

# PENGARUH KOMPETENSI, SELF EFICACY DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPJS KESEHATAN CABANG MEDAN

Ratna Dewi Ningsih  
Universitas Islam Sumatera Utara  
ratna.dewisrg@gmail.com

## ABSTRACT

*Medan City Social Security Organizing Agency (BPJS) as an agency that manages employee performance appraisal, the agency requires employees who have competence in working so that the completed workers have high quality and work quantity so as to produce excellent service to the community. The importance of employee performance in achieving organizational performance, it is necessary to examine factors that can improve employee performance to support the success of the agency in the future. These factors such as Competence, Self-Efficiency and Discipline. The population in this study were 80 employees. Results from data analysis If the competency, self efficacy, and discipline variables of 11,941 are equal to zero, then the performance will be worth as much as a unit with a tendency to decrease. If the competency variable is increased by 1 unit, the teacher's performance will increase by 0.268 units. If self-efficacy is increased by 1 unit, it will be followed by an increase in teacher performance by 0.232 units. If Discipline is increased by 1 unit, it will be followed by an increase in performance of 0.239 units*

**Keywords:** *Competence, Self Efficacy, Discipline*

**ABSTRAK :** *Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kota Medan sebagai instansi yang mengurus penilaian kinerja pegawai, maka instansi memerlukan pegawai yang memiliki kompetensi dalam bekerja sehingga pekerja yang diselesaikan memiliki kualitas dan memiliki kuantitas kerja yang tinggi sehingga menghasilkan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Pentingnya kinerja pegawai dalam mencapai kinerja organisasi, maka perlu dikaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk menunjang keberhasilan instansi di kemudian hari. Faktor-faktor tersebut seperti Kompetensi, Self Efficacy dan Disiplin. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 80 orang. Hasil dari analisis data Jika variabel kompetensi, self efficacy, dan disiplin 11,941 bernilai sama dengan nol, maka kinerja akan bernilai sebesar satuan dengan kecenderungan mengalami penurunan. Jika variabel kompetensi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,268 satuan. Jika self efficacy ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru sebesar 0.232 satuan. Jika Disiplin ditingkatkan 1 satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,239 satuan.*

**Kata Kunci :** *Kompetensi, Self Efficacy, Disiplin*

## 1. PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi

saat ini peran sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, termasuk instansi pemerintah ataupun swasta berusaha meningkatkan kepuasan dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan

manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Pencapaian dari hasil kerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Medan dalam segala aspek merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan proses pelayanan yang di berikan kepada masyarakat pengguna kartu kesehatan di wilayah Kota Medan pada umumnya pada masyarakat untuk memberikan jaminan kesehatan pada masyarakat Indonesia.

Keberhasilan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan kota Medan tidak terlepas dari kerja sama masyarakat pengguna kartu Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) sesuai dengan Undang – Undang no 40 tahun 2004 dan Undang – Undang no 24 tahun 2011 di mana di tetapkan askes menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan bekerja sama dengan Pemerintah Daerah sebab tidak akan mungkin Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan menjadi asuransi nasional tanpa didukung adanya kerja sama antara Pemerintah Daerah ,Rumah Sakit, klinik yang di tunjuk untuk kerja sama serta masyarakat pengguna kartu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan yang memiliki kapasitas dan kapabilitas dalam mengumpulkan uang iuran masyarakat yang di kelola secara, transparan, profesional dan akuntabel Yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan antara perencanaan dengan realisasi indikator keluaran (*output*), indikator manfaat bagi masyarakat (*outcome*) dan indikator hasil (*benefit*) yaitu kesehatan masyarakat indonesia Guna mendukung terlaksananya fungsi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kota Medan sebagai instansi yang mengurus penilaian kinerja pegawai, maka instansi memerlukan pegawai yang memiliki kompetensi dalam bekerja sehingga pekerja yang diselesaikan memiliki kualitas dan memiliki kuantitas kerja yang tinggi sehingga menghasilkan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam mencapai kinerja organisasi, maka perlu dikaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk menunjang keberhasilan instansi di kemudian hari.

Kinerja menurut Prawirosentono (2000: 121) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Permasalahan kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kota Medan antara lain diduga ada permasalahan tentang kompetensi, efikasi diri dan disiplin kerja.

Pegawai merupakan sumber daya yang penting, bervariasi, dan terkadang menjadi masalah yang harus digunakan oleh instansi sampai tingkat yang lebih tinggi atau lebih sedikit. Selain dari pada itu bahwa pada masa sekarang ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat pesat didalam membawa perubahan kehidupan manusia. Perubahan-perubahan tersebut membuat tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu atau pegawai untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja mereka sendiri. Banyak pegawai yang mengalami kesulitan karena kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Adanya perkembangan tersebut membuat pegawai harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan sekarang, akan tetapi dengan berubahnya pola tersebut jangan sampai menyebabkan konflik, walaupun konflik dapat menimbulkan kebaikan bagi organisasi tetapi juga bisa berdampak buruk bagi organisasi. Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok dalam suatu organisasi yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Yang menjadi permasalahan dalam kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kota Medan adalah kompetensi. Menurut Handoko (2001:66) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik -karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan non rutin. Dari pengamatan yang penulis lakukan di Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kota Medan bahwa

jarangnya pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kompetensinya baik itu di daerah maupun diluar daerah.

Permasalahan selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kota Medan adalah *self efficacy*. Menurut Handoko (2001:143), mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Sejumlah penelitian menemukan bahwa *self efficacy* merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Seperti yang ditunjukkan dari hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *self efficacy* dan kinerja. Penelitian dari Bandura (2003) juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara penetapan tujuan, efikasi diri terhadap kinerja. Demikian pula hasil penelitian dari Bounchad (2001), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari efikasi diri terhadap *cognitive performance* ketika *subject* mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang sama.

Permasalahan berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kota Medan adalah disiplin. masalah disiplin tidaklah kalah penting, peranannya lebih besar karena menyangkut kepentingan umum, bahkan menjadi kepentingan masyarakat secara keseluruhan. Manajemen disiplin yang diselenggarakan oleh Badan Usaha Milik Negara semakin terasa dengan adanya kesadaran bernegara dan bermasyarakat, maka kehadiran pegawai dalam manajemen disiplinnya telah meningkat kedudukannya dimata masyarakat menjadi suatu hak, yaitu hak atas pelayanan. Perhatian terhadap eksistensi disiplinnya semakin berkembang pula seiring dengan munculnya berbagai masalah dalam pelayanan yang di berikan kepada masyarakat Informasi yang ditemukan secara langsung dan melalui berbagai media massa (cetak dan elektronik) seringkali mengungkapkan berbagai kelemahan pelayanan Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kota Medan yang diakibatkan kurangnya disiplin pegawai mencerminkan ketidak puasan masyarakat terhadap pelayanan tersebut. Pelayanan yang mahal, kaku dan berbelit-belit, sikap dan tindakan aparat, pelayanan lambat sehingga bermunculan calo di Kantor Badan

Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kota Medan, kurang ramah, dan lambat serta fasilitas pelayanan yang kurang memuaskan dan sebagainya adalah merupakan fenomena-fenomena yang kerap kali mewarnai proses hubungan antara pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kota Medan dengan masyarakat berkaitan dengan proses pelayanan seperti adanya keluarga yang membutuhkan penanganan serius seperti operasi dan rawat inap. Hal ini memberi isyarat bahwa pelayanan masih menjadi permasalahan yang cukup penting sebab berhubungan dengan kompetensi seseorang dalam memberi pelayanan Hal ini terjadi disebabkan karena salah satu faktor ketidak disiplin pegawai dalam mengurus administrasi untuk rujukan ke rumah sakit sehingga mengakibatkan banyak masyarakat yang mengeluh karena terlalu lama menunggu pelayanan yang di berikan agar kartu dapat di gunakan dengan membawa berkas kerumah sakit, kemudian masih ada pegawai yang tidak berada di tempat pada waktu jam kerja, masih ada pegawai datang terlambat dan pulang sebelum jam kantor.

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kota Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kota Medan.
4. mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, *self efficacy*, disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kota Medan.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kota Medan yang berlokasi di jalan karya No.135 Kel. Karang Berombak Kec.Medan barat. Kota Medan.

### 2.2. Populasi

Menurut Sugiyono (2007:55), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik, sifat yang dimiliki objek/subjek itu. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penelitian dimana individu yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kota Medan yang berjumlah 80 orang.

### 2.3. Sampel

Menurut Sigiyono (2007:60), cara pengambilan sampel untuk subyek yang kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil berdasarkan persentase dari populasi. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kota Medan .

### 2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

#### 2.4.1. Studi Kepustakaan

Penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu yang dilakukan dengan membaca buku-buku dan majalah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, skripsi maupun tesis sebagai acuan penelitian terdahulu, dan dengan cara *browsing* di internet untuk mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal atau data-data yang dapat membantu hasil dari penelitian.

#### 2.4.2. Studi Lapangan

Penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, untuk mendapatkan data primer melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden. Responden diminta menanggapi pertanyaan yang diberikan dengan cara menjawab daftar pertanyaan. Jenis kuesioner yang akan digunakan adalah kuesioner terbuka dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan memilih

jawaban yang telah disediakan dengan Skala *Likert*.

### 2.4.3. Instrumen Penelitian

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan 2 macam metode analisis deskriptif yaitu

#### 1). Analisis kualitatif

Yaitu metode analisis yang digunakan dengan cara menjelaskan beberapa argumentasi yang berkaitan langsung dengan permasalahan. Dalam hal ini, peneliti menggunakan beberapa teori atau konsep mengenai variabel yang diteliti.

#### 2). Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para pegawai terhadap kompetensi, self efficacy, disiplin dan kinerja pegawai dalam kategori-kategori yang ada pada akhirnya menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden. Dalam pengukuran aspek konflik peran, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai digunakan Skala Tingkat (*Likert*) dengan keterangan sebagai berikut:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Biasa Saja (BS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

### 2.5. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen/bebas dan variabel dependen/terikat. Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2007:93). Variabel penelitian dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Variabel Independen/Bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen penelitian ini adalah kompetensi, *self efficacy* dan disiplin.
- b. Variabel Dependen/Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen.

Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel dependen kinerja

- c. Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian.

## 2.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen. Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telaah ilmiah. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh konflik peran dan *locus of contro* terhadap, kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja

X1: Kompetensi

X2: *Self efficacy*

X3: Disiplin

a : Konstanta

b : Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

e : Kesalahan Residual (*Standar error*)

## 2.7. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Misalnya dalam mengukur kepuasan kerja di mata konsumen diukur dalam tiga pertanyaan berupa satu pertanyaan tiap indikator. Untuk mengukur variabel kepuasan kerja, jawaban responden dikatakan valid apabila item-item dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner tersebut. Dalam uji validitas dapat digunakan

SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Triton (2005:167).

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Jika nilai signifikansi (*P Value*) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikansi (*P Value*) < 0,05, maka terjadi hubungan yang signifikan.

## 2.8. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Triton, 2005:168).

Dalam penelitian ini misalnya variabel kompetensi, *self efficacy*, disiplin dan kinerja pegawai masing-masing diukur dalam tiga pertanyaan berupa satu pertanyaan tiap indikator. Misalnya untuk mengukur variabel kompetensi 1 jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang > 0,60 menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen (bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama) dan jika koefisien *Cronbach Alpha* yang < 0,60 menunjukkan kurang handalnya instrumen (bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda). Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

## 2.9. Uji Hipotesis

Iqbal (2002:144) menyebutkan uji t adalah salah satu uji statistika yang pengujian hipotesisnya didekati dengan distribusi normal. Menurut teori limit terpusat, data dengan ukuran sampel yang besar akan berdistribusi normal. Oleh karena itu, uji t dapat digunakan untuk menguji data yang sampelnya berukuran besar. Jumlah sampel 30 atau lebih dianggap sampel berukuran besar. Selain itu, uji t ini dipakai untuk menganalisis data yang varians populasinya diketahui. Namun, bila varians

populasi tidak diketahui, maka varians dari sampel dapat digunakan sebagai penggantinya.

### 2.10. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) sampai dengan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi dimana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan ke dalam model. Untuk variabel independent lebih dari dua sebaiknya menggunakan nilai *Adjusted R Square*.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Uji Asumsi Klasik

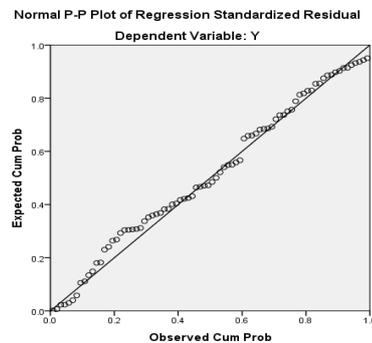
#### 3.1.1. Uji normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas akan dideteksi melalui perhitungan regresi dengan SPSS dan uji statistik dengan menggunakan Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) test. Normalitas residual diuji hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  :residual terdistribusi dengan normal

$H_1$  :residual tidak terdistribusi dengan normal

Di samping menggunakan uji kolmogorov smirnov analisis kenormalan data ini juga didukung dari *Plot of Regression Standardized Residual*. Apabila grafik yang diperoleh dari input SPSS ternyata titik-titik mendekati garis diagonal dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Lebih jelasnya hasil uji normalitas data dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 1 Grafik Normalitas

### 3.2.2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolonieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Hasil perhitungan multikolonieritas dengan menggunakan uji VIF dapat dilihat pada table. Hasil perhitungan multikolonieritas dengan menggunakan uji VIF dapatlah dilihat pada tabel 3.15

Tabel 1  
Uji Multikolonieritas (Uji VIF)

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11.9	3.115		3.83	.000	.347	2.885
	BEBAN	.268	.104	.322	2.57	.012	.395	2.530
	DISIPLIN	.232	.094	.289	2.47	.016	.448	2.230
	LINGKUNGAN	.239	.109	.241	2.20	.031	.347	2.885

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat terlihat bahwa :

- Nilai VIF dari  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  lebih kecil atau di bawah 5 ( $VIF < 5$ ), ini berarti tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.
- Nilai *tolerance* dari  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  lebih besar dari 0,1 ini berarti tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### 3.3.3. Uji heteroskedastistas

Uji heteroskedastistas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homosekedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang terbaik adalah bila tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.4 Pengujian Hipotesis

#### 3.4.1. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda ini dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 2  
Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.941	3.115		3.833	.000
X1	.268	.104	.322	2.577	.012
X2	.232	.094	.289	2.470	.016
X3	.239	.109	.241	2.201	.031

a. Dependent Variable: Y

Tabel 2 menunjukkan persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 11.941 + 0.268X_1 + 0.232X_2 + 0.239X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Jika variable kompetensi, self efficacy, dan disiplin 11,941 bernilai sama dengan nol, maka kinerja akan bernilai sebesar satuan dengan kecenderungan mengalami penurunan.
- Jika variabel kompetensi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,268 satuan.

c. Jika self efficacy ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.232 satuan.

d. Jika Disiplin ditingkatkan 1 satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,239 satuan

### 3.5 Hipotesis

#### 3.5.1. Uji t

Uji ini dilakukan bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3  
Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.941	3.115		3.833	.000
X1	.268	.104	.322	2.577	.012
X2	.232	.094	.289	2.470	.016
X3	.239	.109	.241	2.201	.031

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada kriteria pengambilan keputusan bahwa apabila nilai probabilitas < nilai alpha sebesar 0,05, maka hipotesis diterima dan sebaliknya, apabila nilai sig. probabilitas > nilai alpha sebesar 0,05, maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2001).

Tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi dari Kompetensi ( $X_1$ ) adalah 0.012 nilai ini lebih besar dari nilai alphanya yang sebesar 0.05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi dari Self Efficacy ( $X_2$ ) adalah 0.016 nilai ini lebih kecil dari nilai alphanya yang sebesar 0.05. Dengan

demikian dapat dinyatakan bahwa Self Efficacy memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Selanjutnya di ketahui bahwa nilai signifikansi Disiplin ( $X_3$ ) adalah 0,031 nilai ini lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

### 3.5.2. Uji F

Uji serempak dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi kedua variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji secara serempak dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4  
Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1145.887	3	381.962	36.446	.000 <sup>b</sup>
Residual	796.501	76	10.480		
Total	1942.387	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama Kompetensi, Self Efficacy, Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

### 3.6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk dapat mengetahui besarnya Kompetensi, Disiplin dan Komitmen Organisasi dalam menjelaskan Kinerja Guru dapat dilihat pada koefisien determinasinya yang berada pada tabel 5.19 berikut :

Tabel 5  
Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.590	.574	3.23733

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan pada tabel 5.2 diketahui bahwa nilai R-Square adalah sebesar 0,59. Artinya bahwa Kompetensi, Self Efficacy dan Disiplin mampu menjelaskan Kinerja adalah sebesar 59% sisanya 41% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

## 4. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika Kompetensi, Self Efficacy, dan Disiplin akan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kota Medan. Hal ini memberikan arti bahwa Kompetensi berpengaruh tidak signifikan kepada kinerja

pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kota Medan dimana Kompetensi para pegawai dibutuhkan tetapi tidak berpengaruh terlalu signifikan terhadap kinerja pegawai. Self Efficacy tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dikarenakan Self Efficacy yang dimiliki pegawai sudah cukup dan bisa meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana Disiplin di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kota Medan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan menjadi salah satu pengaruh terbesar di dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada penjelasan – penjelasan sebelumnya maka Penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kesehatan Cabang Medan sebesar 0,268 terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan Kompetensi yang memadai dapat menentukan Kinerja pegawai juga akan tinggi walaupun ada variabel lain yang mendukung untuk melihat hasil kinerja seorang pegawai .
2. Terdapat pengaruh yang Self Efficacy terhadap kinerja di Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kesehatan Cabang Medan sebesar 0,232 dapat disimpulkan bahwa Self Efficacy akan dapat memiliki hasil yang tinggi jika pegawai memiliki Self Efficacy yang baik.
3. Disiplin pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,239 dan signifikan ini menunjukkan bahwa Disiplin dapat meningkatkan kinerja,
4. Kompetensi, Self Efficacy dan Disiplin secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kesehatan Cabang Medan, adalah sebesar 59% sedangkan sisanya sebesar 41% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah R, 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). **Prosedur Penelitian Pendekatan Suatu Praktek**, Edisi Kelima. Rineka Cipta Jakarta
- Anoraga, Panji dan Suryati Sri (2001), **Perilaku Keorganisasian**, PT. Pustaka Jaya, Jakarta.
- Bodine Fred, (2008) . **Organizational Behavior**, Me Graw Hill, Inc, San Fransisco, New York, USA.
- Creider Gibson, 2003., **Psychological Testing (Principles, Application, and Issues)**, 3<sup>rd</sup> Edition Books, Cole Publishing Company, California
- Durbin Watson (2005), **Organizational Behaviour**, Me Graw Hill, Inc, San Fransisco, New York, USA
- Elci M. Hariono (2007), **Manajemen Konflik**, Cetakan Keempat, Ghalia, Jakarta
- Falikhaturun, (2003). **Sistem dan Prosedur Kerja**. Bumi Aksara Jakarta.
- Gibson L, 2003, **Leadership**. Rineka Cipta, Jakarta
- Halim (2003), **Kamus Inggris-Indonesia**, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Handoko T, Hani (2001), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua , BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Bumi Akasara Jakarta.
- Krietner R dan Angelo Kinicki, (2001) , **Perilaku Organisasi**, Salemba Empat Jakarta
- Mathis L. Robert dan Jackson H. John alih bahasa oleh Sadeli (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Salemba Empat Jakarta.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D.M. (2000) **A review and meta analysis of the antecedents, correlates, consequences of organizational commitment**. Psychological bulletin. 108, 171-194.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2007). **Commitment in the worplace theory research and application**. California: Sage Publications
- Nawawi H (2003), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nitisemito S Alex (2004), **Manajemen Personalia**, Cetakan Keempat, Ghalia, Jakarta.
- Phale, A.S. 2005. **Work Ethics of Employees in the Platinum Mine Industry**. Master Dissertation. Potchefstroom: Potchefstroom University for Christian Higher Education
- Prawirosentono, Suryadi (2000), **Kebijakan Kinerja Pegawai**, BPFE Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P (2003), **Organizational Behaviour**, PT. Indeks Jakarta
- Rotter, Michael, (2006). **Service Reliability Theory and Engineering, II: Founfations**. Quality Technology and Quantitative Management Vol.3 No. 5
- Siagian P. Sondang (2003), **Teori dan Praktek Pengambilan Keputusan**, Cetakan kedua, CV. Haji Masagung Jakarta
- Sinamo, Jansen H, 2005. **Delapan Kepuasan Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses**. Institut Darma Amahardika, Jakarta
- Sugiyono (2007), **Metode Penelitian Bisnis**, Alfabeta, Bandung

- Triton PB (2005), **Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia**, Tugu Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_ (2006), **SPSS 13.00 Terapan Riset Statistik Parametrik**, Andi Yogyakarta
- Wahjosumidjo (2005), **Kepemimpinan dan Motivasi**, Liberty Yogyakarta
- Wahyudi (2006). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. UMM Press, Malang
- Wirawan, (2007). **Manajemen Perilaku Organisasi**, Edisi Revisi Cetakan Pertama, Prenada Media, Jakarta
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Malang: UMM Press