

PENGARUH STRATEGI PROMOSI JABATAN, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN MADIUN

Rustam Apriawan¹⁾, Ariffiansyah Saputra²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun

email: rustamapriawan96@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the performance of employees at BPJS Ketenagakerjaan Madiun. The study was conducted in November 2020 - April 2021 with a population of 30 employees who work as employees of BPJS Ketenagakerjaan Madiun. A total of 30 samples were obtained through a sampling technique in the form of Non-probability Sampling with saturated sampling calculation. The research was conducted in a surveying phase, distributing questionnaires and processing data. Collecting data using primary data in the form of questionnaires via google form and processed using the Multiple Linear Regression method with Descriptive Statistical Analysis. The results show that Position Promotion Strategy (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y); while Education Level (X2) and Workload (X3) significantly affect Employee Performance (Y) at BPJS Ketenagakerjaan Madiun; and the three independent variables simultaneously have a significant effect on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan Madiun.

Keywords: . Position Promotion Strategy, Education Level, Workload, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Madiun. Penelitian dilakukan pada bulan November 2020 – April 2021 dengan populasi sebanyak 30 Karyawan yang bekerja sebagai karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun.. Sebanyak 30 sampel diperoleh melalui teknik pengambilan sampel berupa *Nonprobability Sampling* dengan perhitungan sampling jenuh. Penelitian dilakukan dengan tahap survey, penyebaran kuisioner dan pengolahan data. Pengumpulan data menggunakan data primer berupa kuisioner melalui *google form* dan diolah menggunakan metode Regresi Linier Berganda dengan Analisis Statistik Deskriptif. Hasil menunjukkan, Strategi Promosi Jabatan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sedangkan Tingkat Pendidikan (X2) dan Beban Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Madiun. Dan ketiga variabel bebas secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Madiun.

Kata Kunci: Strategi Promosi Jabatan, Tingkat Pendidikan, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan asset penting dalam suatu perusahaan. Karyawan dalam suatu perencanaan, pelaksana bahkan pengendali selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan ditempat bekerja. SDM perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh SDM yang berkualitas dan bermutu dalam arti yang sebenarnya, yakni pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang sesuai harapan. Bermutu tidak hanya pandai saja tetapi juga perlu jujur bertanggungjawab dan dapat memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan tersebut, sehingga pekerjaannya dapat terselesaikan sesuai rencana atau sesuai yang ditargetkan oleh perusahaan agar kinerja karyawan bisa berkembang dengan baik.

Seorang karyawan agar dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja, tergantung dari kemampuan dan kecakapannya. Setiap pekerjaan menuntut karyawan agar memiliki pengetahuan, kecakapan dan keterampilan tertentu, sehingga setiap pekerjaan dapat terlaksana sesuai rencana (Ditta & Saputra, 2020). Salah satu faktor terbesar penyebabnya adalah SDM kinerja karyawan yang kurang optimal pada perusahaan karena respon yang masih minim oleh karyawan untuk memperbiki jabatan yang lebih tinggi dalam perusahaan.

Pada BPJS Ketenagakerjaan Madiun yaitu penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*.

Berdasarkan sumber data BPJS Ketenagakerjaan Madiun tahun 2020 dapat dilihat rata-rata jumlah pendidikan S2 1 orang, S1 ada 27 orang, D3 ada 1 orang dan SMA ada 1 orang. Dimana dari 30 orang tersebut yang, Penyebab belum tercapainya atau terpenuhinya dari sekian pekerja yang dipromosikan jabatan ini, ada beberapa faktor diantaranya adalah faktor- faktor yang berhubungan dengan promosi jabatan, yaitu masalah beban kerja dimana untuk pendidikan sudah cukup baik. Hal ini mengakibatkan karyawan memiliki beban kerja yang berat guna untuk promosi jabatan yang lebih tinggi lagi.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

A. Definisi BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dinyatakan bahwa setiap orang berhak jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur. BPJS Ketenagakerjaan (Badan

Penyelenggara Jaminan Sosisal Ketenagakerjaan/BPJSKT) merupakan sebuah badan hukum yang disediakan untuk publik dengan tujuan memberikan perlindungan kepada seluruh tenaga kerja di Indonesia dari resiko sosial ekonomi tertentu.

1. Jenis-jenis Program BPJS Ketenagakerjaan

(Web BPJS Ketenagakerjaan (Maulida, 2019) jenis – jenis program BPJS Ketenagakerjaan

a. Ada berbagai jenis program yang tersedia di BPJSKT

Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) : Program JKK merupakan program perlindungan berbagai resiko kecelakaan yang mungkin terjadi kepada tenaga kerja dalam hubungan kerja. Misalnya, kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan menuju tempat kerja atau pegawai terjangkit penyakit yang disebabkan oleh lingkungan pekerjaan.

b. Program Jaminan Hari Tua (JHT) :

Program ini memberi manfaat dalam bentuk uang tunai yang jumlahnya sesuai dengan akumulasi iuran ditambah dengan hasil pengembangannya yang dapat digunakan untuk jaminan hidup hari tua nanti.

c. Program Jaminan Pensiun (JP) :

Berdasarkan PP No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, jenis BPJS Ketenagakerjaan ini merupakan jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi penerimanya/peserta/ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah pesertanya memasuki usia pensiun, cacat tetap total, atau meninggal dunia. Nantinya manfaatnya yang diterima peserta adalah pemberian uang yang dibayarkan setiap bulannya.

d. Program Jaminan Kematian (JKM) :

Program ini memiliki manfaat berupa uang tunai yang akan diberikan kepada ahli waris dari peserta yang sudah meninggal dunia ketika kepesertaan masih aktif dan tidak disebabkan oleh kecelakaan kerja.

B. Pengertian Strategi Promosi Jabatan

(Dan & Han, 2018) Promosi adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi, promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi.

1. Indikator Strategi Promosi Jabatan

Indikator Promosi Jabatan menurut (Setiawan, 2018) meliputi hal-hal “Status sosial, Wewenang (*Authorty*), Tanggung jawab (*Responsibility*), dan Penghasilan (*Outcomes*).

1. Status sosial

Pegawai yang dipromosikan di jenjang karir yang lebih tinggi akan meningkatkan status sosial dalam kehidupannya.

2. Wewenang (*Authorty*)

Promosi Jabatan yang diberikan kepada pegawai akan menambah/memperluas wewenangnya dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

3. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Promosi jabatan menuntut tanggung jawab yang lebih tinggi dalam hal pekerjaannya dimana pegawai yang dipromosikan akan memiliki tanggung jawab besar dari jabatan yang lebih tinggi.

4. Penghasilan (*Outcomes*)

Dengan adanya promosi jabatan maka penghasilan pegawai akan lebih tinggi. Hal ini disebabkan dengan adanya promosi jabatan maka pegawai tersebut akan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

C. Tingkat Pendidikan

Menurut (Anggraeni et al., 2020) pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

1. Tujuan Tingkat Pendidikan

Menurut Abdulrahman Fathoni (2006:98) tujuan diadakannya pendidikan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap tenaga kerja dan pegawai :

1. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
2. Meningkatkan mutu dan kemampuan.
3. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
4. Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan

D. Beban Kerja

Menurut (Nabawi, 2019) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dala jangka waktu tertentu. (Neksen et al., 2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

E. Kinerja Karyawan

Menurut (Ahmad, 2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara

keseluruhan dengan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

(Supriadin, 2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antar kemampuan dan motivasi, jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif. Kecerdasan dan keterampilan (yang digolongkan dalam label kemampuan) haruslah dipertimbangkan selain motivasi.

1. Tujuan Penelitian Kinerja Karyawan

(Ahmad, 2019) menjelaskan bahwa tujuan penelitian kinerja adalah

1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.

2) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan pernyataan sementara yang perludibuktikan dalam penelitian, yaitu apakah pernyataan tersebut dapat atau tidak dapat diterima. (Prof. Dr. Husein Umar, BSt, SE, MM, 2019) Hipotesis tersebut berisi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, sesuai dengan judul penelitian hipotesis yang ada, hubungan antara variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Diduga Promosi Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Madiun.

H2 : Diduga Tingkat Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Madiun.

H3 : Diduga Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Madiun.

H4 : Diduga Strategi Promosi Jabatan, Tingkat pendidikan dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Madiun

METODE PENELITIAN[Times New Roman 12 bold, spasi 1,15]

Penelitian yang dilakukan berbentuk deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif meliputi pengumpulan data untuk di uji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian. Penelitian ini dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Madiun.

Populasi penelitian pada sebuah observasi kali ini adalah pegawai BPJS Ketenagakerjaan sebanyak 35 karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 30 responden. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan menggunakan sampel

jenuh.

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Nonpropabilty sampling*, dimana sampel hanya memberikan beberapa kesempatan peluang bagi anggota untuk dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji statistik *SPSS 2.0*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada BPJS Ketenagakerjaan Madiun yaitu penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*.

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Presentase %
1	22-30	10	33%
2	31-40	13	43%
3	41-50	7	23%
TOTAL		30	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer

responden yang berusia 22-30 tahun sebanyak 10 orang, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 13 orang, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 7 orang. Dengan demikian karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun yang menjadi responden terbanyak dalam penelitian ini adalah yang berusia 31-40 tahun, sedangkan yang paling sedikit adalah berusia 41-50 tahun.

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Laki-Laki	20	67%
2	Perempuan	10	33%
TOTAL		30	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer

responden terbanyak dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 20 orang, sedangkan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 10 orang.

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase %
1	SMA	1	3%
2	D3	1	3%
3	S1	27	91%
4	S2	1	3%
TOTAL		30	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer

tingkat pendidikan, yaitu tingkat pendidikan SMA sebanyak 1 orang kemudian pada tingkat D3 sebesar 1 orang, kemudian pada tingkat S1 sebesar 27 orang sedangkan pada tingkat pendidikan S2 sebesar 1 orang.

Tabel 4

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25.828	7.333		3.522
	STRATEGI PROMOSI JABATAN	.422	.092	.550	4.600
	TINGKAT PENDIDIKAN	.940	.285	.398	3.298
	BEBAN KERJA	1.073	.210	.587	5.118

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : *Output SPSS*

$$Y = 25.828 + 0,422X_1 + 0,940 X_2 + 1.073 X_3$$

Konstanta sebesar 25.828 menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas X_1, X_2 dan X_3 sama dengan nol maka nilai Y adalah 25.828. Koefisien variabel strategi promosi jabatan sebesar 0,422 kenaikan satu variabel dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan nilai kinerja sebesar 0,422. Kemudian koefisien variabel tingkat pendidikan sebesar 0,940 meningkatnya satu variabel dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan nilai kinerja sebesar 0,940. Dan koefisien variabel beban kerja sebesar 1.073 meningkatnya satu variabel dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan nilai kinerja sebesar 1.073.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.631	3.23959

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Strategi Promosi Jabatan, Tingkat Pendidikan

Sumber : *Output SPSS*

Hasil yang didapatkan angka koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,669. Artinya bahwa variasi dari kedua variabel bebas, yaitu strategi promosi jabatan, tingkat pendidikan dan beban kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 66,9% sedangkan 33,1% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

b. Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Tabel 6

Hasil Uji F (Uji Signifikan Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551.832	3	183.944	17.527	.000 ^b
	Residual	272.868	26	10.495		
	Total	824.700	29			

A. Dependent Variable: Kinerja

B. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Strategi Promosi Jabatan, Tingkat Pendidikan

Sumber : Data SPSS

Nilai F tabel diperoleh dari tabel F dengan signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 df1 (jumlah variabel - 1) = 4 - 1 = 3, df2 (jumlah responden - jumlah variabel) 30 - 4 = 26, sehingga diperoleh F tabel 3,37. Dari tabel 4.14 diketahui bahwa nilai F_{hitung} (17,527) > F_{tabel} (3,09) dan signifikansi hitungnya 0,000 < 0,05 karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas (Strategi Promosi Jabatan, Tingkat Pendidikan dan Beban Kerja) terhadap variabel terikat yaitu kinerja BPJS Ketenagakerjaan Madiun.

c. Uji t (Uji Signifikan Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	25.828	7.333		3.522	.002

STRATEGI PROMOSI JABATAN	.422	.092	.550	4.600	.000
TINGKAT PENDIDIKAN	.940	.285	.398	3.298	.003
BEBAN KERJA	1.073	.210	.587	5.118	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Diolah SPSS

Hasil perolehan dari t_{hitung} variabel X_1 adalah 4.600 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.600 > 1,7011$. Jadi H_0 ditolak, ada pengaruh signifikan secara parsial antara strategi promosi jabatan dengan kinerja karyawan.

Hasil perolehan dari t_{hitung} variabel X_2 adalah 3.298 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.298 > 1,7011$. Jadi H_0 ditolak, ada pengaruh signifikan secara parsial antara tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan.

Hasil perolehan dari t_{hitung} variabel X_3 adalah 5.118 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.118 > 1,7011$. Jadi H_0 ditolak, ada pengaruh signifikan secara parsial antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan data dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data secara parsial ditemukan bahwa variabel strategi promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun. Jadi dapat disimpulkan bahwa strategi promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika strategi promosi jabatan meningkat, maka kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun juga akan meningkat.
2. Berdasarkan hasil analisis data secara parsial ditemukan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika tingkat pendidikan meningkat, maka kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun juga akan meningkat.
3. Berdasarkan hasil analisis data secara parsial ditemukan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika beban kerja meningkat, maka kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun juga akan meningkat.

4. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel strategi promosi jabatan, tingkat pendidikan dan beban kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun. Jadi strategi promosi jabatan, tingkat pendidikan dan beban kerja meningkat, maka kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun juga akan meningkat.

Saran

Berdasarkan pada kesimpulan diatas, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi BPJS Ketenagakerjaan Madiun dalam melakukan proses penempatan diharapkan untuk memperhatikan unsur-unsur tingkat pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja juga di tahap promosi jabatan agar memperhatikan tentang aturan untuk penilainnya secara efektif sehingga akan sangat berguna untuk meningkatkan kinerja karyawannya
2. Pelatihan hendaknya diberikan pada seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun sehingga semua karyawan mendapatkan hak yang sama untuk mengikuti pelatihan agar mereka dapat merasakan dampak dari pelatihan itu sendiri, serta dapat mengaplikasikannya pada kinerja mereka. Dan perlu identifikasi kebutuhan pengembangan setiap karyawan, sehingga semua karyawan mempunyai peluang yang sama untuk memperoleh pengembangan sumber daya manusianya.
3. Mempertahankan kedisiplinan yang ada dan lebih mempertegas lagi sanksi-sanksi hukumannya, agar karyawan tidak lalai dalam menjalankan tugasnya. Serta menambah aturan-aturan yang mengikat agar karyawan lebih bertanggung jawab lagi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- *) A. W., **) A. K. D., & Millanintyas, R. (2016). *PENGARUH PROMOSI JABATAN, PENDIDIKAN, DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, PERINDUSTRIAN, DAN PERDAGANGAN KOTA MALANG*. 82–94.
- 2003, uud no 20 sisdiknas tahun. (2003). *uu no 20 tahun 2003*.
- Agripa Toar Sitepu. (2012). *BEBAN KERJA DAN MOTIVASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA TBK CABANG MANADO*. 1(4), 1123–1133.
- Ahmad, R. (2019). Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen Terhadap

- Kinerja Karyawan PDAM Tirta Wampu Stabat. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 1–7.
- Anggraeni, D. N., Samsudin, A., & Sunarya, E. (2020). Penerapan Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT . Indomarco Sukabumi. *Ekuitas : Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(2), 203–210.
- Aw, S., Rosidah, & Kumoro, J. (2015). Efisiensi Kajian Ilmu Administrasi. *Prodi P.ADP FF UNY*, 13(1), 1–100.
- Basriani, A., & Martina. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tasma Puja Di Pekanbaru. *Menara Ilmu*, XI(76), 15–28.
- Budio, S. (2019). Strategi Manajemen Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 56–72.
- Dan, P. M., & Han, A. (2018). *KINERJA KARYAWAN PADA PT WARU KALTIM PLANTATION DI PENAJAM PASER UTARA*.
- Fariat Balqis, E. S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Progard, Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 1–13.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. PT Bumi. Aksara.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix*, 8(1), 1–12.
- Juliana, Hakim, L., & Mustari, N. (2015). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 12–19.
- Laily Nurfaza & Hendri Soekotjo. (2020). *PENGARUH PROMOSI JABATAN, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT. JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG JAWA TIMUR DI SURABAYA)*. 04(01).
- MA, L., & Lestari, T. R. I. S. (2018). *Vol . 6 , No . 1 , Juni 2018 PENGARUH PENEMPATAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . GRAMEDIA ASRI MEDIA KUPANG*. 6(1), 39–53.
- Mandang, E. F., Lumanauw, B., & Mac D.B. Walangitan. (2017). *PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk CABANG MANADO*. 5(3), 4324–4334.
- Maulida, R. (2019). *BPJS Ketenagakerjaan*. <https://www.online-pajak.com/tentang-pph21/bpjs-ketenagakerjaan>
- Mukhtar, A. (2019). *Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. 7, 17–24.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 170–183.

- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera*. 2(2), 105–112.
- Panjaitan, U. doris, & Afrila, D. (2020). *Pengaruh Sosial Ekonomi Orang Tua Terhadap Tingkat Pendidikan Anak Pemulung Di Tempat Pembuangan Akhir (Tpa) Sampah Talang Gulo Kota Jambi*. 4(April), 71–78.
- PERMEDAGRI RI No 12 Tahun 2008. (2008). *PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI NOMOR 12 TAHUN 2008*. May.
- Prof. Dr. Husein Umar, BSt, SE, MM, M. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*.
- Prof. Dr H. Imam Ghozali, m.Com, A. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 48–55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- Rina Dwiarti & Arif Bogi Wibowo. (2018). *ANALISIS PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TAMAN WISATA CANDI PRAMBANAN*. 6(2), 157–170.
- S.E., M. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sara Romatua Sinaga, S. S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Oleh : Sara Romatua Sinaga , Sarimonang Sihombing*. 21, 16–30.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*, 8(2), 191–203.
- Sitompul, S. S. (2021). *Performance PT . Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru Pengaruh Beban Kerja , Pengalaman Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru Silvia Sari Sitompul Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia Feronika S*. 2(2), 142–153.
- SJSN, uud no 40 tahun 2004. (1369). *UU 40 Tahun 2004 SJSN*.
<http://www.jkn.kemkes.go.id/attachment/unduhuan/UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN.pdf>
- Sugiyono, D. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*.
- Supriadin, N. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. BANK PERKREDITAN RAKYAT BAHTERAMAS KONAWE*. 5(2), 616–637.
- Supriyatna, Y. (2020). *TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA*

- TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRIMA MAKMUR
ROKEMINDO. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Serang Raya*,
10(1), 14. https://online210.psych.wisc.edu/wp-content/uploads/PSY-210_Unit_Materials/PSY-210_Unit01_Materials/Frost_Blog_2020.pdf<https://www.economist.com/special-report/2020/02/06/china-is-making-substantial-investment-in-ports-and-pipelines-worldwide>
- Susilana, R. (2015). Modul Populasi dan Sampel. *Modul Praktikum*, 3–4.
http://file.upi.edu/Direktori/DUAL-MODES/PENELITIAN_PENDIDIKAN/BBM_6.pdf
- WAHYU MAULANA. (2018). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. BANK JATIM, Tbk CABANG PAMEKASAN*. 3(1).
- Financial inclusion and banking performance in Indonesia2020*L-Universita ta' Malta*50-69