setiap tahunnya. Realisasi pencapaian predikat kinerja sangat berprestasi (KSB) mengalami penurunan yang signifikan pada tahun 2018 sehingga menyebabkan beberapa target tidak tercapai sesuai harapan.

Mengacu kepada pembagian kategori hasil kerja, diketahui bahwa ternyata hasil kerja pegawai BPJS Kesehatan Kedepuitan Wilayah Sumbagteng Jambi masih belum maksimal. Hal ini terlihat pada pencapaian kinerja pegawai pada tahun 2017 sampai dengan 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.1. berikut:

Tabel 1. Capaian Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Kedepuitan Wilayah Sumbagteng Jambi 2017-2021

| Pre di- kat | Tahun | | | | | | | | | |
|----------------|-------|----|------|----|------|----|------|----|------|----|
| | 2017 | | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | |
| KU | 0 | 0% | 0 | 0% | 6 | 1% | 2 | 0% | 0 | 0% |
| KS B | 1 | 23 | 1 | 0% | 2 | 46 | 2 | 42 | 3 | 62 |
| | 5 | % | | | 3 | % | 0 | % | 0 | % |
| KB | 3 | 76 | 5 | 10 | 2 | 52 | 2 | 58 | 1 | 38 |
| | 5 | % | 0 | 0% | 6 | % | 8 | % | 9 | % |
| | 5 | | 3 | | 1 | | 2 | | 1 | |
| KB | 5 | 1% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 0% |
| KB | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| TB | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Jum lah | 4 | | 5 | | 4 | | 4 | | 4 | |
| | 6 | 10 | 0 | 10 | 4 | 10 | 4 | 10 | 4 | 10 |
| | 5 | 0% | 4 | 0% | 9 | 0% | 8 | 0% | 9 | 0% |
| | 5 | | | | 9 | | 6 | | 7 | |

Sumber:BPJS Kesehatan Kedepuitan Wilayah Sumbagteng Jambi (2022)

Berdasarkan Tabel 1. dapat dianalisis bahwa mengacu kepada pembagian kategori predikat kinerja tersebut, diketahui bahwa hasil kerja pegawai BPJS Kesehatan Kedepuitan Wilayah Sumbagteng Jambi yang terdiri dari 11 (sebelas) kantor cabang masih belum maksimal, terlihat pada rendahnya capaian predikat kinerja unggul (KU) yang belum sesuai dengan harapan organisasi, dimana organisasi mengharapkan seluruh pegawainya dapat memberikan hasil kerja terbaik untuk kemajuan organisasi. Meskipun rata-rata penilaian pegawai termasuk kategori kinerja baik (KB) namun belum konsisten meningkat setiap tahunnya. Pada Tabel 1.1. terlihat realisasi pencapaian predikat kinerja sangat berprestasi (KSB) mengalami penurunan yang signifikan pada tahun 2018 sehingga menyebabkan beberapa target tidak tercapai sesuai harapan. Poin kinerja tersebut didapatkan dari penjumlahan komponen kinerja dengan hasil kerja menggunakan KPI berikut: 1) Cakupan peserta, 2) Realisasi jumlah peserta terhadap perencanaan, 3) Realisasi jumlah pendapatan iuran terhadap perencanaan, 4) Rasio kolektibilitas iuran, 5) Peserta PBPB aktif, 6) Jumlah

faskes yang bermitra, 7) Realisasi rate dan unit cost RJTL dan RITL, 8) Tingkat kepuasan peserta, 9) Pembayaran klaim tepat waktu dan persentase klaim yang dibayarkan, 10) Otobos inisiatif strategis, 11) Inovasi, otomasi atau implementasi proses bisnis baru. Pegawai dinilai sudah berprestasi oleh organisasi ketika mencapai kinerja unggul dan kinerja sangat baik sehingga layak untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi dari jabatan saat ini. Sebaliknya, jika pegawai mendapatkan poin dibawah 3,6 kinerja individu tersebut dapat diartikan kinerja kurang berprestasi sampai dengan tidak berkinerja yang akan berdampak terhadap penurunan gaji yang didapatkan pegawai bahkan sampai dengan penundaan pengembangan karir pegawai, sehingga menjadi beban tersendiri bagi pegawai tersebut.

Menurut Kasmir (2016), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah adanya kepuasan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya, demikian pula sebaliknya. Untuk melihat tingkat kepuasan pegawai dapat dilihat dari indikator peluang promosi dan kesempatan untuk berkembang. Dalam 5 tahun terakhir jumlah pegawai yang mendapatkan promosi dan mutasi sangatlah sedikit hal ini menunjukkan bahwa kesempatan pegawai untuk meningkatkan kemampuan kurang mendapatkan dukungan dari organisasi. Promosi yang terjadi lebih banyak berasal dari pegawai diluar Kedepuitan Wilayah Sumbagteng Jambi, ditambah dengan disediakannya jalur seleksi calon pimpinan dari eksternal organisasi membuat pegawai merasa organisasi belum optimal memberikan pengarahan dan pendampingan dalam proses promosi jabatan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja ialah pengembangan karir (Sedarmayanti, 2013). Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan kinerja organisasi. dalam 5 tahun terakhir jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan grade dan skala gaji berfluktuasi. Berdasarkan Peraturan Direksi nomor 21 tahun 2020 tentang kepegawaian kenaikan grade dan skala gaji setingkat lebih tinggi dapat dipertimbangkan apabila pegawai yang bersangkutan telah

menduduki skala gaji pada grade yang dipangkunya selama 2 tahun dengan predikat kinerja sekurang-kurangnya kinerja baik (KB) dalam 2 tahun terakhir. Kebijakan tersebut dirasa belum adil bagi pegawai yang mendapatkan predikat kinerja sangat baik (KSB) dan kinerja unggul (KU) dikarenakan tidak mendapatkan kenaikan grade dan skala gaji lebih cepat dari pegawai dengan kinerja baik (KB). Fenomena selanjutnya rendahnya kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh organisasi, dimana rata-rata tahunan penyelenggaraan diklat belum mencapai 30%, hal ini berdampak terhadap tingkat pengetahuan kerja sehingga menghambat pengembangan kemampuan profesional pegawai sebagaimana diketahui dinamika perubahan regulasi yang begitu cepat pada badan hukum publik seperti BPJS Kesehatan dengan seluruh penetapan kebijakan dilakukan secara terpusat menuntut pegawai untuk cepat beradaptasi.

Selanjutnya menurut Edison, Yohny dan Imas (2017), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Menurut Sutrisno (2014), kepemimpinan memegang peranan yang dominan, krusial dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individual, kelompok dan organisasi. Dalam rangka monitoring dan evaluasi BPJS Kesehatan secara berkala mengadakan employee opinion survey (EOS) yang diikuti oleh seluruh pegawai, salah satu luaran survey ini ialah employee engagement index (EEI) yang mana terdapat penilaian pada dimensi kepemimpinan di BPJS Kesehatan. Capaian employee engagement index (EEI) dalam dua tahun terlihat belum mencapai kinerja unggul (KU) maupun kinerja sangat berprestasi (KSB), selain itu terdapat beberapa kantor cabang yang mengalami penurunan dari kinerja baik (KB) menjadi kinerja kurang berprestasi (KKB). Pimpinan kurang sepenuhnya memberi kebebasan pada pegawai untuk menangani tugas-tugas yang lebih kompleks dan bervariasi sehingga pegawai tidak dapat menunjukkan daya inisiatif dan mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian tentang kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan dan kinerja pernah dilakukan sebelumnya yaitu Adi (2021), dengan temuan penelitian kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta dan penelitian yang dilakukan oleh Bakri (2020), kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan berpengaruh terhadap faktor kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Langsa. Berbeda dengan temuan penelitian di BPJS Ketenagakerjaan Medan oleh Hidayah dkk (2021), bahwasanya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Kemudian Alfiansyah (2021), menemukan bahwa kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakut Umum Jampang Kulon. Selanjutnya Putri dan Ratnasari (2019), menemukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam.

Selain research gap, juga terjadi fenomena gap dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada BPJS Kesehatan Kedeputian Wilayah Sumbagteng Jambi”.

Adapun penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. 2) Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. 3) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja. 4) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. 5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. 6) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. 7) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Menurut Robins (2015), mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Kasmir (2016), mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemudian menurut Edison, Yohny dan Imas (2017), kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut pendapat Edison, Yohny dan Imas (2017), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan. Menurut Robbins (2015), mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Selanjutnya menurut Wibowo (2015), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan

tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu tanggungjawab atas pekerjaan yang diterimanya.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya. Pada dasarnya merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja, dimana setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja individu dituntut untuk mampu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, serta mematuhi peraturan yang berlaku didalam organisasi.

Pengembangan karir adalah proses dimana individu-individu menetapkan tujuan karir saat ini dan di masa depan, kemudian menilai tingkat keterampilan, pengetahuan atau pengalaman yang ada dan menerapkan tindakan yang sesuai untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan (Gasperz, 2011). Menurut Priansa (2016), yang mengutip pendapat Yuniarsih dan Suwatno menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan. Kemudian Siagian (2018), menyatakan bahwa pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

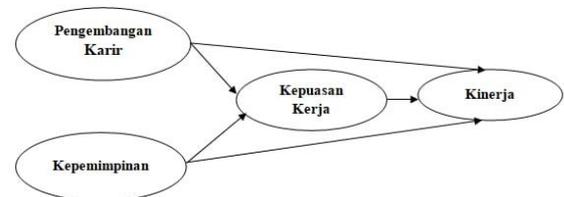
Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir Pengembangan karir merupakan suatu pendekatan kegiatan secara formal untuk peningkatan atau perbaikan, pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan dan kemampuan karyawan agar dapat memastikan bahwa orang-orang yang berkualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia ketika dibutuhkan, dengan demikian perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dan mantap akan membantu karyawan dan organisasi dalam meraih sukses.

Menurut Edison, Yohny dan Imas (2017), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Fahmi (2017), kepemimpinan adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan dan dapat diterima oleh orang lain sebagai pemimpin. Selanjutnya Zainal dan Rivai (2017), definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi,

kepuasan perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktifitas-aktifitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Berdasarkan pada kerangka berfikir di atas, maka dapat merumuskan model penelitian sebagai berikut:



Sumber : Kasmir (2016), Edison, Yohny dan Imas (2017) dan Sedarmayanti (2013)

Gambar 1 : Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian *confirmatory* dan *eksplanatori*. Penelitian *confirmatory research* dan eksplanasi adalah “penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya” (Singarimbun dan Effendi, 2015). Penelitian eksplanatori ini bertujuan untuk menjelaskan dan menguji atau membuktikan suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Kantor Cabang Badan Pelayanan Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Se-Kedepatian Wilayah Sumbagteng Jambi yang membawahi 11 Kantor Cabang di 4 Provinsi yaitu Provinsi Riau, Kepulauan Riau, Sumatera Barat dan Jambi yakni Kantor Cabang Pekanbaru, Dumai, Tembilahan, Batam, Tanjung Pinang, Payakumbuh, Bukittinggi, Solok, Padang, Muaro Bungo dan Jambi.. Waktu penelitian ini diperkirakan dari bulan Juli 2022 sampai dengan November 2022.

Jenis dan Sumber Data

Metode penelitan yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah seperti diuraikan pada bab pertama adalah pendekatan survey. Metode ini mencoba menghubungkan variabel dan menguji pengaruh tersebut. Dengan demikian, penelitian akan melalui proses verifikasi kebenaran pengaruh antar variabel dan proses deskripsi dimana pengaruh tersebut diberikan penjelasan atau signifikansinya. Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder berupa tanggapan responden yang terekam dalam hasil kuesioner.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja pada BPJS Kesehatan Kedepatian Wilayah Sumbagteng Jambi yang membawahi 11 Kantor cabang yang berjumlah 497 orang pada tahun 2021.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan batas toleransi kesalahan 5%, yaitu sebanyak 222 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah *proporsional stratified random sampling*, mengingat pegawai yang tidak homogen dan lebih dari 1 wilayah.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan analisis jalur (*Path analysis*) dan bantuan *software* SPSS. Menurut Ghozali (2015), mengemukakan analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas

antara variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Yang dapat dilakukan oleh analisa jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. Analisis jalur ini dapat menunjukkan pengaruh dari suatu variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen) melalui koefisien lintasan atau koefisien jalur (Ridwan dan Kuncoro, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Hasil perhitungan kuesioner variabel penelitian dengan kriteria yang digunakan item valid apabila nilai korelasinya lebih besar atau sama dengan nilai r tabel, r tabel diperoleh dengan menggunakan rumus $\text{degree of freedom (df)} = n - 2 = 222 - 2 = 220$, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,132. Nilai hasil uji validitas berada diatas nilai r tabel (0,132) yang telah disesuaikan dengan ketentuan r hitung > r tabel. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa indikator variabel kepuasan kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diteliti dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran telah dilakukan dalam penelitian dapat dipercaya atau diandalkan. Konsistensi pengukuran untuk menggambarkan bahwa instrumen tersebut dapat bekerja dengan baik pada waktu dan situasi yang berbeda. Instrument dinyatakan reliable jika nilai koefisien cronbach alpha > 0.60. Dari hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada Tabel 2. Berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Item | Cronbach Alpha | Nilai minimum | Keterangan |
|----|--------------------|----------------|---------------|------------|
| 1 | Pengembangan Karir | 0.763 | 0.60 | Reliabel |
| 2 | Kepemimpinan | 0.917 | 0.60 | Reliabel |
| 3 | Kepuasan Kerja | 0.770 | 0.60 | Reliabel |

Sumber: Data Olahan SPSS (2022)

Berdasarkan kriteria Tabel 2. diatas maka dapat dinyatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah menunjukkan data yang reliabel dan dapat digunakan sebagai alat untuk

| No | Uji Normalitas | Asym.Sig | Ket |
|----|----------------|----------|--------|
| 1 | Persamaan 1 | 0,059 | Normal |
| 2 | Persamaan 2 | 0,057 | Normal |

variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Dasar pengambilan uji normalitas, jika sig (signifikansi) > 0,05 maka data berdistribusi normal namun sebaliknya jika nilai sig (signifikansi) < 0,05 maka data terdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas ini dengan menggunakan uji statistik dengan menggunakan kolmogorof-smirnov test. Untuk lebih jelasnya hasil uji normalitas data dapat dilihat pada Tabel 3. berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

Sumber: Data Olahan SPSS (2022)

Tabel 3. memperlihatkan bahwa dari hasil uji normalitas kolmogrov smirnov, terlihat bahwa baik itu persamaan 1 maupun persamaan 2 memiliki nilai sig lebih besar dari nilai alpha sebesar 0.05 yang berarti data telah berdistribusi normal. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data penelitian ini telah berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen. Pengujian keberadaan multikolinieritas dilakukan dengan mengamati besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, model dikatakan bebas multikolinieritas jika VIF < 10 dan mempunyai angka Tolerance > 0.10. hasil pengujian dari multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4. berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

| No. | Variabel | Tolerance | VIF |
|-----|--------------------|-----------|-------|
| 1 | Pengembangan Karir | 0,386 | 2,593 |
| 2 | Kepemimpinan | 0,351 | 2,845 |
| 3 | Kepuasan Kerja | 0,474 | 2,111 |

Sumber: Data Olahan SPSS (2022)

Tabel 4. memperlihatkan bahwa dari hasil perhitungan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, dengan demikian bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen didalam penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot*. Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heterokedastisitas. Dan jika titiknya menyebar, maka tidak terdapat heterokedastisitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2. berikut ini:

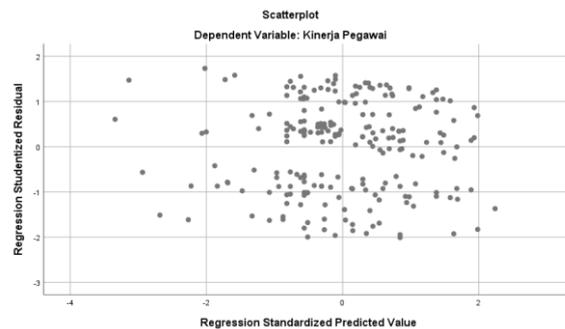
Sumber : Data Olahan (2022)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas dan dibawah angka nol. Model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heterokedastisitas. Berdasarkan data pada gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Kecocokan (Goodness of Fit)

Goodness of Fit adalah suatu test yang digunakan untuk membandingkan suatu distribusi frekuensi pengamatan dan pencocokan nilai yang



diharapkan atau teori – teori distribusi. Untuk melihat kesesuaian model regresi, bisa dilihat dari signifikansi Uji F dan nilai R².

Uji F

Hasil uji F dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5. dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | | | | | |
| Regression | 29,768 | 3 | 9,923 | 82,169 | ,000 ^b |
| Residual | 26,326 | 218 | ,121 | | |
| Total | 56,094 | 221 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Kepemimpinan

Sumber: Data Olahan SPSS (2022)

Hasil uji signifikansi secara bersama-sama pada Tabel 5. menunjukkan nilai $F_{hitung} = 82,169$ dan nilai $sig = 0,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 82,169 > F_{tabel} = 2,65$ dan nilai $sig = 0,000 < 0,05$, artinya variabel kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa baik suatu model yang digunakan dapat menjelaskan variabel dependennya.

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------|----------|-------------------|
| 1 | 0,725 | 0,526 | 0,522 |
| 2 | 0,728 | 0,531 | 0,524 |

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 6. berikut ini:

Tabel 6. Koefisien Determinasi Substruktur 1 dan 2

Sumber : Data Olahan (2022)

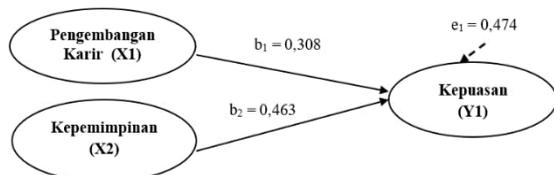
Dari Tabel 6. diatas dapat diketahui besar *adjusted R square* (R^2) adalah 0.522 dan 0.524. Dari hasil regresi 1 dan regresi 2 tersebut dapat diketahui ketepatan model *path* dalam penelitian ini dengan persamaan:

$$\begin{aligned}
 R^2 \text{ model} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,526) (1 - 0,531) \\
 &= 1 - (0,474) (0,469) \\
 &= 1 - 0,222 = 0,778
 \end{aligned}$$

Diperoleh nilai ketepatan model sebesar 0,778. Artinya adalah bahwa untuk menjelaskan variasi kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja sebesar 77.8% dan sisanya sebesar 22.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

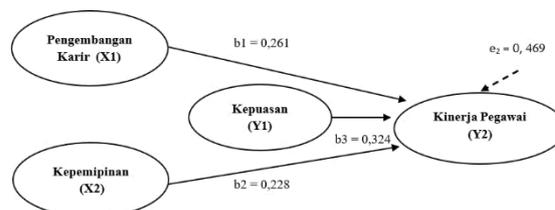
Persamaan Struktural 1



Sumber : Data Olahan (2022)

Gambar 3 : Diagram Jalur Struktur 1

Persamaan Struktural 2



Sumber : Data Olahan (2022)

Gambar 4 : Diagram Jalur Struktur 2

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur 0,308 dan nilai t hitung sebesar 4,277 > dari t tabel sebesar 1,971 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi hasil ini menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur 0,463 dan nilai t hitung sebesar 6,432 > dari t tabel sebesar 1,971 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien jalur 0,261 dan nilai t hitung sebesar 3,493 > dari t tabel sebesar 1,971 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar $0,001 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi hasil ini menyatakan bahwa pengembangan karir

berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien jalur 0,228 dan nilai t hitung sebesar 2,908 > dari t tabel sebesar 1,971 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (a= 5%) yaitu sebesar 0.004 < 0,05. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien jalur variabel kepuasan kerja sebesar 0,324 dan nilai t hitung sebesar 4,811 > dari t tabel sebesar 1,971 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (a= 5%) yaitu sebesar 0.000 < 0,05. Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi hasil ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Koefisien jalur untuk variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 0.308 sedangkan koefisien jalur untuk kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.324. Pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0.100 (0.308x 0.324). Hasil uji sobel test untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh mediasi oleh variabel intervening kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung 1

| Input: | Test statistic: | Std. Error: | p-value: |
|----------|-------------------------|-------------|------------|
| a 0.308 | Sobel test: 2.65342587 | 0.03760874 | 0.00796793 |
| b 0.324 | Aroian test: 2.61808812 | 0.03811636 | 0.0088424 |
| sa 0.100 | Goodman test: 2.6902343 | 0.03709417 | 0.00714019 |
| sb 0.062 | Reset all | Calculate | |

Sumber : Data Olahan (2022)

Dari Tabel 7. hasil uji sobel test menunjukkan t hitung = 2,653 > dari t tabel = 1,971, dan nilai signifikan sebesar 0,007 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur untuk variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.463 sedangkan koefisien jalur untuk kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.324. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0.150 (0.463 x 0.324). Adapun hasil uji sobel test untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh mediasi oleh variabel intervening kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung 2

| Input: | Test statistic: | Std. Error: | p-value: |
|----------|-------------------------|-------------|------------|
| a 0.463 | Sobel test: 2.66875121 | 0.05621056 | 0.00761338 |
| b 0.324 | Aroian test: 2.63408098 | 0.05695041 | 0.00843654 |
| sa 0.150 | Goodman test: 2.7048275 | 0.05546084 | 0.00683399 |
| sb 0.061 | Reset all | Calculate | |

Sumber : Data Olahan (2022)

Dari hasil uji sobel test menunjukkan t hitung = 2,668 > dari t tabel = 1.971 dan nilai signifikan sebesar 0.007 < 0.05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Pengembangan karir di BPJS Kesehatan Sumbagteng Jambi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Kepemimpinan di BPJS Kesehatan Sumbagteng Jambi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Pengembangan karir di BPJS Kesehatan Sumbagteng Jambi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 4) Kepemimpinan di BPJS Kesehatan Sumbagteng Jambi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 5) Kepuasan kerja pegawai BPJS Kesehatan Sumbagteng Jambi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 6) Pengembangan karir di BPJS Kesehatan Sumbagteng Jambi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. 7) Kepemimpinan di BPJS Kesehatan Sumbagteng Jambi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

REFERENSI

Adi, Mursito dan Sarsono. (2021). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir Dan Komunikasi(Studi Kasus Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta). *Jurnal*

- Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.14, No.1, Juli 2021, pp. 8 - 17.
- Alfiansyah, Moch. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol.4, No 1, Maret 2021
- Bakri, Saviqa Intan Maulida. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawandi Bpjs Kesehatan Kantor Cabang Langsa. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Vol.2 No.1, Febuari 2020.pp.1-15.
- BPJS Kesehatan. (2020). Peraturan Direksi BPJS Kesehatan Nomor 21 Tentang *Kepegawaian*.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Gasperz, V. (2011). *Total Quality Management*. Gramedia Pustaka Umum.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayah, Siregar, Purba dan Rostina. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Medan. *Jurnal Universitas Dharmawangsa*. Vol.15, No.3: 305-319, Juli 2021 | ISSN (P): 1829-7463 \ ISSN (E) :pp 2716-3083.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Putri, Noviyanti Rianti dan Ratnasari, Sri Langgeng. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 7 No. 1, July 2019, 48-55.
- Ridwan, E. dan Kuncoro, A. (2015). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Alfabeta.
- Robins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Singarimbun, & Effendi. (2015). *Metode Penelitian Survey*. Pustaka LPJES.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Zainal, & Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Dari Teori Ke Praktik*. PT. RajaGrafindo Persada.