

Pengaruh Kompetensi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku

Asmar^{1*}, St. Rahmi Razak²

¹ Pemda Nunukan, Provinsi Kalimantan Timur, Email: asmarnk7@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Email Korespondensi: asmarnk7@gmail.com

ABSTRACT

This study was conducted to analyze the test effect of competence to employee performance at BPJS Employment Office of Sulawesi, Maluku, to analyze the effect of human resource development to employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Office of Sulawesi, Maluku, to analyze the influence of organizational culture influence on employee performance BPJS Ketenagakerjaan Regional Office Sulawesi, Maluku, to analyze the more dominant variables affect the performance of employees at the Regional Office of the BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi, Maluku. This study uses data questionnaire, literature study and interviews with quality test data analysis techniques, classic assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The study found that the results of the regression equation obtained results for the regression coefficient for the competence of 0.343 and has a value pvalue of 0.002, so it can be concluded that the competency has a positive influence and significant impact on employee performance BPJS Ketenagakerjaan Office of Sulawesi, Maluku, the results of the regression equation to variable human resource development at .290, and has a value pvalue amounted to 0,018, so that it can be concluded that the development of human resources has a positive influence and significant impact on employee performance BPJS Ketenagakerjaan Office of Sulawesi, Maluku, based on the results of data processed regression coefficient of the obtained regression coefficients for the variables Organizational culture of 0.724 and has value pvalue = 0,000 so it can be concluded that organizational culture has a positive and significant influence terhadap employee performance on BPJS Ketenagakerjaan Office of Sulawesi Maluku, from h Regression test regression then it can be concluded that the organizational culture variable is the dominant variable affecting the improvement of employee performance on BPJS.

Kata Kunci: Competence, Human Resource Development and Organizational Culture on Employee Performance

1. Pendahuluan

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik, (Notoadmodjo, 2013:5). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Organisasi merupakan sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau pegawai harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai jabatannya melalui kinerja yang dihasilkan pegawai. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuannya. Menurut Rosyida (2013:11) bahwa kinerja pegawai atau performance sebagai hasil

kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja pegawai adalah masalah kompetensi. Menurut Marwansyah (2010 : 35) bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, karakteristik kepribadian, dan sikap yang memungkinkan pegawai untuk menjalankan tugas-tugas dan peran-peran dalam pekerjaannya. Lebih lanjut dikemukakan oleh Hutapea (2010:4) bahwa kompetensi merupakan kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Selain kompetensi maka pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Handoko (2012:117) bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pegawai melalui pelatihan dan pendidikan, karena dengan adanya pelatihan dan pendidikan maka pegawai memiliki bekal pengetahuan, skill dan keterampilan bagi dirinya untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Selanjutnya budaya organisasi mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai, sebagaimana diungkapkan oleh Sutrisno (2014) mengungkapkan bahwa budaya yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk bersikap positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja pegawai.

Robbins (2015), organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Setelah itu, individu itu dapat berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kinerja yang baik, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang. Penelitian ini dilakukan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku. Sebagai organisasi yang merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja, dengan memberikan jaminan adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi, dan merupakan sarana dan prasarana arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat risiko-risiko sosial yang terjadi, sesuai dengan program-program yang diamanatkan oleh Undang-undang, dengan visi yakni : Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kebanggaan bangsa yang amanah, bertata kelola baik, serta unggul dalam operasional dan pelayanan. Untuk mencapai visi tersebut maka misinya yaitu : (a) melindungi dan menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya, (b) meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja serta (c) mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional.

Berdasarkan hasil pengamatan bahwa kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sulawesi Maluku masih belum sesuai dengan yang distandarkan, sehingga perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia guna dapat meningkatkan kompetensi pegawai sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai, dan hal inilah yang menjadi alasan peneliti untuk memilih judul terkait dengan kinerja pegawai yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku.
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku
4. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kompetensi

Kompetensi menjadi acuan dan dasar bagi manajemen perusahaan dalam mengelola human capital, mulai dari proses rekrutmen dan seleksi, manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan, manajemen pegawai potensial, sehingga retensi dan remunerasi. Kompetensi secara efektif menerjemahkan visi dan tujuan-tujuan strategis organisasi ke dalam perilaku yang teramati atau tindakan-tindakan yang harus dilakukan oleh para pegawai. Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model aliran sebab (causal flow model), model ini menunjukkan bahwa kompetensi motif, sifat konsep diri dan pengetahuan, akan menimbulkan perilaku, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja. Sudarmanto (2009 : 49), mendefinisikan bahwa kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.

Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut: (a) karakteristik dasar (underlying characteristic), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan, (b) hubungan kausal (causally related), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat), (c) kriteria (criterion referenced), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

2.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (human resource development) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan disini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Bila bicara secara mikro maka sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja, pegawai, atau pegawai (*employee*) dimana terdapat proses perencanaan pendidikan, pelatihan, pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai hasil yang optimal yang dapat berupa jasa maupun benda atau uang. Istilah pengembangan sering disamakan dengan pelatihan. Pengembangan (development) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang di desain guna membantu pengembangan para pegawai. Kesempatan yang demikian tidak terbatas pada upaya perbaikan performance pegawai pada pekerjaannya yang sekarang. Pengembangan mempunyai skope yang lebih luas dibandingkan dengan pelatihan.

Pengembangan (development) adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi Simamora, (2006:273). Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa seorang pegawai akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang dijalani selama karirnya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang pegawai untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksud dengan pengembangan pegawai.

Bangun (2012 : 9) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia (Human Resource Development/HRD) merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk pengembangan para anggota organisasi, antara lain, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai, baik untuk pegawai baru maupun pegawai lama. Setelah mengikuti tahap seleksi, para pegawai baru yang diterima akan mengikuti pelatihan untuk menyelaraskan pengetahuan antara teori dan praktek ke pekerjaan mereka. Kegiatan ini sangat berguna bagi pegawai baru untuk meningkatkan pemahaman tentang tugas-tugas yang merupakan tanggungjawab para pekerjaanya.

Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing pegawai pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua pegawai

atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing. Bentuk pengembangan dikelompokkan atas; pengembangan secara informal, dan pengembangan secara formal (Hasibuan, 2014:72). Pengembangan secara informal yaitu pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Sedangkan pengembangan secara formal yaitu pegawai ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan di perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, sifatnya non karier atau peningkatan karier seorang pegawai.

Tujuan pengembangan pegawai adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya (Heidjrachman dan Husnan, 2012:74). Tujuan pengembangan adalah agar individu, dalam situasi kerja, dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan. Sementara itu, Wexley dan Latham mengatakan bahwa program pelatihan dan pengembangan memiliki satu atau lebih tujuan-tujuan berikut ini : (1) meningkatkan kesadaran diri individu; (2) meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih; dan /atau (3) meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan. Melalui peningkatan kemampuan dan kinerja individu dan kelompok, program pelatihan dan pengembangan pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pada dasarnya, tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada semua tingkat organisasi. Kegiatan pelatihan, misalnya, sering kali terbukti mampu meningkatkan keterampilan dan motivasi ini pada gilirannya, akan mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi dan pada akhirnya dapat meningkatkan profitabilitas sebuah organisasi bisnis atau perusahaan.

2.3. Budaya Organisasi

Budaya berasal dari kata buddayah (bahasa Sanskerta) yang artinya budi (hati nurani) dan akal (intelektual). Suatu bangsa dikatakan berbudaya tinggi dapat dilihat dari tingginya budi dan akal para warganya, dalam bentuk keanekaragaman hasil budayanya (keindahan seni tari, seni patung, seni bangunan, serta kemajuan ilmu dan teknologinya). Budaya merupakan konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Sunyoto (2015:148) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Sementara itu Sutopo (2010 : 129) mengemukakan bahwa budaya organisasi berkenaan dengan keyakinan, asumsi, nilai norma-norma perilaku, ideologi, sikap, kebiasaan, dan harapan-harapan yang dimiliki oleh organisasi (dalam hal ini termasuk organisasi universitas swasta). Kusdi (2011:178) mengemukakan, "*A construct describing the total body of belief, behaviour, knowledge, sanctions, values, and goals that make up the way of life of a people.*" Dengan kata lain, budaya organisasi adalah sebuah struktur yang menggambarkan keyakinan, perilaku, pengetahuan, sanksi, nilai-nilai yang mengatur cara hidup anggota-anggota organisasi. Untuk memberikan pengertian yang lebih mudah, terdapat 10 (sepuluh) karakteristik penting menurut Robbins, sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi tersebut: (Tika, 2010:10). (1) Inisiatif Individual, (2) Toleransi terhadap Tindakan Beresiko, (3) pengarahan, (4) Integrasi, (5) Dukungan Manajemen, (6) Kontrol, (7) Identitas, (8) Sistem Imbalan, (9) Toleransi terhadap Konflik, (10) Pola Komunikasi.

2.4. Kinerja dan Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: standar, target atau sasaran/kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja pegawai 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 pegawai untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pekerjaannya. Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja (performance) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Rosyida (2013:11) menyimpulkan pengertian kinerja pegawai atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. (Tika. 2010 : 121-122). Mangunegara (2012: 67) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang di berikan kepadanya. Sutrisno (2014:172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Dari berbagai uraian di atas dapat di tegaskan bahwa kinerja pegawai adalah, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengukuran atau penilaian kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Moehariato, (2012 : 95). Penilaian kerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan dengan seperangkat standart dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Penilaian kinerja juga disebut pemeringatan pegawai, evaluasi pegawai, tinjauan pegawai, evaluasi kinerja dan penilaian hasil. Robert, dan Jackson.(2011:382-383). Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen atau penyelia. Penilai untuk menilai kinerja, tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, biasanya akhir tahun, kegiatan ini di maksudkan untuk untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, serta keperluan yang berhubungan dengan ketentuan kerjaan lainnya. (Siswanto, 2012: 231)

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai di tempat kerja. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual pegawai dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya. (Dessler 2012) Dalam penilaian kinerja pegawai tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

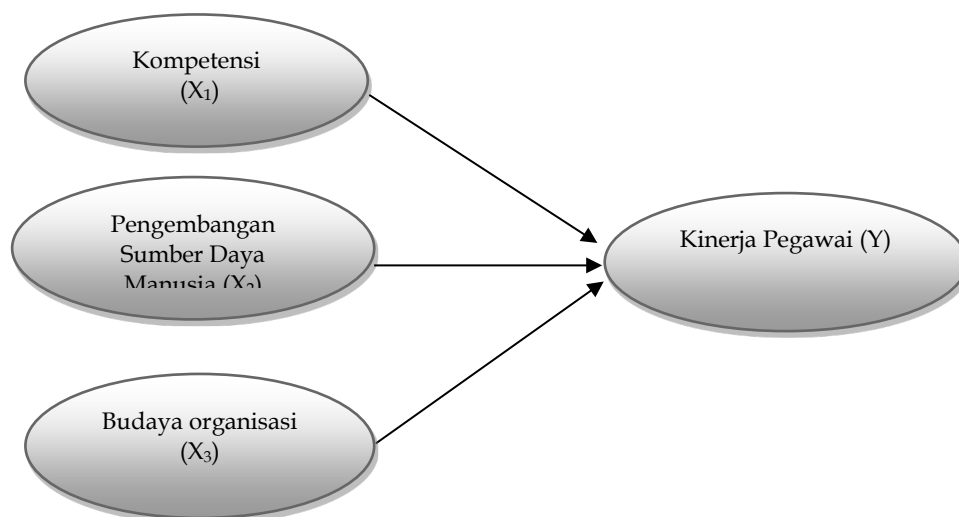
2.5. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini yaitu: (1) Sulbahri Madjir, Listeti Yuniar, (2013), Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompetensi, pelatihan dan budaya organisasi bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Sumatera Selatan Babel Cabang Palembang dengan nilai korelasi (R) dari 0,958 dan koefisien menghalangi mination (R square) dari 0,917, (2) Ria Mustikah Drina S, dkk, (2014), Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang. Berdasarkan hasil penelitian menga-takan bahwa be-sarnya pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja organisasi (Y) adalah sebesar 14,8% sedangkan pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja Organisasi (Y) adalah sebesar 150,4%. Kemudian antara kompetensi (X1) dan budaya organisasi (X2) mempengaruhi kinerja organisasi (Y) secara simultan oleh 2,25%. (3) Suprayitno, H. Syahrani, H. Burhanuddin (2009), Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Budaya Kerja

Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitian yang dilakukan menemukan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, begitu pula dengan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. (4) Ikra Dinata (2015), Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau. Hasil tersebut membuktikan bahwa Kompetensi dan Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja aparatur di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau, Sedangkan sisanya 20,7% adalah faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (5) Tinneke, E.M Sumual (2015), Pengaruh Kompetensi, kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara total terdapat pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi di Universitas Negeri Manado.

Berdasarkan beberapa dan teori yang telah dipaparkan sebelumnya maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dikemukakan teori kompetensi sebagaimana dikemukakan keterkaitan pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap terhadap kinerja pegawai. Kinerja menurut Sutrisno (2014: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Marwansyah (2010 : 35) bahwa kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.

Kemudian pengembangan sumber daya manusia turut berpengaruh terhadap sumber daya manusia sebagaimana dikemukakan oleh Bangun (2012 : 9) bahwa pengembangan sumber daya manusia (Human Resource Development/HRD) merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Selanjutnya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Tika (2010 : 10) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah struktur yang menggambarkan keyakinan, perilaku, pengetahuan, sanksi, nilai-nilai yang mengatur cara hidup anggota-anggota organisasi. Berikut ini akan digambarkan bagan kerangka konseptual dapat dilihat melalui gambar dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang secara primer menggunakan paradigma postpositivist dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, pertanyaan spesifik, menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori) menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik (Emzir, 2008 : 28). Penelitian ini menggunakan pendekatan Regresi Analysis dan deskriptif analitis, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan pola hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi adalah homogenitas dimana setiap pegawai memperoleh perlakuan yang sama dari organisasi, dimana populasi pada penelitian ini adalah pegawai BPJS ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku dengan jumlah pegawai sebanyak 322 orang yang dapat diperincikan sebagai berikut :

Tabel 1: Populasi Penelitian

No.	Kantor Cabang	Jumlah Pegawai (Orang)
1.	Kendari	33
2.	Ambon	22
3.	Makassar	87
4.	Manado	41
5.	Palopo	29
6.	Palu	44
7.	Ternate	24
8.	Gorontalo	22
9.	Kantor wilayah	20
Jumlah populasi		322

Sumber : Biro Pusat Statistik

Dari data jumlah populasi atau pegawai, maka untuk menentukan jumlah sampel dengan menggunakan teori slovin dengan rumus yang dikutip dari Umar (2013:69) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (d^2)}$$

$$n = \frac{322}{1 + .322 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{322}{4,22}$$

$n = 76,30$ atau dibulatkan menjadi 76 Responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel sebanyak 76 orang atau pegawai dan jumlah ini dianggap representatif. Kemudian metode penarikan sampel digunakan metode *proporsional Stratified Random Sampling* dengan perhitungan dibawah ini.

33

$$\text{Kendari} = \frac{33}{322} \times 76 = 7 \text{ orang}$$

$$\begin{array}{lcl}
 & 322 & \\
 & 22 & \\
 \text{Ambon} & = \frac{\quad}{322} \times 76 = 5 \text{ orang} & \\
 & 87 & \\
 \text{Makassar} & = \frac{\quad}{322} \times 76 = 21 \text{ orang} & \\
 & 41 & \\
 \text{Manado} & = \frac{\quad}{322} \times 76 = 10 \text{ orang} & \\
 & 29 & \\
 \text{Palopo} & = \frac{\quad}{322} \times 76 = 7 \text{ orang} & \\
 & 44 & \\
 \text{Palu} & = \frac{\quad}{322} \times 76 = 10 \text{ orang} & \\
 & 24 & \\
 \text{Ternate} & = \frac{\quad}{322} \times 76 = 6 \text{ orang} & \\
 & 22 & \\
 \text{Gorontalo} & = \frac{\quad}{322} \times 76 = 5 \text{ orang} & \\
 & 20 & \\
 \text{Kantor Wilayah} & = \frac{\quad}{322} \times 76 = 5 \text{ orang} & \\
 & 322 & \\
 \text{Jumlah} & = 76 \text{ orang} &
 \end{array}$$

Dari hasil perhitungan tersebut di atas maka dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 2 : Sampel Penelitian

No.	Nama Kantor Cabang	Jumlah Sampel
1.	Kendari	7
2.	Ambon	5
3.	Makassar	21
4.	Manado	10
5.	Palopo	7
6.	Palu	10
7.	Ternate	6
8.	Gorontalo	5
9.	Kantor Wilayah	5
Jumlah		76

Sumber : Kantor Wilayah Sulawesi Maluku BPJS Ketenagakerjaan

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) analisis kualitatif deskriptif yaitu suatu analisis untuk menjelaskan gambaran tentang pengaruh Kompetensi, Pengembangan

Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku melalui kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden, (2) Uji Kelayakan Instrumen. Uji kelayakan instrumen penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan dua pengujian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid. Dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur, yang validitasnya tinggi akan mampu mempunyai varian kesalahan yang kecil. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 atau $\text{sig} < 0,05$ maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi di atas 0,05 atau $\text{sig} > 0,05$ maka butir pernyataan tersebut dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2011 : 348). Uji reliabilitas, dimaksud dengan reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator masing-masing variabel, yang menunjukkan tingkatan dimana indikator mengindikasikan variabel mana yang secara umum laten (the common latent). Pengukuran reliabilitas yang tinggi menyediakan dasar bagi peneliti tingkat confidence bahwa masing-masing indikator bersifat konsisten dalam pengukurannya. Nilai reliabilitas dengan menggunakan cronbach alpha yang menunjukkan tingkat korelasi hubungan antar butir-butir kuesioner yang biasanya dapat diterima jika memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 semakin tinggi alpha, berarti skala item pengukuran yang digunakan semakin baik (Ghozali, 2013).

Uji Asumsi Klasik terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji Multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi (keterkaitan) yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Sedangkan uji normalitas untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda yaitu suatu analisis untuk melihat pengaruh Kompetensi, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku dengan menggunakan rumus dikemukakan oleh Sugiyono (2011 : 275) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e. \quad (1)$$

Adapun uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang terdiri dari uji serempak (Uji F) dan Uji Parsial (Uji t). Uji serempak digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai F hitung $\geq$ dari nilai F tabel, maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Sedangkan Uji Parsial (Uji t) untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai t tabel dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai t hitung $\geq$ t tabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

4. Pembahasan

4.1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan (indikator) pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013), yaitu mengukur konstruk atau variabel yang diteliti oleh periset. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item- total correlation), dengan r tabel dengan mencari degree of freedom ($df = N - k$), dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid dengan nilai $r > 0,30$. (Ghozali, 2013). Untuk lebih jelasnya hasil uji validitas mengenai variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat melalui tabel berikut ini.

Tabel 3 : Hasil Pengujian Validitas atas Kompetensi Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Kode Pertanyaan	Corrected item total correlation	r standar	Status
1. Kompetensi (X_1)	X1.1	0,674	0,30	Valid
	X1.2	0,436	0,30	Valid
	X1.3	0,413	0,30	Valid
	X1.4	0,348	0,30	Valid
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2)	X2.1	0,700	0,30	Valid
	X2.2	0,444	0,30	Valid
	X2.3	0,367	0,30	Valid
	X2.4	0,665	0,30	Valid
3. Budaya Organisasi (X_3)	X3.1	0,697	0,30	Valid
	X3.2	0,462	0,30	Valid
	X3.3	0,584	0,30	Valid
	X3.4	0,555	0,30	Valid
	X3.5	0,397	0,30	Valid
	X3.6	0,438	0,30	Valid
4. Kinerja Pegawai(Y)	Y1.1	0,699	0,30	Valid
	Y1.2	0,510	0,30	Valid
	Y1.3	0,517	0,30	Valid
	Y1.4	0,592	0,30	Valid

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan tabel hasil pengujian validitas mengenai kompetensi (pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap) dimana untuk variabel kompetensi dengan 4 item pertanyaan maka semua item pertanyaan dianggap valid sebab memiliki nilai corrected item correlation di atas 0,30. Kemudian untuk variabel kompetensi dengan 4 pernyataan, pengembangan sumber daya manusia dengan 4 pernyataan, dan budaya organisasi dengan 6 pernyataan, kemudian kinerja pegawai dengan 4 pernyataan maka dari 4 item pertanyaan yang diuji ternyata keempat item pertanyaan telah memiliki syarat untuk dikatakan valid. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan dengan 4 variabel yang dimiliki dalam model penelitian semua valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan atau konsistensi suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Selain itu untuk menghasilkan keandalan suatu instrumen atau kuesioner, peneliti haruslah mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang relevan kepada responden. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$. (Ghozali, 2013).

Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil uji reliabilitas atas variabel penelitian yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini.

Tabel 4: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r standar	Status
Kompetensi SDM	0,680	0,60	Reliabel
Pengembangan SDM	0,737	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,773	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,757	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran SPSS

Hasil uji reliabilitas dari 3 variabel dengan 14 item pertanyaan yang menunjukkan bahwa untuk variabel kompetensi dengan 4 item pertanyaan ternyata semua item pertanyaan dikatakan reliabel sebab memiliki nilai cronbach's alpha sudah di atas 0,60. Kemudian untuk variabel pengembangan sumber daya manusia dengan 4 item pertanyaan, sudah reliabel sebab memiliki nilai cronbach's alpha yang sudah di atas 0,60, untuk variabel budaya organisasi dengan 6 item pertanyaan sudah reliabel sebab memiliki nilai cronbach's alpha di atas dari 0,60. Sedangkan untuk variabel kinerja pegawai dengan 4 item pertanyaan setelah dilakukan pengujian ternyata semua item pertanyaan yang diuji sudah reliabel sebab memiliki nilai cronbach's alpha sudah di atas 0,60.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas (kompetensi sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi) terhadap (kinerja pegawai), baik secara parsial maupun secara simultan serta untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya. Hasil olahan data regresi dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini :

Tabel 5: Hasil Regresi atas Kompetensi, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constanta)	-1.364	.796	-	-1.714	.091
Kompetensi SDM	.343	.104	.322	3.299	.002
Pengembangan SDM	.290	.120	.249	2.417	.018
Budaya Organisasi	.724	.141	.533	5.117	.000
R = 0,687					
R ² = 0,449					
F _{hitung} = 21.394					
Sig = 0,000					

Sumber : Lampiran SPSS

Dari tabel di atas, maka dapat dilakukan persamaan regresi sebagai berikut $Y = -1.364 + 0,343 X_1 + 0,290 X_2 + 0,724 X_3$ sehingga dari hasil persamaan regresi dapat diberikan penjelasan bahwa $b_0 = -1.364$ yang merupakan nilai konstanta, artinya tanpa adanya kompetensi sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, dan budaya organisasi, maka kinerja pegawai akan menurun, $b_1 = 0,343$, hal ini berarti bahwa kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, $b_2 = 0,290$ hal ini berarti bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, $b_3 = 0,724$ hal ini berarti bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kemudian dilihat dari nilai R yakni sebesar 0,687 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel independen (kinerja pegawai)

dengan variabel bebas (kompetensi sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi) adalah kuat. Angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,449, hal ini berarti bahwa 44,9% variasi dari variabel terikat bisa dijelaskan oleh variabel bebas, sedangkan sisanya sebesar 55,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

d. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) dan Secara Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (kompetensi, pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Untuk membuktikan sejauh mana pengaruh secara bersama-sama antara pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap terhadap kinerja pegawai maka digunakan uji F. Dimana nilai $F_{hitung} = 21.394$ dan $F_{tabel} = 2,732$ dan selain itu memiliki nilai $pvalue < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk dapat memprediksi kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi, pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi, maka akan berdampak secara simultan terhadap kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah kompetensi sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

Sedangkan Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 (kompetensi, pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara individual atau parsial. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel (kompetensi, pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi) terhadap kinerja pegawai maka akan disajikan beberapa uji signifikan yaitu (1) Uji Parsial untuk Kompetensi Sumber daya manusia (X1) berdasarkan hasil uji regresi antara kompetensi dengan kinerja pegawai maka diperoleh nilai $pvalue = 0,002$ dengan $t_{hitung} = 3.299$. Karena $pvalue 0,002 < 0,05$ serta memiliki nilai $t_{hitung} = 3,299 >$ dari $t_{tabel} = 1,666$ berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai. (2) Uji Parsial untuk Pengembangan Sumber daya manusia (X1) berdasarkan hasil uji regresi antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai maka diperoleh nilai $pvalue = 0,018$ dengan $t_{hitung} = 2,417$. Karena $pvalue 0,018 < 0,05$ serta memiliki nilai $t_{hitung} = 2,417 >$ dari $t_{tabel} = 1,666$ berarti ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai. (3) Uji Parsial untuk Budaya organisasi (X1) berdasarkan hasil uji regresi antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai maka diperoleh nilai $pvalue = 0,000$ dengan $t_{hitung} = 5.117$. Karena $pvalue 0,000 < 0,05$ serta memiliki nilai $t_{hitung} = 5,117 >$ dari $t_{tabel} = 1,666$ berarti ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Dari hasil persamaan regresi maka diperoleh hasil untuk koefisien regresi untuk kompetensi sebesar 0,343 serta memiliki nilai $pvalue$ sebesar 0,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku.
2. Hasil persamaan regresi untuk variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,290, serta memiliki nilai $pvalue$ sebesar 0,018, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku.
3. Berdasarkan hasil olahan data koefisien regresi maka diperoleh koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,724 serta memiliki nilai $pvalue = 0,000$ sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku.
4. Dari hasil pengujian regresi maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada BPJS kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku. (2) Hasil persamaan regresi untuk variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,290, serta memiliki nilai $pvalue$ sebesar 0,018, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJS.

5. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan serta kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka ada beberapa hal yang perlu disarankan kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku, yaitu:

1. Disarankan agar perlunya pihak BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan kesempatan bagi setiap pegawai untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi, serta lebih meningkatkan kompetensi kerja yang dimiliki selama ini.
2. Disarankan pula agar pihak BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku agar mengadakan pelatihan-pelatihan terkait dengan bidang kerja yang ditekuni selama ini.
3. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, maka ditanamkan dalam diri setiap pegawai perilaku yang mencerminkan norma-norma dan perilaku kerja yang baik, misalnya dengan meningkatkan tingkat kedisiplinan setiap pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianto Brian, dkk, 2016, *Praktisi SDM Mewujudkan Konsep Human Capital Revolusi Menuju Keunggulan Pelayanan*, Penerbit : PPM Manajemen, Jakarta
- Bangun, Wilson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Erlangga, Jakarta
- B. Siswanto, Satrohadiwiro. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Dessler, Gary., (2012). *Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Indeks Jakarta
- Ghozali, Imam, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi ketujuh, Penerbit : Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, (2012), *Manajemen Personalia dan SumberdayaManusia*, edisi revisi, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan Malayu S.P, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan kedelapan belas, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. (2012). *Manajemen Personalia*. Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hutapea, P. dan Nurianna Toha, (2008), *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Husein, Umar, (2013), *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ilyas, G. B., Rahmi, S., Tamsah, H., Munir, A. R., & Putra, A. H. P. K. (2020). Reflective Model of Brand Awareness on Repurchase Intention and Customer Satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(9), 427-438.
- Kaswan, (2011), *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi (Teori, Penelitian, dan Praktik)*, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- L. Mathis, Robert, H. Jackson, John., (2011). *Human Resource Management (edisi kesepuluh)*, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- Marwansyah, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Mieheriono, (2012), *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Rajawali pers, Jakarta
- Muchlas, Makmuri. (2005). *Perilaku Organisasi*. Penerbit : Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Moekijat, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Rineka Cipta. Jakarta
- Payaman Simanjuntak J. (2011), *Manajemen dan Evaluasi kinerja*, Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta
- Rachmawati, Ike Kusdyah, (2008). *Manajemen SDM*, Yogyakarta : ANDI.
- Razak, M., Hidayat, M., Launtu, A., Putra, A. H. P. A. K., & Bahasoan, S. (2020). Antecedents and consequence of brand management: empirical study of Apple's brand product. *Journal of Asia Business Studies*.
- Ria Mustikah Drina S, dkk, (2014) *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang*. *Jurnal Universitas Diponegoro Semarang*.
- Robbins, S.P. (2013). *Organization Theory Structyure, Design and Applications*. Prentice-Hall International Inc. Singapore.
- Robbins Stephen dan Timothy A. Judge, (2015). *Perilaku Organisasi*, edisi keenambelas, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta

- Simamora, Henry, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, pertama, Cetakan kedua, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Refirmasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, cetakan kelima, edisi revisi, Penerbit : Refika Aditama, Bandung.
- Spencer, M.L. dan S.M. Signe, 1993, *Competence at Work : Models for Superior Performance*, John Wily & Son, Inc. New York, USA.
- Sunyoto (2015) *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : Caps, Jakarta.
- Sugiyono, (2011), *Statistik Untuk Penelitian*, cetakan kesembilan belas, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sulbahri Madjir, Listeti Yuniar, (2013) *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang*. Jurnal Volume 3, No. 5, Oktober 2013. ISSN : 2089-6948.
- Suprayitno, H. Syahrani, H. Burhanuddin, (2014) *Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. eJournal Administrative Reform, 2014, 2 (2): 1265-1278 ISSN 2338-7637, ar.mian.fisip-unmul.ac.id © Copyright 2014.
- Sulistiyan Ambar Teguh dan Rosidah, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam. Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sudarmanto. (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Tika Pabundu, (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ketiga, Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2005). *Manajemen Publik*. Penerbit : Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta
- Tinneke, E.M Sumual (2015) *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado*. Mimbar, Vol.31. No.1 (Juni 2015) : 71 : 80. ISSN : 0215 :8175
- Yusuf, M., Nurhilalia, N., & Putra, A. H. P. K. (2019). *The Impact of Product Quality, Price, and Distribution on Satisfaction and Loyalty*. The Journal of Distribution Science, 17(10), 17-26.