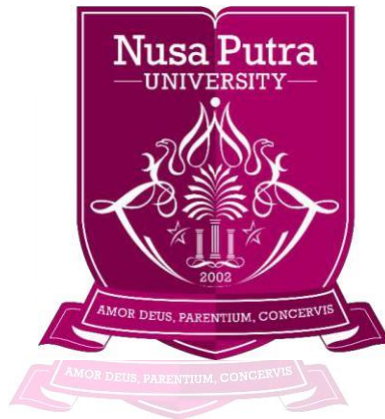


**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BPJS
KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG SUKABUMI)**

SKRIPSI

ENENG SELVI

20190080154



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS NUSA PUTRA SUKABUMI
SUKABUMI
JULI 2023**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BPJS
KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG SUKABUMI)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh
Gelar Sarjana Program Studi Manajemen*

ENENG SELVI

20190080154



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS NUSA PUTRA SUKABUMI
SUKABUMI
JULI 2023**

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BPJS
KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG SUKABUMI)

NAMA : ENENG SELVI

NIM : 20190080154

“Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 29 Juli 2023



ENENG SELVI

Penulis

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BPJS
KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG SUKABUMI)
NAMA : ENENG SELVI
NIM : 20190080154

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang
Skripsi tanggal 29 Juli 2023 Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari
segi kualitas dan tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen.

Sukabumi, 29 Juli 2023

Pembimbing 1

Marina, M.Pd., M.M.

NIDN. 0404039601

Pembimbing 2

Rena Yuliana, S.Pd., M.E.

NIDN. 0403019204

Ketua Penguji

Yoedani, M.M.

NIDN. 0411086702

Ketua Program Studi

Agung Maulana, M.A.

NIDN. 0412089501

PLH. Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora

C.S.A Teddy Lesmana, S.H., M.H.

NIDN. 0414058705

ABSTRACT

The effectiveness and efficiency of human resources in today's institutions determine the level of success in the process of growth and development of a company. One of the developments that companies can make is by reviewing employee performance through their knowledge and skills. To be able to achieve the goals and survival of the company. This study aims to determine how much influence the level of education and training has on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan KC Sukabumi. The analysis method used in this study uses quantitative descriptive analysis while the sample technique used is purposive sampling with a total sample of 29 people. Based on the results of the analysis that has been done, the variable value of the level of education (X1) is 0.407 which has a partially significant positive effect on employee performance (Y). and training (X2) of 0.881 which has a partially significant effect on employee performance (Y). The results of the multiple linear regression coefficient (R^2) show the percentage contribution of the influence between variables X1 and X2 on Y by 61.7%. The results of the above calculations can be concluded that the level of education and training on employee performance has a positive and significant effect on employee performance both partially and simultaneously.

Keywords: Education Level, Training, and Employee Performance.

ABSTRAK

Efektifitas dan Efisiensi sumber daya manusia pada lembaga saat ini menentukan tingkat keberhasilan dalam proses pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan. Salah satu perkembangan yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan meninjau kinerja karyawan melalui pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki. Untuk dapat mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan KC Sukabumi. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif adapun teknik sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 29 orang. Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, didapatkan nilai variabel tingkat pendidikan (X1) sebesar 0,407 yang berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). dan pelatihan (X2) sebesar 0,881 yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil dari koefisien regresi linier berganda (R^2) menunjukkan persentase sumbangan pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 61,7% . Hasil dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sukabumi”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada program studi S1 Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan serta dorongan yang diberikan dari berbagai pihak, oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Kurniawan, S.T.,M.Si.,M.M., selaku rektor Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
2. Bapak Anggy Pradiftha J.,S.Pd., M.T., selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi.
3. Bapak C.S.A Teddy Lesmana,S.H., M.H.selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Nusa Putra Sukabumi.
4. Bapak Agung Maulana M.A., selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi
5. Ibu Marina, M.Pd.,M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah sabar, ikhlas, dan berkenan meluangkan waktu untuk selalu memberikan bimbingan saran dan arahan kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini
6. Ibu Rena Yuliana, S.Pd.,M.E., selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa memberikan arahan serta masukan yang sangat berarti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada yang teristimewa, untuk keluarga saya yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat yang tak henti-hentinya. Khususnya untuk kedua orang tua saya (H.Tata Sanusi dan Hj. Tati Nurhayati) yang telah membesarkan saya hingga akhirnya bisa ditahap apa yang mereka

dambakan. Semoga Allah senantiasa memberikan keberkahan dalam segala sesuatu yang telah mereka usahakan.

8. Pihak BPJS Ketenagakerjaan KC Sukabumi yang telah memberikan izin serta bantuan selama proses penelitian.
9. Kepada teman seperjuangan yang kelak akan melanjutkan hidupnya masing-masing. Terima kasih untuk 4 tahun kebelakang yang sudah menemani suka duka, canda tawa dalam segala ujian terkhusus otak salmon jangan pernah melupakan apa yang telah dilalui sukses selalu.
10. Semua yang terlibat pada proses pengerjaan skripsi ini baik itu saudara, rekan kerja, dan semua yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu saya ucapkan banyak terimakasih

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini pasti tentu terdapat kekurangan karena keterbatasan dan pengalaman yang dimiliki. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dan mendukung untuk menyempurnakan skripsi ini.



Sukabumi, 29 Juli 2023

Eneng Selvi

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGASAKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eneng Selvi
NIM : 20190080154
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non- exclusive Royalty- Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG SUKABUMI)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi

Pada tanggal : 29 Juli 2023



Eneng Selvi

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| PERNYATAAN PENULIS | i |
| PENGESAHAN SKRIPSI | ii |
| ABSTRACT | iii |
| ABSTRAK | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Batasan Masalah..... | 8 |
| 1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian | 8 |
| 1.5 Sistematika Penulisan..... | 9 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 10 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 10 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 17 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran..... | 19 |
| 2.4 Hipotesis Penelitian..... | 20 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 22 |
| 3.1 Tahapan Penelitian | 22 |
| 3.2 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran | 23 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 24 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data | 25 |
| 3.5 Sumber Data | 27 |
| 3.6 Instrumen Penelitian..... | 27 |
| 3.7 Pengujian Instrumen..... | 28 |
| 3.9 Pengujian Hipotesis..... | 32 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 37 |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian | 37 |
| 4.2 Demografi Responden | 42 |
| 4.3 Program Pelatihan | 44 |
| 4.4 Analisis Statistik Deskriptif | 46 |

| | |
|---|----|
| 4.5 Pengujian Instrumen Penelitian..... | 53 |
| 4.6 Uji Asumsi Klasik | 55 |
| 4.7 Pengujian Hipotesis..... | 57 |
| 4.8 Pembahasan..... | 61 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 65 |
| 5.1 Kesimpulan | 65 |
| 5.2 Saran..... | 66 |
| DAFTAR PUSTAKA | 67 |
| LAMPIRAN..... | 69 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. 1 Daftar Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sukabumi | 3 |
| Tabel 1. 2 Laporan Tahunan Penilaian Kinerja Karyawan BPJSTK tahun 2020-2021 | 6 |
| Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu | 17 |
| Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian..... | 23 |
| Tabel 3. 2 Definisi Operasional | 23 |
| Tabel 3. 3 Pernyataan Alternatif | 26 |
| Tabel 3. 4 Instrumen Penelitian | 28 |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Responden | 28 |
| Tabel 4. 2 Daftar Pelatihan Yang Diikuti Karyawan | 28 |
| Tabel 4. 3 Nilai Rata-rata | 46 |
| Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Tingkat Pendidikan (X1) | 47 |
| Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan (X2) | 48 |
| Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 51 |
| Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas | 53 |
| Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas | 55 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas (Shapiro Wilk) | 56 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas | 56 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 57 |
| Tabel 4. 12 Analisis Regresi Linier Berganda | 58 |
| Tabel 4. 13 Uji Koefisiensi Regresi Linier Secara Parsial | 59 |
| Tabel 4. 14 Uji Koefisiensi Regresi Linier Secara Simultan | 60 |
| Tabel 4. 15 Uji Koefisiensi Determinasi | 61 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran | 19 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi | 39 |



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman di era industri 4.0 ini memiliki banyak kendala yang harus diatasi, sehingga sebuah instansi atau bisnis membutuhkan tenaga kerja yang dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan cermat. Hal ini terjadi karena tuntutan sosial dan persaingan global yang mengakibatkan setiap organisasi harus bisa menata organisasinya secara profesional dan modern. Organisasi yang profesional dan modern merupakan organisasi yang mampu bekerja secara adaptif dan inovatif dalam menanggapi berbagai macam perubahan yang terjadi (Santi, 2020).

Adapun menurut (Maharani, 2019) upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini, perusahaan dapat melakukan perencanaan dengan baik, terarah, dan terstruktur. Sehingga perusahaan dapat bersaing dengan sehat dan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia atau biasa disingkat MSDM ini merupakan alat manajerial yang diperlukan dalam merencanakan, mengelola, dan mengatur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia sendiri diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*) (Taufiqurokhman, 2021:4) Dalam konteks ini segala kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola sumber daya manusia ditunjukkan pada komponen yang terdiri dari organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi dan juga pencapaian hasil yang maksimal (Guest, 1987, dikutip dari Taufiqurokhman, 2021).

Menurut Dilip Bhatt yang dikutip oleh Amir (2015:93) perlu kita ketahui bahwa dalam perusahaan, sebagian besar usahanya 75% dari pekerjaan harus dimasukan ke dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), 10% ke dalam logistik dan teknologi, dan 15%. ke dalam perencanaan. Ini menunjukkan betapa pentingnya SDM bagi perusahaan untuk menghasilkan ilmu pengetahuan (*knowledge*) dan teknologi yang semakin maju; sebagai akibatnya, jika SDM tidak tersedia, tujuan ini kemungkinan besar akan sulit untuk dicapai.

Efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia lembaga saat ini akan menentukan tingkat keberhasilan karena disitulah mereka dapat bekerja secara maksimal. Kemampuan karyawan harus berupaya meningkatkan kinerjanya melalui keterampilan kerja mengingat pentingnya sumber daya manusia bagi proses pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan (Ratnasari, 2018).

Salah satu perkembangan yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan meninjau program pendidikan dan pelatihannya. Pendidikan sendiri dapat menunjang pencapaian kinerja karyawan karena pendidikan mempengaruhi tingkat pemahaman dalam menyerap informasi serta kegiatan di lapangan. Dengan adanya pendidikan maka tujuan akan semakin efisien bagi para pegawai dalam menunjang karir. Begitu juga dengan pelatihan, dengan adanya pelatihan karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan dapat memahami informasi atau pengetahuan serta nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan (*knowledge*) yang baru ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja dalam melaksanakan pekerjaannya di lapangan. Oleh karena itu, diharapkan dengan adanya pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan bakat supaya menjadi lebih baik, lebih sesuai dengan kebutuhan modern, dan mampu mendorong kinerja di perusahaan tersebut (Malik et al, 2020).

Produktivitas sumber daya manusia (SDM) di Indonesia sendiri masih tergolong rendah dan sulit ditingkatkan. Kurangnya keterampilan yang diperlukan untuk mengatasi kesulitan industri, terutama yang disebabkan oleh teknologi digitalisasi dan rendahnya tingkat pendidikan SDM di Indonesia, merupakan salah satu faktor yang mempersulit peningkatan produktivitas SDM. Salah satu kesulitan terbesar yang dihadapi sumber daya manusia adalah pertumbuhan dan persaingan, menurut *Society for Human Resource Management (SHRM)*, yang mewakili 258.000 anggota lebih dari 165 negara. Mereka berpendapat bahwa meskipun ada permintaan yang lebih besar untuk pekerja terampil secara global, tingkat produktivitas dan kualitas tenaga masih sangat rendah (<http://kumparan.com>). Oleh karena itu, untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan instansi diperlukan ekspansi sumber daya manusia dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang

didasari dengan pendidikan dan pelatihan. Kegiatan ini memberikan manfaat dalam meningkatkan pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab pada setiap pekerjaan (Bangun, 2012).

Berdasarkan prasurvey yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang (KC) Sukabumi, kebanyakan latar belakang pendidikan yang mereka tempuh rata-rata memiliki pendidikan yang berbeda dengan bidang pekerjaan, terkecuali bidang SDM dan keuangan untuk 2 bidang tersebut diperlukan *background* pendidikan yang memang sesuai dengan bidang pekerjaan. Tetapi tidak menutup kemungkinan untuk *background* pendidikan yang berbeda juga dapat menyesuaikan dengan pelatihan mendasar yang dilakukan. Berikut diperoleh nama-nama karyawan, bidang pekerjaan, dan pendidikan terakhir yang ditempuh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sukabumi :

Tabel 1. 1

Daftar Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sukabumi

| No. | NPK | Nama Pegawai | Job Title | Bidang / Group / Urusan | Pendidikan Terakhir |
|-----|-----------|------------------------------------|---|--|---------------------|
| 1 | 126439268 | Oki Widya Gandha | Kepala Kantor Cabang | Kantor Cabang Utama Sukabumi | S2 |
| 2 | 127149267 | Mohamad Hanapi | Account Representative Khusus | Bidang Kepesertaan Program Khusus | S1 |
| 3 | 131189872 | Chevy Solichuddin | Account Representative Khusus | Bidang Kepesertaan Program Khusus | S1 |
| 4 | 137540277 | Hasudungan Suryadinata DolokSaribu | Kepala Bidang Keuangan | Bidang Keuangan | S1 |
| 5 | 139120375 | Deni Pane | Kepala Bidang Kepesertaan Korporasi dan Institusi | Bidang Kepesertaan Korporasi dan Institusi | S1 |

| | | | | | |
|----|-----------|----------------------|--|--|----|
| 6 | 144080783 | Nugroho Adi Susanto | Kepala Bidang Pelayanan | Bidang Pelayanan | S1 |
| 7 | 144710781 | Saeful Azhar | Kepala Bidang Umum dan SDM | Bidang Umum dan SDM | S2 |
| 8 | 154741391 | Alfian Arif Wahyuadi | Petugas Pemeriksa Cabang (wasrik) | Kantor Cabang Utama | S1 |
| 9 | 157251375 | Isnandarsyah | Petugas Administrasi Peserta Khusus | Bidang Kepesertaan Program Khusus | D3 |
| 10 | 161381591 | Janner Marulitua | Account Representative | Bidang Kepesertaan Korporasi dan Institusi | S2 |
| 11 | 167851590 | Chairul Tri Atmojo | Penata Madya Keuangan | Bidang Keuangan | S1 |
| 12 | 167921592 | Muhammad Ibnu Hakim | Account Representative Khusus | Bidang Kepesertaan Program Khusus | S1 |
| 13 | 171781692 | Iqbal Arifin | Penata Madya Umum | Bidang Umum dan SDM | S1 |
| 14 | 175891690 | Andri Hotib Muwahid | Account Representative Khusus | Bidang Kepesertaan Program Khusus | S1 |
| 15 | 182951791 | Andi Krisno Pakpahan | Petugas Pemeriksa Cabang (Wasrik) | Kantor Cabang Utama | S1 |
| 16 | 227769367 | Nurmismah | Penata Madya Pelayanan JHT-JP | Bidang Pelayanan | S1 |
| 17 | 239910478 | Evi Haliyati Rachmat | Kepala Bidang Kepesertaan Program Khusus | Bidang Kepesertaan Program Khusus | S1 |

| | | | | | |
|----|-----------|--------------------------|-------------------------------------|--|----|
| 18 | 254131389 | Vivi Novita | Penata Madya Keuangan | Bidang Keuangan | S1 |
| 19 | 254521390 | Elinawati | Petugas Administrasi Peserta | Bidang Kepesertaan Korporasi dan Institusi | S1 |
| 20 | 257601381 | Yeny Risnawati | Petugas Administrasi Peserta Khusus | Bidang Kepesertaan Program Khusus | D3 |
| 21 | 257761384 | Anika Rahmawati | Account Representative Khusus | Bidang Kepesertaan Program Khusus | S1 |
| 22 | 161351589 | Fajar Rizki Saputra | Account Representative | Bidang Kepesertaan Korporasi dan Institusi | S1 |
| 23 | 269811692 | Oktavia Yudhi Arsista | Customer Service | Bidang Pelayanan | D3 |
| 24 | 271431693 | Ade Rizki Nurazhar | Penata Madya Kearsipan | Bidang Umum dan SDM | S1 |
| 25 | 273251691 | Arinda Nivianita Sari | Penata Madya Pelayanan JKK-JK | Bidang Pelayanan | S1 |
| 26 | 277281795 | Dyah Ayu Rachmawati | Customer Service | Bidang Pelayanan | S1 |
| 27 | 280111791 | Agnes Fabiola | Penata Madya SDM | Bidang Umum dan SDM | S1 |
| 28 | 285891894 | Mirza Arofah | Sekretaris Unit Kerja Kepala Cabang | Bidang Umum dan SDM | S1 |
| 29 | 238660378 | Dianawati Puspitaningrum | Penata Madya Pelayanan dan Umum | Bidang Pelayanan | S1 |
| 30 | 263291590 | Wulan Eprilia Ramadiani | Account Representative | Bidang Kepesertaan Korporasi dan Institusi | S1 |

Sumber : Primer data BPJS Ketenagakerjaan KC Sukabumi (2023)

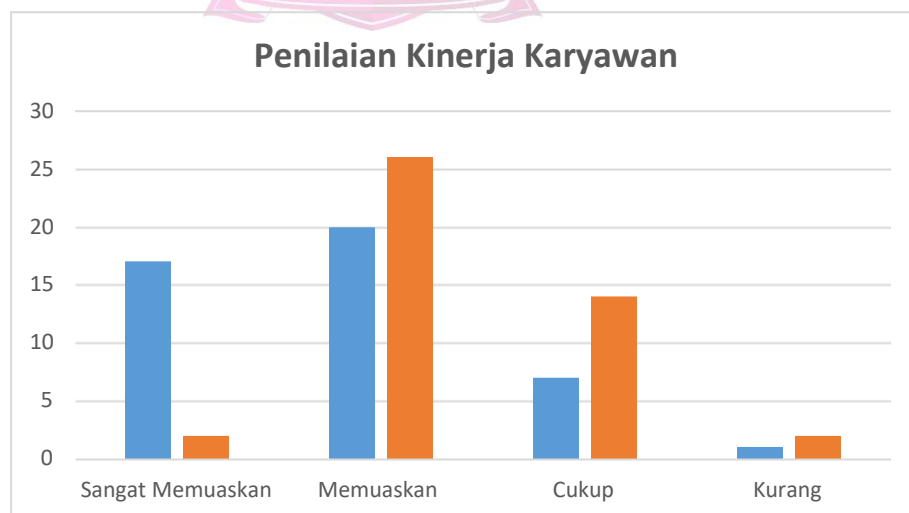
Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa jumlah keseluruhan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan KC Sukabumi sebanyak 30 orang. Diketahui bahwa rata-rata tingkat pendidikan yang mereka tempuh di jenjang perguruan S1. Namun, tidak menutup kemungkinan untuk bisa melanjutkan ke jenjang

berikutnya jika ingin di promosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Pendidikan saja tidak mencukupi untuk dapat meningkatkan profesionalisme dalam bekerja dibutuhkan juga program-program pengembangan sumber daya manusia guna memberikan manfaat baik itu untuk perusahaan maupun karyawan (Bangun, 2012:201).

Menurut narasumber wawancara yaitu Agnes Fabiola selaku HRD (*Human Resource Development*), dalam mengembangkan suatu perusahaan di BPJS Ketenagakerjaan sendiri memiliki program pelatihan khusus yang disebut diklat. Diklat itu sendiri dibagi atas beberapa tahap. Tahapan tersebut terdiri dari Orientasi Persiapan Kerja (OPK), dilanjut dengan diklat teknis bidang, sampai dengan diklat Masa Persiapan Pensiun (MPP).

Setelah mengetahui tingkat pendidikan dan tahapan-tahapan diklat di BPJS Ketenagakerjaan diperoleh penilaian kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan KC Sukabumi berdasarkan pencapaian kinerja atau *Key Performance Indicator* (KPI) tahun 2020 – 2021 sebagaimana berikut :

Tabel 1. 2
Laporan Tahunan Penilaian Kinerja Karyawan BPJSTK tahun 2020-2021



Sumber : BPJS Ketenagakerjaan KC Sukabumi (2023)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan KC Sukabumi berada pada kondisi yang kurang stabil. Dapat dilihat grafik penilaian diatas bahwa rata-rata di tahun 2020-2021 lebih dominan pada predikat memuaskan dengan rata-rata nilai 3,51-4,20. Dan nilai

dengan predikat cukup berada pada nilai 3,05-3,50. Dengan banyak peserta tahun 2020 sebanyak 7 orang dan 2021 sebanyak 14 orang. hal ini membuktikan bahwa nilai pada predikat cukup masih tergolong banyak atau malah meningkat ditahun berikutnya yang mendapatkan predikat cukup hal ini perlu diketahui sebagaimana penilaian diatas diukur berdasarkan tes pengetahuan kepribadian dan penilaian kinerja kita terhadap orang lain dari hasil ini kemudian digabungkan dan menghasilkan nilai pada kinerja masing-masing. Menurut Taufiqurohkman et al., (2021:156) berbicara mengenai kinerja biasanya kita cenderung berfikir tentang baik dan buruk. menyatakan bahwa ketika membahas kinerja, kita sering kali berfokus pada hal yang positif dan negatif. Hal ini dapat diartikan tergantung pada apakah seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan ataupun sebaliknya karena hal tersebut mempengaruhi pada kinerja.

Dari penjelasan fenomena diatas peneliti kemudian tertarik untuk mengambil topik sebagai tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sukabumi)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sukabumi?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sukabumi?
3. Apakah tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sukabumi?

1.3 Batasan Masalah

Setelah mengidentifikasi permasalahan terkait dengan penjelasan yang sudah dipaparkan. Kemudian, dilakukan batasan masalah pada penelitian ini yang nantinya berfokus pada judul yang telah ditentukan. Sebagaimana untuk mengetahui seberapa berpengaruh antara tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sukabumi.

1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui *point* berikut :

1. Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BPJS Ketenagakerjaan KC Sukabumi
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BPJS Ketenagakerjaan KC Sukabumi
3. Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BPJS Ketenagakerjaan KC Sukabumi.

1.4.2 Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan memperkaya keilmuan dibidang sumber daya manusia mengenai pengaruh tingkat pendidikan, dan pelatihan terhadap karyawan dalam melakukan profesionalisme bekerja.

- b. Secara praktisi

Secara praktisi penelitian ini dapat menjadi masukan dan informasi bagi perusahaan dalam memecahkan masalahan terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pendidikan, pelatihan, dan kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

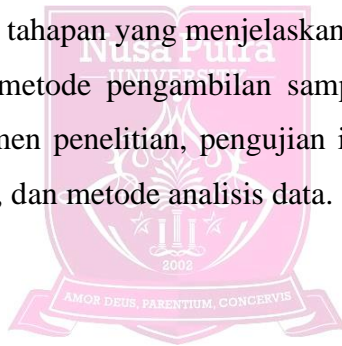
Bab ini berisikan tentang gambaran umum mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan tentang tinjauan teoritis seputar pendidikan, pelatihan, dan kinerja karyawan. Dilanjut mengenai tinjauan empiris (penelitian sebelumnya), model penelitian dan perumusan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi gambaran dan tahapan yang menjelaskan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, sampel, metode pengambilan sampel, teknis pengumpulan data, sumber data, instrumen penelitian, pengujian instrumen, teknis analisis data, pengukuran variabel, dan metode analisis data.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil pembahasan yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan KC Sukabumi. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai signifikansi 0,047, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung diperoleh 2,086 lebih besar dari t tabel 2,056. Kemudian koefisiensi regresi tingkat pendidikan memiliki nilai positif sebesar 0,407.
2. Terdapat pengaruh signifikan positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan KC Sukabumi. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung 5,823 $>$ t tabel 2,056. Kemudian koefisiensi regresi pelatihan memiliki nilai positif sebesar 0,881.
3. Terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan KC Sukabumi. Hal ini dibuktikan dengan pengujian F hitung. Maka dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung 20,972 $>$ F tabel 3,35. Adapun nilai R square yang diperoleh sebesar 0,617, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y sebesar 61,7%. Sisanya 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini maupun untuk peneliti selanjutnya. adapun saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan, diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja melalui tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan supaya lebih memudahkan karyawan dalam bekerja. Mengingat *background* pendidikan yang terbilang memiliki kategori terendah pada pernyataan yang diajukan. Selain itu, di BPJS Ketenagakerjaan KC Sukabumi juga hendaknya perlu meningkatkan keefektifan program pelatihan agar lebih sesuai dengan kebutuhan mereka.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bagi yang tertarik dengan meneliti judul yang sama hendaknya dapat mengembangkan dan mengkaji variabel-variabel lain yang belum digunakan di penelitian yang suda ada ataupun bisa menambahkan responden dengan obyek penelitian yang berbeda dengan skala yang lebih besar, sehingga hasil penelitian berikutnya dapat bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, R. (2016). *Pengantar Pendidikan: Asas dan Filsafat Pendidikan*. Ar-Ruzz Media.
- Amalia, M. Z., & Winarningsih. (2019). Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Feva Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(7), 1–16.
- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Mitra Wacana Media.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Herlina, & Vivi. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. PT Alex Media Komputindo.
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44.
<https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Karen, A., Tewal, B., & Walangitan, M. D. . (2021). the Effect of Education, Training, and Career Development Toward Employee Job Performance At Manado Peninsula Sintesa Hotel. *Jurnal EMBA*, 9(1), 1332–1341.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- M. Tiwa, T. (2022). *Manajemen Pendidikan*. Lakeisha.
- Maharani, H. (2019). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah)*. 1–119. <https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1090/>
- Malik, D. A., Tumbel, A., & Trang, I. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Tirta Investama-Airmadidi (Aqua). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 2189–2197.
- Na, K. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Tingkat Pendidikan Karyawan terhadap Inovasi di Pasar Berkembang*.

- Ratnasari, M. D. (2018). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Petrokimia Gresik)*. Universitas Brawijaya.
- Riskiyya, F. U., & Africa, L. A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persistensi Laba Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 6(1), 96–113. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2022.v6.i1.4911>
- Rusman. (2021). *Manajemen Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan (Konsep, Pengembangan, dan Evaluasi)*. Rajagrafindo.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Santi, S. (2020). *Pengaruh Positif Pendidikan , Pelatihan , dan Pengalaman Kerja terhadap Pengaruh Kinerja Karyawan*. 438–445.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2015). *perilaku organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sujarweni, & Wiratna. (2015). *SPSS untuk penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Suryani, & Hendriyadi. (2016). *Metode Riset Kuantitatif; teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi islam*. Prenadamedia Group.
- Sutrisno Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Taufiqurokhman, A. dan I. S. W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kerangka Teoritis dan Temuan Awal*. Adanu Abimata.
- Triwiyanto, T. (2014). *Pengantar Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Uno, Hamzah.B, dan Nina Lamatenggo. (2014). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.