PENGUATAN KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG GORONTALO

HENDRAYANTO[1,*], MASRUHI KAMIDIN[2]

[1]*BPJS Ketenagakejaan Cab. Gorontalo, Jl. Prof. DR. Jhon Aryo Katili, Paguyaman, Kota Tengah, Gorontalo 96128.*

[2]*Universitas Muslim Indonesia, Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia*

A R T I C L E I N F O

JMB Jurnal Manajemen Bisnis

Authors Emails :
hendrayanto@bpjsketenagakerjaan.go.id
masruhi.kamidin@umi.ac.id

Key words:
Competence, Work Environment, Education, Employee Performance.

A B S T R A C T

This study was conducted with the aim of knowing and analyzing the dominant variables influencing employee performance at the BPJS Work Office in the Gorontalo Branch Office. This study uses data collection techniques through questionnaires and literature studies with data analysis techniques for quality testing (validity and reliability test), classical assumption test (normality test, multicollinearity test and heterokeddasticity test), multiple linear regression analysis and hypothesis testing (partial test and test simultaneously). Based on the results of regression testing, the results show that the dominant variable that influences employee performance at BPJS Employment in the Branch Office of Gorontalo is the work environment, the reason being that it has the largest beta value when compared to competency and education variables.

A B S T R A K

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kerja BPJS di Kantor Cabang Gorontalo. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan studi literatur dengan teknik analisis data uji kualitas (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokeddasticity), analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis (uji parsial dan uji serentak). Berdasarkan hasil pengujian regresi maka diperoleh hasil bahwa variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Gorontalo adalah lingkungan kerja, alasannya karena memiliki nilai beta terbesar jika dibandingkan dengan variabel kompetensi dan pendidikan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting di dalam meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi (Dessler, 2015:47). Sehingga dapat disimpulkan bahwa divisi sumber daya manusia menjadi salah satu yang memiliki peran penting dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Menyadari bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu faktor utama dalam menentukan kinerja organisasi. Oleh karena itu keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya, perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut. Undang undang No. 32 tahun 2004 tentang

Pemerintah daerah semakin menunjukkan upaya pemerintah pusat untuk mengimplementasikan pemerintahan yang memberikan pelayanan yang maksimal bagi daerah untuk mengolah potensi daerah dengan baik. Oleh karena itu sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi perlu disiapkan dalam mengimplementasikan undang undang tersebut.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung keberhasilan dari pada individu pada organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka melalui kinerja kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut agar tujuan tersebut dapat dicapai. Tujuan perusahaan akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari karyawannya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para karyawan tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawannya.

Kinerja karyawan (Christian Toban, 2014) bersifat pribadi karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda untuk melakukan tugas. Manajemen mengukur karyawan berdasarkan kinerja kerja mereka. Kinerja adalah tindakan, bukan peristiwa. Kinerja terdiri dari banyak komponen, tidak satu pun hasil yang terlihat. Pada dasarnya, kinerja terpisah karena setiap karyawan memiliki tingkat kompetensi yang berbeda ketika menyelesaikan tugas. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka banyak faktor yang perlu diperhatikan, dimana dalam penelitian ini difokuskan pada masalah kompetensi, lingkungan kerja dan pendidikan. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan kinerja yang prima. Bahkan kompetensi diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 10 bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap karyawan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Menurut (Edison, 2016:142) bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude). Pengetahuan berkaitan dengan pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan/atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya. Kemudian keahlian (skill), berkaitan terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya, dan mampu menanganinya secara detail, sedangkan sikap berkaitan dengan menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak, sikap ini merupakan elemen penting dalam pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, (Nitisemito, 2012:98) menilai perusahaan atau organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Selain itu jika ditunjang dengan

kondisi lingkungan kerja fisik yang baik seperti ruangan yang memadai, tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan maka dapat bekerja dengan baik yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Pegawai akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal apabila lingkungan kerjanya mendukung. Lingkungan kerja yang nyaman dan bersih sangat dibutuhkan oleh pegawai agar hasil kerjanya lebih optimal.

Kemudian faktor pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh (Sinkula, 2012:69) disebutkan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang karyawan memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gorontalo, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa asuransi sosial, dengan visi yakni : menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kebanggaan Bangsa, yang amanah, bertatakelola baik serta unggul dalam operasional dan pelayanan. Sedangkan untuk mencapai visi tersebut maka dilakukan misi yaitu, (a) Melindungi dan menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya, (b) Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja dan (c) Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional

Namun kenyataan yang terlihat saat ini pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gorontalo, bahwa kinerja karyawan masih belum bisa dikatakan optimal, artinya masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi. Pada dasarnya hambatan terbesar kinerja karyawan adalah terletak pada karyawan dan kemampuan karyawan itu sendiri terkait dengan kompetensi, lingkungan kerja dan pendidikan. Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwa karyawan kurang memiliki kompetensi kerja, hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang masih kurang memiliki pengetahuan, keahlian dalam mengoperasikan komputer, serta sikap kerja yang terlihat dari kurangnya kedisiplinan kerja karyawan.

Kemudian permasalahan terkait dengan lingkungan kerja, dapat dilihat dari kurangnya kerja sama dengan sesama karyawan, serta kurangnya dukungan manajemen terkait dengan sarana dan prasarana yang digunakan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Sedangkan ditinjau dari pendidikan, hal ini dapat dilihat bahwa sebagian karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Gorontalo tidak menguasai bidang pekerjaannya dikarenakan latar belakang pendidikannya yang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Adanya pegawai yang kurang efektif dalam bekerja, dimana ada karyawan yang ditempatkan bukan sesuai dengan keahliannya, seperti karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang keuangan tetapi ditempatkan di bidang kepegawaian, begitu pula sebaliknya. Sehingga hal inilah yang menjadi penyebab kinerja karyawan yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gorontalo belum optimal. Sehingga dengan adanya

permasalahan tersebut maka perlunya diperhatikan mengenai masalah kompetensi, lingkungan kerja dan pendidikan.

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah kompetensi, lingkungan kerja, dan pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, serta variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Gorontalo. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan pendidikan terhadap kinerja karyawan serta untuk menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Gorontalo.

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau keuggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karateristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam pekerjaan mereka (Wibowo, 2016 :271).

Sedangkan menurut (Edison, 2016:141) kompetensi kerja adalah kermampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas mengemukakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (Skill), dan sikap (attitude).

Pengertian lain mengenai kompetensi dikemukakan oleh (Suparyadi, 2015 :243) kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skll), pengetahuan (Knowledge), dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kombinasi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Lingkungan kerja adalah sumber kepuasan, keluhan mengenai lingkungan phisik, adalah simbol atau perwujudan dari prestasi yang dalam, karena itu perlu mendapat perhatian dari pengelola lingkungan. Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya. Bekerja dalam lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan harapan sekaligus impian dari setiap pekerja, (Nitisemito, 2012 : 48) lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai, sehingga setiap organisasi atau perusahaan harus mengusahakan agar lingkungan kerja dimana pegawai berada selalu dalam kondisi yang baik. Seperti dijelaskan di atas bahwa

lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan disajikan pengertian lingkungan kerja sebagaimana dikemukakan (Tohardi, 2015:130) bahwa dalam mendesain lingkungan kerja ada dua hal yang perlu didesain yaitu mendesain fisik ruang kerja dan mendesain manusia-manusia yang merupakan sekelompok manusia dan membentuk lingkungan sosial.

Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mendesain lingkungan kerja, maka ada dua hal yang perlu diperhatikan yakni lingkungan fisik maupun lingkungan sosial di tempat kerja yang tujuannya yakni sama-sama memberikan pengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional dikatakan bahwa, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Selanjutnya pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berhalaq mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggunjawab. Lebih lanjut (Hasibuan, 2014:68) mengemukakan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Berdasarkan (Simamora,2016:274) mengemukakan bahwa pendidikan adalah suatu perluasan individu sehingga dia dapat dipersiapkan untuk menilai berbagai situasi dan memilih respon yang paling tepat. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: standar, target/ sasaran/kriteria/yang ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya keterampilan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau insentif serta hubungan mereka dengan organisasi yang dapat memicu para karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pekerjaannya.

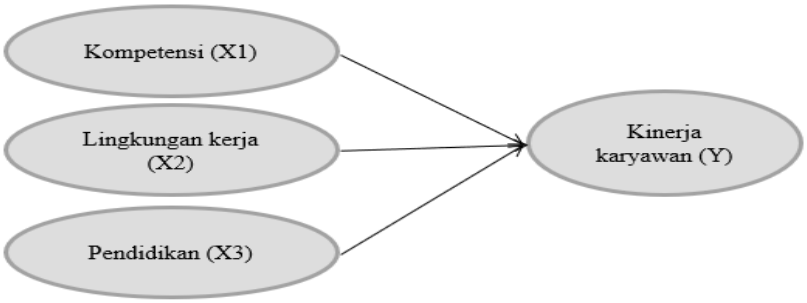
Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performance yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut, selain itu performance yang ditunjukan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai fakor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana karyawan tersebut bekerja.

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo, 2016:7). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, di mana seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Gaol, 2014:273)

Dari pendapat di atas, dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perserorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka banyak faktor yang perlu diperhatikan, namun dalam penelitian ini difokuskan pada masalah kompetensi, lingkungan kerja dan pendidikan. Kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai yang diungkapkan (Suparyadi, 2015 :243) bahwa kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skll), pengetahuan (Knowledge), dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kombinasi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Begitu pula sejalan dengan teori yang dikemukakan (Edison, 2016:141) kompetensi kerja adalah kermampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, karena dengan adanya kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (Skill), dan sikap (attitude).

Kemudian pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh Sinkula (2012:69) disebutkan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang karyawan memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya akan disajikan kerangka konseptual dalam bentuk gambar seperti dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan data yang digunakan merupakan data primer. Analisis pada penelitian ini diawali dengan pengumpulan dan pengelolahan data yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan skala Likert, yang kemudian diuji validitas, reliabilitas, dan normalitas. Kemudian, hasil pengolah data tersebut dianalisis lebih lanjut untuk menjawab tujuan penelitian, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Pengolahan data menggunakan program SPSS (statistical product and service solution) versi 24.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan pendidikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda berdasarkan rumus yang dikemukakan (Sujarweni, 2016:108). $Y = \beta o + \beta 1x1 + \beta 2x2 + \beta 3x3 + e$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan pendidikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Gorontalo, maka digunakan analisis regresi linear berganda. Analisa dilakukan berdasarkan dari nilai standardized coefficient hasil regresi antara kompetensi, lingkungan kerja dan pendidikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Gorontalo yang diolah dengan menggunakan olahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 24, hasil selengkapnya mengenai koefisien regresi dapat disajikan melalui tabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Olahan Data Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.383	.551		-.695	.492
Kompetensi	.407	.147	.334	2.773	.009
Lingkungan kerja	.373	.172	.344	2.166	.038
Pendidikan	.326	.163	.302	2.005	.054

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, terlihat nilai koefisien regresi antara variabel bebas adalah kompetensi, lingkungan kerja dan pendidikan dengan variabel terikat adalah kinerja karyawan, maka persamaan regresi dapat diberikan penjelasan, bo (constanta) = -0,383, yang diartikan bahwa tanpa adanya kompetensi, lingkungan kerja dan pendidikan, maka kinerja karyawan sebesar -0,383. Kemudian nilai b1 (kompetensi) = 0,334 yang diartikan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana apabila kompetensi karyawan meningkat maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yakni sebesar 0,334%. Nilai b2 = 0,344 yang diartikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana apabila tanggapan responden mengenai

lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,344%. Sedangkan nilai b3 (pendidikan) = 0,302 yang diartikan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana apabila tanggapan responden mengenai pendidikan ditingkatkan maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,302%.

Selanjutnya, Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi ntuk mengetahui hubungan atau korelasi antara kompetensi, lingkungan kerja dan pendidikan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Gorontalo, maka diperoleh nilai R = 0,807, hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel kompetensi, lingkungan kerja dan pendidikan terdapat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan sebab nilai R positif dan mendekati 1. Kemudian untuk mengetahui variasi persentase pengaruh variabel lain terhadap kinerja karyawan maka dapat dilihat dari nilai Adjusted R square yakni sebesar 0,618, hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (kompetensi, lingkungan kerja dan pendidikan) mampu menjelaskan sebesar 61,8% variasi variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kemudian standar error of the estimated adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan kinerja karyawan (Y). Dari hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh nilai standar error of the estimated sebesar 0,39. Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya kesalahan dalam memprediksi kinerja karyawan adalah sebesar 0,39. Pengujian hipotesis dalam hal ini adalah Uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen (kompetensi, lingkungan kerja dan pendidikan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), dimana dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas dengan nilai standar. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari nilai standar (0,05) berarti memberikan pengaruh secara signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) maka dapat diberikan penjelasan sebagai (1) Pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas dengan nilai standar, dimana hasil olahan data diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,009 < 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Gorontalo, (2) Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana hasil olahan data diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,038 < 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Gorontalo dan (3) Pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil olahan data diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,054 > 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Gorontalo

Selanjutnya uji serempak (uji f) digunakan untuk menguji apakah kompetensi, lingkungan kerja dan pendidikan mempunyai pengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Gorontalo, dimana dari hasil pengujian serempak (uji F), dimana hasil olahan data diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,000

< 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan pendidikan mempunyai pengaruh secara serempak atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Gorontalo.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan pendidikan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Gorontalo, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu (1) Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Gorontalo, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. (2) Hasil analisis persamaan regresi maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Gorontalo. Dengan demikian hipotesis kedua terbukti kebenarannya. (3) Pendidikan mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Gorontalo, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga tidak terbukti kebenarannya. (4) Dari hasil pengujian regresi maka diperoleh hasil bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Gorontalo adalah lingkungan kerja, alasannya karena memiliki nilai beta yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel kompetensi dan pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis keempat yang diajukan tidak dapat diterima.

Saran penelitian ini sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan, (1) Disarankan untuk memberikan kompetensi kerja bagi setiap karyawan, maka hendaknya BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Gorontalo untuk melakukan pendidikan atau pelatihan-pelatihan terkait dengan BPJS Ketenagakerjaan. (2) Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, maka sebaiknya kantor BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Gorontalo untuk memperhatikan lingkungan kerja, seperti memperbaharui cat dinding, menambah penerangan, menambah AC, serta menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan pimpinan dan sesama rekan kerja lainnya. (3) Disarankan pula agar BPJS Ketenagakerjaan memberikan kesem-patan bagi setiap karyawan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi.

REFERENSI

Dessler, Gary, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Indeks

Edison Emron, dkk, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung

Gaol, Chr.Jimmy, L. (2014), A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Penerbit PT. Grasindo

Hasibuan Malayu S.P, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kedelapanbelas, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Tone, K., Gani, M.U., Nujum, S. and Latif, B., 2015. The impact of the antecedent variables on lecturer'performance as mediated by work motivation. International Journal of Humanities and Social Science Invention, 4(10), pp.54-62.

Nitisemito S, Alex, 2012, Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia**),** cetakan kesembilan, edisi ketiga, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta

Simamora, Hendry, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN, Yogyakarta.

Sinkula, J.M. dan Baker, W.E. 2012. The Complementary Effects of Market Orientation and Entrepreneurial Orientation on Profitability in Small Businesses". Journal of Small Business Management, Vol. 47, No. 4, p.443–464.

Suparyadi, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Yogyakarta

Sujarweni Wiratna, V. 2016, Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS, Penerbit : Pustaka Baru Press, Yogyakarta

Tohardi, Ahmad, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : Mandar Maju, Bandung.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2005. Sinar Grafika : Jakarta

Wibowo, 2016, Manajemen Kinerja, edisi kelima, cetakan kesepuluh, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.