

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi Dan Maluku

Hamrul Ilyas[✉] Masdar Mas'ud² Muhammad Fadhil Hamzah³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk; (1) menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja; (2) menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja; dan (3) menguji dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku. Penelitian ini menggunakan data primer dengan metode penarikan sampel yaitu metode Simple Random Sampling melalui survei sebanyak 81 orang karyawan sebagai sampel dengan masa kerja minimal 1 tahun per Maret 2024, survey dilakukan dari bulan Januari 2024 s.d Maret 2024. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja; (2) Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja; dan (3) Penempatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku. Hal ini berarti bahwa 3 (tiga) variabel tersebut dapat mendorong pencapaian peningkatan kinerja karyawan yang berguna bagi perkembangan produktivitas kerja BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku.

Kata kunci: *Pendidikan, Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kinerja.*

Abstract

This research was conducted with the aim of; (1) test and analyze the effect of education on performance; (2) test and analyze the effect of training on performance; and (3) test and analyze the effect of work placement on the performance of BPJS Employment employees at the Sulawesi and Maluku Regional Offices. This research uses primary data with a sampling method, namely the Simple Random Sampling method through a survey of 81 employees as a sample with a minimum work period of 1 year as of March 2024, the survey was conducted from January 2024 to March 2024. The results of this research show that: (1) Education has a positive and significant influence on performance; (2) Training has a positive and significant influence on performance; and (3) Work placement has a positive and significant influence on the performance of BPJS Employment Employees at the Sulawesi and Maluku Regional Offices. This means that these 3 (three) variables can encourage the achievement of increased employee performance which is useful for developing work productivity at BPJS Employment for the Sulawesi and Maluku Regional Offices.

Keywords: *Education, Training, Job Placement and Performance.*

Copyright (c) 2024 Hamrul Ilyas

✉ Corresponding author : hamrul.ilyas@gmail.com

Email Address : hamrul.ilyas@gmail.com, masdar.masud@umi.ac.id, m.fadhil.hamzah@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting yang mempunyai peran besar dalam perusahaan karena sumber daya manusia merupakan pengelola, pengatur dan penggerak roda perusahaan dalam mencapai tujuan. Perusahaan dapat berkembang atau tidak, tergantung kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan itu, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang dibutuhkan perusahaan sebagai langkah awal untuk mencapai tujuan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tentunya tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana yang terdapat pada suatu perusahaan, akan tetapi ada hal yang paling menentukan dalam penyatuan faktor yang ada dalam perusahaan tersebut yaitu faktor sumber daya manusia. Faktor inilah yang menggerakkan seluruh faktor-faktor yang dimiliki perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan. Patut disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Kinerja seseorang karyawan merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia berkualitas adalah sumber daya manusia yang paham tentang ilmu pengetahuan serta memiliki kemampuan dan keterampilan mengenai suatu bidang. Sebagai sumber daya manusia atau dalam hal ini karyawan pada suatu perusahaan, langkah awal untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas dirinya adalah dengan menempuh pendidikan, yakni pendidikan formal yang dilakukan di bangku sekolah. Selain pendidikan formal, penting dilakukan karyawan adalah meningkatkan keterampilan melalui pendidikan non formal seperti kursus atau pelatihan agar kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan (Serang, S., Mallongi, S., & Azis, N. : 2022) .

Peningkatan kualitas diri karyawan selain dipengaruhi oleh tingkat pendidikan formal dan pendidikan non formal, penempatan kerja pada suatu perusahaan turut memberikan andil yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Pentingnya penempatan kerja terhadap perusahaan dikarenakan bahwa apabila seorang karyawan menempati suatu pekerjaan yang bukan bidang kerjanya maka dapat dipastikan bahwa hasil pekerjaan yang telah dilakukannya kurang memuaskan atau tidak sama sekali memenuhi standar kerja sesuai yang diinginkan perusahaan. BPJS Ketenagakerjaan sebagai perusahaan bentukan pemerintah yang bergerak dalam bidang jaminan sosial ketenagakerjaan yang dimana karyawan dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari berhubungan langsung dengan masyarakat tenaga kerja, yang tentunya membutuhkan waktu, tenaga, pikiran dan kesabaran dalam melayani masyarakat tenaga kerja tersebut. Oleh karenanya kualitas karyawan menjadi perhatian serius bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dan sebagai tujuan adalah meningkatnya kinerja perusahaan dalam hal ini BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku. Penting dilakukan peningkatan kualitas dan kinerja karyawan tersebut mengingat visi dan misi BPJS Ketenagakerjaan untuk dijalankan yang diuraikan sebagai berikut :

Visi : BPJS Ketenagakerjaan adalah Mewujudkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang Terpercaya, Berkelanjutan dan Menyejahterakan Seluruh Pekerja Indonesia.

Misi : BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk :

- 1) Melindungi, melayani dan menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya;
- 2) Memberikan rasa aman, mudah dan nyaman untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing peserta;
- 3) Memberikan kontribusi dalam pembangunan dan perekonomian bangsa dengan tata kelola baik.

Selain visi dan misi tersebut di atas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) yang merupakan transformasi dari PT. Jamsostek, dengan regulasi tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020, di mana BPJS Ketenagakerjaan hadir untuk menyelenggarakan 5 (lima) program yaitu ; (1) jaminan kecelakaan kerja, (2) jaminan hari tua, (3) jaminan pensiun, (4) jaminan kematian, dan (5) jaminan kehilangan pekerjaan. Mewujudkan visi dan misi ini BPJS Ketenagakerjaan diharapkan mampu menghadirkan tenaga kerja atau karyawan yang berkinerja tinggi dan handal dalam menjalankan aktivitas kerjanya sehari-hari. Harapan ini akan terwujud apabila institusi/instansi BPJS Ketenagakerjaan serius memperhatikan karyawan (melakukan evaluasi kinerja) terutama dalam hal peningkatan kinerja karyawan, kelinieran tingkat pendidikan dengan penempatan kerja serta penguasaan keterampilan dan wawasan melalui pelatihan-pelatihan yang telah diikuti. Tingkat Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Muslimin, H., Serang, S., & Suriyanti, S. : 2022). Berdasarkan survei terdahulu penulis dan mengawali penulisan tesis ini, penulis mengemukakan fenomena yang penulis temukan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku akhir-akhir ini, yaitu kinerja karyawan masih tergolong mengalami pasang surut (fluktuasi) sehingga pencapaian kinerja perusahaan dan produktivitas perusahaan tidak maksimal.

Penilaian pencapaian kinerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi dan Maluku tahun 2020-2022 mengungkapkan bahwa keadaan pencapaian kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan berfluktuasi (mengalami kenaikan dan penurunan). Tingkat penilaian pencapaian kinerja dilakukan berdasarkan sistem penilaian kinerja BPJS Ketenagakerjaan dengan indikator kesetiaan, prestasi kerja, ketaatan, tanggungjawab, kejujuran, kerjasama, keterampilan dan wawasan dengan kriteria adalah Karyawan Berkinerja Sangat Baik (KBSB), Karyawan Berkinerja Baik (KBB), Karyawan Berkinerja Cukup Baik (KBCB), dan Karyawan Berkinerja Kurang Baik (KBKB), seperti yang ditunjukkan pada tabel 1 berikut :

Penilaian Capaian Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku Tahun 2020-2022

Thn.	Jumlah	KBSB		KBB		KBCB		KBKB	
		f	%	f	%	f	%	f	%
2020	418	107	25,59	189	45,21	122	29,18	0	0
2021	418	123	29,42	239	57,17	56	13,39	0	0
2022	418	115	27,51	192	45,93	111	26,55	0	0

Sumber : Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi & Maluku, Tahun 2023.

Keterangan :

- KBSB : Karyawan Berkinerja Sangat Baik
 - KBB : Karyawan Berkinerja Baik
 - KBCB : Karyawan Berkinerja Cukup Baik
 - KBKB : Karyawan Berkinerja Kurang Baik
- f : Frekuensi
% : Prosentase

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan berkinerja dari tahun 2020 sampai 2022 tidak stabil/fluktuatif. Pada tahun 2020 jumlah karyawan berkinerja baik yaitu 189 orang (45,21%) kemudian mengalami kenaikan pada tahun 2021 menjadi 239 orang (57,17%), tahun 2022 terjadi penurunan menjadi 192 orang (45,93%). Demikian halnya kriteria KBSB (Karyawan Berkinerja Sangat Baik) dan KBCB (Karyawan Berkinerja Cukup Baik) capaian kinerja fluktuatif sedangkan kriteria KBKB (Karyawan Berkinerja Kurang Baik) tidak ditemukan. Ketidaklinieran tingkat pendidikan terhadap penempatan kerja karyawan masih terlihat dan terasa pincang sehingga menghambat proses penyelesaian pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai yang diinginkan perusahaan. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pendidikan adalah suatu hal yang penting karena dengan menempuh pendidikan manusia dapat menggali dan mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya. Menurut Umar T. R., dan La Sulo (2005) pendidikan adalah “usaha atau kegiatan yang dilaksanakan dengan sengaja, teratur dan terencana untuk membina kepribadian dan pengembangan kemampuan manusia baik jasmani maupun rohani, sehingga pendidikan mempunyai peran yang sangat menentukan bagi perkembangan individu maupun bangsa serta sebagai bekal untuk bekerja”. Selain untuk menambah ilmu pengetahuan dalam diri, tujuan lain dari melanjutkan pendidikan adalah agar nantinya dapat bekerja pada perusahaan-perusahaan besar, karena pendidikan merupakan jembatan untuk masuk dan bergabung di lembaga maupun perusahaan, Pendidikan merupakan langkah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, seperti yang di ungkapkan oleh Erna (2015) bahwa kualitas Sumber Daya Manusia sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor baik buruknya perusahaan.

Minimnya kegiatan pelatihan yang diikuti oleh karyawan, sehingga wawasan dan penguasaan keterampilan bagi karyawan belum memadai. Pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan, hal tersebut sejalan dengan ungkapan Mondy (2008) Pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang bagi para pembelajar untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan agar dapat menyelesaikan pekerjaan mereka saat ini. Ungkapan tersebut diperkuat oleh pernyataan Warner dan Desimone dalam Sentot Imam Wahdjono (2009) yang mengatakan “training involves a process of providing KSAs (knowledge, skills, ability, and others) specific to a particular task or job” yang artinya “pelatihan memperbaiki penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin untuk pekerjaan sekarang”. Mengikuti pelatihan atau pernah mengikuti pelatihan dapat meningkatkan pemahaman mengenai suatu pengetahuan tentang pekerjaan. Hal tersebut diperkuat dengan pendapat dari Indah Wahyuni (2013) dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan Jakarta yang menemukan bahwa “pelatihan berpengaruh besar dan positif terhadap kinerja karyawan”. Penempatan kerja karyawan pada posisi jabatan tertentu, dimana karyawan ditempatkan memimpin pada posisi jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya, tidak sesuai pengalaman kerjanya, tidak sesuai kompetensinya dan minimnya penguasaan teknologi, sehingga tidak efektif dalam menjalankan aktivitas kepengimpinannya. Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja (Hakim, M., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A.: 2021). Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Dengan pendidikan dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki tenaga kerja/karyawan.

Seiring dengan tingkat pendidikan, pelatihan pun menjadi hal yang penting dalam peningkatan keterampilan karyawan. Hal ini untuk meningkatkan kualitas angkatan kerja, untuk menghadapi perubahan yang berkelanjutan dan untuk menghadapi teknologi yang terus berkembang. Berikut jenis pelatihan yang telah diikuti karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi & Maluku :

Tabel 2 Jenis-jenis Pelatihan di BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku, Tahun 2023

No.	Jenis Pelatihan	Keterangan
1.	Diklat Teknis	Terkait dengan teknis pekerjaan
2.	Diklat Penyegaran	Pelatihan-pelatihan lain yang tidak berhubungan dengan jabatan saat ini
3.	Diklat Karir (BLDP/ILDP/ALDP)	BLDP : <i>Basic Leadership Development</i> (Program Diklat Persiapan menjadi Kabid dan Kepala KCP) ILDP : <i>Intermediate Leadership Development</i> (Program Diklat Persiapan Kakacab dan Asisten Deputy) ALDP : Persiapan Deputy Direktur

Sumber : Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku, Tahun 2024

Tabel 2 di atas menunjukkan jenis pelatihan yang diikuti karyawan perusahaan yang melaksanakan pelatihan sebanyak 3 (tiga) jenis pelatihan. Disini kita melihat masih kurangnya pelatihan yang meningkatkan keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan unit kerja yang ditempatkan sekarang. Pendidikan dan pelatihan harus selalu dilaksanakan oleh semua perusahaan/institusi, karena bukan saja menguntungkan pegawai yang mengikuti tetapi juga merupakan peningkatan efektifitas dan efisiensi serta pementapan perwujudan perilaku yang diinginkan dalam organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Rivai (2014:212) bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi dan Maluku di Makassar merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan tentang tugas yang diberikan. Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan cepat dan tepat, sedangkan pelatihan membentuk dan meningkatkan ketrampilan kerja seorang karyawan (Moekijat, 2013 : 69). Sehingga dengan meningkatnya pengetahuan dan ketrampilan tentang program tata kerja, BPJS Ketenagakerjaan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan tepat.

Selain dari pendidikan dan pelatihan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan kerja karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang optimal bagi perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Penempatan kerja karyawan yang baik dilakukan perusahaan dilihat dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan, pengalaman kerja merupakan kunci pembuka untuk menciptakan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan, dengan adanya latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja dapat menempatkan karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan sehingga dapat bekerja dengan baik dan berprestasi. Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menurut (Supriadi, S.,

Mas'ud, M., & Sjarlis, S. : 2023). Konsep kinerja menurut Prawirosentono (2008:2) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pencapaian program dan pelaksanaan tugas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku dapat berjalan dengan baik jika memiliki kinerja karyawan yang tinggi, profesional dan berkualitas. Berbicara masalah kinerja para karyawan, maka faktor-faktor yang harus diperhatikan adalah mengadakan pendidikan, pelatihan bagi pegawai secara berkesinambungan, penempatan pegawai sesuai dengan disiplin ilmunya yang didukung oleh lingkungan dan sarana dan prasarana kerja yang baik serta kompensasi yang memadai.

Secara umum kinerja karyawan dapat dinilai dari Sistem Penilaian Karyawan oleh perusahaan itu sendiri, dengan unsur-unsur; kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Tanggungjawab antara lain dapat dilihat dari kesanggupan pegawai dalam menjalankan tugas, ketaatan antara lain dapat dilihat dengan frekuensi kehadiran, kejujuran antara lain dapat dilihat dari hasil yang dicapai sesuai dengan kondisi di lapangan, kerjasama antara lain dapat dilihat dari kerjasama antar sesama rekan kerja dan juga kerjasama dengan atasannya. Memperhatikan beberapa uraian tersebut di atas maka menarik untuk diadakan penelitian dengan judul : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku”.

METODOLOGI

Penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian dengan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:258) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu pendidikan (X1), pelatihan (X2), penempatan kerja (X3) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan data kualitatif dan kuantitatif, dengan sumber data yang dipergunakan yaitu:

1. Data Primer. Data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil penelitian langsung terhadap obyek yang diteliti. Data tersebut diperoleh melalui metode wawancara dan observasi dari responden.
2. Data Sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber, antara lain dari dokumentasi/tulisan (buku-buku, laporan-laporan, karya ilmiah dan hasil penelitian) dan dari informasi pihak-pihak yang berkaitan dengan kajian yang diteliti (uraian tugas, struktur organisasi perusahaan, tata kerja, referensi, dan lain-lain).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi. Metode ini digunakan dengan melakukan pengumpulan data berdasarkan pengamatan secara langsung pengaruh berbagai variabel terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku di Makassar.

2. Wawancara. Wawancara adalah melakukan dialog secara langsung untuk memperoleh informasi dari responden terpilih dalam menghimpun informasi yang relevan dengan kajian.
3. Kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden dan dijawab dengan tertulis.
4. Dokumentasi. Dokumentasi adalah aktivitas untuk memperoleh sejumlah data melalui pencatatan-pencatatan dari dokumen-dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari karakteristik yang akan menjadi objek penelitian yaitu seluruh karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku berjumlah 418 orang. Pengambilan jumlah populasi dilakukan mengingat bahwa BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan rekomendasi dalam mengikuti diklat diajukan oleh Kantor Wilayah ke Kantor Pusat, yang mana Kantor Wilayah membawahi semua kantor cabang di Wilayah Sulawesi 6 (enam) Provinsi dan Maluku 2 (dua) Provinsi dengan jumlah Kantor Cabang sebanyak 8 (delapan) Kantor Cabang. Melihat jumlah populasi karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku di Makassar yang cukup besar, maka penentuan besarnya sampel digunakan metode Slovin dalam Riduwan (2009 : 65) dengan margin error 10 %.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian

Analisis Inferensial dengan Regresi Linier Berganda

Penelitian ini telah memenuhi syarat untuk menggunakan pengujian regresi berganda karena telah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik analisis selanjutnya dapat digunakan. Untuk mengetahui secara ringkas besarnya koefisien parsial, koefisien regresi dan signifikansi serta determinasi indeksinya, maka dapat dilihat pada tabel 18 berikut :

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda atas Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Penempatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,369	1,152		2,923	,005
PendidikanX1	,228	,087	,256	2,630	,010
PelatihanX2	,392	,111	,420	3,543	,001
PenempatanX3	,219	,092	,245	2,382	,020
a. Predictors: (Constant), PenempatanX3, PelatihanX2, PendidikanX1					
b. Dependent Variable: KinerjaY					

Sumber : Data telah diolah Program SPSS 24, tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 Coefficients (hasil analisis regresi) di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut : $Y = 3,369 + 0,228X1 + 0,392X2 + 0,219X3$

Persamaan regresi linier berganda tersebut di atas diartikan bahwa:

1. $b_0 = 3,369$; adalah nilai konstanta, yang artinya nilai kinerja karyawan sebesar 3,369, tanpa peningkatan pendidikan, tanpa pelatihan dan penempatan kerja yang kurang tepat.
2. $b_1 = 0,228$; diartikan bahwa apabila pendidikan ditingkatkan satu satuan dan variabel lainnya tetap, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,228;
3. $b_2 = 0,392$; yang berarti bahwa apabila pelatihan ditingkatkan satu satuan dan variabel lainnya tetap, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,392;
 $b_3 = 0,219$; yang diartikan bahwa apabila penempatan kerja ditingkatkan satu satuan dan variabel lainnya tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,219.

Selanjutnya mengetahui keterkaitan hubungan secara simultan (pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja) terhadap kinerja karyawan dapat dilihat melalui tabel 2 berikut :

Tabel 2 Hubungan dan Pengaruh Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Penempatan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,850 ^a	,723	,712	2,309	1,870
a. Predictors: (Constant), PenempatanX3, PelatihanX2, PendidikanX1					
b. Dependent Variable: KinerjaY					

Sumber : Data telah diolah Program SPSS 24, tahun 2024

Tabel 2 (Model Summary) di atas dikatakan bahwa korelasi antara Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Penempatan Kerja (X3) (secara bersama-sama/simultan) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai $R = 0,85$, karena nilai R positif dan mendekati 1, berarti terdapat hubungan positif secara simultan antara Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Penempatan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y).

Pengujian Hipotesis

Uji Serempak (Uji-F)

Pembuktian bahwa pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja digunakan Uji-F, lebih jelasnya pada tabel ANOVA berikut :

Tabel 3 Pengaruh Simultan dengan Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1073,333	3	357,778	67,079	,000 ^b
	Residual	410,691	77	5,334		
	Total	1484,025	80			
a. Dependent Variable: KinerjaY						
b. Predictors: (Constant), PenempatanX3, PelatihanX2, PendidikanX1						

Sumber : Data telah diolah Program SPSS 22

Pada tabel 20 ANOVA (Analysis of Variance) tersebut di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $67,079 > 2,720$ (tabel nilai distribusi F terlampir) dan selain itu memiliki nilai α value $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa model

regresi dapat digunakan untuk dapat memprediksi kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, semakin sering mengikuti pelatihan dan semakin tepat penempatan kerja karyawan oleh pemimpin suatu instansi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawannya, sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan karyawan, semakin jarang mengikuti pelatihan dan semakin kurang perhatian pemimpin suatu instansi terhadap penempatan kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin menurun pula. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji signifikan digunakan untuk membandingkan thitung dan ttabel dari masing-masing variabel bebas yakni pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku dapat diuraikan sebagai berikut :

Variabel Pendidikan (X1)

H0 = Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H1 = Pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas :

- Jika probabilitas $< \alpha 0,05$ (signifikan) dan thitung $>$ ttabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak.
- Jika probabilitas $> \alpha 0,05$ (tidak signifikan) dan thitung $<$ ttabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Pada tabel 18 (Coefficient regresi), formulasi tersebut di atas ditunjukkan bahwa nilai probabilitas $0,010 < \alpha 0,05$ dan thitung $2,630 >$ ttabel $1,664$ (tabel nilai distribusi t terlampir), yang berarti bahwa Hipotesis Pertama (H1) dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku dapat diterima.

Variabel Pelatihan (X2)

H0 = Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H1 = Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas :

- Jika probabilitas $< \alpha 0,05$ (signifikan) dan thitung $>$ ttabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak
- Jika probabilitas $> \alpha 0,05$ (tidak signifikan) dan thitung $<$ ttabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Tabel 18 (Coefficient regresi) formulasi tersebut di atas ditunjukkan bahwa nilai probabilitas $0,001 < \alpha 0,05$ dan thitung $3,543 >$ ttabel $1,664$ (tabel nilai distribusi t terlampir), yang berarti bahwa Hipotesis Kedua (H2) dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku dapat diterima.

Variabel Penempatan Kerja (X3)

H0 = Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H1 = Penempatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas :

- Jika probabilitas $< \alpha 0,05$ (signifikan) dan thitung $>$ ttabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak

- Jika probabilitas $> \alpha 0,05$ (tidak signifikan) dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 18 (Coefficient regresi), formulasi tersebut di atas ditunjukkan bahwa nilai probabilitas $0,020 < \alpha 0,05$ dan $t_{hitung} 2,382 > t_{tabel} 1,664$ (tabel nilai distribusi t terlampir), yang berarti bahwa Hipotesis Ketiga (H_3) dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa penempatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 (koefisien determinasi) digunakan untuk mengetahui sejauhmana sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin besar variasi sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai R^2 mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai R^2 makin mendekati 0 (nol) semakin lemah variasi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

Pada penelitian ini didapatkan nilai $R^2 = 0,723$ (tabel 17 model summary) menunjukkan bahwa sebanyak 72,3 % pengaruh antara Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Penempatan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y), sedangkan sisanya sebanyak 27,7 % adalah faktor lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini secara parsial dan secara simultan ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), penempatan kerja (X_3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku. Pembahasan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka berikut diuraikan satu persatu.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku

Analisis hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, menemukan bahwa pendidikan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku. Artinya bahwa, peningkatan pendidikan karyawan akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya rendahnya pendidikan karyawan akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan analisis secara inferensial dapat dibuktikan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan correlation partial sebesar 0,287 atau 28,7% yang diartikan bahwa 28,7% hubungan antara jenjang pendidikan karyawan dengan kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,630 > t_{tabel} 1,664$ (tabel nilai distribusi t terlampir) dan signifikan 0,010 lebih kecil dari $\alpha 0,05$ yang berarti pengaruh dan hubungan tersebut signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa peningkatan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku.

Demikian pula secara deskriptif, berdasarkan uraian dan tanggapan responden/karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku dibuktikan dengan mendapatkan mean item rata-rata untuk tanggapan responden variabel pendidikan sebesar 3,84 (setuju). Responden rata-rata memilih setuju dan sangat setuju atas pernyataan yang disajikan pada kuisioner penelitian.

Responden/Karyawan BPJS mengharapkan peningkatan pendidikan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan/pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, dengan harapan bahwa semakin tinggi pendidikan yang ditempuh, maka ilmu pengetahuan bertambah yang tentunya semakin mampu menyelesaikan pekerjaan dan semakin matang dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan instansi/perusahaan. Selain itu karyawan berwawasan luas dan trampil dan sanggup menghadapi, menyelesaikan tantangan pekerjaan yang akan datang, yang tentunya tak lepas dari kesesuaian bidang pekerjaan dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang dimilikinya. Hal ini sesuai pendapat Hastin dan Jaya (2014:31) bahwa untuk memperoleh karyawan yang berkinerja baik, bermutu, dan mengetahui tugasnya, maka perusahaan tersebut perlu memiliki para karyawan yang berpendidikan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing". Begitu pula pendapat Mulyasa (2009) "Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti penting produktivitas".

Pencapaian kinerja yang lebih baik oleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku diwujudkan dengan keinginan karyawan meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yang pada tujuannya meningkatkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, tepat dan kuatnya kepercayaan diri, serta terciptanya kematangan, ketenangan dan kesabaran dalam mengambil keputusan. Karyawan berwawasan luas, trampil dan mampu menyelesaikan tantangan pekerjaan ke depannya yang didasarkan pada kematangan berpikir dan meyakini mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai yang diharapkan instansi/perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif atau searah dan signifikan. Karena itu hipotesis pertama (H1) penelitian ini yang mengatakan bahwa tingkat pendidikan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku terbukti benar.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku

Adanya pelatihan bagi karyawan, diharapkan karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu perusahaan yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi karyawannya harus mendapatkan perhatian yang besar dengan cara mengembangkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Analisis hasil penelitian secara inferensial telah membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai partial correlation sebesar 0,374 atau 37,4% yang diartikan bahwa 37,4% hubungan antara pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,543 > t_{tabel} 1,664$ (tabel nilai distribusi t terlampir). Kemudian dilihat dari angka sig pelatihan nilai probabilitas $0,001 < \alpha 0,05$ (signifikan) yang diartikan bahwa pengaruh dan hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan tergolong signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku. Secara analisis deskriptif, tanggapan responden/karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku dibuktikan dengan mean item rata-rata variabel pelatihan sebesar 3,80

(setuju). Uraian pernyataan variabel pelatihan menerangkan bahwa dominan responden memilih setuju dan sangat setuju atas item/ pernyataan yang disajikan. Hal ini berarti pelatihan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana survei awal peneliti mendapatkan bahwa pemimpin BPJS Ketenagakerjaan terus berupaya melaksanakan pelatihan kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku akan antusias mengikuti pelatihan dengan materi yang sesuai tugas di kantor. Karyawan mampu menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dalam menunjang karirnya kedepan. Mampu mengatasi pekerjaan yang sulit dan tantangan pekerjaan yang akan datang. Harapan karyawan BPJS Ketenagakerjaan untuk terwujudnya kegiatan pelatihan harus selalu dilakukan oleh pemimpin instansi/perusahaan agar karyawan telaten dan trampil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disamping itu dengan pengalaman dan keterampilan memadai yang didapatkan melalui pelatihan-pelatihan tersebut dapat diajarkan kepada karyawan-karyawan lainnya untuk menjadi karyawan yang berkualitas atau berkinerja baik. Hal ini sesuai pendapat Ivancevich dalam Sutrisno (2013:67) mengatakan : “pelatihan adalah sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”. Demikian pula As’ad dalam Sutrisno (2013:67) mengatakan : “pelatihan menyangkut usaha-usaha yang berencana dan diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan”.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku

Berawal dari Istilah “The Right Man On The Right Place” yang berarti bahwa dalam menempatkan seorang karyawan sesungguhnya harus sesuai dengan kemampuan atau keahliannya dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil analisis secara inferensial/perhitungan yang telah dilakukan. Diperoleh nilai thitung variabel penempatan kerja adalah 2,382 dan ttabel bernilai 1.664 (tabel nilai distribusi t terlampir) sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,382 > 1.664$) , kemudian apabila dilihat dari angka sig 0,020 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku, yang berarti bahwa Hipotesis Ketiga (H3) dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa penempatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku dapat diterima. Kemudian analisis deskriptif menunjukkan bahwa penempatan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku dibuktikan dengan mean item rata-rata variabel penempatan kerja sebesar 3,70 (setuju). Uraian pernyataan variabel penempatan kerja menerangkan bahwa dominan responden memilih setuju dan sangat setuju atas item/ pernyataan yang disajikan. Hal ini berarti penempatan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Melakukan penempatan kerja karyawan diperlukan pengambilan keputusan yang tepat. Artinya, pengambilan keputusan dalam penempatan kerja tersebut atas dasar hasil seleksi yang telah dilakukan oleh manajer khususnya bagian seleksi tenaga kerja.

Pertimbangan objektif ilmiah berdasarkan data dan keterangan tentang pribadi pegawai, baik atas dasar referensi dari seseorang maupun hasil seleksi pribadi pegawai. Untuk menghasilkan kinerja baik maka penempatan kerja harus disesuaikan dengan pengetahuan, pendidikan, keterampilan, usia, kesehatan fisik dan mental, dan pengalaman kerja. Beberapa pertimbangan yang tepat oleh responden/karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku terhadap penempatan kerja yang kondusif, diantaranya jenjang pendidikan formal yang memadai harus benar-benar sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan tugas yang akan dijalannya demikian pula pendidikan khusus yang sesuai tugas yang ditetapkan perusahaan, hal ini sesuai pendapat Rivai dan Sagala (2014:198) bahwa penempatan kerja berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu dengan istilah "The Right Man On The Right Place" yang berarti bahwa dalam menempatkan seorang karyawan sesungguhnya harus sesuai dengan kemampuan atau keahliannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang didukung hasil analisis deskriptif kemudian dibuktikan secara inferensial statistik regresi linier berganda, maka disimpulkan sebagai berikut : 1). Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku, yang diartikan semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin baik kinerjanya. 2). Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku, artinya semakin sering mengikuti pelatihan maka semakin banyak keterampilan yang diperoleh karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. 3). Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku, artinya penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya, skill, kemampuan, keahlian dan pengalamannya dapat meningkatkan kinerjanya atau dengan istilah "The Right Man On The Right Place" bahwa dalam menempatkan seorang karyawan sesungguhnya harus sesuai dengan kemampuan atau keahliannya.

Referensi :

- Hakim, M., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(1), 98-115.
- Ismartaya, I., Yuningsih, E., & Rengganis, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 2(3), 64-89.
- Muslimin, H., Serang, S., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 233-246.
- Prajitiasari, E. D. (2012). Pengaruh pendidikan dan pelatihan pada karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank rakyat indonesia (persero) cabang tulungagung. *Jurnal Media Mahardhika*, 10(2), 1-15.
- Pratiwi, I. A. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pertanahan Kota Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(3), 237-245.
- Supriadi, S., Mas'ud, M., & Sjarlis, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta

- Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. *Sparkling Journal of Management (SJM)*, 1(3), 322-335.
- Syafri, H., Amang, B., & Mas'ud, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada PT. Griya Kenari Properti Di Makassar. *Journal on Education*, 5(3), 10147-10164.
- Syukur, M. M., Rahman, S., & Khalid, H. (2023). Implementasi Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Perjanjian Kerja Yang Telah Berakhir Di PT. Dharma Agung Makmur Kota Makassar. *Journal of Lex Theory (JLT)*, 4(2), 301-316.
- Umar, F., Serang, S., Mallongi, S., & Azis, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BPPKS) Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(1), 66-75.
- Ummi Kalsum, U. K. (2021). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Perawat Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan Pada Rsud Batara Guru Belopa (Doctoral Dissertation, Institut Agama Islam Negeri Palopo).
- Yusuf, A. I., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Pengembangan SDM, Kompetensi dan Motivasi Dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 121-144.