

**PENGARUH MANAJEMEN KARIR INDIVIDU TERHADAP KINERJA
KARYAWAN ASURANSI PADA BADAN PENYELENGGARA
JAMINAN SOSIAL KESEHATAN
REGIONAL IX MAKASSAR**

SKRIPSI



Oleh
NORI GEMILANG DWI PUTRI
NIM 105720560715

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah kupersembahkan kepada : mamah dan papah ku tersayang dan seluruh anggota keluargaku atas kasih sayang dan dukungannya yang begitu melimpah, untuk diri ku sendiri agar bisa memanfaatkan ilmu-ilmu yang sudah saya dapatkan di universitas muhammadiyah Makassar, dan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi.

MOTO HIDUP

- Kita menjadi dewasa lewat pengalaman pahit, bukan karna umur yang bertambah. -(N.Gemilang)-
- *" a failur is not always mistake, it may simply bet he best one can do under the circumstance. The real mistake is stop to trying "*
" kegagalan tidak selamanya karna kesalahan, bisa jadi kegagalan adalah hasil optimal dari tindakan paling baik menurut keadaan tertentu. Kegagalan yang sebenarnya adalah ketika seseorang berhenti berusaha " -(B.F Skinner)-
- *" if it make you happy, let's doi t !!! "* -(N.Gemilang)-



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Karir Individu terhadap Kinerja Karyawan Asuransi pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Regional IX Makassar
Nama Mahasiswa : **Nori Gemilang Dwi Putri**
No Stambuk/NIM : 105720560715
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Setelah diteliti dan diperiksa ulang, Skripsi ini telah memenuhi syarat untuk dipertanggungjawabkan di depan tim penguji skripsi strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Pada Hari Jum'at Tanggal 30 Agustus 2019.

Makassar, 30 Agustus 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Dr. Edi Jusriadi, SE.,MM
NIDN: 0922027901

Pembimbing II,

Muh. Nur Rasyid, SE.,MM
NIDN: 0927078201

Diketahui :

Dekan,

Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 003078

Ketua,

Prodi Studi Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **Nori Gemilang Dwi Putri Nim : 105720560715**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0011/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 29 Dzulhijjah 1440 H/ 30 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Dzulhijjah 1440 H
30 Agustus 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....) 
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....) 
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....) 
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Mahmud Nuhung, M.A (.....) 
2. Muh. Nur Rasyid, SE., MM (.....) 
3. Dr. H. Muchran BL., M.Si (.....) 
4. Dr. Andi Rustam, SE., MM, Ak., CA (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM

NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Nori Gemilang Dwi Putri**

Stambuk : 105720560715

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Manajemen Karir Individu terhadap Kinerja Karyawan Asuransi pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Regional IX Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 30 Agustus 2019

Yang membuat Pernyataan,



Nori Gemilang Dwi Putri

Diketahui Oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar



Ketua,
Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

Kata Pengantar



Puji syukur dan terima kasih kepada Allah atas karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Manajemen Karir Individu Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Regional IX”. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya bapak Yono Suharyono dan ibunda tercinta Sari Mulyati Suharma yang senantiasa memberikan harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulisan skripsi ini dapat sesuai dengan baik berkat bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan karunia yang diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Bapak Ismail Rosulong SE.MM selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muhammad Nur Rasyid SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Bapak Dr. Edi Jusriadi SE, MM selaku pembimbing I , yang mengarahkan dan membimbing penulis dengan kesungguhan hati dan senantiasa meluangkan waktu nya untuk membimbing penulis hingga akhir.
5. Bapak Muhammad Nur Rasyid SE, MM selaku pembimbing I , yang mengarahkan dan membimbing penulis dengan kesungguhan hati dan senantiasa meluangkan waktu nya untuk membimbing penulis hingga akhir.
6. Kak Hermansyah , Selaku *Manager SDM* Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Regional IX, yang telah memberikan izin sehingga penulis dapat melakukan penelitian ini.
7. Kak Suci, selaku sekretaris Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Regional IX , yang telah membantu dalam penyebaran kuesioner dapat memenuhi target.
8. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah membagikan ilmu, kepada penulis selama kuliah.
9. Segenap karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah membantu kelancaran penulis selama masa kuliah dan proses penyusunan skripsi.
10. Papah saya tercinta , Yono Suharyono yang senantiasa mendoakan saya dan membantu support saya menyelesaikan skripsi.
11. Mamah saya tercinta , Sari Mulyati Suharma yang senantiasa mendoakan, membimbing, dan mengarahkan saya selama menyelesaikan skripsi, mendukung dan slalu menasihati saya sela hidup saya . terima kasih juga atas kebahagiaan yang akan saya rasakan mulai menghirup udara segar sampai detik ini.

12. Bapak saya tersayang, Achmadi Kholili yang senantiasa mendoakan, membimbing dan mengarahkan saya selama menyelesaikan skripsi, dan mendukung dan selalu menasihati saya selama ini.
13. Adik saya tersayang , Riyo Triananda Putra Dewanni, Yori Achiril Putri Mahakam, Ahsa Laksamana Putra Dipanegara, yang slalu memberikan kasih sayang, doa, dan dukungan .
14. Kakak saya tersayang, Yosa Mahardhika Putri Utami, yang slalu mengajarkan saya mengenai penulisan dan rumus rumus yang tidak saya pahami, yang slalu mendukung dan menyakinkan saya pasti selesai tepat waktu.
15. Sahabat-sahabat tersayang saya selama di bangku kuliah, Rika Rahmawati, Siska Eka Andarini, Nordina Yanti, Ariska Debyani, Risnayanti, Marwia, Putri Apriliana, Nurliani Kuraising yang senantiasa memberikan support satu sama lain hingga akhirnya skripsi ini selesai.
16. Terima kasih kepada Muhammad Akbar Nomba yang selalu mendukung dan menjadi moodboster saat mengerjakan skripsi hingga selesai.
17. Terima kasih kepada Himpunan Mahasiswa Manajemen yang menjadi tempat kedua selain rumah.
18. Teman-teman seperjuangan di Manajemen 2015 yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
19. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Sekali lagi terima kasih banyak untuk semuanya.
20. Terima kasih juga untuk Indomie yang setia menemani perut saya ketika lapar melanda saat mengerjakan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan karna keterbatasan dan pengalam yang dimiliki penulis. Oleh karna itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menjadi bahan masukan bagi rekan-rekan dalam menyusun skripsi.

Makassar

Nori Gemilang Dwi Putri
NIM :105720560715



ABSTRAK

Nori Gemilang Dwi Putri, Tahun 2019 , Pengaruh Manajemen Karir Individu Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Regional IX Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Pembimbing I Bapak Dr. Edi Jusriadi SE.MM Dan Pembimbing II Bapak Nur Rasyid SE.MM.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen karir individu terhadap kinerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan Regional IX Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Data yang diperoleh adalah data tahunan BPJS Kesehatan Regional IX. Teknik perhitungan yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan SPSS. Sedangkan, teknik analisis yang digunakan adalah teknis regresi linier sederhana. Berdasarkan analisis pengaruh manajemen karir individu terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa manajemen karir individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi Regional IX Makassar.

Kata Kunci : Manajemen Karir , Kinerja Karyawan

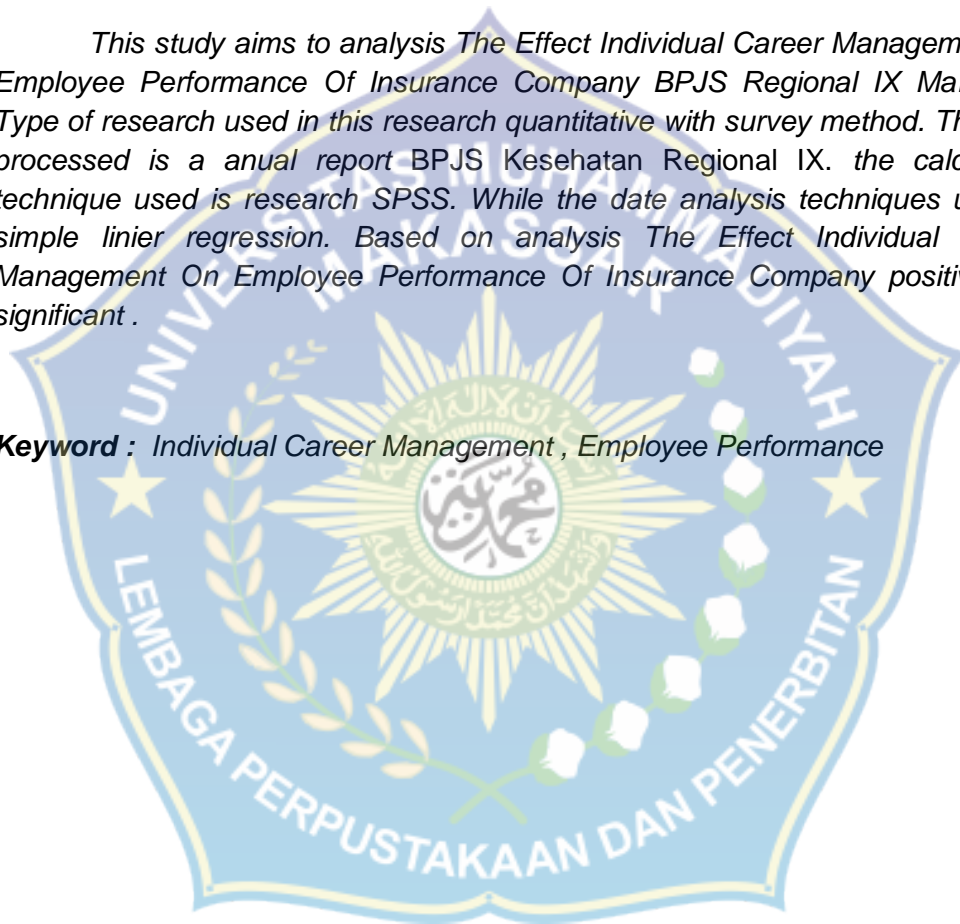


ABSTRACT

Nori Gemilang Dwi Putri, 2019 , *The Effect Individual Career Management On Employee Performance Of Insurance Company Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Regional IX Makassar*, Thesis Faculty Of Economics And Business Departement Of Management Muhammadiyah University. Guided By Supervisor I Dr. Edi Jusriadi SE.MM And Advisor II Nur Rasyid SE.MM.

This study aims to analysis The Effect Individual Career Management On Employee Performance Of Insurance Company BPJS Kesehatan Regional IX Makassar. Type of research used in this research quantitative with survey method. The data processed is a anual report BPJS Kesehatan Regional IX. the calculation technique used is research SPSS. While the date analysis techniques used is simple linier regression. Based on analysis The Effect Individual Career Management On Employee Performance Of Insurance Company positive and significant .

Keyword : *Individual Career Management , Employee Performance*



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK BAHASA Indonesia.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I.PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C.Tujuan Penelitian.....	4
D.Manfaat Penelitian.....	4
BAB II.TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Manajemen	6
B. Manajemen SDM	7
C. Manajemen Karier	11
D. Kinerja.....	15
E. Tinjauan Empiris	17
F. Kerangka Pikir.....	20

G. Hipotesis	21
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	22
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	22
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	22
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	22
D. Populasi dan Sampel.....	24
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
A. Gambaran BPJS-Kesehatan.....	30
1. Sejarah BPJS-Kesehatan.....	30
2. Visi dan Misi BPJS-Kesehatan.....	38
3. Struktur Organisasi BPJS-Kesehatan.....	39
B. Hasil Penelitian.....	45
1. Karakteristik Responden.....	45
2. Analisis Hasil Deskriptif.....	47
3. Hasil Pengujian Hipotesis.....	58
BAB V. PENUTUP.....	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	45
Tabel 4.2 Usia Responden.....	46
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	46
Tabel 4.4 Jabatan Responden.....	47
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Manajemen Karir Individu	48
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Validasi.....	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.9 Hasil Regresi Linier Sederhana	61
Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Logo Badan Penyelenggara jaminan Sosial	2
Gambar 1.2 Kerangka Pikir	20



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	69
Lampiran 2. Karakteristik Hipotesis.....	74
Lampiran 3. Rekapulasi Skor Kuesioner.....	75
Lampiran 4. Uji Validitas Dan Reloabilitas.....	80
Lampiran 5. Hasil Analisis Data.....	96



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia dapat disebut sebagai pegawai, tenaga kerja, buruh, karyawan, abdi negara. Wirawan (2015:20)

Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan yang di harapkan. produktivitas berasal dari setiap individu yang membuat setiap orang sebagai bagian dari tiap langkah yang di ambil perusahaan dan mengizinkan setiap orang berpendapat dan berperan dalam keberhasilan suatu perusahaan, maka produktivitas yang di peroleh akan berlipat ganda.

Kebutuhan akan kesehatan para karyawan sangat penting bagi kelangsungan hidup di zaman yang semakin maju saat ini, banyak sekali perusahaan asuransi yang berlomba untuk menjual produk asuransinya kepada masyarakat agar masyarakat mau ikut bergabung dan ikut berpartisipasi dalam membangun kesehatan. Asuransi adalah suatu perjanjian di mana seorang penanggung mengikatkan diri kepada seorang tertanggung. Dengan menerima suatu premi untuk memberikan pengganti kepadanya karena suatu kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan

yang di harapkan mungkin akan di deritanya suatu peristiwa yang tak tentu. Produk asuransi yang bersifat sosial yang berada di Indonesia yaitu



Gambar 1.1

Produk Asuransi Yang Bersifat Sosial Di Indonesia

Adanya asuransi BPJS Ketenagakerjaan yang mewajibkan setiap perusahaan di Indonesia memiliki jaminan kesehatan untuk karyawannya, maka banyak karyawan yang mendaftarkan dirinya sebagai pengguna asuransi BPJS tidak akan khawatir dengan kesehatan dan jaminan keselamatan kerja.

Karyawan mempunyai pandangan bahwa karier adalah tujuan hidup, maka seorang karyawan akan giat dalam bekerja demi karier yang di tujuannya. Pengembangan karier merupakan salah satu wadah karyawan untuk menggali potensi yang ada di dalam dirinya serta dapat mengaktualisasikan diri dalam pekerjaannya. Perencanaan karier (*career planning*) adalah proses yang dilalui individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya.

Manajemen karier yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan yang bersangkutan, akan menciptakan persepsi karyawan bahwa perusahaan memiliki komitmen pada pengembangan karier sehingga akan mempengaruhi efektivitas karier karyawannya. Selain dari organisasi, karyawan juga perlu melakukan manajemen karier secara

individu melalui perencanaan dan taktik. Perencanaan dan taktik akan mendorong karyawan dalam meraih karier yang di harapkan sesuai dengan karier yang tersedia di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya perencanaan karier yang baik diharapkan individu akan meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Kinerja yang baik akan membawa dampak positif terhadap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan di dalam era globalisasi saat ini. Manajemen karier individu sangatlah penting bagi seseorang karyawan karena karyawan dapat menentukan karier apa yang akan di capai selama dia bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut.

Akan tetapi tidak semua perusahaan menjamin manajemen karier para karyawannya, karna saat ini banyak pula karyawan yang ingin mengembangkan diri untuk memperbaiki kualitas dirinya dan *skill* yang ia miliki sehingga, ada pula karyawan yang memilih untuk membuat perencanaan manajemen kariernya sendiri seperti keluar dari perusahaan dan mendapat pekerjaan yang lebih baik.

Sehingga berdasarkan permasalahan yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : “Pengaruh Manajemen Karier Individu Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Regional IX Makassar”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah manajemen karier individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Regional IX Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan permasalahan yang diambil, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh manajemen karier individu terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Regional IX Makassar.

D. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan bidang Ekonomi khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

b) Manfaat Praktis

1) Bagi Universitas Muhammadiyah Makassar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi kepustakaan dan sebagai bahan informasi untuk penelitian lebih lanjut.

2) Bagi Penulis

Penelitian ini dimaksudkan untuk penerapan teori-teori yang telah dipelajari ke dalam praktik sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

3) Bagi perusahaan Asuransi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Regional IX Makassar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui apa saja pengaruh dari manajemen karier individu terhadap kinerja. Dan juga dapat memberikan referensi bagi karyawan Badan Penyelenggara

Jaminan Sosial Kesehatan bagaimana cara mengelola karier yang baik dan efektif.

- 4) Bagi karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Regional IX Makassar.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi karyawan yang akan menyusun rencana karier secara efektif dan dapat diterapkannya dalam mencapai tujuan karier yang telah disusun oleh karyawan tersebut.



II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Menurut Follet yang di kutip oleh Wibowo (2016:19) menyatakan bahwa manajemen adalah *the art of getting things done through people*, yaitu sebagai suatu seni untuk mendapat segala sesuatu dilakukan melalui orang lain. Hal ini meminta perhatian pada kenyataan bahwa manager mencapai tujuan organisasi dengan mengatur orang lain untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan, tanpa melakukan pekerjaan sendiri.

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:6) manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur (mengelola). Manajemen adalah suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Menurut Dubrin di kutip oleh Wibowo (2016:9) mengartikan manajemen sebagai suatu proses menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisai melalui fungsi *planning* dan *decision making, organizing, leanding, dan controlin*.

Menurut Dubrin di kutip oleh Wibowo menyatakan bahwa mempunyai tiga pengertian lainnya, yaitu sebagai berikut:

a. Manajemen sebagai disiplin

Manajemen merupakan bidang pengetahuan seperti pengetahuan lainya yang dapat dipelajari. Kebanyakan eksekutif

puncak menguasai manajemen. Mempelajari manajemen menghasilkan *retur non investement* yang sangat besar.

b. Manajemen sebagai orang

Manajemen juga mengindikasikan manajer secara kolektif dalam suatu organisasi, yaitu individu yang menjalankan manajemen.

c. Manajemen sebagai karier

Banyak organisasi merekrut lulusan perguruan tinggi dengan menawarkan peluang karier dalam manajemen. Serangkaian pekerjaan secara progresif mengarahkan pada tanggung jawab yang lebih besar apabila calon menunjukkan kompetensi manajerial.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018:5) 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.

Menurut Wirawan (2015:20) sumber daya manusia adalah orang-pegawai , karyawan, buruh yang bekerja untuk suatu organisasi, perusahaan, lembaga pemerintah, lembaga pendidikan, tentara, polisi, dan sebagainya yang direkrut untuk melaksanakan aktivitas manajemen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dapat disebut sebagai pegawai , tenaga kerja, buruh, karyawan, abdi negara.

Menurut Wirawan (2015:21) manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari keseluruhan manajemen suatu organisasi yang

memanajementi manusia yang bekerja untuk organisasi agar mampu menciptakan nilai ekonomi dan sosial secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan pengendalian atas pemutusan hubungan tenaga kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran program organisasi dan masyarakat menurut (Flippo,1996) dikutip oleh Mulyadi (2014:4)

a) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rival dikutip oleh Mulyadi (2013:6) mengatakan bahwa alasan utama perbaikan kualitas SDM dalam perusahaan terutama karena peran strategis SDM sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan yaitu pengarahan , pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan dan pengendalian. Lebih jelas lagi, kegiatan SDM yang spesifik dari masing-masing fungsi manajemen antara lain : perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan.

b) Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yusuf dan Al Arif (2016:27) secara umum manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pengelolaan dan pengoptimalan potensi diri yang terdapat pada tiap individu di suatu organisasi untuk mencapai

tujuan yang telah ditetapkan dan secara etis dan sosial dapat di pertanggung jawabkan.

c) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018:248) perencanaan sumber daya manusia atau *human resources planning* PSDM merupakan fungsi pertama dan utama dari manajemen sumber daya manusia. PSDM di proses oleh perencana ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan serta menjadi dasar kontrol. Tanpa rencana, kontrol tak dapat dilakukan, dan tanpa kontrol, pelaksanaan rencana baik ataupun salah tidak dapat diketahui. Perencanaan merupakan masalah memilih, yaitu memilih tujuan dan cara terbaik untuk mencapai tujuan tersebut dari beberapa alternatif yang ada, tanpa alternatif, perencanaan pun tidak ada.

Menurut Hasibuan (2018:205) perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

Perencanaan SDM ini untuk menetapkan program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Jadi, dalam rencana SDM harus ditetapkan semua hal tersebut di atas secara baik dan benar.

d) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Mulyadi (2016:5) pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui orientasi, pelatihan, dan pendidikan. Pada akhirnya yang ditunjukkan menyesuaikan persyaratan atau kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya (sekarang atau di masa yang akan datang) dengan kualifikasi yang dimiliki karyawan sekarang.

e) Tujuan dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yusuf dan Al Arif (2016:35) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etnis terhadap kebutuhan dan tantangan terhadap masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya

manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

C. Manajemen Karier

1. Pengertian Karier

Menurut Keith Devis dan Werther W.B yang dikutip oleh Mangkuprawira (2014:188) karier adalah suatu pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan dalam pekerjaan. Alur utama karier yaitu alur karier, tujuan karier, perencanaan karier dan pengembangan karier.

Karier adalah urutan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.

a. Pengembangan Karier

Menurut Mangkunegara (2017:77) mengemukakan bahwa *"Career development from the standpoint of the organization, is the personal activity which helps enterprise achieve and the employee achieve maximum self-development,* yang artinya pengembangan karier adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Mulyadi (2016:109) pengembangan karier adalah salah satu proses untuk meningkatkan kemampuan seseorang baik secara individu maupun secara organisasi yang mempunyai tujuan sampai puncak karier yang diinginkan, antara kemampuan dan kebutuhan serta tujuan karyawan yang tersedia maka harus

disesuaikan dengan tujuan perusahaan. Dengan demikian pengembangan karier sangat dibutuhkan oleh karyawan tersebut dapat mencapai tujuan yang dituju.

Dalam program ini yang sangat berkepentingan adalah departemen sumber daya manusia (SDM) sebagai sponsor agar terlaksananya program pengiriman karier. Setiap karyawan baik secara individu maupun secara organisasi berhak menerima tanggung jawab dari pengembangan karier yang dialami. Tetapi bagi, perusahaan juga harus mempertimbangkan pengembangan karier salah satunya adalah tentang prestasi kerja, karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik akan diperhatikan tentang pengembangan kariernya, yaitu melalui pemberian penghargaan baik secara finansial maupun secara promosi jabatan, ataupun pemberian piagam penghargaan.

b. Tujuan Pengembangan Karier

Tujuan pengembangan karier dikemukakan oleh Andrew J dalam buku yang dikutip oleh Mangkunegara (2017:77) adalah

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai.
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka.
- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan.
- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial.
- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.
- 7) Membantu *turnover* dan kepegawaian.

- 8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.
- 9) Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Karier

Kriteria yang menentukan efektivitas karier

1) Kinerja

Gaji dan posisi adalah indikator yang lebih populer dari kinerja karier. Jelasnya, semakin cepat gaji seorang meningkat dan semakin tinggi kedudukannya, maka semakin tinggi plus kinerja kariernya.

2) Sikap

Konsep sikap karier mengacu pada orang-orang memandang dan mengevaluasi karier mereka.

3) Adaptasi

Sedikit sekali profesi yang bersifat stagnan dan tidak mengalami perubahan. Perubahan itu sendiri membutuhkan pengetahuan dan keahlian baru untuk mempraktikannya.

4) Identitas

Identitas karier mencakup dua unsur penting. Pertama, wawasan yang menyebabkan orang-orang yang memiliki kesadaran yang jelas dan konsisten terhadap minat, nilai-nilai dan harapan mereka untuk masa yang akan datang. Kedua, wawasan yang menyebabkan mereka melihat kehidupan mereka tetap konsisten sepanjang waktu, wawasan yang menyebabkan mereka melihat diri mereka sendiri sebagai perpanjangan dari masa lalu mereka.

d. Pengembangan Karier Secara Individual dan Organisasional

1. Pengembangan Karier Secara Individual

Menurut Yusuf dan Al-Arif (2016:183) titik awal pengembangan karier dimulai dari karyawan. Kegiatan pengembangan karier secara individual dapat dilakukan antara lain melalui :

- a. Prestasi Kerja
- b. *Expose*
- c. Permintaan Berhenti
- d. Kesetiaan pada Organisasi
- e. Mentor dan Sponsor
- f. Kesempatan untuk Tumbuh

2. Pengembangan Karier Secara Organisasional

Departemen sumber daya manusia sebagai representasi institusi harus mengupayakan aktivitas-aktivitas yang dapat mendukung pengembangan karier , yaitu:

- a. Dukungan Manajemen
- b. Umpan Balik
- c. Kelompok Kerja Kohesif

Menurut Suprayadi (2015:258) pada umumnya seseorang yang berada dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki sejarah perjalanan dalam pekerjaan atau kariernya. Mereka biasanya tidak hanya berada dalam satu posisi jabatan atau pekerjaan tertentu saja, tetapi mereka mengalami beberapa kali alih tugas. Pengalihan tugas atas dasar diri setiap karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, dimaksudkan untuk

memenuhi kebutuhan dua pihak, yaitu perusahaan dan karyawan itu sendiri. Perjalanan karier seseorang dalam sebuah organisasi bersifat organisasi bersifat tradisional, yaitu dikembangkan oleh organisasi atau perusahaan dengan menggunakan pola tertentu yang dinamakan sebagai pola karier karyawan atau *road map of personal career*.

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:6) manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur (mengelola). Manajemen adalah suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Manajemen Karier adalah urutan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Sehingga, manajemen karier adalah suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan, untuk mengatur dan mengarahkan urutan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan nilai-nilai dan aspirasi seorang selama rentang hidup orang tersebut.

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wirawan (2015:237) istilah kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika dikinektikan atau diperkerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Istilah lain yang digunakan untuk kinerja adalah *performa*, akan tetapi istilah ini banyak digunakan untuk kinerja mesin. Dalam bahasa Inggris kata padanan untuk kinerja adalah *performance*.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1. Proses

Dalam proses kerja merupakan suatu proses penilai mengobservasi dan mencatat hasil observasi.

2. Penilai

Dalam mengevaluasi kerja ada penilai yaitu pejabat yang diberi wewenang oleh pimpinan perusahaan/organisasi untuk menilai ternilai. Ternilai adalah pegawai atau karyawan yang dinilai dalam evaluasi kinerja.

3. Evaluasi kerja

Penilaian dalam evaluasi kinerja dilakukan dalam waktu tertentu.

4. Standar kerja

Evaluasi kinerja membandingkan kinerja pegawai dengan standar kinerja pegawai yang merupakan tolak ukur keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.

b. Fungsi Kinerja

Perusahaan atau organisasi merekrut pegawai untuk melaksanakan aktivitasnya dalam upaya mencapai tujuannya. Agar tujuan organisasi dapat tercapai, pegawai menciptakan kinerja yang sangat menentukan kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya.

E. Tinjauan Empiris

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh manajemen karier individu terhadap kinerjanya yang kemudian menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini adalah

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel-variabel Penelitian	Alat Analisis Penelitian.	Hasil Penelitian.
1. Abdul Qodir Djaelani dan Achmad Agus Triyono (2019)	<i>Effect Of Organization Career Management Individual Career Management And Career Commitment To employee Career Efectiveness.</i>	<i>Organization, Career Management Individual, Career Efectiveness.</i>	Analisis Regresi Berganda	Manajemen karier organisasi, manajemen karier individu, dan komitmen karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas karier karyawan
2. Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewel dan Yantce Uhing	<i>The Effect Career Development, Training And Motivation On Employees Performance Of PT. Air Manado</i>	<i>Career development, training , motivation on employees performance</i>	Analisis regresi berganda	Pengembangan karier, pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

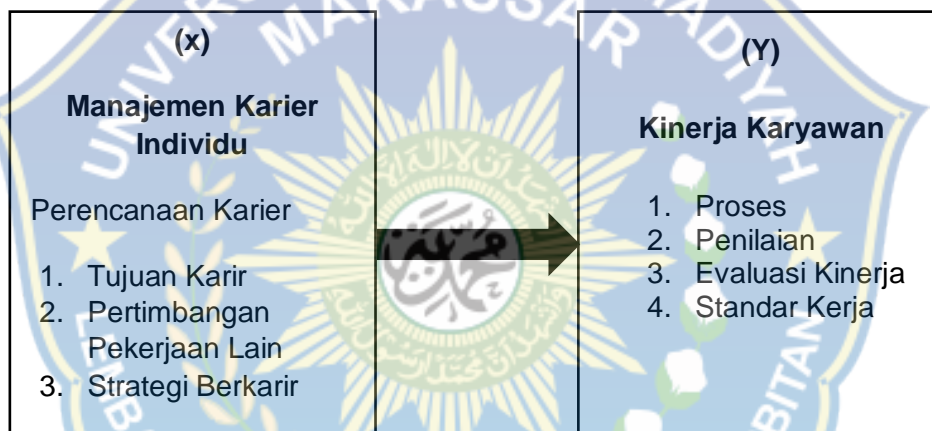
(2018)				karyawan.
3.J.R. Lasut , R.A.M. Koleangan Y.Uhing (2018)	Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Bank Bank Sulutgo	Pengembangan karier, motivasi terhadap kepuasan kerja.	Analisis regresi berganda	Pengembangan karier dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Nella Resta Nurddin dan S.L.H.V Joyce Lampian (2018)	Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sumber Alfariya Trijaya Tbk. Cabang Menado	Pengenmabangan karier dan motivasi kerja	Analisis Kerja.	Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
5. Teresia Avila Reny Prasasti (2016)	"Analisis Pengaruh Manajemen Karier Organisasional , Manajemen Karier Individu, dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Karier Karyawan" dengan studi kasus di PT.PERATMIN A (persero)	Manajemen karier organisasional, manajemen karier individu dan kompetensi	Analisi regresi berganda.	Manajemen karier organisasional dan manajemen karier individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas karierni karyawan.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian saya yaitu, penelitian terdahulu lebih memfokuskan manajemen karier oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja, sedangkan penelitian saya

akan memfokuskan manajemen karier dalam persepektif individual itu sendiri melalui perencanaan dan pengembangan terhadap individu.

F. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2017 : 52) kerangka pikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka pikir merupakan sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

G. Hipotesis

Menurut Sinambela (2014:55) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian . Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan harus didasarkan dengan teori yang relevan , belum dari fakta-fakta empiris yang didapat dari pengumpulan data. Jadi, hipotesis dapat juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris.

Manajemen karier individu sangat berperan dalam hubungannya dengan kinerja dengan adanya manajemen karier individu, karyawan yang bersangkutan dapat menyusun langkah-langkah karier yang akan dicapai. Melalui jalur-jalur karier yang tersedia di dalam organisasi. Karyawan akan mengusahakan agar kariernya berjalan sesuai dengan tingkatan yang ada di dalam organisasi tersebut. Dengan adanya manajemen karier individu, kinerja karyawan akan terlihat sangat baik di dalam organisasi.

Hal ini tidak lepas dari dukungan yang diberikan oleh organisasi dalam menyusun karier karyawan. Untuk itu karyawan akan mempunyai harapan yang tinggi terhadap pihak-pihak yang dapat membantunya dalam melakukan pengembangan karier yaitu devisi sumber daya manusia dan jajaran manajer di atas posisi karyawan, sehingga dirumuskan hipotesis dari penelitian ini adalah :

Hipotesis : Manajemen karier individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan asuransi pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Regional IX Makassar.

BAB III.

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan menggunakan metode survei. Metode survei adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara fakta, baik tentang institusi sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan di lakukan di kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Regional IX Makassar

1. Lokasi Penelitian

Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Regional IX Makassar yang beralamat JL. A.P Pettarani No.78 , Masale , Panakukkang , Kota Makassar , Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada bulan Mei-Juli 2019.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Menurut Sinambela (2014:46) variable penelitian adalah suatu atribut, nilai/sifat dari objek, individu atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasi yang terkait dengannya serta ditarik dengannya serta ditarik kesimpulannya. Dengan kata lain varabel adalah sesuatu yang mempunyai nilai.

1. Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini adalah manajemen karier individu dan kinerja. Setiap variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*independent*)

Variabel dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya (*independent*) adalah manajemen karier individu.

b. Variabel terikat (*dependent*)

Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikatnya (*dependent*) adalah kinerja karyawan.

2. Definisi Variabel

a. Manajemen Karier Individu

Manajemen karier individu adalah usaha yang pribadi atau individu untuk mencapai karier yang disediakan oleh organisasi. Adapun menurut Pringadi yang di kutip oleh Tersia (2016:54) manajemen karier individu adalah usaha yang pribadi atau individu untuk mencapai karier yang di sediakan oleh organisasi, adapun Indikator dari manajemen karier individu sebagai berikut :

- 1) Perencanaan Karier
- 2) Tujuan berkarier
- 3) Pertimbangan pekerjaan lain
- 4) Strategi berkarier

b. Kinerja

Menurut Wirawan (2015:237) istilah kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika dikonektikan atau diperkerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Istilah lain yang digunakan untuk kinerja adalah *performa*, akan tetapi istilah ini banyak digunakan untuk kinerja mesin. Dalam bahasa Inggris kata padanan untuk kinerja adalah *performance*. Indikator dari kinerja menurut Wirawan (2015:237) adalah sebagai berikut:

1. Proses
 2. Penilaian
 3. Evaluasi Kinerja
 4. Standar Kerja
3. Pengukuran Variabel

Pengukuran untuk variabel bebas (manajemen karier individu) dan variabel terikat (kinerja) menggunakan skala *Likert*.

Dengan pembobotan sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|----------------|
| a. Sangat Setuju | dengan nilai 5 |
| b. Setuju | dengan nilai 4 |
| c. Kurang setuju | dengan nilai 3 |
| d. Tidak Setuju | dengan nilai 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | dengan nilai 1 |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Wirawan (2015:735) populasi penelitian adalah kumpulan individual orang atau objek yang menjadi fokus penelitian saintifik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Regional IX Makassar yang berjumlah 100 karyawan.

2. Sampel

Manurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi penelitian sering jumlahnya sangat besar sehingga penelitian tidak dapat memiliki keseluruhan populasi karena jumlahnya terlalu besar, memerlukan biaya yang sangat besar dan waktu terlalu lama untuk menguji keseluruhan populasi. Oleh karena itu, digunakan Teknik penyampelan yang ditarik dari populasi.

Untuk mengetahui jumlah sampel yang akan diteliti maka peneliti menggunakan rumus slovin yaitu

$$n = N / (1 + N.(e)^2)$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel
N = Jumlah Total Populasi
e = Batas Toleransi Error

Yang dapat dijelaskan

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$\text{Sehingga: } n = 100 / (1 + (100 \times 0,05^2))$$

$$n = 100 / (1 + (100 \times 0,0025))$$

$$n = 100 / (1 + 0,025)$$

$$n = 100 / (1 + 1,25)$$

$$n = 100 / 1,25$$

$$n = 80$$

Sehingga , sampel yang akan saya teliti yaitu menjadi 80 sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan :

1. Observasi

Secara terminologi, observasi berasal dari istilah Inggris "Observation" yang bermakna pengamatan, pandangan, pengawasan. Observasi adalah pengamatan atau peninjauan secara cermat. Menurut Bungin (2013: 142), observasi adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indera mata sebagai alat bantu utama, di samping indera lainnya seperti telinga, hidung, mulut, dan kulit. Oleh karena itu, observasi merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja panca indera mata serta dibantu dengan panca indera lainnya.

Observasi yang dilakukan sebagai teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian di Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Regional IX Makassar.

2. Teknik Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada responden yang bertujuan untuk memperoleh data mengenai pengaruh manajemen karier individu terhadap kinerja karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan Regional IX Makassar.

3. Studi Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya, foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni yang berupa gambar, patung, film, dan lain-lain.

F. Teknik Analisis Data

Hipotesis yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif.

a. Uji Instrumen

Alat pengukuran yang ilmiah haruslah memenuhi kriteria yang bersifat valid dan reliabel. Teknik pengujian instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan uji validasi dan uji reliabilitas. Oleh karena itu, penulis juga akan melakukan uji validasi dan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian yaitu kuesioner yang ada di dalam penelitian ini.

1. Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Uji validasi dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* antara masing-masing skor variabel dengan total skor variabel. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlation item – total correlation) dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel .

Tujuan dari pengujian reliabilitas ini adalah untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden yang dapat diandalkan sebagai alat pengukur , untuk jika diberikan secara berulang akan didapatkan hasil yang konsisten. Pengujian ini hanya dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang sudah diuji validasinya dan telah dinyatakan sebagai butir yang valid.

b. Regresi Linear Sederhana

Metode analisis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi sederhana. Untuk regresi yang variabel independennya terdiri dari satu, regresinya disebut regresi sederhana. Oleh karena variabel independen diatas hanya mempunyai satu variabel, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi sederhana. Persamaan umum regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y^1 = a + bX$$

Keterangan :

Y^1 = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien garis regresi

X = Manajemen karier individu

Dengan menggunakan metode *Least Square* diperoleh estmasi parameter regresi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X$$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menyatakan proporsi keragaman pada variabel bergantung yang mampu dijelaskan oleh variabel penduganya. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, nilai R^2 yang semakin mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang semakin lemah.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan

1. Sejarah BPJS-Kesehatan di Indonesia

Sebelum menjadi BPJS Kesehatan, perusahaan adalah PT Askes (Persero) yang merupakan Badan Usaha Milik Negara yang ditugaskan khusus oleh pemerintah untuk menyelenggarakan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi Pegawai Negeri Sipil, Penerima Pensiun PNS dan TNI/POLRI, Veteran, Perintis Kemerdekaan beserta keluarganya dan Badan Usaha lainnya. Sejarah singkat penyelenggaraan program Asuransi Kesehatan sebagai berikut

a) Tahun 1968

Pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan yang secara jelas mengatur pemeliharaan kesehatan bagi Pegawai Negeri dan Penerima Pensiun (PNS dan ABRI) beserta anggota keluarganya berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 230 Tahun 1968. Menteri Kesehatan membentuk Badan Khusus di lingkungan Departemen Kesehatan RI yaitu Badan Penyelenggara Dana Pemeliharaan Kesehatan (BPDPK), dimana oleh Menteri Kesehatan RI pada waktu itu (Prof. Dr. G.A. Siwabessy) dinyatakan sebagai embrio Asuransi Kesehatan Nasional. 1984, untuk lebih meningkatkan program jaminan pemeliharaan kesehatan bagi peserta dan agar dapat dikelola secara profesional, Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 1984 tentang

Pemeliharaan Kesehatan bagi Pegawai Negeri Sipil, Penerima Pensiun (PNS, ABRI dan Pejabat Negara) beserta anggota keluarganya. Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 1984, status badan penyelenggara diubah menjadi Perusahaan Umum Husada Bhakti..

b) Tahun 1991

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 1991, kepesertaan program jaminan pemeliharaan kesehatan yang dikelola Perum Husada Bhakti ditambah dengan Veteran dan Perintis Kemerdekaan beserta anggota keluarganya. Di samping itu, perusahaan di ijinakan memperluas jangkauan kepesertaannya ke badan usaha dan badan lainnya sebagai peserta sukarela.

c) Tahun 1992

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1992 status Perum diubah menjadi Perusahaan Perseroan (PT Persero) dengan pertimbangan fleksibilitas pengelolaan keuangan, kontribusi kepada Pemerintah dapat dinegosiasi untuk kepentingan pelayanan kepada peserta dan manajemen lebih mandiri.

d) tahun 2004

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 1241/Menkes/XI/2004 PT Askes (Persero) ditunjuk sebagai penyelenggara Program Jaminan Kesehatan Bagi Masyarakat Miskin (PJKMM). PT Askes (Persero) mendapat penugasan untuk mengelola kepesertaan serta pelayanan kesehatan dasar dan rujukan

e) tahun 2008

Pemerintah mengubah nama Program Jaminan Kesehatan Bagi Masyarakat Miskin (PJKMM) menjadi Program Jaminan Kesehatan Masyarakat (Jamkesmas).

PT Askes (Persero) berdasarkan Surat Menteri Kesehatan RI Nomor 112/Menkes/II/2008 mendapat penugasan untuk melaksanakan Manajemen Kepesertaan Program Jamkesmas yang meliputi tatalaksana kepesertaan, tatalaksana pelayanan dan tatalaksana organisasi dan manajemen. Sebagai tindak lanjut atas diberlakukannya Undang-undang Nomor 40/2004 tentang SJSN PT Askes (Persero) pada 6 Oktober 2008 PT Askes (Persero) mendirikan anak perusahaan yang akan mengelola Kepesertaan Askes Komersial. Berdasarkan Akta Notaris Nomor 2 Tahun 2008 berdiri anak perusahaan PT Askes (Persero) dengan nama PT Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia yang dikenal juga dengan sebutan PT.AJII 2004.

f) Tahun 2009

Tahun 2009 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor Kep-38/KM.10/2009 PT Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia selaku anak perusahaan dari PT Askes (Persero) telah memperoleh ijin operasionalnya. Dengan dikeluarkannya ijin operasional ini maka PT Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia dapat mulai menyelenggarakan asuransi kesehatan bagi masyarakat. Terkait UU Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional di tahun 2011, PT Askes (Persero) resmi ditunjuk menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang meng-cover jaminan kesehatan seluruh

rakyat Indonesia yang tertuang dalam UU BPJS Nomor 24 tahun 2011.

g) Tahun 2014

Tahun 2014 PT. Askes (Persero) ini resmi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan. Dalam melaksanakan tugas tidak terlepas dari sebelumnya yaitu Askes, dimana BPJS masih melaksanakan fungsinya dibagian kesehatan. Kita ketahui bersama bahwasanya hak dasar setiap individu merupakan bagian dari hak setiap warga negara juga untuk mendapatkan pelayanan kesehatan termasuk bagi masyarakat yang miskin. Hal itu telah diamanatkan oleh UUD 1945 pasal 28H. Untuk itulah pemerintah Indonesia akan meluncurkan program BPJS Kesehatan.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS), secara tegas menyatakan bahwa BPJS yang dibentuk dengan UU BPJS adalah badan hukum publik.

BPJS yang dibentuk dengan UU BPJS adalah BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Kedua BPJS tersebut pada dasarnya mengemban misi negara untuk memenuhi hak konstitusional setiap orang atas jaminan sosial dengan menyelenggarakan program jaminan yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Penyelenggaraan jaminan sosial yang kuat dan berkelanjutan merupakan salah satu pilar Negara kesejahteraan, di samping pilar lainnya, yaitu pendidikan

bagi semua, lapangan pekerjaan yang terbuka luas dan pertumbuhan ekonomi yang stabil dan berkeadilan.

Mengingat pentingnya peranan BPJS dalam menyelenggarakan program jaminan sosial dengan cakupan seluruh penduduk Indonesia, maka UU BPJS memberikan batasan fungsi, tugas dan wewenang yang jelas kepada BPJS. Dengan demikian dapat diketahui secara pasti batas-batas tanggung jawabnya dan sekaligus dapat dijadikan sarana untuk mengukur kinerja kedua BPJS tersebut secara transparan.

UU BPJS menentukan bahwa BPJS Kesehatan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Jaminan Kesehatan menurut UU Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas, dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan. BPJS Ketenagakerjaan menurut UU BPJS berfungsi menyelenggarakan 4 program, yaitu program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

Menurut UU SJSN program jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial, dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja. Selanjutnya program jaminan hari tua diselenggarakan secara

nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib, dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap. Kemudian program jaminan pensiun diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib, untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap.

Jaminan pensiun ini diselenggarakan berdasarkan manfaat pasti. Sedangkan program jaminan kematian diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia. Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana tersebut di atas BPJS bertugas untuk:

- a. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta
- b. Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja
- c. Menerima bantuan iuran dari pemerintah
- d. Mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan peserta
- e. Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial
- f. Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial dan
- g. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

Tugas BPJS meliputi pendaftaran kepesertaan dan pengelolaan data kepesertaan, pemungutan, pengumpulan iuran termasuk menerima bantuan iuran dari Pemerintah, pengelolaan Dana jaminan Sosial, pembayaran manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan dan tugas penyampaian informasi dalam rangka sosialisasi program jaminan sosial dan keterbukaan informasi.

Tugas pendaftaran kepesertaan dapat dilakukan secara pasif dalam arti menerima pendaftaran atau secara aktif dalam arti mendaftarkan peserta. Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud di atas BPJS berwenang.

- a. Menagih pembayaran iuran
- b. Menempatkan Dana Jaminan Sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai
- c. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional
- d. Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah
- e. Membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan

- f. Mengenaikan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya
- g. Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- h. Melakukan kerjasama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial.

Prinsip dasar program jaminan kesehatan sesuai dengan apa yang dirumuskan oleh UU SJSN pasal 19 ayat 1 adalah jaminan kesehatan yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi social dan prinsip ekuitas.

Ada 9 prinsip BPJS

- a. Kegotongroyongan
- b. Nirlaba
- c. Keterbukaan
- d. Kehati-hatian
- e. Akuntabilitas
- f. Portabilitas
- g. Kebersertaan bersifat wajib
- h. Dana amanah

Hasil pengelolaan dana jaminan social (DJS) dipergunakan untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta.

- a. Visi dan Misi BPJS-Kesehatan

VISI

Terwujudnya jaminan kesehatan yang berkualitas tanpa diskriminasi

Misi

1. Memberikan layanan terbaik kepada peserta dan masyarakat
2. Memperluas kepesertaan program jaminan kesehatan mencakup seluruh penduduk Indonesia.
3. Bersama menjaga kesinambungan finansial program jaminan kesehatan.

b. Struktur Organisasi dan Job Description

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang memperlihatkan sejumlah tugas dan wewenang masing-masing entitas untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya bertujuan untuk mengkoordinir suatu kelompok yang terdiri dari berbagai staf serta mendayagunakan kemampuan yang ada secara keseluruhan untuk diarahkan kepada tujuan tertentu.

Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus dijelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa.

Bentuk struktur organisasi antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya akan berbeda-beda, hal ini terjadi karena struktur organisasi dalam perusahaan disusun sesuai dengan bidang usaha, kondisi, kebutuhan dan jumlah karyawan. Hal ini dilakukan perusahaan demi tercapainya efisiensi dan efektifitas kerja yang ada pada masing-masing bagian dalam perusahaan.

Adapun pentingnya pembagian tugas dalam suatu organisasi, yakni :

- a. Memperjelas antara tugas, wewenang, kewajiban dan tanggung jawab.
- b. Spesialisasi penempatan tenaga kerja menurut keahlian yang dimiliki tenaga kerja.
- c. Menjaga keharmonisan, memperlancar komunikasi dan koordinasi antara unit dan perusahaan.

Ditinjau dari segi karakteristik organisasi dimana organisasi BPJS Kesehatan merupakan divisional yang berbasis wilayah

- a. Budaya Perusahaan

Dalam proses membangun keyakinan dan nilai-nilai (beliefs and values) yang harus dipegang teguh oleh seluruh jajaran perusahaan mulai dari tingkat pelaksana sampai ke tingkat manajemen telah disepakati hal-hal yang menjadi ciri-ciri bagi budaya perusahaan, sesuai dengan prinsip perusahaan yaitu:

- a) Integritas

Integritas merupakan prinsip kami dalam menjalankan setiap tanggung jawab dengan profesional, jujur, taat azas dan dedikasi yang tinggi untuk menjadi mitra terpercaya bagi stakeholder, Setiap Duta Askes yang menjunjung tinggi nilai - nilai integritas, diharapkan memperlihatkan sikap dan perilaku.

- b) Bertanggung jawab terhadap hasil yang dicapai (tidak menyalahkan pihak lain)
- c) Kerjasama.

Kerjasama merupakan upaya kami menciptakan sinergi antar individu dan unit kerja dalam suasana keterbukaan untuk meraih kesuksesan berkelanjutan.

d) Pelayanan Prima.

Pelayanan Prima merupakan tekad kami untuk memenuhi kebutuhan pelanggan internal dan eksternal bahkan melebihi harapan mereka. Manifestasi sikap dan perilaku yang diharapkan dalam rangka mewujudkan budaya pelayanan prima dari seorang Duta Askes

e) Inovatif

Inovatif merupakan cara kami mencapai keunggulan berkelanjutan melalui pembelajaran secara terus menerus, baik dari keberhasilan maupun kegagalan.

Budaya Perusahaan BPJS Kesehatan haruslah tercermin pada sikap dan perilaku dari setiap individu di BPJS di dalam pelaksanaan tugas perusahaan. Mereka yang menerapkan keempat elemen budaya Perusahaan maka akan menjadi "insan" yang sejati.

Sebelum menjadi BPJS Kesehatan susunan Dewan Direksi periode 2008-2013 ditetapkan melalui Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara selaku Rapat Umum Pemegang Saham PT Askes (Persero) Nomor : Kep-20/MBU/2008 tentang pemberhentian dan pengangkatan anggota-anggota direksi perusahaan perseroan (Persero) PT Asuransi Kesehatan Indonesia. Tapi setelah beroperasi menjadi BPJS Kesehatan, perusahaan ini bukan lagi Perseroan melainkan badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan

program jaminan kesehatan. Jaminan kesehatan ini berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh Pemerintah

Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus dijelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa. Bentuk struktur organisasi antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya akan berbeda-beda, hal ini terjadi karena struktur organisasi dalam perusahaan disusun sesuai dengan bidang usaha, kondisi, kebutuhan dan jumlah karyawan. Hal ini dilakukan perusahaan demi tercapainya efisiensi dan efektifitas kerja yang ada pada masing-masing bagian dalam perusahaan. Struktur organisasi BPJS Kesehatan terdiri dari satu pimpinan atau disebut dengan Kepala cabang yang dibantu oleh beberapa bagian/seksi yang saling berhubungan satu sama lain

- a. ketua bidang perluasan peserta dan kepatuhan

Yang terdiri dari :

- a) Relationship officer
 - b) Staf administrasi perluasan kepesertaan
 - c) Staf administrasi pemeriksaan
 - d) Petugas pemeriksa dan kepatuhan
- b. Ketua bidang kepesertaan dan pelayanan peserta

- a) Supervisor front liner
 - b) Staf front liner
 - c) Staf penanganan dan pengaduan peserta
 - d) Staf penanganan dan pengaduan peserta di rumah sakit
 - e) Staf administrasi kepesertaan
- c. Ketua bidang penjaminan manfaat primer
- a) Verivikator penjaminan manfaat primer
 - b) Staf pengelola fasilitas manfaat primer
 - c) Staf utilisasi pelayanan kesehatan primer dan anti fraud
 - d) Staf promotif dan preventif
- d. Ketua bidang penjaminan manfaat rujukan
- a) Case manager
 - b) Verifikator penjaminan manfaat rujukan
 - c) Staf pengelolaan fasilitas kesehatan rujukan
 - d) Staf utilisasi pelayanan kesehatan rujukan dan anti fraud
- e. Ketua bidang penagih dan keuangan
- a) Staf penagihan
 - b) Staf perencanaan dan pembukuan
 - c) Kasir
- f. Ketua bidang SDM ,umum dan komunikasi publik
- a) Staf SDM dan komunikasi internal
 - b) Staf umum dan kesekretariatan
 - c) Staf komunikasi publik.

B. Hasil penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) kesehatan regional IX. Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan jabatan, untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka diuraikan tabel mengenai responden berikut ini:

1) Jenis kelamin

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	20	25%
Perempuan	60	75%
Total	80	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa karyawan dan karyawan badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) kesehatan regional IX berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang dan perempuan 60 orang dari jumlah total karyawan dan karyawan badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) kesehatan regional IX sebanyak 80 orang. Dari sampel yang penulis ambil menunjukkan 75% berjenis kelamin perempuan, yang berarti penulis dominan mengambil sampel pada karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

2) Usia

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
17 tahun – 25 tahun	72	90 %
26 tahun – 35 tahun	3	3,8 %
36 tahun – 60 tahun	5	6,2 %
Total	80	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 Dari data di atas menunjukkan 90% karyawan yang di ambil oleh penulis ialah berusia 17-25 tahun, 6,2% berusia 36-69 tahun, dan yang paling sedikit 3,8% yaitu usia 26-35 tahun yang berarti yang paling dominan penulis mengambil sampel karyawan yang berusia 26-35 tahun.

3) Pendidikan terakhir

Tabel 4.3
Pendidikan terakhir Responden

Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
Strata 1	77	96,3 %
Strata 2 dan strata 3	3	3,8 %
Total	80	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden karyawan dan karyawan badan penyelenggara

jaminan sosial (BPJS) kesehatan regional IX memiliki pendidikan terakhir strata satu 96,3%, strata dua dan tiga 3,8% , yang berarti penulis mengambil sampel karyawan yang berdominan memiliki pendidikan strata satu.

4) Jabatan

Tabel 4.4
Jabatan Responden

Jabatan responden	Jumlah	Persentase
Senior Unit Manager	3	3,8 %
Unit Manager	5	6,2 %
Agent	72	90 %
Total	80	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa jabatan responden karyawan dan karyawan badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) kesehatan regional IX yaitu 90% mempunyai jabatan sebagai *agent*, 6,2% mempunyai jabatan sebagai *unit manager* dan 3,8% sebagai *senior unit manager*, yang berarti penulis dominan mengambil sampel karyawan yang jabatan nya sebagai *agent*.

2. Analisis Hasil Deskriptif

Analisis hasil deskriptif digunakan sebagai peringkasan data untuk mengetahui jawaban dari responden terhadap masing-masing pernyataan yang berada dalam instrumen penelitian. Adapun tanggapan responden dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Deskriptif Variabel Manajemen karir individu (X)

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Mengenai Manajemen Karir Individu

No	Pernyataan	Jawaban Responden									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan BPJS telah menyusun tujuan karier	0	0	0	0	3	3,8%	43	53,8%	34	42,5%
2	Saat akan pindah pekerjaan, karyawan selalu mempertimbangkan pekerjaan baru yang lebih meningkat dari yang saya inginkan	0	0	0	0	0	0	46	57,5%	34	44,5%
3	Karyawan telah memikirkan rencana dan strategi dalam mencapai karier	0	0	0	0	4	5,0%	51	63,7%	25	31,3%
4	Mencapai karier merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan	0	0	0	0	1	1,3%	71	88,8%	8	10,0%
5	Karyawan BPJS mengetahui kekuatan dan kelemahan yang ia miliki berhubungan dengan tujuan	0	0	0	0	10	10,0%	42	52,5%	30	37,5%

	karier										
6	Karyawan BPJS mempererat hubungan dengan orang-orang yang berpengaruh untuk kariernya	0	0	2	2,5 %	23	28,5%	38	47,5%	17	21,3%
7	Saat akan pindah pekerjaan, karyawan selalu mempertimbangkan pekerjaan baru yang lebih meningkat dari yang saya inginkan	0	0	0	0	0	0	46	57,5%	34	42,5%
8	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian karyawan	0	0	1	1,3 %	14	17,5%	61	76,3%	4	5,0 %
9	Perusahaan tidak memberikan gaji yang memuaskan	14	17,5%	18	22,5 %	61	76,3%	4	5,0 %	0	0
10	Karyawan BPJS sangat berhati-hati melalui jalur karier yang ada di perusahaan	0	0	0	0	1	1,3 %	44	55,0%	35	43,8%
11	Karyawan BPJS selalu menunjukkan kemampuan saya sebaik mungkin di	0	0	0	0	1	1,3 %	44	55,0%	35	43,8%

	depan pimpinan										
12	Karyawan BPJS berusaha membantu atasan saya mencapai tujuan mereka meskipun tidak sesuai dengan keinginan saya	0	0	0	0	6	7,5 %	53	66,3%	21	26,3%

Sumber: Data Primer di Peroleh Menggunakan SPSS 22, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Pernyataan pertama menunjukkan bahwa 3 responden menyatakan kurang setuju Karyawan BPJS telah menyusun tujuan kariernya, 43 responden setuju Karyawan BPJS telah menyusun tujuan kariernya dan 34 sangat setuju Karyawan BPJS telah menyusun tujuan karier.
2. Pernyataan kedua menunjukkan 46 responden setuju Saat akan pindah pekerjaan, karyawan selalu mempertimbangkan pekerjaan baru yang lebih meningkat dari yang saya inginkan Dan 34 responden sangat setuju Saat akan pindah pekerjaan, karyawan selalu mempertimbangkan pekerjaan baru yang lebih meningkat dari yang saya inginkan.
3. Pernyataan ketiga menunjukkan 4 responden kurang setuju Karyawan telah memikirkan rencana dan strategi dalam mencapai karier, 51 responden setuju Karyawan telah memikirkan rencana dan strategi dalam mencapai karier dan 25 responden sangat setuju Karyawan telah memikirkan rencana dan strategi dalam mencapai karier.
4. Pernyataan keempat menunjukkan 1 reponden kurang setuju Mencapai karier merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, 71 responden setuju Mencapai karier merupakan hal yang sangat penting bagi

karyawan dan 8 responden sangat setuju Mencapai karier merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan.

5. Pernyataan kelima menunjukkan 1 responden kurang setuju Karyawan BPJS mengetahui kekuatan dan kelemahan yang ia miliki berhubungan dengan tujuan karier, 42 responden setuju Karyawan BPJS mengetahui kekuatan dan kelemahan yang ia miliki berhubungan dengan tujuan karier dan 30 responden sangat setuju Karyawan BPJS mengetahui kekuatan dan kelemahan yang ia miliki berhubungan dengan tujuan karier.
6. Pernyataan keenam menunjukkan 2 responden tidak setuju Karyawan BPJS mempererat hubungan dengan orang-orang yang berpengaruh untuk kariernya, 23 responden kurang setuju Karyawan BPJS mempererat hubungan dengan orang-orang yang berpengaruh untuk kariernya, 38 responden setuju Karyawan BPJS mempererat hubungan dengan orang-orang yang berpengaruh untuk kariernya dan 17 responden sangat setuju Karyawan BPJS mempererat hubungan dengan orang-orang yang berpengaruh untuk kariernya.
7. Pernyataan ketujuh menunjukkan 46 responden setuju Saat akan pindah pekerjaan, karyawan selalu mempertimbangkan pekerjaan baru yang lebih meningkat dari yang diinginkan dan 34 responden sangat setuju Saat akan pindah pekerjaan, karyawan selalu mempertimbangkan pekerjaan baru yang lebih meningkat dari yang diinginkan
8. Pernyataan kedelapan menunjukkan 1 responden tidak setuju Gaji yang di berikan perusahaan sesuai dengan keahlian karyawan, 14 responden kurang setuju Gaji yang di berikan perusahaan sesuai dengan keahlian karyawan, 61 responden setuju Gaji yang di berikan perusahaan sesuai

dengan keahlian karyawan dan 3 responden sangat setuju Gaji yang di berikan perusahaan sesuai dengan keahlian karyawan.

9. Pernyataan kesembilan menunjukkan 14 sangat tidak setuju Perusahaan tidak memberikan gaji yang memuaskan , 18 tidak setuju Perusahaan tidak memberikan gaji yang memuaskan, 61 responden setuju Perusahaan tidak memberikan gaji yang memuaskan dan 4 sangat setuju Perusahaan tidak memberikan gaji yang memuaskan.
10. Pernyataan kesepuluh menunjukkan 1 responden kurang setuju Karyawan BPJS sangat berhati-hati melalui jalur karier yang ada di perusaha, 44 responden setuju Karyawan BPJS sangat berhati-hati melalui jalur karier yang ada di perusahaan dan 35 responden sangat setuju Karyawan BPJS sangat berhati-hati melalui jalur karier yang ada di perusahaan.
11. Pernyataan kesebelas menyatakan 1 responden kurang setuju Karyawan BPJS selalu menunjukkan kemampuan saya sebaik mungkin di depan pimpinan, 44 responden setuju Karyawan BPJS selalu menunjukkan kemampuan saya sebaik mungkin di depan pimpinan dan 35 responden sangat setuju Karyawan BPJS selalu menunjukkan kemampuan saya sebaik mungkin di depan pimpinan.
12. Pernyataan ke dua belas menunjukkan 6 responden kurang setuju Karyawan BPJS berusaha membantu atasan saya mencapai tujuan mereka meskipun tidak sesuai dengan keinginan saya, 53 responden setuju Karyawan BPJS berusaha membantu atasan saya mencapai tujuan mereka meskipun tidak sesuai dengan keinginan saya dan 21 responden sangat setuju Karyawan BPJS berusaha membantu atasan

saya mencapai tujuan mereka meskipun tidak sesuai dengan keinginan saya.

b. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Mengenai kinerja karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban Responden									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis, karyawan BPJS proaktif di dalam mencari tata kerja baru	0	0	0	0	0	0	52	65%	28	35%
2	Karyawan BPJS mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	0	0	0	0	0	0	16	20,0%	64	80%
3	Karyawan BPJS mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan	0	0	0	0	4	5%	53	66,3%	23	28,7%
4	Karyawan BPJS mengerjakan pekerjaan dengan cekatan	0	0	0	0	1	1,3%	59	73,8%	20	25%

5	Dengan pengetahuan yang karyawan BPJS miliki , karyawan BPJS dapat menguasai bidang tugas divisi lain	23	28,7%	39	48,8%	15	18,8 %	0	0	3	3,8%
6	Dengan pengetahuan yang karyawan BPJS miliki, karyawan BPJS mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik	0	0	0	0	1	1,3 %	47	58,8%	32	40 %
7	Karyawan BPJS dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan tugas yang diberikan	0	0	0	0	1	1,3 %	51	63,7%	28	35 %
8	Karyawan BPJS taat terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	0	0	1	1,3 %	5	6,3 %	44	55 %	30	37,5%
9	Karyawan BPJS mencari cara lain saat karyawan mengalami kebutuhan	0	0	0	0	0	0	52	65 %	28	35 %

	kerja										
10	Karyawan BPJS bekerja sesuai dengan struktur	0	0	0	0	0	0	22	27,5%	58	72,5%
11	Tingkat pencapaian volume kerja yang karyawan BPJS hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	0	0	8	10 %	19	23,8 %	49	61,3%	4	5 %
12	Kemampuan yang karyawan BPJS miliki sesuai dengan pekerjaan saat ini	1	1,3 %	5	6,3 %	23	28,7 %	49	61,3%	2	2,5 %

Sumber: Data Primer di Peroleh Menggunakan SPSS 22, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 di atas pernyataan menunjukkan bahwa

- 1) Pernyataan pertama menunjukkan bahwa 52 responden setuju Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis , karyawan BPJS proaktif di dalam mencari tata kerja baru dan 28 responden sangat setuju Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis , karyawan BPJS proaktif di dalam mencari tata kerja baru.
- 2) Pernyataan kedua menyatakan 16 responden setuju Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis , karyawan BPJS proaktif di dalam mencari tata kerja baru dan 64 sangat setuju Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis , karyawan BPJS proaktif di dalam mencari tata kerja baru.

- 3) Pernyataan ketiga menyatakan 4 responden kurang setuju Karyawan BPJS mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan, 53 responden setuju Karyawan BPJS mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan dan 23 responden sangat setuju Karyawan BPJS mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan.
- 4) Pernyataan keempat menunjukkan 1 responden kurang setuju Karyawan BPJS mengerjakan pekerjaan dengan cekatan, 59 responden setuju Karyawan BPJS mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan 20 responden sangat setuju Karyawan BPJS mengerjakan pekerjaan dengan cekatan.
- 5) Pernyataan kelima menunjukkan 23 responden sangat tidak setuju Dengan pengetahuan yang karyawan BPJS miliki , karyawan BPJS dapat menguasai bidang tugas divisi lain, 39 tidak setuju Dengan pengetahuan yang karyawan BPJS miliki , karyawan BPJS dapat menguasai bidang tugas divisi lain, 15 responden kurang setuju dan 3 responden sangat setuju Dengan pengetahuan yang karyawan BPJS miliki , karyawan BPJS dapat menguasai bidang tugas divisi lain.
- 6) Pernyataan keenam menunjukkan 1 responden kurang setuju Dengan pengetahuan yang karyawan BPJS miliki, karyawan BPJS mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, 47 responden setuju Dengan pengetahuan yang karyawan BPJS miliki, karyawan BPJS mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan 32 responden sangat setuju Dengan pengetahuan yang karyawan BPJS miliki, karyawan BPJS mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- 7) Pernyataan ketujuh menunjukkan 1 responden kurang setuju Karyawan BPJS dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan tugas yang diberikan, 51

responden setuju Karyawan BPJS dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan tugas yang diberikan dan 28 responden sangat setuju Karyawan BPJS dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan tugas yang diberikan.

- 8) Pernyataan kedelapan menunjukkan 1 responden tidak setuju Karyawan BPJS taat terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan, 5 responden kurang setuju Karyawan BPJS taat terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan, 44 responden setuju Karyawan BPJS taat terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan dan 30 responden sangat setuju Karyawan BPJS taat terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan
- 9) Pernyataan kesembilan menunjukkan 52 responden setuju Karyawan BPJS mencari cara lain saat karyawan mengalami kebutuhan kerja dan 28 responden sangat setuju Karyawan BPJS mencari cara lain saat karyawan mengalami kebutuhan kerja.
- 10) Pernyataan kesepuluh menunjukkan 22 responden setuju Karyawan BPJS bekerja sesuai dengan struktur dan 58 responden sangat setuju Karyawan BPJS bekerja sesuai dengan struktur.
- 11) Pernyataan kesebelas menunjukkan 8 responden tidak setuju Tingkat pencapaian volume kerja yang karyawan BPJS hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, 19 kurang setuju Tingkat pencapaian volume kerja yang karyawan BPJS hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, 49 responden setuju Tingkat pencapaian volume kerja yang karyawan BPJS hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan dan 4 responden sangat

setuju Tingkat pencapaian volume kerja yang karyawan BPJS hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.

12) Pernyataan ke dua belas menunjukkan 1 responden sangat setuju Kemampuan yang karyawan BPJS miliki sesuai dengan pekerjaan saat ini, 5 responden tidak setuju Kemampuan yang karyawan BPJS miliki sesuai dengan pekerjaan saat ini, 23 responden kurang setuju Kemampuan yang karyawan BPJS miliki sesuai dengan pekerjaan saat ini, 49 responden setuju Kemampuan yang karyawan BPJS miliki sesuai dengan pekerjaan saat ini dan 2 responden Kemampuan yang karyawan BPJS miliki sesuai dengan pekerjaan saat ini.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlation item – total correlation) dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut ;

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Manajemen karir (X1)	ITEM 1	0,282	0,219	Valid
	ITEM 2	0,362	0,219	Valid
	ITEM 3	0,328	0,219	Valid
	ITEM 4	0,296	0,219	Valid

	ITEM 5	0,298	0,219	Valid
	ITEM 6	0,443	0,219	Valid
	ITEM 7	0,421	0,219	Valid
	ITEM 8	0,232	0,219	Valid
	ITEM 9	0,512	0,219	Valid
	ITEM 10	0,234	0,219	Valid
	ITEM 11	0,325	0,219	Valid
	ITEM 12	0,385	0,219	Valid
Kinerja karyawan (Y)	ITEM 1	0,235	0,219	Valid
	ITEM 2	0,338	0,219	Valid
	ITEM 3	0,221	0,219	Valid
	ITEM 4	<u>-0,60</u>	<u>0,219</u>	<u>Tidak Valid</u>
	ITEM 5	0,286	0,219	Valid
	ITEM 6	0,376	0,219	Valid
	ITEM 7	0,457	0,219	Valid
	ITEM 8	0,276	0,219	Valid
	ITEM 9	0,229	0,219	Valid
	ITEM 10	<u>-0,13</u>	<u>0,219</u>	<u>Tidak Valid</u>
	ITEM 11	0,609	0,219	Valid
	ITEM 12	0,473	0,219	Valid

Sumber: Data Primer di Peroleh Menggunakan SPSS 22, 2019

Berdasarkan dari uji validitas 24 pernyataan diatas terdapat dua pernyataan yang tidak valid yaitu pernyataan di variabel Y, item yang tidak valid adalah ITEM 4 dan ITEM 10 karena dalam pernyataan tersebut

R hitung < R tabel maka dari itu kelima item tersebut tidak digunakan lagi dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpa (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpa > 0,60. Maka hasil dari pengujiannya sebagai berikut



Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Manajemen Karir Individu (Variabel X)	0,768	Reliabel
Kinerja Karyawan (Variabel Y)	0,679	Reliabel

Sumber: Data Primer di Peroleh Menggunakan SPSS 22, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dikatakan reliabel, artinya kuisisioner tersebut dapat digunakan lebih dari satu kali dan dapat diandalkan.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi berganda Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu variabel independen (variabel penjelas atau bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (manajemen karir individu) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independent. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependent dengan suatu persamaan

Tabel 4.9

Hasil Analisis Regresi Linear sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34,429	4,977		6,917	,000
manajemen karir individu	,295	,101	,313	2,913	,005

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat menunjukkan regresi sebagai berikut :

$$Y = 34,429 + 0,295 (X) + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi dapat dijelaskan besarnya pengaruh manajemen karir terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta diperoleh 34,429 artinya apabila manajemen karir individu sama dengan nol maka kinerja karyawan adalah positif
- b) Nilai koefisien regresi untuk variabel manajemen karir individu yaitu 0,295. Hal ini berarti bahwa manajemen karir individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Berikut ini tabel koefisien determinasi yang dihasilkan dalam penelitian:

Tabel 4.11

Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,613 ^a	,480	,427	1,919

Sumber: Data Primer di Peroleh Menggunakan SPSS 22, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa besarnya R^2 adalah 0,480, hal ini berarti 48% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen yaitu manajemen karir individu sedangkan sisanya ($100\% - 48\% = 52\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak dapat dijelaskan dalam persamaan regresi tersebut atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Manajemen Karir Individu dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Regional IX Makassar. Berdasarkan hasil perhitungan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 22, dapat diketahui besarnya pengaruh dan sumbangan secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif antara Manajemen Karir Individu terhadap Kinerja Karyawan BPJS-Kesehatan Regional IX Makassar. Secara parsial menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Manajemen Karir Individu terhadap Kinerja Karyawan BPJS-Kesehatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada hasil penelitian pengaruh Manajemen Karir Individu Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Regional IX Makassar menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa koefisien regresi Manajemen Karir Individu dimana memperoleh nilai positif sebesar 0,480 artinya bahwa manajemen karir individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Regional IX Makassar.
2. Pada hasil penelitian menggunakan analisis SPSS Versi 22 menunjukkan bahwa koefisien regresi manajemen karir individu menunjukkan nilai t 2,913 dengan nilai signifikan 0,005. Hal ini berarti bahwa manajemen karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan asuransi pada asuransi pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Regional IX Makassar.

3. Kemudian dilihat dari keadaan di instansi penerapan manajemen karir individu berjalan secara baik sehingga penulis mengangkat pengaruh manajemen Karir Individu Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Asuransi pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Regional IX Makassar



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa, Manajemen karir individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) regional IX. Hal ini dapat diterangkan apabila variabel manajemen karir individu ditingkatkan maka kinerja karyawan itu sendiri akan meningkat, demikian sebaliknya apabila manajemen karir individu rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah pula.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh manajemen karir individu terhadap kinerja karyawan asuransi pada badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan regional IX, maka penulis menyarankan sebagai berikut

1. Karyawan yang memiliki manajemen karir individu yang baik diharapkan dapat membaca peluang untuk mengembangkan karirnya agar karir yang diinginkannya sesuai yang diharapkan.
2. Dalam merencanakan karir percaya diri dan dukungan dari orang sekitar sangatlah penting dalam membantu kelancaran karirnya yang dapat membuat kinerjanya bertambah baik.
3. Bagi pihak universitas hendaknya memotivasi mahasiswanya untuk terus belajar lebih giat tentang merencanakan manajemen karir individunya

agar sesudah lulus dapat merencanakan karirnya seperti yang di harapkan.

4. Penelitian selanjutnya diharapkan agar mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat mempegaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Bungin , Burhan 2013. *Metode Penelitian Sosial Dan Ekonomi Format-Format Kuantitatif Dan Kualitatif Untuk Studi Sosiologi, Kebijakan, Publik, Komunikasi, Manajemen Dan Pemasaran Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Djaelani dan Triyono. 2019. *Jurnal : Effect Organization Career Management Individual Career Management And Career Commitment Toemployee Career Efectiveness*. Malang : Universitas Islam Malang
- Febriyanto,A dan Triana E.S. 2015. *Pengantar Manajemen (3in1)*. Yogyakarta : Mediaterra.
- Hasibuan,M. 2018. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia 2011. Gita Media Press
- Mangkunegara ,A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : PT Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor :In Media.
- M.S.L, Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*.Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada.
- Nurddin Dan Lampian. 2016. *Jurnal : Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sumber Alfariya Trijaya Tbk. Cabang Manado*. Manado : Universitas Sam Ratulangi.
- Prasasti Tersia . 2016. *Jurnal : Analisis Pengaruh Manajemen Karier Organisasional, Manajemen Karier Individu Dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Karier Karyawan Dengan Studi Kasus PT.Pertamina (Persero)*. Semarang : Universitas Diponegara.
- Pringadi, Edi. 2013. *Tesis : Analisis Pengaruh Manajemen Karier Organisasional, Manajemen Karier Individu dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Karier Karyawan*. Semarang : Universitas Diponogoro

Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : PT. Remaja Rosakarya.

Sinambela, L.P. 2014 . *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta :Graha Ilmu.

Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :CV. Andi Offset.

Tewel Dan Uhing. 2018. *Jurnal : The Effect Career Development Training And Motivation On Employees Performance Of PT. Air Manado*. Manado : Universitas Sam Ratulangi.

Uhing J.R. Lasut. 2018. *Jurnal : Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo*. Manado : Universitas Sam Ratulangi.

Wibowo, 2016. *Manajemen Perubahan Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yusuf,Burhanuddin dan Al-Arif.Nuryanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Keuangan Syariah*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.





LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Karyawan BPJS-Kesehatan Makassar

Di Tempat.

Dengan hormat

Saya Nori Gemilang Dwi Putri (NIM:105720560715) selaku mahasiswa program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar yang pada saat ini sedang melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Manajemen Karier Individu Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Makassar Regional IX Makassar”.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, saya membutuhkan bantuan saudara/i untuk dapat berkenan menjadi responden dalam mengisi kuesioner penelitian ini sebagaimana yang telah terlampir di bawah ini serta dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan jawaban Anda.

Bantuan anda sangat besar artinya bagi penelitian saya ini, karna tanpa bantuan saudara/i dalam penelitian dan penulisan proposal ini tidak akan selesai dengan baik. Atas pertisipasinya, saya ucapkan terima kasih.


Hormat saya,

Nori Gemilang Dwi Putri

DAFTAR KUESIONER

1. Identitas Responden

Petunjuk : berilah tanda (√) pada jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda.

- 
- a. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- b. Usia : () ≤ 25 tahun
() ≥ 26 tahun – 35 tahun
() ≥ 36 tahun
- c. Pendidikan Terakhir : () SD
() SMP
() SMA
() Dipolama/Akademi
() Strata 1
- d. Jabatan : () *Senior Unit Manager*
() *Unit Manager*
() *Agent*

2. Daftar Pernyataan

Petunjuk : berilah tanda (√) pada kolom jawaban sesuai dengan keadaan

Anda pada pertanyaan yang telah disediakan berikut ini :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
X1	MANAJEMEN KARIER					
X1.1	Perencanaan Karier					
1.	Karyawan BPJS telah menyusun tujuan karier					
2.	Saat akan pindah pekerjaan, karyawan selalu mempertimbangkan pekerjaan baru yang lebih meningkat dari yang saya inginkan					
3.	Karyawan telah memikirkan rencana dan strategi dalam mencapai karier					
X1.2	Tujuan Karier					
4.	Mencapai karier merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan					
5.	Karyawan BPJS mengetahui kekuatan dan kelemahan yang ia miliki berhubungan dengan tujuan karier					
6.	Karyawan BPJS mempererat hubungan dengan orang-orang yang berpengaruh untuk kariernya					
X1.3	Pertimbangan Pekerjaan Lain					
7.	Saat akan pindah pekerjaan, karyawan selalu mempertimbangkan pekerjaan baru yang lebih meningkat dari yang					

	saya inginkan					
8.	Gaji yang di berikan perusahaan sesuai dengan keahlian karyawan					
9.	Perusahaan tidak memberikan gaji yang memuaskan					
X1.4	Strategi Karier					
10.	Karyawan BPJS sangat berhati-hati melalui jalur karier yang ada di perusahaan					
11.	Karyawan BPJS selalu menunjukkan kemampuan saya sebaik mungkin di depan pimpinan					
12.	Karyawan BPJS berusaha membantu atasan saya mencapai tujuan mereka meskipun tidak sesuai dengan keinginan saya					
No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
X2	KINERJA					
X2.1	Proses					
1.	Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis , karyawan BPJS proaktif di dalam mencari tata kerja baru					
2.	karyawan BPJS mampu mengambil inisiatif dalam bekerja					
3.	Karyawan BPJS mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					
4.	Karyawan BPJS mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan					
X2.2	Penilaian					
5.	Karyawan BPJS mengerjakan pekerjaan dengan cekatan					
6.	Dengan pengetahuan yang karyawan BPJS miliki , karyawan BPJS dapat menguasai bidang tugas divisi lain					

7.	Dengan pengetahuan yang karyawan BPJS miliki, karyawan BPJS mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
8.	Karyawan BPJS handal dalam melaksanakan prosedur kerja					
X2.3	Evaluasi Kerja					
9.	Karyawan BPJS dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan tugas yang di berikan					
10.	Karyawan BPJS taat terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
11.	Karyawan BPJS dapat bekerja sama dengan semua karyawan					
12.	Karyawan BPJS mencari cara lain saat karyawan mengalami kebuntuan kerja					
X2.4	Standar Kerja					
13.	Karyawan BPJS bekerja sesuai dengan struktur					
14.	Tingkat pencapaian volume kerja yang karyawan BPJS hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
15.	Karyawan BPJS bekerja sesuai dengan struktur organisasi perusahaan					
16.	Kemampuan yang karyawan BPJS miliki sesuai dengan pekerjaan saat ini					

Apabila ada hal-hal yang di anggap kurang dalam penelitian ini dapat di masukkan ke dalam gambar ini.

Terima kasih atas kesediaan bapak/ibu untuk dapat mengisi kuesioner penelitian ini. Semoga dapat bermanfaat sebagai bahan untuk penelitian yang sedang saya lakukan.



Lampiran 2
Rekapitulasi Skor Kuesioner

No.	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan terakhir	jabatan	Manajemen Karir Individu												jumlah	kinerja karyawan												jumlah
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	1	1	5	3	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	5	4	51	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	47
2	1	1	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	1	4	4	5	49	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	48
3	2	1	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	2	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	4	53
4	1	1	5	3	4	4	4	4	4	5	4	2	1	5	5	5	47	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	53
5	2	1	5	3	4	4	5	5	5	3	5	3	2	5	5	4	50	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	49
6	2	1	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	2	5	5	4	50	5	5	5	4	1	4	5	4	4	5	2	3	47
7	1	1	5	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	5	5	4	45	4	4	4	4	2	4	4	3	5	4	2	5	45
8	2	2	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	5	4	45	5	5	5	4	1	5	4	4	4	4	4	4	49
9	1	1	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	1	4	4	4	48	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4	48
10	2	1	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4	4	5	47	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	47
11	2	3	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	53	5	4	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	50
12	1	1	5	3	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	4	45	4	4	3	4	2	4	3	3	4	5	3	3	42
13	1	1	5	3	5	5	4	4	3	3	5	4	2	4	5	4	48	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	3	3	48
14	1	1	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	50	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	3	47
15	2	1	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	49	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	48

16	2	1	5	3	5	4	4	4	4	3	4	3	1	4	5	4	45	5	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4	3	49
17	1	1	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	5	5	4	46	5	5	3	5	1	4	4	4	5	5	2	3	46
18	2	1	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	44	4	5	3	5	2	4	4	4	4	5	2	3	45
19	1	1	5	3	4	4	5	4	3	3	4	4	1	5	4	4	45	4	4	5	5	2	4	4	3	4	5	3	4	47
20	2	1	5	3	4	4	5	4	5	4	4	3	2	5	4	3	47	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	50
21	2	1	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	1	5	4	3	46	4	5	4	5	2	4	4	5	4	5	5	4	51
22	1	1	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	1	5	4	4	49	5	5	4	4	2	5	4	5	4	5	4	4	51
23	2	1	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	51	4	5	4	5	2	5	4	5	4	5	3	4	50
24	1	1	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	5	4	2	5	4	4	5	5	3	2	48
25	1	1	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	2	5	4	4	50	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	2	1	45
26	2	1	5	3	5	4	4	4	5	3	4	4	2	5	5	4	49	5	5	5	4	1	4	4	4	4	5	2	2	45
27	2	1	5	3	5	5	4	4	5	2	4	3	4	5	5	4	50	4	4	4	5	1	4	4	4	4	5	3	2	44
28	2	1	5	3	5	5	4	4	3	3	4	4	2	4	5	4	47	4	5	4	5	1	4	4	4	4	5	3	2	45
29	1	1	5	3	5	5	4	4	3	3	5	4	2	4	5	4	48	4	5	4	5	2	4	4	4	4	5	3	4	48
30	1	1	5	3	5	4	4	4	5	3	4	4	2	4	5	5	49	4	5	3	5	3	4	5	5	4	5	4	4	51
31	2	1	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	4	5	49	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	50
32	1	1	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	49	4	5	4	4	2	4	5	5	4	5	4	3	49
33	1	1	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	49	5	5	4	4	2	4	5	4	4	5	4	3	49
34	1	1	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	49	4	5	4	4	1	4	4	5	5	5	4	4	49

35	2	1	5	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	51	4	5	4	4	1	4	5	4	4	5	4	4	48
36	1	1	5	3	5	5	4	4	5	3	4	4	1	4	5	4	48	5	5	4	4	1	4	5	5	4	5	3	4	49
37	1	1	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	1	4	5	4	48	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	52
38	2	1	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	48	5	5	4	4	2	5	5	5	4	5	4	2	50
39	2	1	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	1	4	5	3	48	4	5	5	4	2	5	4	5	4	5	4	3	50
40	2	1	5	3	5	4	5	4	5	3	4	5	1	4	4	3	47	5	5	5	4	2	4	4	5	4	5	4	4	51
41	2	1	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	47	4	5	5	4	1	5	5	4	5	5	3	4	50
42	2	1	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	49	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	3	4	49
43	2	1	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	48	5	5	5	4	1	5	4	4	5	5	3	4	50
44	2	1	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49	5	4	4	4	2	4	4	4	5	5	2	3	46
45	2	1	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	51	4	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	3	52
46	2	1	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	50	4	5	5	4	1	4	5	4	5	5	5	4	51
47	2	1	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	49	4	5	4	4	1	4	5	5	4	5	4	4	49
48	2	1	5	3	4	5	5	4	5	3	5	4	3	4	4	5	51	4	5	5	4	1	4	4	5	4	5	4	4	49
49	2	1	5	3	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	50	4	5	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	50
50	2	1	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	50	4	5	5	5	2	4	5	4	5	5	4	4	52
51	2	1	5	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	49	4	5	4	5	1	4	5	4	5	5	4	4	50
52	2	1	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	49	4	5	4	4	1	4	5	5	4	5	4	4	49
53	2	1	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	51	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	4	4	51

54	2	1	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	52	4	5	4	4	2	4	5	5	5	5	4	3	50
55	2	1	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	51	4	5	4	4	1	5	5	5	4	5	4	4	50
56	2	1	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	51	5	5	4	4	1	5	5	4	4	5	3	4	49
57	2	1	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	50	5	4	4	4	1	5	5	5	5	5	4	4	51
58	2	1	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	49	5	5	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	50
59	2	1	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	1	4	5	4	46	4	4	5	4	2	5	4	4	4	5	4	4	49
60	2	1	5	2	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	50	5	5	4	4	1	5	4	4	4	5	4	4	49
61	2	1	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	51	4	5	4	4	1	5	4	4	4	5	4	4	48
62	2	1	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	48	5	5	4	4	2	5	5	4	4	5	4	3	50
63	2	1	5	2	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	52	5	5	4	4	2	5	5	4	5	4	4	3	50
64	2	1	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	48	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	3	48
65	2	1	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	50	5	5	4	4	2	5	5	4	5	4	4	3	50
66	2	1	5	3	5	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	51	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	48
67	2	1	5	2	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	52	5	5	4	5	1	5	4	4	5	4	4	4	50
68	2	1	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	50	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	49
69	2	1	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	3	5	48	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	50
70	2	3	6	1	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	50	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	50
71	2	2	5	2	4	5	3	4	5	4	4	5	1	5	4	4	48	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	3	3	49
72	2	2	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	47	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	50

73	2	3	6	1	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	3	52	4	5	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	50
74	2	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	53	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	2	4	48
75	2	3	6	1	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	52	5	5	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	51
76	2	1	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	52	4	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	49
77	2	1	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	49	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	48
78	2	1	5	3	5	4	5	4	5	3	5	3	3	4	5	5	51	5	5	4	4	2	5	4	5	4	4	3	3	48
79	2	1	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	53	5	5	4	4	2	5	4	5	5	4	3	4	50
80	2	1	5	3	5	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	5	51	5	5	4	4	1	5	5	5	4	4	3	3	48



Lampiran 3

Karakteristik Responden

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI - LAKI	20	25,0	25,0	25,0
	PEREMPUAN	60	75,0	75,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 tahun	72	90,0	90,0	90,0
	26 - 35 tahun	3	3,8	3,8	93,8
	36 - 60 tahun	5	6,3	6,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

pendidikan akhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STRATA 1	77	96,3	96,3	96,3
	STRATA 2/3	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

s

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SENIOR UNIT MANAGER	3	3,8	3,8	3,8
	UNIT MANAGER	5	6,3	6,3	10,0
	AGENT	72	90,0	90,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

manajemen karir 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3,8	3,8	3,8
	4	43	53,8	53,8	57,5
	5	34	42,5	42,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

manajemen karir 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	46	57,5	57,5	57,5
	5	34	42,5	42,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

manajemen karir 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5,0	5,0	5,0
	4	51	63,7	63,7	68,8
	5	25	31,3	31,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

manajemen karir 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,3	1,3	1,3
	4	71	88,8	88,8	90,0
	5	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

manajemen karir 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10,0	10,0	10,0
	4	42	52,5	52,5	62,5
	5	30	37,5	37,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

manajemen karir 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,5	2,5	2,5
	3	23	28,7	28,7	31,3
	4	38	47,5	47,5	78,8
	5	17	21,3	21,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

manajemen karir 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	46	57,5	57,5	57,5
	5	34	42,5	42,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

manajemen karir 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,3	1,3	1,3
	3	14	17,5	17,5	18,8
	4	61	76,3	76,3	95,0
	5	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

manajemen karir 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	17,5	17,5	17,5
	2	18	22,5	22,5	40,0
	3	41	51,2	51,2	91,3
	4	7	8,8	8,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

manajemen karir 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,3	1,3	1,3
	4	44	55,0	55,0	56,3
	5	35	43,8	43,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

manajemen karir 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,3	1,3	1,3
	4	44	55,0	55,0	56,3
	5	35	43,8	43,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

manajemen karir 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7,5	7,5	7,5
	4	53	66,3	66,3	73,8
	5	21	26,3	26,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

kinerja karyawan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	52	65,0	65,0	65,0
	5	28	35,0	35,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

kinerja karyawan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	20,0	20,0	20,0
	5	64	80,0	80,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

kinerja karyawan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5,0	5,0	5,0
	4	53	66,3	66,3	71,3
	5	23	28,7	28,7	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

kinerja karyawan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,3	1,3	1,3
	4	59	73,8	73,8	75,0
	5	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

kinerja karyawan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	23	28,7	28,7	28,7
	2	39	48,8	48,8	77,5
	3	15	18,8	18,8	96,3
	5	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

kinerja karyawan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,3	1,3	1,3
	4	47	58,8	58,8	60,0
	5	32	40,0	40,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

kinerja karyawan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,3	1,3	1,3
	4	51	63,7	63,7	65,0
	5	28	35,0	35,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

kinerja karyawan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,3	1,3	1,3
	3	5	6,3	6,3	7,5
	4	44	55,0	55,0	62,5
	5	30	37,5	37,5	100,0

Total	80	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

kinerja karyawan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	52	65,0	65,0	65,0
	5	28	35,0	35,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

kinerja karyawan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	27,5	27,5	27,5
	5	58	72,5	72,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

kinerja karyawan 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	10,0	10,0	10,0
	3	19	23,8	23,8	33,8
	4	49	61,3	61,3	95,0
	5	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

kinerja karyawan 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	5	6,3	6,3	7,5
	3	23	28,7	28,7	36,3
	4	49	61,3	61,3	97,5
	5	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Lampiran 4

Uji validitas dan Reliabilits

Notes

Output Created		15-JUN-2019 10:50:54
Comments		
Input	Data	D:\My Data All\Documents\hasil spss nori\uji validitas.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	81
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax	CORRELATIONS	
	/VARIABLES=mi1 mi2 mi3 mi4 mi5 mi6 mi7 mi8 mi9 mi10 mi11 mi12 total	
	/PRINT=TWOTAIL NOSIG	
	/MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,06
	Elapsed Time	00:00:00,16

[DataSet1] D:\My Data All\Documents\hasil spss nori\uji validitas.sav



Correlations

	manaje men karir individu 1	manaje men karir individu 2	manaje men karir individu 3	manaje men karir individu 4	manaje men karir individu 5	manaje men karir individu 6	manaje men karir individu 7	manaje men karir individu 8	manaje men karir individu 9	manaje men karir individu 10	manaje men karir individu 11	manaje men karir individu 12	total manaje men karir individu
manaje men karir individu 1	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	1 -,064 ,570 81	-,233* ,036 81	,212 ,282 81	-,081 ,472 81	-,163 ,146 81	-,081 ,470 81	,165 ,141 81	-,040 ,722 81	-,078 ,491 81	,135 ,231 81	,067 ,553 81	,282* ,011 80
manaje men karir individu 2	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	-,064 ,570 81	1 ,245 81	-,131 ,464 81	,154 ,934 81	-,009 ,448 81	,085 ,558 81	,066 ,645 81	,052 ,059 81	-,210 ,768 81	-,033 ,895 81	,015 ,607 81	,058 ,001 80
manaje men karir individu 3	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed)	,233* ,036	-,131 ,245	1 ,454	,116 ,820	-,026 ,969	-,004 ,704	,043 ,442	-,087 ,058	,212 ,417	-,091 ,228	-,135 ,755	,035 ,003

	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	80
manaje men karir individu 4	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	,212 ,282 81	,154 ,464 81	,116 ,454 81	1 ,114 81	,241 ,362 81	,133 ,503 81	,251 ,512 81	,143 ,527 81	,151 ,987 81	,261 ,194 81	,222 ,395 81	,211 ,626 81	,296**
manaje men karir individu 5	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	,081 ,472 81	-,009 ,934 81	-,026 ,820 81	,241 ,114 81	1 ,171 81	,154 ,859 81	-,020 ,928 81	,010 ,633 81	-,054 ,865 81	-,019 ,400 81	-,095 ,837 81	,023 ,007 81	,298**
manaje men karir individu 6	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	-,163 ,146 81	,085 ,448 81	-,004 ,969 81	,133 ,362 81	,154 ,171 81	1 ,168 81	,155 ,122 81	,173 ,443 81	,087 ,301 81	,116 ,009 81	-,287** ,637 81	-,053 ,000 81	,443**
manaje men karir	Pearson Correlat ion	-,081	,066	,043	,251	-,020	,155	1	,059	,053	-,006	,090	,274*	,421**

manaje men karir individu 11	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	,135 ,231 81	,015 ,895 81	-,135 ,228 81	,222 ,194 81	-,095 ,400 81	-,287** ,009 81	,090 ,424 81	-,181 ,105 81	-,058 ,606 81	-,188 ,092 81	1 ,679 81	,047 ,665 81	,325 ,665 80
manaje men karir individu 12	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	,067 ,553 81	,058 ,607 81	,035 ,755 81	,211 ,395 81	,023 ,837 81	-,053 ,637 81	,274* ,013 81	-,073 ,519 81	,171 ,128 81	-,039 ,728 81	,047 ,679 81	1 ,000 81	,385** ,000 80
total manaje men karir individu	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	,282* ,011 80	,362** ,001 80	,328** ,003 80	,296 ,626 80	,298** ,007 80	,443** ,000 80	,421** ,000 80	,172 ,127 80	,512** ,000 80	,151 ,180 80	,049 ,665 80	,385** ,000 80	1 ,000 80

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

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

Reliability

		Notes
Output Created		15-JUN-2019 11:42:28
Comments		
Input	Data	D:\My Data All\Documents\hasil spss nor\uji validitas.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	81
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=mi1 mi2 mi3 mi4 mi5 mi6 mi7 mi8 mi9 mi10 mi11 mi12 total /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,02

Elapsed Time

00:00:00,03

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	80	98,8
	Excluded ^a	1	1,2
	Total	81	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	12



Correlations

Notes		
Output Created		15-JUN-2019 11:59:34
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=kk1 kk2 kk3 kk4 kk5 kk6 kk7 kk8 kk9 kk10 kk11 kk12 total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

kinerja karyawan 12	Pearson														
	Correlation	,190	-,080	-,065	,042	,127	,075	,017	,022	,071	-,173	,335	1	,473	
	Sig. (2-tailed)	,091	,481	,569	,711	,263	,506	,881	,849	,532	,124	,002		,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	
Total	Pearson														
	Correlation	,235	,338	,221	-,060	,286	,376	,457	,276	,229	-,013	,609	,473	1	
	Sig. (2-tailed)	,528	,002	,049	,598	,010	,001	,000	,013	,041	,909	,000	,000		
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	

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

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

RELIABILITY

/VARIABLES=kk1 kk2 kk3 kk4 kk5 kk6 kk7 kk8 kk9 kk10 kk11 kk12

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

		Notes	
Output Created			15-JUN-2019 12:18:25
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		80
Missing Value Handling	Matrix Input		
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=kk1 kk2 kk3 kk4 kk5 kk6 kk7 kk8 kk9 kk10 kk11 kk12 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time		00:00:00,00
	Elapsed Time		00:00:00,00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

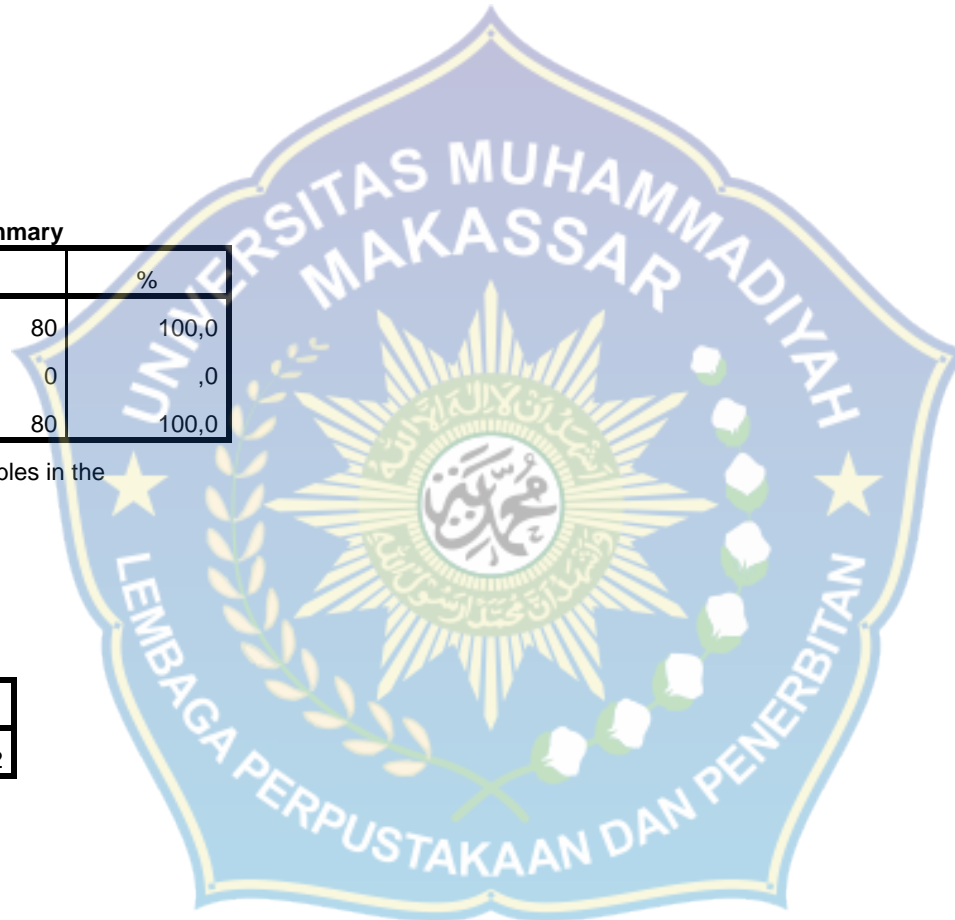
		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	80	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
,679	12

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.



Lampiran 5

Hasil Analisis Data

Regression**Notes**

Output Created		15-JUN-2019 13:48:28
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT kinerja_karyawan /METHOD=ENTER manajemen_karir_individu /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID). </pre>	
Resources	<p>Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots</p>	<p>00:00:02,39 00:00:02,66 2400 bytes 640 bytes</p>

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja karyawan	48,91	2,008	80
manajemen karir individu	49,14	2,133	80

Correlations

		kinerja karyawan	manajemen karir individu
Pearson Correlation	kinerja karyawan	1,000	,313
	manajemen karir individu	,313	1,000
Sig. (1-tailed)	kinerja karyawan	.	,002
	manajemen karir individu	,002	.
N	kinerja karyawan	80	80
	manajemen karir individu	80	80

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	manajemen karir individu ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,613 ^a	,480	,427	1,919	,098	8,484	1	78	,005

a. Predictors: (Constant), manajemen karir individu

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,233	1	31,233	8,484	,005 ^b
	Residual	287,154	78	3,681		
	Total	318,388	79			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), manajemen karir individu

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,429	4,977		6,917	,000
	manajemen karir individu	,295	,101	,313	2,913	,005

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	manajemen karir individu
1	1	1,999	1,000	,00	,00
	2	,001	46,382	1,00	1,00

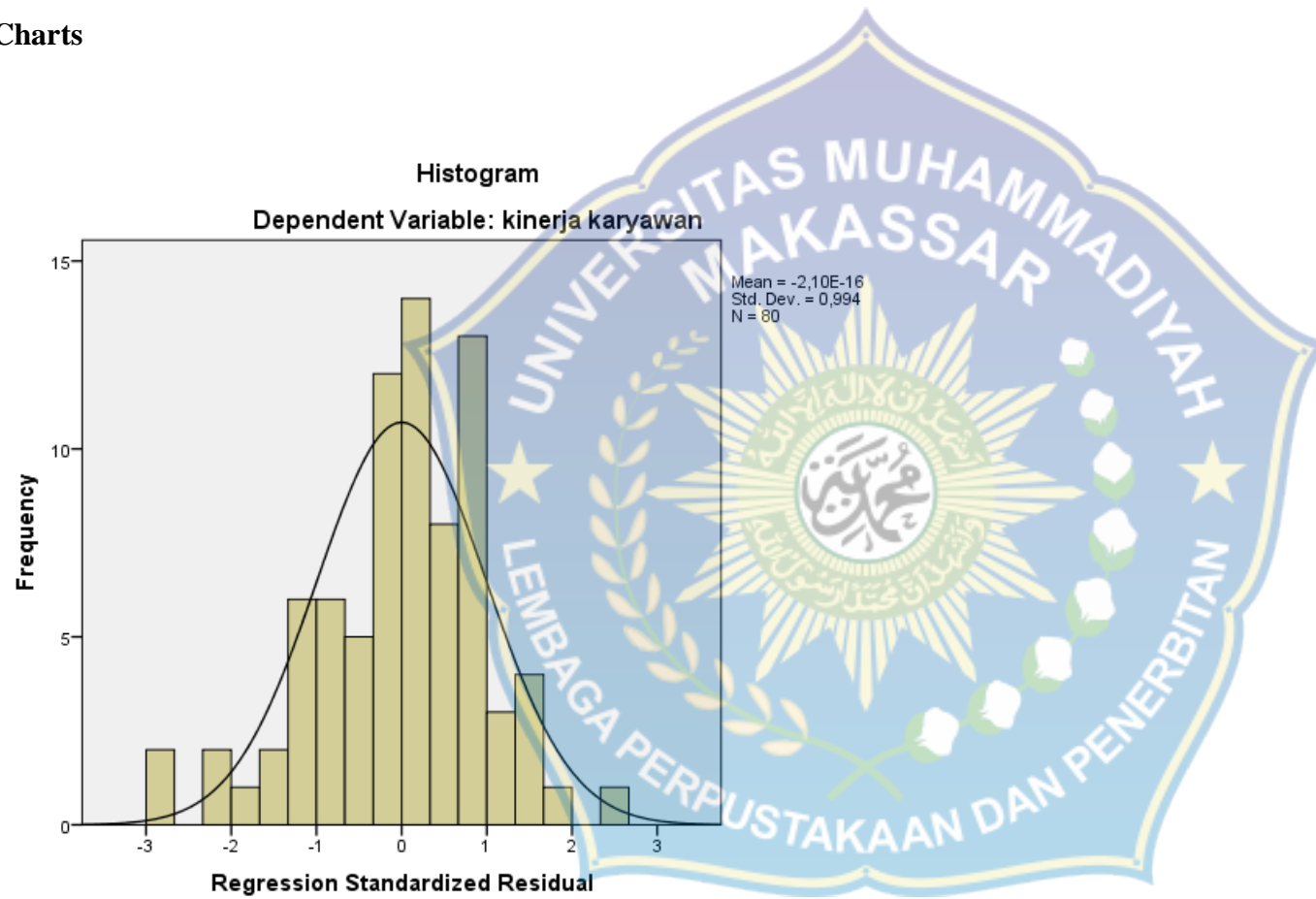
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	47,40	50,35	48,91	,629	80
Residual	-5,693	4,718	,000	1,907	80
Std. Predicted Value	-2,408	2,279	,000	1,000	80
Std. Residual	-2,967	2,459	,000	,994	80

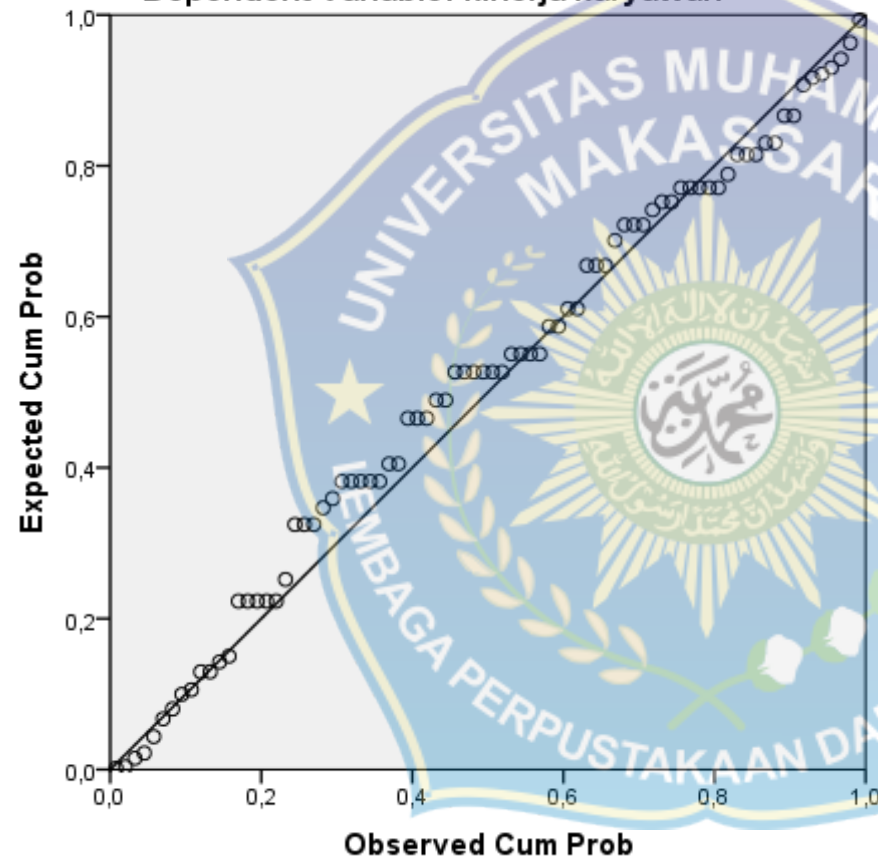
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja karyawan



LAMPIRAN 6

BIOGRAFI PENULIS



Nori Gemilang Dwi Putri panggilan Nori atau Ori lahir di Bandung pada tanggal 20 Maret 1997 dari pasangan suami istri Bapak Yono Suharyono dan Ibu Sari Mulyati Suharma . peneliti adalah anak kedua dari 5 bersaudara. Peneliti sekarang tinggal di jl. Bumi Pallangga Mas 1 B1 No19 Kab, Gowa.

Pendidikan yang telah di tempuh oleh peneliti yaitu MI Nurul Falaah lulus tahun 2009 , melanjutkan pendidikan di pondok pesantren Al-Basyariah pada tahun 2010 sampai 2011, dan pindah ke Mts YUPPI lulus pada tahun 2012, ketika ia duduk di bangku Mts ia memenangkan kejuaraan Kaligrafi ke 1 se Mts Kab. Bandung. Lalu ia melanjutkan sekolah ke jenjang menengah atas di SMA Angkasa lulus pada tahun 2015, ambil jurusan IPS, ketika duduk di bangku sekolah penulis mengikuti organisasi ekstrakurikuler Seni (Modern Dance), dan ketika ia duduk di bangku menengah atas ia mendapatkan kejuaraan di perlombaan puisi.

Mulai tahun 2015 mengikuti program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini penulisan masih terdaftar sebagai mahasiswi program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Univeritas Muhammadiyah Makassar.