



Analisis masa kerja dan promosi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan

Eko Purnomo¹, Euphrasia Suzy Suhendra²

Universitas Gunadarma

ipunk_sag@yahoo.co.id¹, susys@staff.gunadarma.ac.id²

<https://doi.org/10.29407/nusamba.v5i1.13801>

Informasi Artikel

Tanggal masuk:

23 Oktober 2019

Tanggal revisi :

24 April 2020

Tanggal diterima:

25 April 2020

Abstract

This research was conducted to conclude and analyze the effect of employee's years of services and promotions as factors both partially and simultaneously influence employee performance improvement. This study was conducted at BPJS Ketenagakerjaan with the employee population of 5.400 peoples and the sample determined was 10% or 540 people. The secondary data taken and examined are performance results, years of service, and promotion data. The result of this study provides evidences showing that the Years of Service (X1) and the Promotions (X2) are simultaneously affect the Performance (Y) variant approximately 74.80%. The partial effect of each variable, the Years of Service (X1) variable to the Performance (Y) is 34.40% and the Promotions (X2) variable to the Performance (Y) variable is 40.40%.The years of services and promotions under this study poses a positive and significant effect both partially and simultaneously on employee performance.

Keyword: years of service, promotion, and performance

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menyimpulkan dan menganalisis pengaruh masa kerja dan promosi karyawan sebagai faktor-faktor baik secara parsial dan simultan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan dengan populasi karyawan 5.400 orang dan sampel yang ditentukan adalah 10% atau 540 orang. Data sekunder yang diambil dan diperiksa adalah hasil kinerja, masa kerja, dan data promosi. Hasil penelitian ini memberikan bukti yang menunjukkan bahwa Tahun Layanan (X1) dan Promosi (X2) secara bersamaan mempengaruhi varian Kinerja (Y) sekitar 74,80%. Pengaruh parsial dari masing-masing variabel, variabel Tahun Layanan (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah 34,40% dan variabel Promosi (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah 40,40%.Layanan dan promosi selama bertahun-tahun dalam studi ini menimbulkan efek positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : : masa kerja, promosi, dan kinerja

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi untuk mengelola orang-orang di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, sebagai mekanisme integrasi antara kebijakan organisasi dengan implementasi dalam mengelola sumber daya dan kaitannya dengan penerapan strategi organisasi. Konsep kekinian pengelolaan sumber daya manusia mulai mengarah kepada manusia sebagai faktor *human capital* atau modal manusia.

Human capital is the sum of knowledge, skills, experience and other relevant workforce attributes that reside in an organisation's workforce and drive productivity, performance and the achievement of strategic goals (Matthewman dan Matignon, 2004).

Jimmy L. Gaol (2014: 696) menyampaikan pengertian human capital bahwa “modal manusia (*human capital*) adalah pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia (karyawan) sebagai modal atau aset suatu perusahaan.”

Human capital sebagai suatu aset perusahaan bersama-sama dengan sumber daya lainnya, seperti keuangan, peralatan, mesin, data atau informasi dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya. Jika suatu perusahaan memperlakukan karyawan sebagai modal (*human capital*) maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar daripada hanya memperlakukan karyawan sebagai sumber daya (*human resource*). Hal ini disebabkan karena karyawan dianggap memiliki semua faktor pengetahuan, keahlian, pengalaman, kemampuan dan keterampilan sehingga dapat menggerakkan sumber daya perusahaan lainnya untuk memenuhi tujuan organisasi. Setiap sumber daya dalam suatu organisasi memiliki tugas, fungsi dan peranannya masing-masing dan saling berkaitan erat serta bekerja sama dalam rangka tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Harmoni dan keselarasan tujuan organisasi dengan tujuan individu-individu di dalam organisasi menjadi suatu kebutuhan yang tidak bisa dinafikan. Keselarasan tujuan setiap individu sebagai salah satu sumber daya di dalam organisasi dengan tujuan organisasi akan menjadi dorongan efektif setiap orang dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga peningkatan kualitas individu di dalam organisasi menjadi faktor penting bagi optimalisasi kontribusinya kepada organisasi.

Dalam upaya pencapaian tujuan BPJS Ketenagakerjaan yang tercermin dalam visi dan misi yang harus diwujudkan, dibutuhkan dukungan berbagai sumber daya, termasuk sumber daya manusia (SDM) yang dianggap dapat menggerakkan sumber daya perusahaan lainnya untuk memenuhi tujuan organisasi dengan kapasitas sebagai *human capital*.

Manusia sebagai modal dalam organisasi memiliki peranan sangat penting dalam menggerakkan roda organisasi dan menentukan keberhasilan tujuan organisasi. Oleh karena itu perlu mendorong sumber daya manusia yang ada dalam organisasi untuk memiliki kinerja yang prima sebagai landasan dasar organisasi untuk mencapai visi dan misinya dan senantiasa memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh peserta.

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan pedoman pengelolaan kinerja karyawan berbasis strategi yang menjadi arah bagi pengelolaan dan pengembangan SDM sesuai tujuan organisasi. Pengelolaan kinerja berbasis strategi adalah sebuah proses pengelolaan atas kinerja berdasarkan penilaian-penilaian yang selaras dengan tujuan, strategi, dan nilai-nilai organisasi.

Sistem pengelolaan kinerja terintegrasi dengan sistem SDM lainnya seperti sistem kompensasi, sistem pengembangan dan pengelolaan karir atau promosi, sistem pembelajaran, dan lain-lain. Integrasi sistem penilaian kinerja dengan sistem SDM lainnya di BPJS Ketenagakerjaan dapat dilakukan sesuai kebutuhan, termasuk di sini mempertimbangkan juga variabel-variabel lain seperti jenjang jabatan, masa kerja, motivasi kerja, dan lain-lain yang relevan untuk dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan produktivitas dan kinerja individu yang pada akhirnya mendorong optimalisasi kinerja organisasi.

Berikut disajikan hasil penilaian kinerja seluruh karyawan selama tiga tahun terakhir selama 2016 sampai dengan 2018 dalam besaran prosentase setiap tingkatan kinerja, sebagai berikut:

Kinerja	2018	2017	2016
Istimewa	53,10%	61,55%	20,01%
Sangat Memuaskan	44,91%	19,20%	39,68%
Memuaskan	1,81%	0,83%	3,03%
Baik	0,15%	18,42%	37,22%
Cukup	0,02%	0,00%	0,02%
Kurang	0,02%	0,00%	0,04%
	100,00%	100,00%	100,00%

Berdasarkan tabel tersebut terlihat walaupun cenderung menurun, pada umumnya kinerja karyawan sudah berada pada kategori yang sangat memuaskan menuju istimewa namun meskipun demikian perlu ada upaya peningkatan kinerja secara keseluruhan agar lebih baik lagi dan mempertahankan kinerja yang telah optimal sehingga memberikan kepuasan pelayanan kepada para peserta dengan lebih baik.

Penilaian karyawan tersebut menunjukkan hasil selama tiga tahun terakhir masih terdapat rata-rata sebesar 18,60% kinerja karyawan pada tingkatan baik dan rata-rata antara 0,01% - 0,02% pada tingkatan cukup dan kurang yang memerlukan upaya peningkatan dengan melakukan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil pengamatan penulis melihat ada 2 (dua) faktor yang perlu dikaji dan dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pertama faktor masa kerja karyawan selama berkontribusi di dalam perusahaan. Hal ini terkait dengan pengaruh masa kerja terhadap kinerja, dimana menurut Arif Yusuf Hamali (2016: 159) disampaikan bahwa pengalaman yang berbanding lurus dengan masa kerja merupakan salah satu faktor penentu karir karyawan. Selain itu faktor masa kerja juga merupakan salah satu indikator seberapa kuat *engagement* karyawan dengan tempatnya bekerja, karena semakin lama seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan juga akan mengindikasikan semakin kecil peluang karyawan tersebut mengundurkan diri sehingga semakin didapat ikatan emosional kuat yang pada akhirnya dapat memicu upaya positif dalam berkontribusi.

Menurut Rudiansyah (2014: 44) masa kerja adalah “lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia.” Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas.

Faktor kedua yang patut dikaji dan dipertimbangkan adalah faktor promosi (jabatan) yang juga memiliki determinan penting bagi peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi. Menurut Hasibuan (dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati, 2018: 88) “Pengertian promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke

jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar.”

Faktor promosi berkaitan erat dengan motivasi kerja karyawan sehingga mereka akan senantiasa bekerja keras guna meraih promosi jabatan. Pada akhirnya perusahaan berkepentingan menggerakkan setiap individu karyawan melalui jalur karir untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian setiap karyawan sesuai kebutuhan di berbagai lini organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh variabel independen masa kerja dan variabel independen promosi terhadap kinerja karyawan serta variabel independen mana yang memiliki pengaruh yang paling dominan.

2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat eksplanasi yaitu bentuk penelitian yang akan menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel independen yang terdiri dari masa kerja dan promosi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Lokasi penelitian bertempat di BPJS Ketenagakerjaan dengan ruang lingkup penelitian meliputi data dan informasi pada unit kerja pengelola fungsi SDM. Penelitian didasarkan pada area yang dapat dijangkau peneliti baik berupa informasi formal dan informal maupun data-data yang dibutuhkan penulis dalam melakukan penelitian. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama 3 (tiga) bulan sejak Juni 2019 sampai dengan Agustus 2019.

Populasi dalam arti subyek penelitian dikemukakan Arikunto (2016: 72), “populasi adalah keseluruhan obyek penelitian”. Berdasarkan pengertian tersebut populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di BPJS Ketenagakerjaan sebanyak 5400 orang.

Untuk data sampel yang akan diambil dari populasi menurut Arikunto (2016: 93), menyatakan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100 maka diambil antara 10 – 20% atau 20 – 30 % atau lebih. Berdasarkan hal ini, penulis menetapkan jumlah sampel untuk data rasio yang diambil adalah 10% dari populasi data yang ada atau sebesar 540 data rasio.

Data yang diperoleh menggunakan data sekunder berupa laporan-laporan pengelolaan sumber daya manusia baik berupa data masa kerja, data promosi, maupun data kinerja karyawan.

Operasionalisasi variabel merupakan unsur penting sebagai petunjuk pengukuran variabel. Operasionalisasi keseluruhan variabel meliputi definisi dan indikator sebagai berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi variabel

No	Variabel	Operasionalisasi Variabel	Indikator
1	Masa Kerja (X ₁) independen	Jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Koesindratmono: 2016).	Periode lamanya bekerja dalam tahun (periode kerja)
2	Promosi (X ₂) independen	Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Menurut Edwin B. Flippo, dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati, 2018: 88).	Periode terhitung mulai menjabat dalam tahun (periode jabatan)
3	Kinerja (Y) dependen	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara: 2016).	Jumlah kinerja individu secara kuantitatif yang dicapai dalam suatu tahun tertentu

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yaitu teknik yang digunakan untuk mengetahui Seberapa besar variable x mempengaruhi y.

Statistik Deskriptif

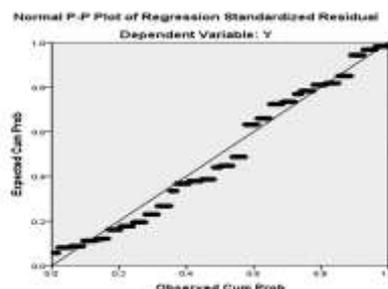
Menurut Sugiyono (2018: 147) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, diagram lingkaran, grafik, perhitungan mean, median, modus, standar deviasi, perhitungan persentase

Uji Asumsi klasik

Untuk memperoleh model regresi yang baik dan dapat digunakan, perlu dilakukan serangkaian pengujian sebagai berikut:

1. Uji *Linieritas*, apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan, dengan melihat Grafik Normal Plot. Data yang dapat digunakan dalam penelitian adalah data sampel bersifat linier sepanjang garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian sebagai berikut:

Gambar 1. Hasil Uji Linieritas



Sumber : Hasil Olah data dengan SPSS (2019)

Gambar menunjukkan bahwa data sampel bersifat linier sepanjang garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji *Normalitas Kolmogorov-Smirnov* menurut Ghozali (2013:110), dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Hasil perhitungan data menunjukkan bahwa semua variabel mengikuti distribusi normal dengan $p\text{-value} > 0.05$, sebagai berikut:

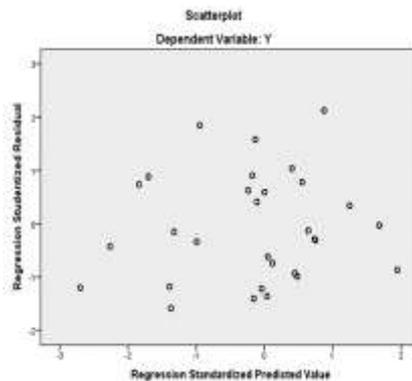
Tabel 2. Hasil Uji *Normalitas Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		540
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.02586852
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.072
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Olah data dengan SPSS (2019)

3. Uji *Heteroskedastisitas* untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, dengan hasil sebagai berikut:

Gambar 2. Hasil Uji *Heteroskeastisitas*



Sumber : Hasil Olah data dengan SPSS (2019)

Hasil uji *Heteroskedastisitas* dengan melihat sebaran titik pada *scatterplot* menunjukkan data tersebar acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, menunjukkan bahwa tidak terjadi heterodexitas sehingga data layak digunakan untuk penelitian

4. Uji *Multikolinieritas* menurut Ghozali (2013: 105-106), bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, dimana apabila ditemukan $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas. Hasil pengujian adalah:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0,529	1,892
0,529	1,892

Sumber : Hasil Olah data dengan SPSS (2019)

Nilai VIF < 10 dan Tolerance menunjukkan > 0,1 untuk kedua variabel independen tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda yang menurut Riduwan (2011) adalah teknik untuk mengetahui seberapa besar nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih (variabel x) terhadap variabel terikat (variabel y). Adapun hasil uji regresi linier penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.352	.086		9.855	.000
	X1	.416	.028	.440	14.768	.000
	X2	.365	.022	.502	16.842	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah data dengan SPSS (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada tabel diatas maka dapat dibentuk persamaan regresi variabel masa kerja dan promosi terhadap kinerja sebagai berikut:

$$Y = 0,352 + 0,416 X_1 + 0,365 X_2$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi masa kerja (X_1) memiliki tanda positif yang berarti semakin lama masa kerja akan semakin baik kinerja karyawan yang bersangkutan. Kemudian koefisien regresi promosi (X_2) juga memiliki tanda positif yang berarti semakin cepat karyawan diberikan promosi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Hasil perhitungan besaran pengaruh setiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,440 \times 0,784 = 0,344$ atau sebesar 34,40% artinya masa kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar **34,40%**.
2. Pengaruh promosi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,502 \times 0,804 = 0,404$ atau sebesar **40,40%**.

Hasil Analisis Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang menunjukkan besarnya sumbangan dari variabel *independen* terhadap variabel *dependen*

Tabel 5. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.747	2.313

a. Predictors: (Constant), X1,X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah data dengan SPSS (2019)

Berdasarkan pengolahan data yang disajikan tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,748 hal ini menunjukkan bahwa Masa Kerja(X₁), dan Promosi(X₂), secara simultan mempengaruhi variabel kinerja Karyawan(Y) sebesar **74,80%**, dan sisanya sebesar **25,20%** dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini, antara lain budaya kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan kriteria penafsiran tinggi rendahnya koefisien determinasi menurut Guilfor (dalam Supranto, 2017: 227), diketahui bahwa pengaruh Masa Kerja(X₁), dan Promosi(X₂) terhadap kinerja Karyawan(Y) secara bersama sama sebesar 0,748 (74,80%) termasuk dalam kategori Pengaruh Tinggi atau Kuat.

Pengujian Hipotesis

Dengan dasar hasil perhitungan statistik nilai *t* hitung tersebut dapat diperoleh uji hipotesis sebagai berikut:

Uji Partial (*t*)

Uji Partial ini untuk menguji apakah variabel independen Masa Kerja(X₁) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan(Y) secara parsial. Adapun hasil uji partial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.352	.086		9.855	.000
	X1	.416	.028	.440	14.768	.000
	X2	.365	.022	.502	16.842	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah data dengan SPSS (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan dapat terlihat bahwa variabel masa kerja memiliki *t* hitung sebesar 14.788 dan *t* tabel diperoleh dari hasil rumus $n-2$ maka $54-2 = 52$ dengan taraf signifikan 0,05 maka diperoleh *t* tabel 1.645 maka jika dibandingkan *t* hitung > *t* tabel yaitu $17.768 > 1.645$ maka hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja karyawan.

Uji Simultan (F)

Uji F untuk melihat apakah variabel independen yaitu Masa Kerja(X_1), dan Promosi(X_2) secara bersama sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja(Y).

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.117	2	.559	797.647	.000 ^a
	Residual	.376	537	.001		
	Total	1.493	539			

a. Predictors: (Constant), X1,X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel anova diatas dapat terlihat bahwa variabel masa kerja dan promosi memiliki *f* hitung sebesar 797.647 dan *t* hitung diperoleh dari hasil rumus $k-1$ maka $540-1 = 539$ dengan taraf signifikan 0,05 maka diperoleh *t* tabel 6.752 maka jika dibandingkan *f* hitung > *f* tabel yaitu $797.647 > 6.752$ maka hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja dan promosi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja karyawan bersifat positif. Makna hubungan positif disini adalah, jika Masa Kerja dioptimalkan, maka kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan akan semakin meningkat.

Variabel Masa Kerja(X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja(Y) sebesar **34,40%**. Hasil analisis data ini didukung juga oleh pernyataan Mangkunegara (2009: 121) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak lepas dari masa kerja pengabdianya pada organisasi tersebut.

Hal ini didukung pula oleh penelitian Eva (2011) yang menyatakan bahwa masa kerja merupakan faktor dominan dalam membentuk kinerja seorang pegawai. Hal serupa diungkapkan dalam penelitian Rahayu (2007) yang menyatakan bahwa masa kerja menjadi aspek yang penting dan dominan dalam membentuk kinerja pegawai.

Masa Kerja dapat dijadikan referensi dari suatu perilaku pada individu tertentu, yaitu bagaimana mereka melakukan kegiatan dan melakukan respons dalam organisasi, khususnya dalam lingkup pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Robotham, 2016: 27). Penguatan strategi badan dengan menggunakan Masa Kerja dipercaya mampu meningkatkan fleksibilitas badan dalam merespon berbagai peluang usaha di masa datang

Pengaruh Promosi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, pengaruh promosi terhadap kinerja karyawan bersifat positif. Makna hubungan positif disini adalah, jika promosi mampu dioptimalkan, maka kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan akan meningkat.

Variabel promosi(X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja(Y) sebesar **40,40%**. Hasil tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sanjaya (2017: 98) yang menyatakan bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui sistem promosi yang memadai. Selain itu pendapat dari Kusdiyah (2011: 210) menyatakan bahwa pada dasarnya kinerja perlu ditingkatkan melalui kegiatan promosi yang baik.

Hal ini didukung pula oleh penelitian dari Yunita Aryani (2010) yang menyatakan bahwa Adanya promosi jabatan akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat, bersemangat, disiplin, dan meningkatkan prestasi kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Secara deskriptif promosi sudah dilaksanakan dengan cukup baik dengan menerapkan azas-azas promosi yang seimbang. Secara deskriptif promosi sudah dilaksanakan mempertimbangkan aspek kinerja dan termasuk aspek masa kerja selain aspek-aspek lainnya.

Masa Kerja, dan Promosi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil analisis data, pengaruh Masa Kerja, dan Promosi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R kuadrat) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Masa Kerja(X_1) dan Promosi(X_2) dalam menentukan variasi Kinerja (Y) adalah sebesar **74,80%**.

Promosi memiliki pengaruh yang lebih dominan, hal itu ditunjukkan dari hasil statistik yang menunjukkan bahwa besaran pengaruh promosi lebih besar dari besaran pengaruh masa

kerja hal ini berarti bahwa kinerja secara umum dipengaruhi oleh cepat atau lambatnya promosi yang dilakukan. Promosi merupakan faktor dominan dalam membentuk kinerja karyawan, sehingga jika promosi ditingkatkan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Sanjaya (2017: 98) menyatakan bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui sistem promosi yang memadai. Selain itu pendapat dari Kusdiyah (2011: 210) menyatakan bahwa pada dasarnya kinerja perlu ditingkatkan melalui kegiatan promosi yang baik.

Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi Kinerja pada BPJS Ketenagakerjaan ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0,252$ atau sebesar 25,20%. Hal itu seperti yang dikemukakan oleh Wina Sanjaya (2010: 21) banyak faktor yang menentukan kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja kompetensi, budaya kerja, sistem kompensasi dan hal-hal relevan lainnya.

Secara deskripsi masa kerja dan promosi merupakan aspek yang penting dalam menentukan kinerja karyawan sehingga bila ketiganya dilaksanakan secara optimal akan mampu menciptakan kinerja yang unggul dan memberikan kontribusi terbaik bagi BPJS Ketenagakerjaan dalam menjalankan amanah penyelenggaraan sistem jaminan sosial.

Kesimpulan

1. Variabel Masa Kerja(X_1) mempunyai pengaruh terhadap Variabel Kinerja sebesar **34,40%**.
2. Variabel Promosi(X_2) mempunyai pengaruh terhadap Variabel Kinerja(Y) **40,40%**.
3. Masa Kerja dan Promosi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan Koefisien determinasi (R^2 kuadrat) yang dinyatakan dalam prosentase yang menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Masa Kerja(X_1) dan Promosi(X_2) dalam menentukan variasi Kinerja (Y) sebesar **74,80%**.

Daftar Rujukan

- A.A., Anwar Prabu Mangkunegara.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hlm. 2.
- Arif Yusuf Hamali.(2016). *Pemahaman Manajemen SDM*, Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, hlm.15.
- Arikunto, S.(2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 72.
- Edy Sutrisno.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group, hlm. 6.
- Ghozali, Imam.(2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermanto (2012). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, hlm. 56.
- I Komang Ardana, et. All.(2017). *Manajemen SDM*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hlm. 5.
- Jimmy, L., Gaol (2014). *A-to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, hlm. 696.
- Kusdiyah Rachmawati.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, hlm. 210.

-
- Malayu, S., P., Hasibuan.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 1.
- Matthewman, J., Matignon, F.(2004). *Human Capital reporting-an Internal Perspective*, London: CIPD and Mercer Human Resource Consulting.
- Pasolong.(2013). *Dasar-dasar manajemen*, Alih Bahasa, Sadili Samsudin, Jakarta: Bina Aksara, 182.
- R., Supomo dan Eti Nurhayati(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Yrama Widya.
- Riduwan(2011). *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Rudiansyah(2014). *Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta: Penerbit Kanisius, hlm. 44.
- Robotham D, Chakkalackal L, Cyhlarova E .(2016). *The impact of sleep on health and wellbeing*, Mental Health Foundation.
- Sandhy Martha, Muhammad.(2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Luar Biasa UIN Djati: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*, Bandung: Universitas Widyatama, hlm. 11.
- Sugiyono.(2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. hlm. 147.
- Supranto, 2017. *Pengukuran Tingkat Keterkaitan Variabel*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 227.
- Sri Mangesti Rahayu.(2007). *Analisis faktor yang berpengaruh terhadap kinerja*.
- Yunita Aryani, et.all.(2010). *Analisis Pengaruh Sistem Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Resources and General Affairs PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citeureup*, Jurnal Manajemen dan Organisasi, Volume 1, nomor 3, hlm. 171- 172.
- Wina Sanjaya.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 21.