

# Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan

Saskia Lumintang<sup>1</sup>, Rufial<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I

Jalan Diponegoro No.74 Jakarta Pusat 1034

Email : [saskialumintang@gmail.com](mailto:saskialumintang@gmail.com)<sup>1</sup>, [rufialdani@gmail.com](mailto:rufialdani@gmail.com)<sup>2</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan adalah Penelitian Kuantitatif. Dalam metode ini pengumpulan data menggunakan teknik survey, dan kuesioner. Dalam analisis statistik ini penulis menggunakan program SPSS 26 for windows. Dari pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) versi 26 dengan populasi sebesar 50 karyawan diperoleh sample sebesar 50 responden. Maka didapat R Square dengan determinasi berganda sebesar 68,1% dan sisanya sebesar 31,9% kontribusi variabel lain. Untuk nilai regresi berganda di dapat  $Y = -0,840 - 0,466 X_1 + 0,517 X_2 + 0,638 X_3$  dan uji F dengan  $\alpha = 5\%$  didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 32,714 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,79 berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan dan bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

## Abstract

*This study aims to determine the effect of the Competence, Leadership, and Work Environment on Employee Performance of Directorate of Services BPJS Employment Head Office. The method used is quantitative research. In this method the data collection uses survey techniques and questionnaires. In this statistical analysis the author uses the SPSS 26 for windows program. From data processing carried out with the SPSS (Statistical Package for The Social Science) program version 26 with a population of 50 employees, a sample of 50 respondents was obtained. Then get R Square with multiple determination of 68,1% and the remaining 31,9% contributed by other variables. For the multiple regression value, it can be  $Y = -0,840 - 0,466 X_1 + 0,517 X_2 + 0,638 X_3$  and the F test with  $\alpha = 5\%$ , the Fcount value is 32,714 and Ftable is 2,79 which means  $F_{count} > F_{table}$  then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This shows that the competence, leadership, and work environment have a significant and joint effect on employee performance.*

*Keywords: Competence, Leadership, Work Environment and Employee Performance.*

## 1. PENDAHULUAN

Sejalan dengan semakin pesatnya perkembangan dunia dewasa ini, maka dituntut adanya suatu kinerja yang baik, yang dapat menjalankan kegiatan operasional perusahaan agar dapat tercapainya suatu tujuan perusahaan. Kinerja perusahaan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena karyawan dituntut untuk mampu bertanggung jawab atas tugasnya secara efektif dan efisien serta

melakukan peran dan fungsinya secara baik hingga menyeluruh agar menghasilkan hasil yang positif bagi keberhasilan perusahaan guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Mangkunegara (2017:67) menjelaskan "Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya

yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Dalam hal ini, kinerja karyawan menjadi perhatian khusus perusahaan dimana perusahaan perlu memperhatikan masalah kebutuhan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara baik dan optimal. Melalui observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti dengan metode penyebaran kuesioner secara online kepada karyawan direktorat pelayanan kantor pusat BPJS ketenagakerjaan, maka dapat disimpulkan bahwa 36% dari 25 responden karyawan direktorat pelayanan kantor pusat BPJS Ketenagakerjaan menyatakan karyawan tidak setuju dengan adanya pernyataan jika karyawan BPJS Ketenagakerjaan lebih suka bekerja sama dalam menjalankan tugasnya.

Menurut laporan tahunan BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2018, dapat disimpulkan bahwa terdapat fenomena dimana sebagian besar peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan rendah, sehingga para karyawan BPJS Ketenagakerjaan memerlukan usaha lebih keras untuk memberikan pemahaman kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan mengenai kemanfaatan program-program jaminan sosial. Hal ini menyebabkan karyawan BPJS lebih membutuhkan banyak waktu, pikiran dan tenaga yang tentu saja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan masing-masing. Hal ini diperkuat dengan jawaban atas 36% dari 25 responden karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa karyawan lebih suka bekerja secara mandiri.

Adapun Visi BPJS Ketenagakerjaan adalah menjadi badan penyelenggara jaminan sosial kebanggaan bangsa yang amanah, bertata kelola baik serta unggul dalam

operasional dan pelayanan. Sedangkan misinya adalah sebagai berikut:

1. Melindungi dan menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya.
2. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja.
3. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional.

Dalam mewujudkan tujuan yang terdapat dalam Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan tersebut, maka BPJS Ketenagakerjaan perlu mengoptimalkan kinerja pegawai. Dalam mengendalikan kelangsungan perusahaan dibutuhkan alat bantu pimpinan dan organisasi, sehingga perusahaan dapat memberikan informasi yang cepat dan tepat bagi karyawan dalam mengoptimalkan kinerja perusahaan. Hal lain yang sepatutnya menjadi perhatian adalah kompetensi pegawai serta peningkatan pemahaman pemangku kepentingan terhadap program-program perlindungan dan jaminan sosial bagi pekerja (*Annual Report* BPJS Ketenagakerjaan 2018)

Badawi dkk. (2019:89), “Kompetensi adalah di mana seseorang disebut kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, keterampilan dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan atau diakui oleh lembaganya atau pemerintah”

Melalui observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat masalah yang dihadapi karyawan BPJS Ketenagakerjaan yaitu 40% dari 25 responden karyawan BPJS Ketenagakerjaan menyatakan tidak adanya dorongan motivasi yang diberikan oleh pemimpin dan karyawan lainnya dalam menjalankan tugas.

Menurut laporan tahunan 2018 BPJS Ketenagakerjaan, terdapat pergeseran gaya hidup yang mengedepankan pemanfaatan perangkat dan bentuk komunikasi berbasis TI, sehingga menuntut karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan lebih mengenai teknologi yang digunakan perusahaan guna meningkatkan kinerja serta kualitas BPJS Ketenagakerjaan.

Dapat dilihat juga dalam perusahaan diwarnai oleh perilaku individu yang beragam serta memiliki kepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu tersebut tentu sangat berpengaruh bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya dan bagaimana individu itu sendiri bersikap dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang terdapat di perusahaan. Perilaku pemimpin menjadi faktor penting dalam sebuah perusahaan. Pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan yang berada didalamnya.

Menurut Hasibuan (2018:170) mengatakan bahwa, "Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi."

Setiap perusahaan diwajibkan memiliki suatu sifat pemimpin yang dapat mengarahkan karyawan untuk menjadi lebih baik. Perilaku pemimpin yang sukses mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Pada Kepemimpinan Pimpinan Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan, dapat dilihat bahwa terdapat fenomena kepemimpinan di kantor pusat BPJS ketenagakerjaan yang cukup beragam. Pertama, 40% dari 25 karyawan BPJS Ketenagakerjaan beranggapan bahwa pemimpin belum dapat memberikan instruksi mengenai tugas karyawan dengan jelas, sehingga masih banyak karyawan yang belum mengerti dan paham mengenai tugas apa yang diberikan dan akan mereka kerjakan. Kedua, 36% dari 25 karyawan BPJS Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemimpin belum dapat menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan, sehingga suasana kerja terasa sangat kaku. Ketiga, 36% dari 25 karyawan BPJS Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemimpin belum

memahami dengan benar bagaimana perkembangan teknologi pada perusahaan. Keempat, 44% dari 25 Karyawan BPJS Ketenagakerjaan memberi jawaban bahwa pemimpin menilai kinerja karyawan secara subjektif dimana pemimpin menilai kinerja karyawan berdasarkan opini dan pendapat pribadi, serta yang kelima, 80% dari 25 karyawan BPJS Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemimpin BPJS sering berganti disertai dengan adanya kebijakan dan peraturan baru yang sering berubah, sehingga membuat karyawan harus menyesuaikan diri kembali dengan kebijakan tersebut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemimpin BPJS Ketenagakerjaan belum dapat menciptakan suasana kerja yang baik, yang mampu meningkatkan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan menjadi lebih optimal dalam menjalankan tugasnya.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap perusahaan yang memiliki suatu lingkungan kerja yang baik dan positif menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Banyaknya faktor lingkungan kerja baik internal maupun eksternal dapat menjadi acuan utama perusahaan agar dapat memperbaiki sistem kinerja karyawan.

Mahmudah (2019:56) menyimpulkan, bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan."

Dapat diketahui bahwa adanya fenomena lingkungan kerja non fisik yang terdapat pada kantor pusat BPJS ketenagakerjaan. Pertama, 44% dari 25 karyawan BPJS Ketenagakerjaan memberi jawaban terhadap kurangnya rasa

kekeluargaan antar karyawan, menyebabkan karyawan lebih suka bekerja secara mandiri. Kemudian, 40% dari 25 karyawan BPJS Ketenagakerjaan menyatakan dalam menyelesaikan tugas yang sulit, rekan kerja belum dapat sepenuhnya saling membantu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan dalam menyelesaikan tugasnya, karyawan BPJS Ketenagakerjaan belum memiliki rasa kerja sama antar tim dengan baik dan belum memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi dalam mengoptimalkan kinerja dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

Pada Lingkungan Fisik, terdapat satu fenomena dimana 44% dari 25 karyawan BPJS Ketenagakerjaan memberi jawaban bahwa pewarnaan pada dinding tidak menjadi tolak tolak ukur dalam membantu karyawan berkonsentrasi saat bekerja. Menurut karyawan BPJS Ketenagakerjaan, tidak terdapat masalah pada faktor lingkungan fisik seperti kebisingan, keamanan, penerangan cahaya, suhu udara, serta fasilitas pada perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan BPJS Ketenagakerjaan sudah mengikuti aturan yang telah ditetapkan bagi perusahaan. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapatnya masalah pada lingkungan fisik BPJS Ketenagakerjaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan dalam menyelesaikan tugasnya, karyawan BPJS Ketenagakerjaan belum memiliki rasa kerja sama antar tim dengan baik dan belum memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi dalam mengoptimalkan kinerja dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

Melalui penjelasan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengangkat judul **"Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan"**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan?
4. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan?

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

## 2. KAJIAN LITERATUR

### Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata dasar kompeten, yang dapat diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Shielphani A. dan Firmansyah Y. (2018:142) menyimpulkan bahwa "Kompetensi adalah karakteristik yang

berkaitan dengan efektivitas kinerja yang membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi". Dengan demikian kompetensi menunjukkan karakteristik yang dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja sebagai penunjang efektivitas kinerja dalam suatu organisasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Badawi dkk. (2019:89), "Kompetensi adalah di mana seseorang disebut kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, keterampilan dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan atau diakui oleh lembaganya atau pemerintah". Keempat komponen utama inilah yang menjadi acuan bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Wibowo (2017:271) menjelaskan bahwa "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."

Untuk mewujudkan suatu kompetensi yang baik, maka dibutuhkan adanya pelatihan yang efektif serta kompetensi yang meliputi pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku karyawan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan.

## **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi karena kepemimpinan yang sukses adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan suasana kerja yang baik guna menunjang

kinerja para karyawan dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Benjamin, dkk. (2017:42) mendefinisikan "kepemimpinan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan melalui aktivitas mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sama dan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan organisasi."

Dalam hal ini, perilaku pemimpin dapat dijadikan contoh atau pedoman oleh karyawan dilihat dari bagaimana cara pemimpin menciptakan suatu inovasi dan menginspirasi anggota organisasi guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan menurut Nawawi (2011:1917) "Kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh untuk memotivasi karyawan sehingga mereka mau bekerja sesuai dengan pencapaian tujuan yang dikehendaki. Pimpinan berusaha agar para karyawannya mau dan mampu bekerja dengan optimal".

Suatu kepemimpinan merupakan peranan yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga pemimpin dapat dikatakan berhasil apabila karyawan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Begitupula dengan pemimpin yang gagal dalam memimpin suatu organisasi, maka perlu dipertimbangkan kembali mengenai kualitas si pemimpin dalam organisasi tersebut.

Hal lain mengenai kepemimpinan dikemukakan oleh Hasibuan (2018:170) mengatakan bahwa, "Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi."

Tanpa kepemimpinan, aktivitas yang diberikan kepada karyawan sebagai tanggung jawab menjadi tidak teratur. Oleh karena itu, didalam suatu organisasi dibutuhkan pemimpin yang dapat memberikan arahan mengenai tugas apa saja yang akan dikerjakan oleh karyawan. Dalam hal ini pemimpin dapat

mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengatur dan mengarahkan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain di dalam kelompoknya untuk melakukan suatu usaha kooperatif dalam mencapai tujuan organisasi atau kelompok yang sudah ditentukan dan ingin dicapai.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memiliki kriteria berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya.

Heruwanto, dkk. (2020:71) menyimpulkan bahwa “lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh pancaindra manusia namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.”

Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang mempunyai bentuk fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi tugas karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan suatu kondisi hubungan kerja, baik berhubungan dengan atasan maupun berhubungan sesama rekan kerja, atau berhubungan dengan bawahan.

Menurut Farida dan Hartono (2016:10) “Lingkungan Kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya”.

Dengan adanya lingkungan fisik yang memadai seperti pencahayaan yang sesuai maka diharapkan dapat mendukung dalam bekerja. Kebisingan termasuk suatu polusi terhadap suara-suara yang tidak diinginkan (unwanted sound) sehingga kebisingan dapat berdampak buruk, seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, menurunnya kinerja maupun kesulitan dalam berkomunikasi.

Selain itu temperatur lingkungan yang tidak nyaman dapat berdampak buruk baik terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik relatif cukup tinggi. Walaupun manusia umumnya bisa beradaptasi dan melakukan pekerjaan pada temperatur lingkungan yang cenderung ekstrim. Kemampuan manusia beradaptasi di lingkungan panas karena tubuh manusia dalam melakukan pendinginan melalui keringat yang dapat dengan mudah dikeluarkan melalui pori-pori kulit.

Mahmudah (2019:56) menyimpulkan, bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.”

Berdasarkan penelitian dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh pada kualitas dan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

### **Kinerja Karyawan**

Agar tercapainya suatu organisasi/perusahaan yang telah ditetapkan, dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi yang memiliki kualitas dan

kuantitas dalam melaksanakan tugasnya guna menjalankan kewajiban dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan.

Menurut Kamaroellah (2014:14) “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.”

Dalam suatu organisasi/perusahaan membutuhkan hasil kerja yang optimal guna menunjang kinerja organisasi itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana pencapaian karyawan selama bekerja di perusahaan.

Menurut Dedi R.R (2010:1) “kinerja adalah istilah yang paling populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja dan prestasi kerja yang harus dicapai karyawan.

Mangkunegara (2017:67) menjelaskan “Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yangdicapai oleh seseorang). Prestasi kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” (hlm 67)

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu tingkat keberhasilan yang di capai oleh pegawai dalam melakukan aktivitas kerja secara keseluruhan sesuai dengan tugas yang harus dilakukannya bertujuan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

### 3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam menganalisa data yang mempunyai bentuk angka yang dapat diolah menggunakan metode statistik melalui program SPSS (*statistical Package for Social Science*). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kasual komparatif yaitu tipe penelitian dalam karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dengan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan. Dengan metode penelitian ini apat memberikan penjelasan mengenai pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan direktorat pelayanan kantor pusat BPJS Ketenagakerjaan.

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS vers 26.0.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Instrumen Penelitian

Berikut adalah hasil uji validitas dan uji reliabilitas dari variabel Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner. Pernyataan dapat dikatakan valid

apabila nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari nilai batas, nilai batas diperoleh dari table r product moment dengan skala interval. Karena jumlah populasi (n)

sebesar 50 maka diperoleh nilai batas atau r table senilai 0.279 dengan  $r_{tabel}$  0,05. Dalam penelitian ini perhitungan validitas dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
	X1.1	0,633	0,279	Valid
	X1.2	0,641	0,279	Valid
	X1.3	0,66	0,279	Valid
Kompetensi (X1)	X1.4	0,364	0,279	Valid
	X1.5	0,720	0,279	Valid
	X1.6	0,660	0,279	Valid
	X1.7	0,398	0,279	Valid
	X1.8	0,660	0,279	Valid
	X2.1	0,556	0,279	Valid
	X2.2	0,669	0,279	Valid
	X2.3	0,546	0,279	Valid
	X2.4	0,708	0,279	Valid
Kepemimpinan (X2)	X2.5	0,492	0,279	Valid
	X2.6	0,513	0,279	Valid
	X2.7	0,359	0,279	Valid
	X2.8	0,657	0,279	Valid
	X2.9	0,641	0,279	Valid
	X2.10	0,726	0,279	Valid
	X3.1	0,366	0,279	Valid
	X3.2	0,456	0,279	Valid
	X3.3	0,403	0,279	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.4	0,518	0,279	Valid
	X3.5	0,535	0,279	Valid
	X3.6	0,398	0,279	Valid
	X3.7	0,800	0,279	Valid
	X3.8	0,823	0,279	Valid
	X3.9	0,824	0,279	Valid
	Y.1	0,848	0,279	Valid
	Y.2	0,804	0,279	Valid
	Y.3	0,833	0,279	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.4	0,801	0,279	Valid
	Y.5	0,373	0,279	Valid
	Y.6	0,901	0,279	Valid
	Y.7	0,826	0,279	Valid

Sumber: Output SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 1 diatas, menunjukkan hasil bahwa pernyataan-pernyataan dari masing-masing variabel memiliki nilai r hitung

> r tabel, sehingga semua pernyataan dinyatakan valid.



## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang digunakan untuk mengetahui seberapa

jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan. Salah satu metode pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* berada diatas 0,60.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

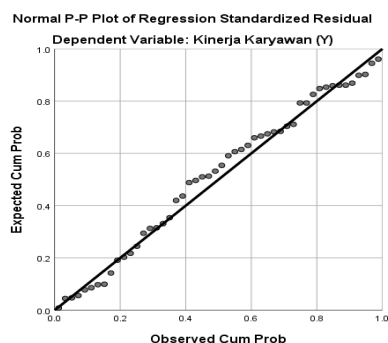
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompetens (X1)	,629	8
Kepemimpinan (X2)	,755	10
Lingkungan Kerja (X3)	,766	9
Kinerja Karyawan (Y)	,887	7

Sumber: Output SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 2 diatas, diperoleh nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Sesuai dengan kriteria, Kuesioner yang disebar memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan hasil kuesionernya dapat dipercaya.

## Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan cara melihat grafik normal *probability plot*. Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini



Sumber: Output SPSS versi 26.0

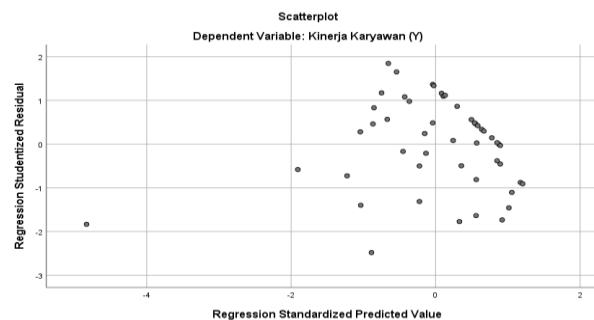
**Gambar 1. Grafik Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada gambar "*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*" selalu

mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, sebagaimana dasar atau pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas teknik *probability plot* dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian maka asumsi normalitas untuk nilai residual dalam analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat terpenuhi.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *scatterplot*. Berikut gambar *scatterplot* dari uji heteroskedastisitas.



Sumber: Data diolah SPSS 26.0

**Gambar 2. Uji Heteroskedasitas**

Pada gambar 2 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada gambar grafik berkumpul dan berpola secara garis lurus dan menyebar tidak hanya diatas atau dibawah saja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga

pada model regresi yang baik dan ideal tidak dapat terpenuhi. Oleh sebab itu diperlukan Uji Statistik Glejser untuk mengetahui keakuratan hasil uji heteroskedastisitas.

**Tabel 3**

**Uji Heteroskedasitas dengan Uji Glejser**

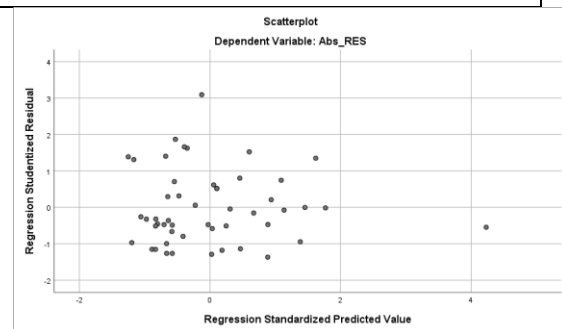
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>7.788</b>	<b>3.009</b>		<b>2.588</b>	<b>.013</b>
	Kompetensi (X1)	<b>.006</b>	<b>.070</b>	<b>.016</b>	<b>.093</b>	<b>.926</b>
	Kepemimpinan (X2)	<b>.029</b>	<b>.064</b>	<b>.100</b>	<b>.446</b>	<b>.657</b>
	Lingkungan Kerja (X3)	<b>-.173</b>	<b>.098</b>	<b>-.374</b>	<b>-1.763</b>	<b>.085</b>

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data diolah SPSS 26.0

Pada tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa dengan jelas hasil menunjukkan nilai signifikansi Kompetensi (X1) 0.926, Kepemimpinan 0.657, dan Lingkungan Kerja (X3) 0.085, yang dimana antara variabel independen dengan absolut residual nilai sig lebih besar dari 0.05 (>0.05). maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedisitas. Berikut gambar *scatterplot* dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser.



Sumber: Data diolah SPSS 26.0

**Gambar 3. Uji Heteroskedasitas dengan Uji Glejser**

Dari gambar 3 grafik scatterplots diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak (random) baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi

heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga regresi layak pakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan Kompetensi ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independent dan model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independent dan model regresi. Pengujian ada tidaknya gejala

multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransinya.

Apabila nilai VIF berada dibawah 10 ( $\geq 10$ ) dan nilai toleransi mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah.

**Tabel 4**  
**Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	,703	1,423
	Kepemimpinan	,396	2,524
	Lingkungan Kerja	,439	2,280
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data diolah SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4 diatas pada bagian Collinearity Statistics diketahui nilai Tolerance untuk variabel Kompetensi ( $X_1$ ) adalah 0.703, Kepemimpinan ( $X_2$ ) 0.396, dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) adalah 0.439. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,10 dan dapat diartikan bahwa variabel tersebut bebas dari asumsi klasik multikolinearitas.

Sementara nilai VIF untuk variabel Kompetensi ( $X_1$ ) adalah 1,423, Kepemimpinan ( $X_2$ ) 2,524, dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) adalah 2,280. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai <10,00. Maka mengacu pada dasar

pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

### 1. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi.

**Tabel 5**  
**Uji Autokorelasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>
----------------------------------

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,825 <sup>a</sup>	,681	,660	2,456	1,853
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel “Model Summary” diatas, diketahui nilai Durbin Watson (DW) adalah sebesar 1,853. Selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel durbin watson pada signifikasi 5% dengan rumus  $(K : N)$ . Adapun jumlah variabel independen adalah 3 atau “K” = 3, sementara jumlah sampel atau “N” = 50, maka  $(K : N) = (3 : 50)$ .

Berdasarkan pada distribusi nilai tabel durbin watson, maka ditemukan nilai dL

sebesar 1,421 dan nilai dU sebesar 1,674. Berdasarkan dari penilaian diatas, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin watson diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi karena nilai korelasi (R)  $0,825 < \text{dari Durbin-Watson } 1,853$  atau nilai autokorelasi adalah  $dU < d < 4-dU$  ( $1,674 < 1,853 < 2,326$ ).

**Tabel 6**  
**Uji Durbin Watson – DW Test**

Hipotesis nol	Jika	Hasil Temuan	Keputusan
Tidak ada autokorelasi positif	$0 < d < dl$	$0 < 1,853 < 1,421$	Tolak
Tidak ada autokorelasi positif	$dl \leq d \leq du$	$1,421 \leq 1,853 \leq 1,674$	No decision
Tidak ada korelasi negatif	$4-dl < d < 4$	$2,579 < 1,853 < 4$	Tolak
Tidak ada korelasi negatif	$4-du \leq d \leq 4-dl$	$2,326 \leq 1,674 \leq 2,579$	No decision
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	$du < d < 4-du$	$1,674 < 1,853 < 2,326$	Tidak ditolak

Sumber: Data diolah oleh penulis 2021

### Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya

hubungan antara variabel bebas yang lebih dari satu terhadap variabel terikat.

**Tabel 7**  
**Koefisien Korelasi Berganda**

Correlations					
		Kompetensi (X <sub>1</sub> )	Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	Kinerja Karyawan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	Correlation	1,000	,537	,461	,156
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,278
	Df	0	48	48	48
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	Correlation	,537	1,000	,746	,720
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	Df	48	0	48	48
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	Correlation	,461	,746	1,000	,713
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000
	Df	48	48	0	48
Kinerja Karyawan (Y)	Correlation	,156	,720	,713	1,000
	Sig. (2-tailed)	,278	,000	,000	
	Df	48	48	48	0

**a.** Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Sumber: Data pengolahan SPSS 26.0

Dari hasil analisis korelasi berganda diatas  $r_{x_1y.x_2.x_3}$  sebesar 0,156 artinya hubungan Kompetensi karyawan terhadap Kinerja karyawan tanpa pengaruh dari  $x_2$  dan  $x_3$  ( $x_2$  dan  $x_3$  konstan dan tidak berhubungan) adalah sangat rendah dan positif,  $r_{x_2y.x_1.x_3}$  sebesar 0,720 artinya hubungan

Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ( $x_1$  dan  $x_3$  konstan dan tidak berhubungan) adalah kuat dan positif,  $r_{x_3y.x_1.x_2}$  sebesar 0,713 artinya hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( $x_1$  dan  $x_2$  konstan dan tidak berhubungan) adalah kuat dan positif.

**Tabel 8**  
**Uji Koefisien Korelasi Berganda antara Kompetensi (X<sub>1</sub>), Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,825 <sup>a</sup>	,681	,660	2,456
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Pengolahan SPSS 26.0

Nilai korelasi antara Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0.825 atau 82,5% yang berarti Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang positif dan sangat kuat. Jika kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja meningkat secara bersama

maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya.

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan jika kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berjalan secara bersama-sama maka terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independent

secara Bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil dari uji koefisien determinasi, sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,825 <sup>a</sup>	,681	,660	2,456
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R Square adalah 0,681. Nilai R Square terbentuk dari pengkuadratan nilai "R" yaitu sebesar  $0,825 \times 0,825 = 0,681$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independent (X) memberikan pengaruh sebesar 0,681 atau sama dengan 68,1% terhadap variabel dependen (Y) dan sisanya  $100\% - 68,1\% = 31,9\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang diteliti.

Besarnya nilai Adjusted R Square digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi independent sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Nilai adjusted R square pada tabel 4.53 sebesar 0,660 yang berarti variabilitas variabel

dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independent sebesar 66,0%. Jadi model cukup baik. Sedangkan sisanyanya 34,0% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependen yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi). Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independent terhadap variabel dependen.

**Tabel 10**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,840	5,522		-,152	,880
	Kompetensi (X <sub>1</sub> )	-,466	,128	-,362	-3,646	,001
	Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	,517	,117	,582	4,400	,000

Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	,638	,180	,446	3,547	,001
---------------------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,840 - 0,466 (X_1) + 0,517 (X_2) + 0,638 (X_3) \\ (-0,152) + (-3,646) + (4,400) + (3,547)$$

$$R^2 = 68,1\%$$

$$R = 82,5\%$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta (Nilai Tetap), disebut konstanta karena nilainya tidak tergantung pada X, melainkan tetap.

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Kepemimpinan

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

Dengan persamaan regresi berganda yang telah dihasilkan, maka dapat diperoleh hasil interpretasi sebagai berikut:

1) Konstanta = -0,840

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel bebas (Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) maka variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar -0,840. Dalam arti kata variabel Kinerja Karyawan sebesar -0,840 dianggap konstan sebelum atau tanpa adanya variabel Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan adalah tetap (dimana X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> = 0).

2) Koefisien Kompetensi (X<sub>1</sub>)

Nilai koefisien regresi X<sub>1</sub> (β<sub>1</sub>) ini sebesar -0,466 menyatakan setiap kenaikan Kompetensi (X<sub>1</sub>) 1 nilai maka variabel (Y) Kinerja Karyawan akan menurun sebesar -0,466 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Nilai variabel (Y) Kinerja Karyawan dinyatakan turun karena terdapat indikator yang lemah pada kompetensi karyawan, yaitu karyawan kurang memiliki kemampuan berkomunikasi secara

baik dengan rekan kerja. Sehingga menyebabkan penurunan nilai sebesar -0,466 pada kinerja karyawan apabila terjadi kenaikan 1 nilai pada kompetensi karyawan.

3) Koefisien Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

Nilai koefisien regresi X<sub>2</sub> (β<sub>2</sub>) ini sebesar 0,517 menyatakan setiap kenaikan Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) 1 nilai maka variabel (Y) Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,517 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4) Koefisien Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

Nilai koefisien regresi X<sub>3</sub> (β<sub>3</sub>) ini sebesar 0,638 menyatakan setiap kenaikan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) 1 nilai maka variabel (Y) Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,638 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

### Uji Signifikan (Uji T)

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh atau hubungan antara variabel independen (X) dengan dependen (Y). Untuk mencari t<sub>table</sub>, peneliti menggunakan tingkat keyakinan 95%, Karena dengan semakin besar tingkat tingkat kepercayaan makan akan semakin akurat hasil yang diperoleh.

#### 1) Kompetensi (X<sub>1</sub>)

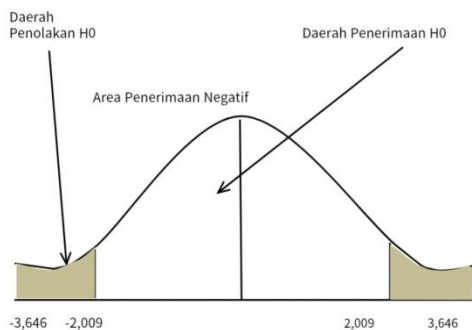
H<sub>01</sub> : β = 0 artinya tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>a1</sub> : β ≠ 0 artinya memiliki pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Kinerja Karyawan.

#### Dengan hasil diperoleh:

Berdasarkan output SPSS 26.0 pada table 4.55 menunjukkan bahwa uji secara parsial menghasilkan nilai t<sub>hitung</sub> -3,646 dengan tingkat

signifikansi sebesar 0,001 sehingga dapat disimpulkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-3,646 < 2,009$ ) dan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  yang memperoleh hasil  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Dimana artinya Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh secara negatif dan terdapat nilai yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Sumber: Diolah oleh penulis 2021

**Gambar 4. Hasil Uji  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  Kompetensi ( $X_1$ )**

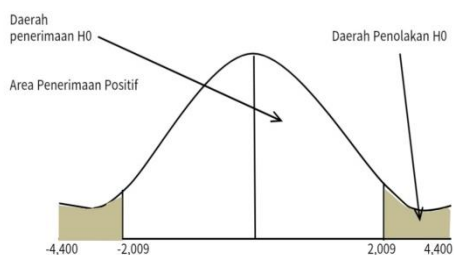
## 2) Kepemimpinan ( $X_2$ )

$H_{02} : \beta = 0$  artinya tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{a2} : \beta \neq 0$  artinya memiliki pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

### Dengan hasil diperoleh:

Berdasarkan output SPSS 26.0 pada table 4.55 menunjukkan bahwa uji secara parsial menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  4,400 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,400 > 2,009$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang memperoleh hasil  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Dimana artinya Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Sumber: Diolah oleh penulis 2021

**Gambar 5. Hasil Uji  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  Kepemimpinan ( $X_2$ )**

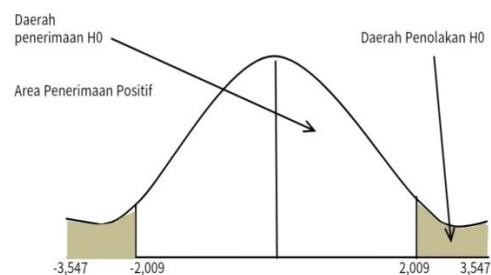
## 3) Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

$H_{03} : \beta = 0$  artinya tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{a3} : \beta \neq 0$  artinya memiliki pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### Dengan hasil diperoleh:

Berdasarkan output SPSS 26.0 pada table 4.55 menunjukkan bahwa uji secara parsial menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  3,547 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 sehingga dapat disimpulkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,547 > 2,009$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan dapat disimpulkan  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Dimana artinya Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Sumber: Diolah oleh penulis 2021

**Gambar 6. Hasil Uji  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  Lingkungan Kerja ( $X_3$ )**

## 2. Uji Signifikasi (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0.05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) atau  $4 - 1 = 3$  dan df 2 ( $n - k - 1$ ) atau  $50 - 3 - 1 = 46$ . Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama (simultan).

Pengujian yang dilakukan menggunakan Uji F. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka



menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), yang berarti semua variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

$H_{04} : \beta = 0$  artinya tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama – sama antara

Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{a4} : \beta \neq 0$  artinya memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama – sama antara Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 11**  
**Uji Signifikansi (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	592,203	3	197.434	32,714	,000 <sup>b</sup>
	Residual	277,617	46	6,035		
	Total	869,920	49			

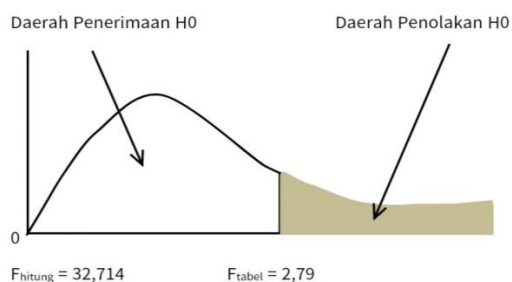
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi

Sumber: Data Pengolahan SPSS 26.0

Pengujian secara silmutan Kompetensi ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) berikut penjelasannya: Dari tabel diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 32,714 dengan nilai probabilitas ( $sig$ ) = 0.000, dan diperoleh nilai  $f_{tabel}$  sebesar 2,79. Maka dapat dikatakan bahwa Nilai  $F_{hitung}$  ( $32,714$ ) >  $F_{tabel}$  (2,79), dan nilai  $sig.$  lebih kecil dari nilai 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), sehingga  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima.

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja atau dapat dikatakan bahwa Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Sumber: Diolah Oleh Penulis 2021

**Gambar 7. Uji Signifikansi (Uji F)**

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan kesimpulan peneliti dan analisis data mengenai pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan, maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil nilai  $\beta_1$  diperoleh hasil -0,466 dan hasil Uji – t diperoleh  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $-3,646 < 2,009$ ) dengan tingkat probabilitas signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Hal ini menandakan bahwa kompetensi memiliki tingkat pengaruh yang paling rendah tetapi terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Terdapat Pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil **nilai  $\beta_2$**  diperoleh hasil 0,517 dan hasil **Uji – t diperoleh**  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,400 > 2,009$ ) dengan tingkat probabilitas signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0_2$  ditolak dan  $H_a_2$  diterima. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. Terdapat Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil **nilai  $\beta_3$**  diperoleh hasil 0,638 dan hasil **Uji – t diperoleh**  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,547 > 2,009$ ) dengan tingkat probabilitas signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0_3$  ditolak dan  $H_a_3$  diterima. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Terdapat Pengaruh antara Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari **Uji F** diperoleh  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $32,714 > 2,79$ ) dengan tingkat probabilitas signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0_4$  ditolak dan  $H_a_4$  diterima. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, maka peneliti akan memberikan saran guna meningkatkan Kinerja Karyawan Direktorat Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan, antara lain:

1. Pada kompetensi karyawan terdapat kelemahan dimana para karyawan kurang

mendengarkan dengan hati-hati terhadap bawahan, atasan, dan rekan kerja dan bila dapat juga memberikan pendapat dengan baik kepada mereka. Oleh karena itu, disarankan kepada seluruh karyawan Direktorat Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kompetensi berupa lebih memperhatikan dan mendengarkan kepada sesama dan dapat saling bertukar pendapat agar kinerja karyawan dapat meningkat.

2. Dalam memperbaiki dan meningkatkan Kepemimpinan pada Direktorat Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan, maka disarankan untuk pemimpin direktorat BPJS Ketenagakerjaan agar lebih meningkatkan kepemimpinan berupa lebih terbuka kepada seluruh karyawan dengan mengikutsertakan karyawan dalam memecahkan masalah yang terjadi dalam perusahaan, lebih sering membagikan informasi penting kepada karyawan, dapat memotivasi karyawan agar lebih maju, dan memperhatikan pendapat karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga kinerja karyawan akan semakin baik.

3. Dalam lingkungan kerja non fisik terdapat kelemahan yaitu karyawan kurang memiliki rasa saling menghargai yang tinggi, maka dari itu disarankan kepada seluruh karyawan Direktorat Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan lingkungan kerja non fisik berupa lebih meningkatkan sikap toleransi antar sesama agar tidak terjadinya kesenjangan sosial di lingkungan kerja dan kinerja karyawan akan meningkat.

4. Dalam memperbaiki kinerja karyawan, diperlukan peningkatan kuantitas serta kualitas kerja bagi seluruh karyawan, oleh karena itu diharapkan kepada seluruh karyawan Direktorat Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan agar lebih meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja masing-masing, serta dapat membantu karyawan lain yang memiliki beban kerja berlebihan.

5. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk peneliti yang akan datang dan menambahkan jumlah variabel maupun sample yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badawi A, Tersia M, & Bambang M. (2019). **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I”**. Jurnal Management and Bussiness. Vol. 16 No. 1. Universitas Mercu Buana.
- Dedi R.R. (2010). **Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia**. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Mahmudah Enny W. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Benjamin Bukit, Dr. Tasman Malusa, Dr. Abdul Rahmat. (2017). **Pengembangn Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengkuruan, dan Implementasi Dalam Organisasi**. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Farida Umi, Hartono Sri. (2016). **Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II**. Pronorogo: Umpo Press.
- Ghozali, Imam (2018), **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9**. Semarang: Undip.
- Hasibuan S.P, Drs. H. Malayu. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heruwanto J., Wahyuningsih R., Rasipan, Nurpatricia E. (2020). **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang**. Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol. 17 No. 01
- Kamaroellah R. A. (2014). **Manajemen Kinerja (Konsep, Desain, Implementasi dan Penilaian Kinerja)**. Surabaya: Pustaka Radja.
- Larasati S. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marbawi A. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian**. Universitas Malikussaleh: Unimal Press.
- Nawawi D. (2011). **Pengaruh Perubahan Gaya Kepemimpinan, Serta Implikasinya Terhadap Motivasi Karyawan (Studi Pada Perusahaan Tambang PT. KALTIM PRIMA COAL SANGATA Kalimantan Timur Pasca Perubahan Kepemilikan)**. Jurnal EKSIS. Vol.7 No.2
- Shielpani A., Firmansyah Y. (2018). **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Bank Jawa Barat Banten Kantor Caban Suci Bandung)**. Jurnal Manajemen Magister, Vol.04. No.02.
- Sugiyono, P. D. (2017), **Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif Kualitatif dan R & D)**, Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno E. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 3. Kencana, Jakarta.

Wibowo. (2017). **Manajemen Kinerja**. Edisi  
Kelima. Depok: Rajawali Pers.