

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN WILAYAH SUMBAGSEL

Wasilon¹, Trisniarty Adjeng Moelyati², Fitantina³

¹Mahasiswa Magister Manajemen, ^{2,3}Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia
wasilon@bpjsketenagakerjaan.go.id, trisniartyadjeng@yahoo.co.id, fitantina@gmail.com

ABSTRACT

Info Artikel :

Diterima 24 Januari 2022

Direview 17 Mei 2022

Disetujui 6 Juni 2022

Keywords :

Organizational Culture, Leadership, Competence And Performance

This study aims to determine the influence of organizational culture competence and leadership on the performance of employees of the Social Security Administering Agency (BPJS) Manpower in the South Sumatra Region. The research method used in this study is causal research (verificative), which is a study that examines the relationship (influence) between one variable and another. The population in this study were employees of BPJS Employment from South Sumatra as. The type of data used in this study is primary data, namely data obtained directly from the results of questionnaires given to respondents. The coming test was carried out using the validity and reliability test methods. The results of the study indicate that there is an influence of Organizational Culture Competence and Leadership Style on the Performance of Employees of the Social Security Administering Body (BPJS) for the Sumbagsel Region.

Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan (30263)

E-Mail :

motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online

Quick Response Code:



Website:

<http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>

p-ISSN: 2548-1622

e-ISSN: 2716-4039

Jurnal **MOTIVASI**

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi maupun perusahaan. keberhasilan kinerja perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya.

Menurut Wibowo (2006:3) Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang

memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam menjalankan kinerja.

Kinerja di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sumbagsel menerapkan Sistem Pengelolaan Kinerja karyawan yang menggunakan strategi 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 beberapa sistem SDM lainnya seperti kompetensi, sistem pengelolaan karir, talent managemen. sistem pengembangan dan pembelajaran, peningkatan kompetensi serta menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik. Optimalisasi kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan, Kinerja karyawan harus sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan Wilayah Sumbagsel BPJS Ketenagakerjaan mempunyai fenomena, pada kualitas kerja sebagian karyawan belum maksimal, belum bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan, kerja belum sesuai dengan perencanaan. Indikator kuantitas dan hasil kerja, sebagian karyawan belum bekerja sesuai pencapaian target yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu, belum seluruh karyawan menuntaskan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (*on time*).

Fenomena budaya kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan di jajaran Sumbagsel juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Innovation and risk taking* karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko yang terukur. *Team Orientation* bekerja dengan membangun tim yang solid dan saling membantu antara karyawan dan membagi ilmu dan pengalaman. *Aggressiveness* menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bekerja keras dan sungguh sungguh. *People Orientation* dapat menyelesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Kompetensi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Sumbagsel terdapat beberapa fenomena Indikator. **Achievement Orientation** Kemampuan untuk mencapai hasil dan prestasi kerja lebih dari standar yang telah ditetapkan serta senantiasa mendorong diri sendiri dan orang lain guna mencapai kinerja pribadi, rekan kerja, dan organisasi yang optimal. **Continuous Learning & Improvement** Kemampuan untuk mengelola pembelajaran diri sendiri dan orang lain untuk terus menerus memperbaiki proses dan kualitas hasil kerja secara kreatif dan inovatif (menghasilkan ide-ide baru serta terus mencari dan memahami informasi terkini terkait dengan pekerjaannya) guna meningkatkan kinerja pribadi, rekan kerja, dan organisasi. **Customer Service Excellence** Kemampuan untuk memahami kebutuhan pelanggan secara utuh, menempatkan kepentingan pelanggan (internal dan eksternal) sebagai fokus utama, dan memberikan pelayanan unggul yang melebihi harapan pelanggan. Kemampuan untuk bekerja dengan prestasi yang

memuaskan, kepastian kerja, penguasaan informasi dan keahlian dalam menjalankan teknis pekerjaan.

Fenomena kepemimpinan di BPJS Ketenagakerjaan Sumbagsel dalam menjalankan kepemimpinan harus memiliki kemampuan membuat prioritas kerja dan rancangan rangkaian tindakan untuk diri sendiri dan orang lain, mengalokasikan waktu dan sumber daya secara tepat, memonitor, berinovasi, mampu berkomunikasi, mampu memotivasi serta mengevaluasi dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. Kemampuan mengidentifikasi, memahami, dan menganalisis masalah berdasarkan asumsi logis dan informasi aktual dari berbagai sumber yang relevan guna mendukung pengambilan keputusan yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan. Kemampuan untuk memimpin, membimbing, dan mengelola pembelajaran dan pengembangan orang lain dalam upaya memperbaiki, mempertahankan atau meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan demi pencapaian tujuan strategis organisasi.

Hendy dan Wasisto (2019) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga PT Phintraco Sekuritas perlu memperhatikan perilaku kepemimpinan antar karyawan, mengembangkan budaya organisasi yang diterapkan dan kompetensi untuk memperoleh kinerja karyawan yang maksimal

Kusuma, Rodiathul dkk. (2016), variabel Asas Keakraban dan Asas Integritas sebagai variabel dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya secara simultan diketahui bahwa Asas Keakraban dan Asas Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial menunjukkan Asas Keakraban berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Asas Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Asas Integritas berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Siska Pristiningsih. 2015. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa: (1) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) ke-pemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) mo-tivasi tidak

memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan; dan (5) motivasi tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil pengamatan peneliti, maka judul penelitian ini adalah **Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Sumbagsel.**

B.KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Sutrisno (2019: 170) menjelaskan pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter (Sutrisno 2019: 170), yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentono (Sutrisno,2019: 170), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun Sumber Daya Manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja, bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama.

Pengertian Budaya menurut Wibowo (2010 :14) merupakan pola kegiatan manusia yang secara asistematis dirurunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan catra hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Mole Jono (2015:67) berpendapat produktivitas yang tinggi akan dapat dicapai oleh perusahaan yang memiliki budaya orgnisasi yang efektif. Selain itu budaya organisasi akan dapat meningkatkan rasa

memiliki dari karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja ekonomi perusahaan.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:14) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu Sudarmanto (2018:48) Menurut Spencer mengatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Widodo (2015 :272)

Menurut Dessler (2017, 408) kompetensi merupakan karakteristik yang dapat ditunjukkan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pribadi yang dimiliki seseorang, seperti kepemimpinan.

Kepemimpinan

Menurut Robbins (2010:146) kepemimpinan adalah apa yang dilakukan oleh pemimpin. Kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Adapun menurut Yamin dan Maisah (2010:74) bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.”

Menurut Terry dalam (Thoha, 2010:5) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah segala bentuk aktivitas pemimpin dalam rangka mempengaruhi, mengarahkan dan mengelola bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hendy dan Wasisto (2019) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. PT Phintraco Sekuritas perlu memperhatikan perilaku kepemimpinan antar karyawan, mengembangkan budaya organisasi yang diterapkan dan kompetensi untuk memperoleh kinerja karyawan yang maksimal.

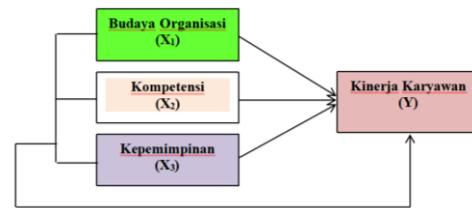
Fikri Djafar Fadude, Hendra N. Tawas, Jane Grace Poluan, F.D.Fadude. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.

Kadek Ary Setiawan, Ni Wayan Mujiati. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menyatakan pengaruh antar variabel. Model di bawah ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja, dan untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran pada

penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1. berikut ini:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, kerangka pemikiran penelitian dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.
2. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Sumbagsel.
3. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Sumbagsel.
4. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Sumbagsel.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kausal (verifikatif), yaitu merupakan penelitian yang menguji hubungan (pengaruh) antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sekaran dan Bougie, 2013:98). Rancangan penelitian ini termasuk penelitian kausal karena bertujuan untuk meneliti hubungan sebab dan akibat antara dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2012:59).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Wilayah Sumbagsel. sebanyak 224 karyawan. Penentuan jumlah sampel yang diambil peneliti menggunakan rumus *Slovin* dengan hasil jumlah sampel minimal dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 karyawan.

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh

informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Adapun untuk cara penilaian pada pernyataan kuesioner yaitu dengan cara diberikan bobot pada tiap pernyataan kuesioner.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Corrected Item-Total Correlation	r-tabel (N=30)	Keterangan
Y _{1.1} sd Y ₉	0,890 sd 0,941	0,3610	Valid
X _{1.1} sd Y ₁₂	0,868 sd 0,957	0,3610	Valid
X _{2.1} sd X ₁₂	0,901 sd 0,958	0,3610	Valid
X _{3.1} sd X ₁₂	0,853 sd 0,966	0,3610	Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2021

Dari hasil ujian validitas terhadap item-item pada variabel Kinerja Pegawai (Y), Budaya Organisasi (X₁) Kompetensi (X₂), Kepemimpinan (X₃) seperti terlihat pada tabel diatas, didapat hasil uji nilai hitung *corrected Item-Total Correlation* > 0,3610 sehingga seluruh item dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Mengukur uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel sedang jika memberikan nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih besar daripada 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X₁), Kompetensi (X₂) Kepemimpinan (X₃)

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Ket
1	Budaya Organisasi (X ₁)	.985	13	-
2	Variabel Kompetensi (X ₂)	.987	13	-
3	Kepemimpinan (X ₃)	.977	10	-

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2021

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien Cronbach's Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai Cronbach's Alpha

lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Pelanggaran Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10, terdapat multikolinearitas yang tinggi.

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.009	.356		-.026	.979		
	Budaya Organisasi	.415	.073	.439	5.709	.000	.911	1.098
	Kompetensi	.480	.093	.400	5.186	.000	.905	1.105
	Kepemimpinan	.272	.066	.329	4.089	.000	.828	1.207

a. Dependent Variable: Kinerja Pekerja

Sumber : Hasil olah data primer

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF pada kolom terakhir pada masing-masing variabel adalah X₁ = 1,098, X₂ = 1,105, X₃ = 1,207 dimana semuanya lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian model regresi linier berganda bebas dari multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diuji dengan Scatterplot SPSS. Apabila nilai sig. residual bernilai diatas 0,05, maka dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.969	.213		4.552	.000
	Budaya Organisasi	-.029	.043	-.085	-.676	.502
	Kompetensi	-.090	.055	-.205	-1.629	.108
	Kepemimpinan	-.010	.040	-.032	-.245	.807

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber : Hasil olah data primer

Kriteria Pengujian :

X₁, X₂, X₃ tidak signifikan, karena p-value > 0,05 sehingga X₁, X₂, X₃ tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan uji ini dapat diketahui data

yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05, maka data tersebut berdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya. Hasil estimasi uji normalitas tergambar pada tabel berikut ini:

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97801929
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		-.406
Asymp. Sig. (2-tailed)		.996

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil olah data primer

Jika melihat hasil estimasi uji *Kolmogorov-Smirnov* diatas, dimana nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,996 dan nilai tersebut berada diatas nilai P-Value (α) yaitu sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini distribusi datanya terdistribusi dengan normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS For Windows Relase 15.00. Hasil pengolahan datanya:

Tabel 6.
Hasil Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.009	.356		-.026	.979
	Budaya Organisasi	.415	.073	.439	5.709	.000
	Kompetensi	.480	.093	.400	5.186	.000
	Kepemimpinan	.272	.066	.329	4.089	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pekerja

Sumber : Hasil olah data primer

Berdasarkan tabel 6 diatas maka didapat persamaan regresi sederhana berikut ini:

$$Y = -0,009 + 0,415X_1 + 0,480X_2 + 0,272X_3$$

Intepretasi dari persamaan regresi berganda mengenai pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2), Kepemimpinan (X_3), terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Ketiga koefisien variabel bebas berslope positif, hal ini menunjukkan hubungan linier

positif (searah) antara Variabel Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) artinya Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kepemimpinan (X_3), yang semakin baik, maka semakin baik pula Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t (t-test)

Tabel 7.
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.009	.356		-.026	.979
	Budaya Organisasi	.415	.073	.439	5.709	.000
	Kompetensi	.480	.093	.400	5.186	.000
	Kepemimpinan	.272	.066	.329	4.089	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pekerja

Sumber : Hasil olah data primer

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk Variabel Budaya Organisasi (X_1) adalah sebesar 5,709, Variabel Kompetensi Kompetensi (X_2) adalah sebesar 5,186, Variabel Kepemimpinan (X_3) adalah sebesar 4,089, jika dibandingkan dengan $t_{tabel} = 1,99444$. Hasil setimasi tersebut menyatakan bahwa nilai t_{hitung} ketiga variabel bebas atas variabel terikat lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka kreteria H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini berarti ketiga variabel bebas dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji F (F-test)

Hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS For Windows Relase 15.00 dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 8.
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.259	3	22.086	39.966	.000 ^a
	Residual	36.474	66	.553		
	Total	102.733	69			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pekerja

Sumber : Hasil olah data primer

Dari tabel di atas, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 42,299 > nilai F_{tabel} sebesar 3,13 dan dikuatkan dengan nilai koefisien sig. F_{hitung} sebesar 0,000 < P-value (α) sebesar 0,05. Berdasarkan kriteria pengujiannya adalah jika nilai koefisien sig. $F < P$ -value (α) sebesar 0,05 berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa bahwa ada hubungan secara signifikan antara Variabel Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2),

Kepemimpinan (X_3), terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis Regresi Linear Berganda, pada bagian ini akan dibahas hasil analisis yang telah dilakukan. Penelitian untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2), Kepemimpinan (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ditunjukkan melalui hipotesis yang ada sehingga dapat mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing konstruk terhadap konstruk lainnya.

1) Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil analisis data memperoleh nilai *t-value* dengan Slope Regresi Positif dibandingkan dengan nilai *t-tabel*. Hal ini berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil analisis tersebut, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib (2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil analisa korelasi *product moment* diperoleh tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dengan kategori Kuat. Penelitian lainnya yang sejalan dengan penelitian ini dilakukan oleh Bryan Manampiring, Christoffel Kojo, Agus S. Soegoto. (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara, hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi dan perilaku kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil analisis data memperoleh nilai *t-value* dengan Slope Regresi Positif dibandingkan dengan nilai *t-tabel*. Hal ini berarti variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil analisis tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maludin Panjaitan (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan, Hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Berdasarkan Uji-t bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Berdasarkan Uji-t dapat bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Berdasarkan perhitungan Korelasi (R), diperoleh nilai Korelasi (R) sebesar 0,959 berarti hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,959 yang artinya hubungan positif dan erat sekali. Nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,920, berarti 92,0% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi, sedangkan sisanya 8,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian lain yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Sarita Permata Dewi (2012) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,407, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,165 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% yaitu

3,506 > 1,6698, (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,397, koefisien determinasi (R²) sebesar 0,158 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% yaitu 3,408 > 1,6698, (3) Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,481, koefisien determinasi (R²) sebesar 0,231 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% yaitu 9,180 > 3,1478. Terdapat pengaruh positif budaya organisasi, kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1 Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Sumbagsel.
- 2 Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Sumbagsel.
- 3 Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Sumbagsel.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang disajikan selanjutnya peneliti menyampaikan saran:

1. Budaya organisasi, kompetensi dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Peningkatkan kinerja karyawan. hendaknya perusahaan mampu meningkatkan kompetensi karyawan dengan memberikan peluang pendidikan lanjutan, diklat, pelatihan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara maksimal.
2. Bagi para peneliti selanjutnya, khususnya yang tertarik dan berminat untuk mendalami tentang Manajemen Sumber Daya Manusia diharapkan untuk

mengembangkan penelitian ini dengan menambah sampel atau populasi yang lebih luas agar dapat menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- 1) Agustina Rantesalu, Abdul Rahman Mus, Mapparenta, Zaenal Arifin. 2016. The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management* Volume 4 ~ Issue 9.
- 2) Ainanur, Satria Tirtayasa. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Edisi 1*. September 2018.
- 3) Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management* Fifteenth Edition. Florida International University: Peason Education Ltd.
- 4) Fikri Djafar Fadude, Hendra N. Tawas, Jane Grace Poluan, F.D.Fadude. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 31 – 40. 123 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi.
- 5) Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 6) Kadek Ary Setiawan, Ni Wayan Mujiati. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12, 2016: 7956-7983 ISSN: 2302-8912 7956 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- 7) Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers

- 8) Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 9) Muhammad Busro. 2020. *Teori-teori Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-2 Februari 2020. Jakarta Prenadamedia Group.
- 10) Mondy R. Wayne (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid I*. Jakarta : Gelora Aksara Pratama.
- 11) Nawawi, Hadari (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- 12) Mustarrohah, Sutrisno, Bambang Purnomo 2013 Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Pemerintah Daerah Pada Kabupaten Bangkalan. *Jurnal InFestasi* Vo. 9 No. 2 Desember 2013 Hal 123-136
- 13) Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- 14) Robbins, Stephen P. dan Judge, Timoty A. (2013). *Perilaku Organisasi, Buku 1. Edisi 12*. Jakarta : Salemba Empat.
- 15) Singodimedjo. (2009). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- 16) Siska Pristiningsih. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 15No 2Juni2015: 261–266 Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- 17) Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pendekatan Teoritik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta : Gava Media
- 18) Sutrisno, Edy (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- 19) Tuti Anggraeni. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Fakultas Tehnik, Perencanaan Dan Arsitektur Unwim Tutianggraeni01@gmail.com. *Jurnal Ekbis* Vol. X X / No. I Edisi Maret 2019.
- 20) Thoha, Miftah (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Press
- 21) Torang, Syamsir (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- 22) Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Rajawali Pers, Jakarta.
- 23) Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja-Edisi kelima*. Depok: Rajawali Press
- 24) Thoha, Miftah (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Press
- 25) Yamin, Martinis dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.