JURNAL ILMIAH MANAJEMEN, EKONOMI BISNIS, KEWIRAUSAHAAN
Halaman Jurnal: https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php/ekonomika
Halaman UTAMA Jurnal : https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Kabupaten Pringsewu

Hepiana Patmarina[1], Nuris Sanida[2], Moh. Oktaviannur[3] ,Satrio Danang Cahyo Harsinto[4]

Dosen (Universitas Bandar Lampung, Bandar Lampung, Indonesia)[1]
Dosen (Universitas Bandar Lampung, Bandar Lampung, Indonesia)[2]
Dosen (Universitas Bandar Lampung, Bandar Lampung, Indonesia)[3]
Mahasiswa (Universitas Bandar Lampung, Bandar Lampung, Indonesia)[4]
E-Mail : hepiana@ubl.ac.id, nuris@ubl.ac.id, oktanur@ubl.ac.id, Satrio.19011270@student.ubl.ac.id

Alamat : Jl. ZA. Pagar Alam No.26, Labuhan Ratu, Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung, Lampung 35142

ABSTRACT

Iwn today's ersa, work life prioritizes workers who think far ahead, are smart, innovative, and contemporary. Even in this situation, the position of human resoaurces plsays a vital role in an organization. Institutional, also prioritizes sufficient management aspects when managing the organization. Likewise with BPJS Kesehatan Pringsewu Regency wshich is the object of the author's research. This stsudy used quantitative methods with a sample of 40 respondents. The analytical techniques ssed for this research will test the validity, reliability, and multiple liniear regression analysis. The results of this study are that there is an influence between Competence on Employee Performance 41.69%, then the influence between Work Discipline on Employee Performance is 70.22%, and the variable requirements for Competence and Work DisipIin on Employee Performance is 0.833%. The results of this study are the variable X1 (Competence) and variable X2 (Work Discipline) have a signis.ficant effect on Employee Perfmormance (Y), by % it means that these two variables affect each other and affect each other.

Keywords: *Competence, Work Discipline, Employee Performance.*

ABSTRAK

Di era saat ini, kehidupan kerja memprioritaskan pekerja yang berpikir jauh ke depan, cerdas, inovatif, dan kontemporer. Di situasi ini pun, posisi sumber daya manusia memegang peranan vital dalam sebuah organisasi. Kelembagaan, turut mengedepankan aspek manajemen yang cukup saat mengelola organisasi. Begitu dengan BPJS Kesehatan Kabupaten Pringsewu yang menjadi objek penelitian penulis. Penelitian ini memakai metode kuantitatif, dengan sample 40 responden. Sehingga teknik analisis yag dipakai yaitu uji validitas, realiabilitas, dan analisis regresi liniear berganda. Hasil yang didapat yaitu adanya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai 41,69%, lalu pengaruh antara Disiplin Kerjaa terhadap Kinerrja Pegawai 70,22%, dan pengaruh variabael Kompetensi dan DisipIin Kerja pada Kinerja Pegawai adalah 0,833%. Hasilnya adalah X1(Kompetensi) dan variable X2 (Disiplin Kerja) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dapat dikatakan bahwa variable X1 dan X2 saling mempengaruhi.

Kata kunci : Kompentensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Di zaman yang telah maju sekarang, persaingan setiap organisasi tidak dapat dihindari. Sehingga, sangat banyak organisasi yang memiliki standarisasi kompetensi yang tinggi bagi calon pekerja untuk organisasinya. Meskipun dalam suatu perusahaan memiliki sarana prasarana memadai, semua akan terasa sia sia jika sdm yang ada tidak memiliki kompetensi yang memadai. Dengan itu, perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sehingga dibutuhkan

Received April 15, 2024; Accepted Mei 24, 2024; Published Juni 30, 2024

sdm yang unggul dan handal dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yakni suatu tenaga pekerja yang digunakan oleh suatu perusahaan dengan memperdayakan kemampuan kemampuan pada individu tersebut. “Kompetensi disiplin kerja dan kinerja pegawai merupakan salah faktor penting dalam sebuah organisasi maka dari itu jika ditemukan sebuah masalah yang berkaitan dengan ketiha aspek tersebut masalah itu akan menghambat sebuah organisasi karena sumber daya manusia merupakan bagian terpenting bagi setiap organisasi untuk bertahan di era globalisasi.” (Rino et al., 2022). Individu yang memiliki tingkat kinerja yang bagus, dapat dipastikan hasil kerja yang diberikan akan baik. (Prayogi et al., 2019). Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. menurut (Sinambela, 2018) “Disiplin kerja yaitu kesadaran-diri yang dimiliki oleh individu dalam menaati segala aturan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja pegawai BPJS Kesehatan akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan organisasi yang pertama harus dibangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan pegawai. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.” Berbagai organisasi termasuk instansi pemerintah ataupun swasta mencoba untuk terus meningkatkan kepuasan di setiap elemen yang ada, yang berguna untuk tercapainya tujuan yang ditetapkan organisasi tersebut. Pemenuhan seluruh aspek pekerjaan dari pegawai BPJS Kabupaten Pringsewu juga merupakan salah satu bagian yang tidak dapat dielakkan untuk proses pelayanan yang diberi kepada masyarakat pada umumnya dengan memberikan jaminan kesehatan kepada masyarakat Indonesia. Menurut (Patmarina & Tommy, 2018)”Dapat diartikan bahwa kinerja ialah capaian pegawai atau karyawan, yang telah dibebankan pekerjaan kepadanya oleh perusaahan. Sehingga dapat dinilai setelah capaian yang ada oleh perusahaan.” Mewujudkan organisasi atau perusahaan baik yang pertama harus dibangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan pegawai. Jadi kedisiplinan merupakan “kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.” Sumber daya manusia yang memiliki keunggulan atau berpengalaman yang mempunyai kemampuan-kenanpuan di bidangnya sangat diperlukan demi mencapai tujuan ataupun capaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia diperlukan dalam meningkatkan diri atau kemampuan diri mereka sendiri, untuk mampu dalam bersaing atau mandiri dalam

mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik. Selain kompeten dalam menjalannkan tugasnya, seorang individu juga diharusakan dalam hal kedisiplinan agar waktu yang harusnya dimanfaatkan pegawai BPJS Kesehatan Kabupaten Pringsewu untuk menyelesaikan pekerjaan tidak terbuang sia-sia dan bermanfaat. Hal tersebut tentunya membuat suatu perusahaan untuk terus selalu memberi pelayanan secara maximal pada setiap karyawan dan peserta. "Sebagai upaya untuk mengoptimalkan tanggung jawab tersebut, sangat penting bagi pihak manajemen untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja perusahaan dan tingkat disiplin para pegawai, salah satunya dengan memperhatikan jam kerja dengan melakukan absen pada saat jam masuk dan jam pulang." Selain itu, tuntutan atau dorongan dalam berinteraksi dengan sesame rekan dalam pekerjaan dengan berbagai karakter dapat memberikan tekanan pada karyawan atau pegawai tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Dari hasil data yang didapat bahwa kinerja pegawai Bpjs Kesehatan Kabupaten Pringsewu menunjukan terjadinya suatu penurunan penilaian kerja sebesar 0,50% dari bulan Januari sampai bulan Desember 2021 karena masih kurangnya kompetensi dan disiplin kerja Kinerja Pegawai.

BULAN	JUMLAH PEGAWAI	KINERJA RATA – RATA PEGAWAI
Januari	66	9,50
Februari	66	9,20
Maret	66	9,35
April	66	9,30
Mei	66	9,25
Juni	66	9,20
Juli	66	9,15
Agustus	66	9,15
September	66	9,10
Oktober	66	9,05
November	66	9,00
Desember	66	9,00

Tabel I. Tabel Kinerja Pegawai Bpjs Kesehatan Pringsewu Tahun 2021

Dari penjabaran tersebut, peneliti memiliki rasa ketertarikan untuk meneliti judul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Kabupaten Pringsewu".

TINJAUAN TEORI

Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah Kompetesi yaitu bakat/keterampilan individu dalam mengerjakan atau melakukan pekerjaannya, dengan didukung oleh keterapilan dan pengetahuaan yang baik. Pendapat lain mengatakan jika kompetesi mencakup pengetahuan, keterapilan, sifat dan juga perilaku seseorang yang bersifat atau beriorientasi bisnis. Dapat diartikan bahwa kompetensi yaitu kesadaran akan keahlian pada diri seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan memiliki semangat dalam bekerja disertai kemampuan kompetensi yang baik, seseorang dapat dinilai lebih oleh suatu perusahaan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) menyatakan "Kompetensi ialah, kemampuan yang telah ada pada diri seseorang/individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan tingkatan ataupun prilaku yang berbeda. Kompetensi adalah karakter pada diri seseorang/individu yang terkait pada kirteria kerja yang efektip." *Competence is a character in a person/individual related to effective work criteria. "*(Spencer & Spencer, 1993)
Menurut (Spencer & Spencer, 1993) ada lima karakteristik kopetensi, yaitu:
a. Motif, merupakan pola fikir pegawai mengenai keinginan-nya, dan merupakan upaya untuk mengambil suatu perilaku dalam mencapai keinginannya.
b. Watak, merupakan merupakan kepribadian seseorang dalam menjalankan aktivitasnya sehari hari dengan dilihat dari tingkahlaku seseorang itu.
c. Konsep Diri, merupakan cara pandang seseorang dalam menilai dirinya sendiri.
d. Pengetahuan, merupakan pengalaman atau ilmu yang dimiliki seseorang dalam memahami atau menjalankan pekerjaan yang diberikan kepada dirinya
e. Keterampilan, merupakan keahlian seorang individu dalam mencari cara atau upaya dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan efisien.
Menurut (Sedarmayanti, 2017) mengatakan ada empat jenis kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi Inti, Kompetensi ini ada pada level organisasi, dimana organisasi menginginkan kompetensi dan nilai - nilai intinya secara keseluruhuan pada aspek organisasinya, yang diketahui melalui serangkaian diskusi kelompok sehingga mendapatkan hasil daftar singkat berisi kurang dari sepuluh kompetensi.

2. Kompetensi Fungsional, Kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja dan output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

3. Kompetensi Perilaku, Kompetensi perilaku ialah karakteristik dasar yang dibutuhkan dalam melakukan sebuah pekerjaan, dimana kompetensi ini berada di level individu yang dapat diketahui menggunakan basis data generik atau dengan teknik wawancara perilaku.

4. Kompetensi Peran, Kompetensi yang berkaitan dengan level posisi, dimana kompetensi ini merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang dalam sebuah tim."

Disiplin Kerja

Adalah suatu karakter Sumber daya manusia yang krusial. Karena jika sumber daya manusia tersebut dapat diolah dengan baik, maka akan menguntungkan suatu perusahaan. Dan apabila tidak diolah dengan baik, maka sdm tersebut hanyalah menjadi suatu hambatan bagi perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya. Menurut (Prihantoro, 2012) Disiplin kerja adalah kesadaran pada diri seseorang/individu dan keinginan seorang individu dalam menjalankan norma dan peraturan yang telah diterapkan dan ditetapkan oleh perusahaan. Dapat dikatakan bahwa discipline kerja adalah suatu alat yang dirancang oleh pimpinan perusahaan untuk para pegawai, yang dimaksudkan untuk merubah kesadaran diri mereka untuk lebih baik lagi. (Rosalina & Wati, 2020) menayatakan bahwa disiplin kerja dibagi 2 bentuk, antara-nya:

1. Disiplin preventif, suatu upaya perusahaan dalam mengatur atau menggerakkan pegawai-nya untuk dapat mengikuti arahan yang sudah diterapkan perusahaan,.
2. Disiplin korektif, suatu upaya perusahaan dalam mengatur atau menggerakkan pegawai-nya untuk dapat mengikuti aturan arahan yang telah ditetapkan di perusahaan. Hal ini dilakukan agar pegawai tetap dalam satu arahan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Marjuni, 2015) "indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Keteladanan pimpinan
2. Keadilan
3. Pengawasan melekat
4. Sanksi hukuman
5. Ketegasan
6. Hubungan kemanusiaan"

Kinerja Pegawai

Menurut (Patmarina & Tommy, 2018) Dapat diartikan bahwa kinerja ialah capaian pegawai atau karyawan, yang telah dibebankan pekerjaan kepadanya oleh perusaahan. Sehingga dapat dinilai setelah capaian yang ada oleh perusahaan. Semakin baik seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya, maka dapat dipastikan perusahaan akan selalu memberikan berbagai hadiah atau *reward* pada pegawai terserbut. Jadi, sangat disayangkan jika seseorang memandang sebelah mata pada pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. “Sangat utama di dalam organisasi perusahaan karena SDM adalah pengendali sistem, agar sistem ini tetap bekerja, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek uatama seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bekerja dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.” (Spencer & Spencer, 1993).

(Rifa’i, 2019) menyatakan, Kinerja yaitu pola tindakan atau perilau seorang pegawai dalam bekerja, yang dapat ditentukan melalui hasil kerja yang dihasilkan pegawai tersebut.

Menurut (Rifa’i, 2019) mengatakan jika kinerja adalah suatu capaian individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah dibebankan padanya, kinerja yang baik akan mendapatkan hasil yang baik juga. Selanjutnya menurut (Rifa’i, 2019) kinerja adalah dimana seorang pegawai menjalankan pekerjaannya sesuai aturan yang telah diterapkan di perusaahan tersebut. Dapat disimpulkan jika, kinerja adalah suatu hasil pencapaian seseorang dalam mengejakan tugas atau pekerjaan yang telah dibebankan pada dirinya. Di dalam penelitian ini pengukuran kinerja pegawai diarahkan pada enam aspek yang merupakan prestasi kunci pegawai adalah :

a. Hasil kerja. “Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.”

b. Pengetahuan pekerjaan. “Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.”

c. Inisiatif. “Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.”

d. Kecekatan mental. “Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.”

e. Sikap. “Tingkat semangat kerja serta sikap yang positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.”

f. Disiplin waktu dan absensi. "Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran." Dimensi dan indikator yang digunakan penulis berdasarkan teori dari John Miner menurut (Rifa'i, 2019) yaitu:

1. Kualitas

Kualitas adalah "suatu yang terkait dengan proses pekerjaan hingga hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian dan kehandalan."

2. Kuantitas kerja

Kuantitas yaitu "satuan jumlah atau batas maksimal yang harus diperoleh oleh karyawan dengan batas waktu yang sudah ditentukan oleh pemimpin perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu : ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja."

3. Kerjasama Kerja

Kerja sama merupakan "sikap dan perilaku setiap karyawan yang saling berhubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menuntaskan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu : jalinan kerjasama dan kekompakan."

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan "hal yang memilki keterkaitan dengan hasil pekerjaan yang sudah diselesaikan dan harus dipertanggung jawabkan oleh para karyawan jika masih ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan target pimpinan Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana."

5. Insiatif

Inisiati adalah "segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian dan kemampuan dalam bekerja."

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai yaitu pendekatan kuantitatif. Metode survei dipakai untuk menjadi data premiere. Metode ini memfokuskan untuk mengumpulkan data dari responden sebagai sampel yang dipilih untuk menyelesaikan fenomena yang terjadi.

"Menggunakan populasi yaitu Jumlah seluruh data yang dijadikan sebagai pusat penelitian dalam suatu ruang lingkup yang ditentukan." (Rizkia et al., 2021). Jumlah populasi yang dipakai dalam objek penelitian ini yaitu para pegawai yang bekerja di BPJS Kesehatan Kabupaten Pringsewu yang ber-jumlah 66 orang. Sample ialah jumlah individu yang akan

diteliti, tetapi dikerucutkan kembali agar data yang didapat akurat dan benar adanya (Sugiyono & Lestrai, 2021). Sample yang dipakai adalah 40 oragn.

Variable Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian ini, maka terdapat 3 (Tiga) variabel yang di teliti yaitu:

1. Variable Bebas (X)
   a. Kompetensi (X1)
   b. Disiplin Kerja (X2)
2. Variable terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3. Jumlah Pegawai BPJS Kesehatan Pringsewu

No	Divisi	Populasi
1	Kepala Cabang	1
2	Kepala Bidang	4
3	Staf Kepesertaan	6
4	Staf Administrasi	5
5	Staf Perencanaan	5
6	Staf Kerjasama Faskes	4
7	Staf SDM dan Umum	4
8	Kordinator Frontliner	5
9	Verifikator Klaim	6
10	Staf Komunikasi	4
11	Staf Komunikasi Publik	5
12	Staf Penagihan	6
13	Staf Penanganan Pengaduan	5
14	Driver	2
15	Security	2
16	Cleaning Service	2
	TOTAL	66

Sumber: Data BPJS Kesehatan Pringsewu

Metode Pengumpulan Data

Studi Kepustakaan

Di pengerjaan penelitian ini, penulis mendapatkan data data dengan melalui penelitian tersdahulu dan artikel yang memiliki permasalahan permasalahan yang berkatian yaitu mengenai kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Kabupaten Pringsewu.

Studi Lapangan

Penulis mendapatkan data dengan cara langsung pada obyek peneIitian dengan cara :

Observasi

Yaitu melaku-kan atau terus mengamati dan penelitian secara langsung pada BPJS Kesehatan Kabupaten Pringsewu.

Wawancara

Yaitu mengadakan tanya jawab langsung terhadap pihak-pihak di BPJS Kesehatan Kabupaten Pringsewu yang memiliki keterkaitan dengan masalah penelitian

Kuesioner

Kuesioner yang telah disusun secara terstruktur kemudian disebarkan kepada responden sehingga informasi yang berasal dari objek penelitian dapat mendekati gambaran sebenarnya mengenai permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

Teknik Analisis

Uji Validitas

"Uji validitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk menguji ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. (Sugiyono & Lestrai, 2021). Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui kuesioner yang diukur valid, maka perlu diuji dengan uji korelasi antar skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut."

Uji Realibilitas

Menurut (Yusup, 2018), "reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan kemantapan/konsistensi hasil pengukuran. Suatu alat pengukur dikatakan mantap atau konsisten, apabila untuk mengukur sesuatu berulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil yang sama, dalam kondisi yang sama."

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk "mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai."

PEMBAHASAN

Sejarah Singkat

“Berjalannya BPJS Kesehatan tanggal 1 Jan 2014, sebagai bentuk perubahan dari PT Askes (Persero). Semua berawal di tahn 2004 saat pemerintah mengeluarkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan selanjutnya yaitu thun 2011 pemrintah menetap-kan UU Nomor 24 Tahun 2011 mengenai Badan Penyelengara Jaminan Sosial (BPJS) serta menunjuk PT Askes (Persero) sebagai penyelengara perogram jaminan social pada bidang kesehatan, sehingga PT Askes (Persero) pun berubah menjadi BPJS Kesehatan. Dengan menggunakan Program Jaminan Kesehatan Nasional - Kartu Indonesia Sehat (JKN-KIS) yang di-adakan oleh BPJS Kesehatan, negara hadir di lingkungan kita untuk dapat me-mastikan seluruh penduduk Indonesia terlindungi oleh jaminan kesehatan yang komprehensive, adil, dan merata.”

Logo BPJS Kesehatan

Terdiri dari 4 elemen:

1. Pemrintah
2. Faslitas Kesehatan
3. Peserta BPJS Kesehatan
4. Isntansi / Penyelengara BPJS Kesehatan

“Divisualisasikan dengan 4 orang yang saling berpelukan, merangkul, mengitari 4 panah berputar white cross yang membentuk siklus escher (sebuah seni visual yang ketika di putar ke kanan-ke kiri, dibolak-balik tetap tidak merubah bentuknya. Simbolisasi dari kontinuitas, yang mempunyai makna tidak berhenti - terus menerus. Secara terus menerus dan tidak pernah berhenti dalam melayani melindungi-menjamin kesehatan nasional yang berkualitas. Sehingga BPJS Kesehatan menjadi badan penyelenggara yang handal, unggul dan terpercaya.”

Makna warna logo BPJS Kesehatan :

1. BIRU diartikan dengan kejujuran dan kedamaian.
2. HIJAU diartikan dengan kemurnian dan kesehatan.

Visi dan Misi BPJS Kesehatan

Visi BPJS Kesehatan

"Menjadi badan penyelenggara yang dinamis, akuntabel, dan terpercaya untuk mewujudkan jaminan kesehatan yang berkualitas, berkelanjutan, berkeadilan, dan inklusif."

Misi BPJS Kesehatan

"Meningkatkan kualitas layanan kepada peserta melalui layanan terintegrasi berbagai teknologi informasi. Menjaga keberlanjutan JKN-KIS dengan menyeimbangkan antara dana jaminan sosial dan biaya manfaat yang terkendali. Memberikan jaminan kesehatan yang berkeadilan dan inklusif mencakup seluruh penduduk Indonesia. Memperkuat engagement dengan meningkatkan sinergi dan kolaborasi pemangku kepentingan dalam mengimplementasikan program JKN-KIS. Meningkatkan kapabilitas badan dalam menyelenggarakan program JKN-KIS secara efisien dan efektif yang akuntabel, berkehati-hatian dengan prinsip tata kelola yang baik, SDM yang produktif, mendorong transformasi digital serta inovasi yang berkelanjutan."

Analisis Deskriptif

Analisis ini disajikan menggunakan tabel statistic deskriptif yang diikuti *mean* (rata-rata), nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi dari masing-masing variable yang di sajikan tabel di bawah ini :

Tabel Tabel Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	40	15	43	28.80	5.694
Disiplin Kerja	40	16	41	27.50	6.664
Kinerja pegawai	40	17	38	26.45	5.079
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data diolah di SPSS 23

Dari data yang di hasilkan melalui table yang ada di atas, nilai independent untuk kompetensi = 15 untuk nilai min, 43 untuk nilai maximum dan 28.80 untuk nilai *mean.* Lalu, untuk nilai independent variable disiplin kerja yaitu = 16 untuk nilai minimum, 41 untuk nilai maximum dan 27.50 untuk nilai *mean.* Berikutnya, nilai independen untuk kinerja pegawai adalah sebesar 17 untuk nilai minimum, 38 untuk nilai maximum dan 26.45 untuk nilai *mean.* "Masing-masing variabel diatas memiliki rata-rata di atas standar deviasi, yang dapat

diartikan data yang disajikan memiliki kualitas yang baik, karena apabila data yang disajikan memiliki rata-rata melebihi standar deviasi, maka akan menunjukkan *standard error* yang kecil dari variabel yang bersangkutan" (Ahmaddien & Syarkani, 2020).

Uji Validitas

Sebuah instrument atau kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrument atau kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisioner tersebut (Ahmaddien & Syarkani, 2020). Untuk menguji butir-butir pertanyaan yang di ajukan dengan cara membandingkan nilai-nilai kolerasi dari jumlah pertanyaan yang tersedia. Kesimpulan ditarik apabila nilai $T_{Htung} > T_{table}$ Pengambilan kesimpulan nya jika nilai ^{r}hitung $>^{t}$tabel maka pernyataan tersebut dikatkakan valid, bedasarkan ^{r}tabel diperoleh nilai r = 0,301 dengan n : 43 tingkat signivikansi 0,05 (5%). Untuk menguji setiap item pertanyaan yang diajukan, yaitu dngan mengcompare nilai korelasi dari total item pertanyaan. Pengambilan kesimpulan jika nilai $T_{hitung} > T_{table}$ maka item pertanyaan itu dinyatakan valid, berdasarkan tabel diperoleh nilai r sebesar 0,312 dengan n : 43 dan alpha cronbachnya 0,05.

Uji Reabilitas

Menurut (Marhawati et al., 2022), "uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Cara menghitung reliabilitas adalah dengan menghitung koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha*> 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dapat dipercaya" Uji reliabilitas pada penelitian ini adalah dengan memakai bantuan aplikasi SPSS versi 23, dengan uji ke ter-andalan tehnik *Alpha Cronbach*. Untuk menginterpretasikan koeffisien reliabilitais digunakan kategori menurut (Sugiyono & Lestrai, 2021) sebagai berikut:

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Erat
0,80-1,000	Sangat Erat

Sumber: (Sugiyono, 2015)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di peroleh hasil untuk masing – masing variabel sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Simpulan
Kompetensi	0,823	Raliabel
Disiplin Kerja	0,878	Raliabel
Kinerja Pegawai	0,758	Raliabel

Hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen penelitian pada variabel Kompetensi diperoleh nilai Alpha Cronbach 0,823, lalu variable Disip lin Kerja sebesar 0,878 , dan Kinerja Pegawai mempunyai nilai 0.758 , berarti ketiga variabel termasuk reliabel karena sudah di atas 0.60 menurut Sahir (2021). Dengan demikian, ketiga instrumen variabel di atas dapat dipakai pada penelitian.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coeficients		Standarized Coeficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.844	2.355		3.756	.001
Kompetensi	.004	.125	.005	.034	.973
Disiplin Kerja	.636	.107	.834	5.959	.000

Y= 8,844 + 0,004X1 + 0,636X2

Pembahasan :

Nilai konstanta = 8,844 memiliki arti kalau tidak mempertimbangkan kompetensi, dan disipline kerja maka nilai kinerja pegawai = 8,844.

a. Koefisien regresi X1 sebesar 0,004 menandakan bahwa kontribusi kompetensi pada kinrerja pegawai adalaah sebesar 0,004. Apabila kompetensi mengalami peningkatan. Dengan anggapan X2 dianggap tetap.

b. Koefiisien rergresi X2 = 0,636 menandakan bahwa kontribusi X2 terhadap Y = 0,636. Apabila harga mengalami peningkatan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan menggunakan uji T (test). Hasil nilai T hitung ditampilkan dalam tabel berikut :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.844	2.355		3.756	.001
	Kompetensi	.004	.125	.005	.034	.973
	Disiplin Kerja	.636	.107	.834	5.959	.000

Sumber: Data Diolah SPSS 23

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y= 8,844 + 0,004X1 + 0,636X2

Pembahasan hasil perhitungan Regresi Linear Berganda: Maksud dari masing-masing variabel adalah:

a. Nilai konstanta sebesar 8,844 memiliki arti bahwa jika tidak mempertimbangkan kompetensi, dan disiplin kerja maka nilai kinerja pegawai sebesar 8,844.

b. Koefisien regresi X1 sebesar 0,004 menandakan bahwa kontribusi kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,004. Apabila kompetensi mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Dengan anggapan disiplin kerja (X2) dianggap tetap.

c. Koefisien reggresi X2 sebesar 0,636 menandakan bahwa kontribusi X2 pada Y adalah = 0,636. Apabila harga mengalami peningkatan dengan assumsi variable lain tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. “Tanda (+) menunjukkan arah hubungan yang searah sedangkan tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antar variabel independen (X) dengan variabel dependen Y.”

Pengujian Hipotesis Statistik

Uji Hasil t statistik

Tabel Uji T

Model		Unstandarized Coeficients		Standarized Coeficients	T	Sig.
		B	Strd. Erorr	Beta		
1	(Constant)	8.844	2.355		3.756	.001
	Kompetensi	.004	.125	.005	.034	.973
	Disiplin Kerja	.636	.107	.834	5.959	.000

1. Konstanta sebesar 3,756, memiliki arti jika tidak mempertimbangkan X1 dan X2 makan kinerja pegawai = 3,756.

2. Hasil dari olah data uji t, didapatkan hasil T_{hitung} untuk variabel kompetensi adalah 0,0034 > t tabel (0,034). Hal tersebut mengartikan bahwasannya kompetensi memiliki peran positif dan signifikan terhadap Y.
3. Berdasar olah data uji t, didapatkan hasil T_{hitung} untuk variable disiplin kerja = 5,959 > t tabel (0,034). Hal itu menghasilkan fakta X2 disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Y.

   Maka hipotesis 1, 2, dan 3 adalah benar dan dapat diterima, dengan pernyataan sebagai berikut:

   1. Terhadap pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kabupaten Pringsewu.
   2. Terhadap pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kabupaten Pringsewu.
   3. Terhadap pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kabupaten Pringsewu. Dapat diterima.

Uji-F Statistik

TabeI Uji F

A N O V A[a]

Model		Sum off Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	706.266	2	353.133	43.606	.000[b]
	Residual	299.634	37	8.098		
	Total	1005.900	39			

F-hitung: 43.606 dengan D_k (n-k-1 = 37, pada α 0,05) = 3,25 Berarti F_{hitung} 43.606> F_{table} 3,25. Sehingga, Hipotesa ke-3 secara simultan

memiliki pengaruh terhadap kompetensi dan disipline kerja tehadap Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Kabupaten Pringsewu. Dapat diterima.

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Kondisi kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehat, aman dan nyaman (Pandu Widodo, Hesti et al 2024:73)

KESIMPULAN

Berdasar data di atas, maka kesimpulannya yaitu:

Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan sebesar 41,69% artinya Kompetensi memegang peranan penting dalam peningkatan Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Kabupaten Pringsewu.

1. Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan sebesar 70,22% Harga berpengaruh pada Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Kabupaten Pringsewu.

2. Kompetensi dan Disiplin Kerja mempengaruhi volume secara signifikan sebesar 0,833% artinya baik Kompetensi atau Disiplin kerja sama-sama memegang peranan penting dalam Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Kabupaten Pringsewu.

SARAN

1. Berdasarkan penelitian ini perusahaan harus lebih sering mengadakan pelatihan pegawai dan ujian pegawai guna meningkatkan kompetensi di Kantor BPJS-Kesehatan Kabupaten Pringsewu.

2. Bedasarkan penelitian ini perusahaan kedisiplinan para pegawai harus lebih ditingkatkan dan penggunaan metode absen muka menggunakan aplikasi yang terhubung dengan internet dapat diperketat sehingga tidak ada pegawai yang melakukan kecurangan absen dan pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan jam kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmaddien, I., & Syarkani, Y. (2020). Statistika Terapan dengan Sistem SPSS.

Asep, R. I. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi: Manajemen Sumberdaya Manusia. *Ekonomedia, 8*(01), 35-50.

Aziz Sholeh, Abdul et al. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal Of Management and Creative Business, 2*(1), 82-96.

Marhawati, I. H., Mahmud, R., Nurdiana, S. P., Sri Astuty, S. E., STrKes, P., Fahradina, N., ... & Rahmatina, S. (2022). Statistika Terapan. Penerbit Tahta Media Group.

Marjuni Sukmawati, S. E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 1*. Sah Media.

Ningsih, F. Y., & Sugiyono, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Karya Seni Lukisan Timbul "Edi Sutopo". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 11*(5).

Pandu Widodo, Hesti et al. (2024). Dampak Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) di Stasiun Surabaya Pasar Turi. *Journal Of Management and Creative Business, 2*(1), 66-8.

Patmarina, H., & Tommy, T. O. M. M. Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Jaya Makmur Sentosa (JMS) Di Bandar Lampung. *PENELITIAN MANDIRI UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG*.

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.

Prihantoro, A. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. Deepublish.

Rino, D., Mahi, A. K., & Ahiruddin, A. (2022, October). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis, 2*(1), 182-188.

Rizkia, N. D., SH, M., Jumanah, S. H., Sutoyo, M. A. H., Kom, S., Kom, M., ... & CSCU, I. (2021). Metodologi Penelitian. Media Sains Indonesia.

Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen, 10*(1), 18-32.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.

Sinambela. (2018, Maret). Diambil kembali dari Disiplin Kerja: Pengertian, Jenis, Indikator, dan Faktornya: https://www.gramedia.com/best-seller/disiplin-kerja/

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wilay & Son.

Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, dan Cara Mudah Menulis Artikel pada Jurnal Internasional)*.

Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 17-23.