

PENGARUH IMPLEMENTASI AUDIT KINERJA, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPJS KESEHATAN KANTOR CABANG LANGSA

Yuananda Aditya Syari
Universitas Islam Sumatera Utara
yunanda.aditya@gmail.com

ABSTRACT

The problem of this study is to see: Is there Effect of Implementation of a Performance Audit on the Employees Performance in “BPJS Kesehatan” Langsa Branch office; Is there any influence Job Satisfaction the Employees Performance “BPJS Kesehatan” Langsa Branch office; Is there effect of Work Motivation to the employees Performance in “BPJS Kesehatan” Langsa Branch office
The purpose of this study was to obtain empirical evidence of: Implementation of a Performance Audit in “BPJS Kesehatan” Langsa Branch office; Provision of job satisfaction influence The Implementation of a Performance Audit in “BPJS Kesehatan” Langsa Branch office; Motivation of Achievement affect the employees performance at “BPJS Kesehatan” Langsa Branch Office
In connection with the research objectives, the population of this study is an employee / employees of “BPJS Kesehatan” Langsa Branch office. Total population employee / employees who actively work in “BPJS Kesehatan” Langsa Branch Office is 47 people include writer. Data analysis method with multiple linear regression The results showed that: Implementation of a Performance Audit positive and significant impact on work motivation in “BPJS Kesehatan” Langsa Branch office of 0.274 or 27,4%; Provision of Job Satisfaction positive and significant impact on work motivation in “BPJS Kesehatan” Langsa Branch office of 0.291 or 29.1%;) work motivation is positive and significant effect on the achievement of employees performance in “BPJS Kesehatan” Langsa Branch office of 0,342 or 34,2%.

Keywords: *Implementation of a Performance Audit, Job Satisfaction, work motivation, Employees Performance*

ABSTRAK : *Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk melihat: apakah ada pengaruh implementasi audit kinerja terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa, apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa, apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris tentang: pengaruh implementasi audit kinerja terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai/karyawan Kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa. Jumlah populasi pegawai/karyawan yang aktif bekerja di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa adalah 47 orang termasuk penulis sendiri. Metode analisis data dengan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: implementasi audit kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa sebesar 0,274 atau 27,4%; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa sebesar 0,291 atau 29,1%; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa sebesar 0,342 atau 34,2%.*

Kata kunci : *Implementasi Audit Kinerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja karyawan*

1. Pendahuluan

Kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *performance* yang berarti prestasi kerja

atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara,2008:67). Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang

yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Menurut Wibowo (2016:93), secara konseptual, pencapaian kerja atau produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil kerja dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantitaskan dengan membagi keluaran dan masukan.

BPJS Kesehatan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan) merupakan Badan Hukum Publik yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden dan memiliki tugas untuk menyelenggarakan Jaminan Kesehatan Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia. BPJS Kesehatan memiliki visi “Terwujudnya Jaminan Kesehatan yang berkualitas tanpa diskriminasi”. Adapun misi BPJS Kesehatan yaitu 1) Memberikan layanan terbaik kepada peserta dan masyarakat, 2) Memperluas kepesertaan JKN KIS mencakup seluruh penduduk Indonesia, 3) Bersama menjaga kesinambungan finansial program JKN.

Dari jumlah kepesertaan BPJS Kesehatan yang semakin meningkat dari tahun ke tahun dan ditargetkan untuk cakupan semesta di tahun 2019 maka kinerja BPJS Kesehatan juga harus optimal agar target-target yang diberikan setiap tahunnya dapat tercapai.

Berdasarkan hasil kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa, masih terdapat perbedaan yang signifikan, dimana ada sebagian karyawan yang memiliki Kinerja Sangat Baik (KSB) dan sebagian karyawan lagi hanya mendapatkan predikat Kinerja Baik (KB). Predikat kinerja ini akan berpengaruh terhadap jumlah penghasilan yang akan didapatkan setiap bulannya oleh karyawan BPJS Kesehatan.

Untuk peningkatan kinerja karyawan yang selama ini sudah dilakukan dan mempunyai jadwal rutin adalah audit kinerja. Seperti dari beberapa sumber yang telah disebutkan bahwa auditing adalah suatu proses sistematis untuk secara objektif mendapatkan dan mengevaluasi bukti mengenai asersi kegiatan-kegiatan dan kejadian-kejadian ekonomi untuk meyakinkan tingkat keterkaitan antar asersi tersebut dan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan”. (Konrath, 2004:1).

Untuk motivasi kerja dan kepuasan kerja belum pernah dilakukan review yang berkesinambungan sehingga usaha untuk

meningkatkan hasil kinerja belum maksimal. Jika nantinya terdapat pengaruh yang signifikan antara implementasi audit kinerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka sangat diharapkan untuk diberikan motivasi secara berkesinambungan terhadap karyawan, dan hendaknya dilakukan review rutin tentang kepuasan kerja karyawan agar nantinya pihak manajemen mengetahui usaha yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Jika membahas sedikit mengenai kepuasan kerja menurut Vecchio (1995: 124) dalam Wibowo (2015:415) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Terdapat teori kepuasan menurut Wibowo (2015 : 416), yaitu *two factor theory* yang menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pekerjaan itu sendiri (*higiene atau maintenance factors*) dan kepuasan dan ketidakpuasan dihubungkan dengan sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan pengembangan diri dan pengakuan (*Motivator*) yang kedua *Value Theory* yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak diterima semakin puas dan semakin sedikit diterima semakin tidak puas.

Adapun pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ada dalam beberapa penjelasan salah satunya menurut Veithzal Rivai (2011:455) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. memberikan energi, mendorong kegiatan/gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan”.

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan terkait kinerja ini antara lain penelitian oleh Sudarwati Retnaningsih menyebutkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keadilan kompensasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, dan ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Syamsu Alam didapatkan bahwa komunikasi, motivasi, disiplin kerja

mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Dari penjelasan di atas, penulis tertarik untuk mengupas lebih dalam tentang pengaruh implementasi audit kinerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa, tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh :

- a. Implementasi Audit kinerja, terhadap kinerja Karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa?
- b. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa?
- c. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa?
- d. Implementasi Audit kinerja, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja Karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa?

2. Metode Penelitian

2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Provinsi Aceh khususnya Kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa yang membawahi beberapa Kantor Layanan Operasional Kabupaten antara Lain Kabupaten Aceh Timur, Kabupaten Aceh Tamiang, Kabupaten Aceh Tenggara.

2.2. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sekaran, 2006:59). Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Sedangkan Sugiyono (2013: 117) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai/karyawan Kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa. Jumlah populasi pegawai/karyawan yang aktif bekerja di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa adalah 40 orang. Pengambilan sampel penelitian dilakukan secara sensus sehingga seluruh populasi adalah sampel penelitian.

2.3. Sampel

Menurut Sekaran (2006:123), sampel adalah sebuah proses menyeleksi kumpulan-kumpulan elemen dari sebuah populasi dari penelitian untuk menjadi wakil dari populasi tersebut. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, dimana seluruh populasi yang ada akan menjadi sampel bagi penelitian. Arikunto (2013: 174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakilpopulasi yang diteliti. Sedangkan menurut sugiyono (2013: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa jumlah populasi yang tidak terlalu besar.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan secara sensus sehingga seluruh populasi adalah sampel penelitian, sesuai dengan pendapat Arikunto (2013 : 174) yaitu apabila populasi kurang dari 100, maka sampel di ambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut penelitian populasi.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang sesuai dengan objek penelitian ini, peneliti melakukan kegiatan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Menurut Wirawan (2010:251) Kuesioner adalah instrumen untuk menjangkau persepsi dan pendapat responden mengenai data kuantitatif (kuesioner terstruktur) dan data kualitatif (data yang tidak terstruktur). Untuk mengembangkan kuesioner, penelitian dimulai dengan mengumpulkan teori-teori mengenai variabel yang akan diteliti. Daftar pertanyaan/ pernyataan yang disediakan terdiri dari dua kelompok, yang pertama pertanyaan/ pernyataan tentang karakteristik responden terdapat lima pertanyaan/ pernyataan, yang kedua pertanyaan/ pernyataan tentang variabel yang dikaji terdiri dari empat variabel dimana kelompok variabel A, B, C, dan D tersediakolom jawaban dalam bentuk skala likert dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju (1-5).

2.5. Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2013:58) pengertian variabel adalah: "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya" Dalam penelitian ini,

sesuai dengan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh informasi akuntansi diferensial terhadap pengambilan keputusan manajemen. maka pengelompokan variabel-variabel yang mencakup dalam judul tersebut dibagi menjadi dua variabel yaitu:

- a. Variabel Bebas (Variabel Independen)
Pengertian variabel independen menurut Sugiyono (2013:39) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Dalam hal ini variabel independenya adalah informasi akuntansi diferensial.
- b. Variabel Terikat (Variabel Dependen)
Pengertian variabel dependen menurut Sugiyono (2013:39) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini, pengambilan keputusan manajemen sebagai variabel dependen.

3. Metode Penelitian dan Analisis Data

3.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat Uji coba yang dilakukan yang dilakukan sebaiknya dilakukan minimal terhadap 30 orang responden. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan mempunyai validitas tinggi, tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Sekaran,2006:166).Untuk menguji validitas dapat dihitung korelasi antara masing-masing pertanyaan skor total dengan teknik korelasi “*product moment*” dari Pearson. Perhitungan yang digunakan adalah teknik korelasi produk moment yang dapat diperoleh dengan rumus (Sugiono, 2004 : 168):

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah responden
- y = Variabel endogen
- x = Variabel eksogen

Apabila r hitung > r tabel dengan taraf signifikansi 5 % maka dapat disimpulkan ada korelasi yang nyata diantara dimensi-dimensi

yang ditetapkan dengan kinerja auditor sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner sebagai alat ukur tersebut adalah valid.

3.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Sekaran, 2006: 60). Pengukuran dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan. Satu kuesioner dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Sekaran, 2006 :60). Teknik *cronbach alpha* dilakukan dengan menghitung varians tiap butir pertanyaan dan varians total dari pertanyaan-pertanyaan. *Cronbach alpha* dapat diperoleh dengan rumus (Sekaran, 2006:60):

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right]$$

Keterangan:

- r = Koefisien reliabilitas instrumen (*cronbach alpha*)
- k = Banyak butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir
- σ_i^2 = Total varians

3.3. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh bebas terhadap variabel terikat. Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi dan berdistribusi normal. Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya *standar error*. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien.

3.4. Pengujian Model Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014:277) bahwa: "Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2".

3.5. Uji Koefisien Determinan (R²)

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas. Uji koefisien determinasi (R²) adalah dengan persentase pengkuadratan nilai koefisien yang ditemukan. Koefisien determinasi (R²) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), (0 ≤ R² ≤ 1). Hal ini berarti bila R² semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X₁, X₂ dan X₃) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). (Situmorang dkk 2008 : 63).

3.6. Uji secara individu (uji t_{hitung})

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (*significance*). Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan t_{hitung} nilai masing-masing koefisien regresi dengan nilai

t_{tabel} (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%. Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Atau jika probabilitas nilai t atau signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.. (Situmorang dkk, 2008 : 64). Untuk menguji hipotesa, dalam penelitian penulis menggunakan uji t (t test) dengan membandingkan antara statistik t_{hitung} dengan statistik t_{tabel}.

3.7. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen Implementasi Audit Kinerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Atau dengan kata lain untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja (Y) atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

4. Analisis dan Pembahasan

4.1. Analisis Regresi

Adapun hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Koefisien regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.385	.453		.850	.400
Implementasi Audit Kinerja (X1)	.274	.107	.305	2.560	.014
Variabel Kepuasan Kerja (X2)	.291	.124	.283	2.349	.024
Variabel Motivasi Kerja (X3)	.342	.127	.352	2.683	.010

a. Dependent Variable: Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka model persamaan yang dapat digambarkan berdasarkan hasil perhitungan statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,385 + 0,274X1 + 0,291X2 + 0,342X3$$

Keterangan:

- Y' = Nilai Kinerja yang diprediksi
- a = konstanta
- b1, b2, b3 = koefisien regresi
- X1 = Implementasi Audit Kinerja (%)
- X2 = Kepuasan Kerja (%)
- X3 = Motivasi Kerja (%)

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 0,385 atau 38,5%; artinya jika Implementasi Audit Kinerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) nilainya adalah 0, maka Nilai Kinerja (Y') nilainya adalah ,385 atau 38,5%;
- Koefisien regresi variabel Implementasi Audit Kinerja (X1), sebesar 0,274; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Implementasi Audit Kinerja (X1) mengalami kenaikan 1%, maka Nilai (Y') akan mengalami kenaikan sebesar $= 0,385 + 0,274 = 0,659$.
- Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,291 atau 29,1%; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kepuasan Kerja mengalami kenaikan 1%, maka nilai Kinerja (Y') akan mengalami peningkatan sebesar $0,385 + 0,291 = 0,676$.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Nilai Kinerja, semakin naik Kepuasan Kerja maka semakin meningkat Nilai Kinerja.

- Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,342; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1%, maka nilai Kinerja (Y') akan mengalami peningkatan sebesar $0,385 + 0,342 = 0,727$. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Nilai Kinerja, semakin naik Motivasi Kerja maka semakin meningkat Nilai Kinerja.

4.2. Pengujian secara individu (uji t_{hitung})

Uji secara individual ditunjukkan oleh Tabel 2

Tabel 2
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.385	.453		.850	.400
Implementasi Audit Kinerja (X1)	.274	.107	.305	2.560	.014
Variabel Kepuasan Kerja (X2)	.291	.124	.283	2.349	.024
Variabel Motivasi Kerja (X3)	.342	.127	.352	2.683	.010

a. Dependent Variable: Variabel Kinerja (Y)

a. Pengaruh antara Implementasi Audit Kinerja dan Kinerja Karyawan

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut :

Hipotesis bentuk kalimat :

Ha : Implementasi Audit Kinerja berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

H0 : Implementasi Audit Kinerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi Regresi Linear Berganda bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *sig* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *sig* atau

$(0,05 \leq sig)$, maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.

b. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *sig* atau $(0,05 \geq sig)$, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Keputusan :

Variabel Implementasi Audit Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa Medan. Hal ini terlihat dari kolom *sig* (signifikan) pada Tabel 2 *Coefficients* didapat nilai signifikan 0,014. Kemudian nilai *sig* 0,014 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,014$, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, koefisien Regresi Linear Berganda adalah signifikan, dan nilai $t_{hitung}(2,560)$

$> t_{\text{tabel}(2,013)}$ artinya jika ditingkatkan variabel Implementasi Audit Kinerja sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,274 satuan.

b. Pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Uji secara individual ditunjukkan oleh Tabel 2 *Coefficients*. Hipotesis statistik berikut :

Hipotesis bentuk kalimat :

Ha : Kepuasan Kerja berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H0 : Kepuasan Kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dengan demikian :

Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa. Hal ini terlihat dari kolom *sig* (signifikan) pada Tabel 2 *Coefficients* didapat nilai signifikan 0,023. Kemudian nilai *sig* 0,024 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,024$, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, koefisien Regresi Linear Berganda adalah signifikan, dan nilai $t_{\text{hitung}(2,349)} > t_{\text{tabel}(2,013)}$ artinya jika ditingkatkan variabel Kepuasan Kerja sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,291 satuan.

c. Pengaruh antara motivasi kerja dan Kinerja Karyawan

Uji secara individual ditunjukkan oleh Tabel 2 *Coefficients*. Hipotesis statistik berikut :

Ha : motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

H0 : motivasi kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dengan demikian Kesimpulannya adalah :

Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa Medan. Hal ini terlihat dari kolom *sig* (signifikan) pada Tabel 2 *Coefficients* didapat nilai signifikan 0,010. Kemudian nilai *sig* 0,010 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,010$, maka H₀ ditolak dan Ha diterima. Artinya, koefisien Regresi Linear Berganda adalah signifikan, dan nilai $t_{\text{hitung}(2,683)} > t_{\text{tabel}(2,013)}$ artinya jika ditingkatkan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,342 satuan.

4.3. Uji Koefisien Regresi Secara Bersamaan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen Implementasi Audit Kinerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Atau dengan kata lain untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja (Y) atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

Dari hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F seperti pada tabel berikut ini.

Tabel. 3
Hasil Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.334	3	1.778	24.598	.000 ^b
Residual	3.036	42	.072		
Total	8.370	45			

a. *Dependent Variable: Variabel Kinerja (Y)*

b. *Predictors: (Constant), Variabel Motivasi Kerja (X3), Implementasi Audit Kinerja (X1), Variabel Kepuasan Kerja (X2)*

Adapun tahap-tahap untuk melakukan uji F pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara Implementasi Audit Kinerja (X1), Kepuasan Kerja

(X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

Ha : Ada pengaruh secara signifikan antara Implementasi Audit Kinerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan

- Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).
- Menentukan tingkat signifikansi
Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)
 - Menentukan F hitung
Berdasarkan tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 24,598
 - Menentukan F tabel
Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau $46-2-1 = 43$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,2145(dicari dengan menggunakan Ms Excel, yaitu dengan cara mengetik pada cell kosong =*fv*(0,05;2;43) lalu enter.
 - Kriteria pengujian
- Ho diterima bila F hitung < F tabel

- Ho ditolak bila F hitung > F tabel
- f. Membandingkan F hitung dengan F tabel.
Nilai F hitung > F tabel (24,598 > 3,2145), maka Ho ditolak.
- g. Menarik Kesimpulan
Karena F hitung > F tabel (24,598 > 3,2145), maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Implementasi Audit Kinerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y), Sehingga dapat disimpulkan bahwa Implementasi Audit Kinerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

4.4. Analisis Determinasi (R2)

Adapun hasil model summary analisis determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel.4
Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.611	.269

a. Predictors: (Constant), Variabel Motivasi Kerja (X3), Implementasi Audit Kinerja (X1), Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda ini penulis gunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen Implementasi Audit Kinerja (X1), Variabel Kepuasan kerja (X2) dan variabel motivasi kerja (X3) secara serentak atau bersama-sama terhadap Kinerja (Y). hasil koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen atau dalam hal ini kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R2 (R Square) sebesar 0,637 atau (63,7%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja, Implementasi Audit Kinerja, dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja) sebesar 63,7%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Motivasi Kerja, Implementasi Audit Kinerja, dan Kepuasan Kerja) mampu menjelaskan sebesar 63,7% variasi variabel dependen (Kinerja). Sedangkan sisanya sebesar 46,3%

dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Hasil temuan analisis memberikan informasi bahwa Implementasi Audit Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa sebesar 0,274 atau 27,4%.
- Hasil temuan analisis memberikan informasi bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa sebesar 0,291 atau 29,1%.
- Hasil temuan analisis memberikan informasi bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa sebesar 0,342 atau 34,2%.
- Ada pengaruh secara signifikan antara Implementasi Audit Kinerja (X1),

Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y), Sehingga dapat disimpulkan bahwa Implementasi Audit Kinerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

5. Pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja, Implementasi Audit Kinerja, dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja) sebesar 63,7%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Motivasi Kerja, Implementasi Audit Kinerja, dan Kepuasan Kerja) mampu menjelaskan sebesar 63,7% variasi variabel dependen (Kinerja). Sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, 2001, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Yogyakarta :Liberty.
- Arens, A Loebbecke (2003) *Auditing Pendekatan terpadu, Buku satu, Edisi Indonesia, Terjemahan Yusuf Amir*. Jakarta : Salemba empat
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bayangkara, IBK. 2008. *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta. Salemba Empat, Jakarta.
- Dharma, Surya, (2009), *Manajemen kinerja, Filsafat, teori dan Penerapannya*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Dessler, Gary, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesembilan, Jilid. 1*, Jakarta :PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Handoko, Hani T, 2001, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, Cetakan kedua belas*, Yogyakarta, BPFT
- Haryono, Yusuf, 2001, *Dasar-Dasar Akuntansi*, Jogjakarta, STIE YKPN
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001 , *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2003 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP, 2004 , *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. SP 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP, 2012 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu. S.P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta :PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2001) *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung PT. Rafika Aditama
- Mangkunegara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, perusahaan* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya..
- Mangkunegara, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya..
- Manulang, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta BPFE
- Martoyo, Susilo 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi 3)*, Yogyakarta, BPFE
- Mathis, Robert L. John H Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Salemba 4.
- Mathis, Robert, L and Jackson, John, H (2006) *Human Resource Management, Edisi.10* : Jakarta, Salemba empat
- Rahmawati, Ike Kusdiyah (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Yogyakarta, CV. Andi Offset
- Rivai, Veithzal, 2008 *Performance Appraisal*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal, 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sekaran, Uma (2006). *Metode Penelitian Bisnis 1. 4th Ed*. Terjemahan Kwab Men Yon. Bandung. Salemba Empat.
- Situmorang, Ginting, 2008. *Analisis Data Penelitian*, Medan : USU Press,
- Sugiyono, (2005) *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfa Beta
- Sugiyono, (2008) *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, R&D)* Bandung, Alfa Beta

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sukrisno, Agoes (2004) *Auditing (Pemeriksaan Akuntansi) Edisi keempat*, Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sutrisno, Edy 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta.Pranada Media Group,
- Tunggal Amin Wijaya, *Auditing Suatu Pengantar* Jakarta :Rineka Cipta
- Umar, Husein, (2001) *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Umum
- Wibowo, (2015) *Manajemen Kinerja*.Jakarta,Edisi kelima,cetakan10, Rajawali Pers.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Salemba Humanika.