

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Lokasi Penelitian

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Kesehatan adalah badan hukum publik yang memiliki tanggung jawab langsung kepada Presiden dalam melaksanakan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia.

BPJS Kesehatan mempunyai 126 Kantor Cabang yang berada di seluruh wilayah Indonesia dimana salah satunya yaitu BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang yang berlokasi di Jalan W.J Lamentik, Oepoi, Kota Kupang. Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kupang memiliki 4 Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten yaitu :

1. Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten Kupang
2. Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten Alor
3. Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten Rote Ndao
4. Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten Sabu Raijua

4.1.2 Tugas dan Fungsi BPJS Kesehatan Cabang Kupang

BPJS Kesehatan berperan dalam melaksanakan program jaminan kesehatan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dijabarkan bahwa jaminan sosial kesehatan dilaksanakan menyeluruh di wilayah Indonesia yang mengacu pada prinsip jaminan sosial serta hak pengguna yang bertujuan memastikan semua

masyarakat bisa mendapatkan pelayanan kebutuhan dasar kesehatan yang mudah, cepat dan setara sebagai bentuk perlindungan sosial.

Tugas BPJS Kesehatan kantor Cabang Kupang yaitu :

- 1 Menerima pendaftaran peserta.
- 2 Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja.
- 3 Menerima bantuan iuran dari pemerintah.
- 4 Mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan peserta.
- 5 Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial.
- 6 Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial.
- 7 Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

4.1.3 Data Responden

Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian adalah sebanyak 36 orang Duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang yang dijabarkan berdasarkan beberapa karakteristik berikut:

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data responden pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	16	44%
2	Perempuan	20	56%
Jumlah		36	100

Sumber: Data Pegawai Tetap, 2022

Data pada Tabel 4.1, menunjukkan jumlah responden pada BPJS Kesehatan Cabang Kupang terbanyak adalah responden Perempuan, dengan jumlah 20 orang atau 56% dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 36 orang. Jumlah pegawai perempuan lebih banyak karena disesuaikan dengan kebutuhan kerja di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang yang cenderung bersifat pelayanan kepesertaan dan pelayanan kesehatan.

2. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengelompokkan masa kerja pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang, terdiri atas 3 kategori yaitu masa kerja 1-9 Tahun, 10-20 Tahun, dan 21-35 Tahun. Berikut data responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.2
Data responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	%
1	1-9 Tahun	11	31%
2	10-20 Tahun	25	69%
3	21-35 Tahun	0	0%
Jumlah		36	100

Sumber: Data Pegawai Tetap, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 36 orang, jumlah responden terbanyak adalah responden yang memiliki masa kerja 10-20 Tahun yaitu sebanyak 25 orang (69%). Hal ini menunjukkan bahwa pekerja pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang telah memiliki banyak pengalaman kerja dan pengetahuan kerja.

3. Data Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir

Berikut data responden yang bekerja di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang berdasarkan jenjang pendidikan terakhir:

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
1	Diploma 1 (D-I)	0	0%
2	Diploma 2 (D-II)	0	0%
2	Diploma 3 (D-III)	8	22%
3	Sarjana (S1)	27	75%
4	Pascasarjana (S2)	1	3%
5	Doktoral (S3)	0	0%
Jumlah		36	100

Sumber: Data Pegawai Tetap, 2022

Berdasarkan data yang diperoleh dari Bagian SDMUK BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang, diketahui bahwa jenjang pendidikan terakhir responden terbagi atas 3 (tiga) jenjang pendidikan yang meliputi D-III, Sarjana (S1) dan Pascasarjana (S2). Jumlah terbanyak adalah pada jenjang Sarjana dengan jumlah 27 orang. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa jenjang pendidikan tenaga kerja di kantor BPJS Kesehatan telah baik, tetapi perlu ada upaya pengembangan dengan pemberian kesempatan untuk melakukan studi lanjut bagi pekerja dengan latar belakang pendidikan D-III dan Sarjana (S1).

4.2 Analisis Statistik

4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan penjabaran sebelumnya mengenai analisis data deskriptif yaitu guna memberikan gambaran tentang respons subjek penelitian mengenai variabel yang diteliti. Hasil jawaban responden tersebut selanjutnya dipakai untuk mendeskripsikan situasi tiap variabel yang diteliti. Hasil analisis deskriptif dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh dari setiap pekerjaan oleh duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang untuk mencapai tujuan dalam satuan waktu tertentu. Hasil deskripsi variabel kinerja digambarkan sebagai berikut :

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Item Pernyataan	$\sum JR$	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	skor indikator	Kategori
1	Kualitas kerja	1	166	4,61	0,92	92,00	90,00	sangat baik
		2	165	4,58	0,88	88,00		
2	Produktivitas	3	159	4,42	0,83	83,00	86,67	sangat baik
		4	150	4,17	0,86	86,00		
		5	155	4,31	0,91	91,00		
3	Pengetahuan	6	163	4,53	0,89	89,00	89,75	sangat baik
		7	160	4,44	0,89	89,00		
		8	160	4,44	0,88	88,00		
		9	159	4,42	0,93	93,00		
Rata-rata							88,81	sangat baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 2

Hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.4, diketahui bahwa capaian variabel Kinerja Pegawai memperoleh rata-rata capaian indikator 88,81%. Nilai tertinggi terdapat pada indikator Kualitas Kerja yaitu 90,00% sedangkan capaian terendah adalah indikator produktivitas yaitu 86,67%. Berdasarkan skor indikator tersebut, bisa ditarik sebuah kesimpulan bahwa variabel Kinerja Pegawai berada dalam standar keputusan sangat baik. Rendahnya indikator produktivitas disebabkan karena pegawai BPJS Kesehatan belum mampu melampaui standar pekerjaan yang diharapkan BPJS Kesehatan.

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, maka hipotesis pertama yang menyatakan Kinerja Duta BPJS Kesehatan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kupang “Sangat Baik” diterima.

2. Variabel Kesiapan Kerja

Kesiapan Kerja merupakan situasi tercapainya keseimbangan antara kematangan jasmani, kematangan psikologis serta pengalaman belajar duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang dalam melaksanakan sebuah profesi yang telah ditetapkannya. Hasil deskripsi variabel kesiapan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Kesiapan Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan	ΣJR	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	$Ps - p$	skor indikator	Kategori
1	<i>Responsibility</i>	10	168	4,67	0,93	93,00	91,50	Sangat Baik
		11	162	4,50	0,90	90,00		
2	<i>Flexibility</i>	12	162	4,50	0,90	90,00	86,50	Sangat Baik
		13	150	4,17	0,83	83,00		
3	Komunikasi	14	153	4,25	0,85	85,00	88,00	Sangat Baik
		15	164	4,56	0,91	91,00		
Rata-rata							88,67	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 2

Hasil pada Tabel 4.5 di atas diketahui bahwa capaian indikator dari variabel Kesiapan Kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 88,67%. Nilai tertinggi adalah *Responsibility* yaitu 91,50%, sedangkan capaian terendah adalah nilai indikator *Flexibility* yaitu 86,50%. Dengan skor capaian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Kesiapan Kerja berada dalam standar keputusan sangat baik.

Rendahnya capaian indikator *Flexibility* diakibatkan karena pegawai belum siap dengan perubahan target maupun lingkungan pekerjaan yang dapat terjadi sewaktu-waktu, sehingga mereka membutuhkan waktu adaptasi yang lebih lama agar dapat menyelesaikan tanggung jawab tersebut.

Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama yang menyatakan Kesiapan Kerja Duta BPJS Kesehatan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kupang “Sangat Baik” diterima.

3. Variabel Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan kegiatan personalia yang berperan dalam mendukung Duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang merencanakan karir masa depan. Hasil deskripsi variabel pengembangan karir adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Pengembangan Karir

No	Indikator	Item Pernyataan	ΣJR	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	skor indikator	Kategori
1	Kebijakan Organisasi	16	159	4,42	0,88	88,00	85,00	Sangat Baik
		17	157	4,36	0,87	87,00		
		18	151	4,19	0,84	83,00		
		19	148	4,11	0,82	82,00		
2	Prestasi Kerja	20	152	4,22	0,84	84,00	85,00	Sangat Baik
		21	155	4,31	0,86	86,00		
3	Pelatihan	22	157	4,36	0,87	87,00	83,00	Baik
		23	142	3,94	0,79	79,00		
Rata-rata							84,33	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 2

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.6, diketahui bahwa capaian indikator dari variabel Pengembangan karir memperoleh rata-rata capaian indikator

84,33%. Nilai tertinggi adalah Kebijakan Organisasi dan Prestasi Kerja yaitu 85,00%, sedangkan capaian terendah adalah nilai indikator Pelatihan yaitu 83,00%. Dengan skor capaian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir berada dalam standar keputusan sangat baik. Rendahnya indikator pelatihan disebabkan karena belum semua pegawai di kantor BPJS Kesehatan mendapatkan pelatihan yang sama sehingga hanya pegawai yang ditempatkan di kantor cabang yang memiliki kemampuan yang baik dibandingkan dengan pegawai yang ditempatkan di kantor kabupaten.

Hasil pada Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan Pengembangan Karir Duta BPJS Kesehatan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kupang “Sangat Baik” diterima.

4. Variabel Kompetensi SDM

Kompetensi SDM adalah suatu karakteristik dasar dari Duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Hasil deskripsi variabel Kompetensi SDM adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Kompetensi SDM

No	Indikator	Item Pernyataan	$\sum JR$	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	skor indikator	Kategori
1	Motivasi	24	154	4,28	0,86	85,00	81,33	Baik
		25	144	4,00	0,80	80,00		
		26	143	3,97	0,79	79,00		
2	Traits	27	159	4,42	0,88	88,00	87,00	Sangat Baik
		28	156	4,33	0,87	86,00		
3	Self Concept	30	150	4,17	0,83	83,00	85,75	Sangat Baik
		31	159	4,42	0,88	88,00		
		32	158	4,39	0,88	87,00		
		33	154	4,28	0,86	85,00		
4	Skill	34	154	4,28	0,86	85,00	85,75	Sangat Baik
		35	154	4,28	0,86	85,00		
		36	155	4,31	0,86	86,00		
		37	157	4,36	0,87	87,00		
Rata-rata							84,96	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 2

Hasil deskripsi Kompetensi SDM pada Tabel 4.7, diketahui bahwa capaian indikator dari variabel Kompetensi SDM memperoleh rata-rata capaian indikator 84,96%. Nilai tertinggi adalah *Traits* yaitu 87,00%, sedangkan capaian terendah adalah nilai indikator Motivasi yaitu 81,33%. Dengan skor capaian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi SDM berada dalam standar keputusan sangat baik.

Rendahnya nilai indikator motivasi disebabkan karena belum semua pegawai BPJS Kesehatan termotivasi untuk mengoptimalkan seluruh kemampuannya untuk melampaui standar pekerjaan yang diharapkan BPJS Kesehatan dan adanya kekuatiran akan dipromosi dan ditempatkan berada di luar domisili asal pegawai sehingga Duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang memiliki motivasi untuk berkinerja baik dan dapat berada pada zona nyaman.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.7 di atas, maka hipotesis pertama yang menyatakan Kompetensi Duta BPJS Kesehatan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kupang “Sangat Baik” diterima.

5. Variabel Sistem Informasi SDM

Sistem Informasi SDM merupakan sistem informasi yang berperan mengelola data karyawan atau segala bentuk keperluan administrasi Sumber daya Manusia agar lebih efisien. Hasil deskripsi variabel Sistem Informasi SDM adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Sistem Informasi SDM

No	Indikator	Item Pernyataan	$\sum JR$	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	skor indikator	Kategori
1	Fungsi Masukan	38	163	4,53	0,91	90,00	89,00	Sangat Baik
		39	159	4,42	0,88	88,00		
2	Fungsi Pemeliharaan Data	40	156	4,33	0,87	86,00	85,00	Sangat Baik
		41	152	4,22	0,84	84,00		
3	Fungsi Keluaran	42	155	4,31	0,86	86,00	85,50	Sangat Baik
		43	153	4,25	0,85	85,00		
Rata-rata							86,50	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 2

Berdasarkan hasil analisis deskriptif Sistem Informasi SDM pada Tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa capaian indikator dari variabel Sistem Informasi SDM mendapatkan rata-rata capaian indikator 86,50%. Nilai tertinggi adalah Fungsi Masukan yaitu 89,00%, sedangkan capaian terendah adalah nilai indikator Fungsi Pemeliharaan Data yaitu 85,00%. Berdasarkan skor indikator tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Sistem Informasi SDM berada dalam standar keputusan sangat baik.

Rendahnya nilai indikator fungsi pemeliharaan data disebabkan menggambarkan kondisi di BPJS Kesehatan yaitu sebelum tahun 2023 banyak pegawai yang belum peduli untuk memperbaharui data pribadi, kompetensi dan pelatihan yang telah mereka ikuti baik yang dilakukan oleh internal BPJS Kesehatan maupun oleh pihak Eksternal yang selanjutnya diinput pada sistem informasi SDM .

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.8 di atas, maka hipotesis pertama yang menyatakan Sistem Informasi SDM pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kupang “Sangat Baik” diterima.

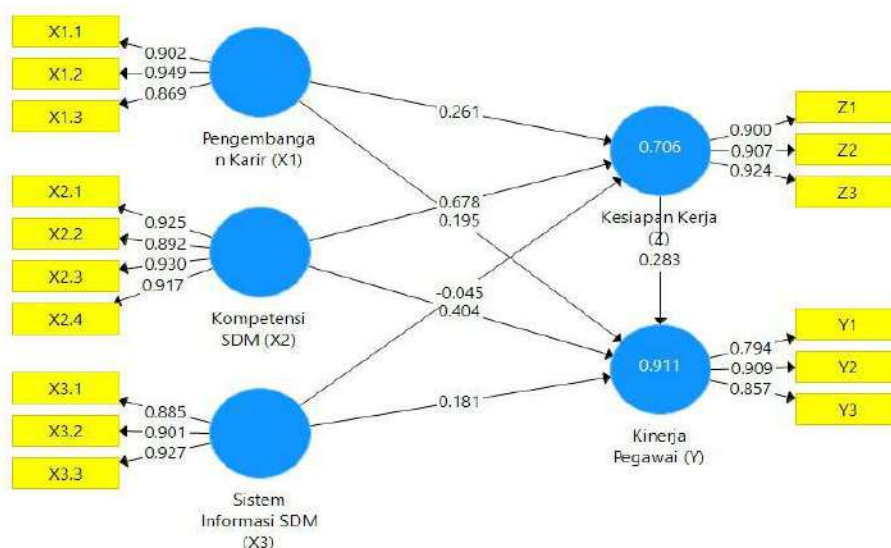
4.2.2 Analisis Statistik Inferensial

Teknik analisis data yang dipakai adalah SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan PLS (*Partial Least Square*), yang dihitung dengan aplikasi SmartPLS versi 3.

4.2.2.1 Pengujian Outer Model

Analisa *outer model* merupakan model yang menggambarkan cara masing-masing indikator berhubungan dengan variabel latennya. Rancangan perhitungan untuk uji validitas dan reabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, dideskripsikan pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji *Outer Model*



Sumber: Hasil olah data, Lampiran 3

Uji yang dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas tiap indikator dan variabel yang diteliti. Kelayakan indikator dan variabel ini dilihat dari hasil uji yang meliputi: validitas konvergen, koefisien rerata ekstraksi varian (AVE), reabilitas komposit dan *Cronbach's Alpha*.

1. *Convergent Validity*

Validitas konvergen mengacu pada derajat kesesuaian nilai hasil perhitungan dengan dasar teoritis yang bertujuan untuk menggambarkan eksistensi nilai variabel terkait. Penilaian Validitas konvergen dilakukan berlandaskan pada hubungan antara skor indikator. Artinya, skor ini digunakan dalam melihat validitas masing-masing indikator penelitian dengan syarat harus melebihi 0,7 atau lebih besar dari batas terendah skor *loading factor* yaitu 0,6.

Tabel 4.9
Nilai *Convergent Validity*

No	Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja	0.794
		Produktivitas	0.909
		Pengetahuan	0.857
2	Kesiapan Kerja (Z)	<i>Responsibility</i>	0.900
		<i>Flexibility</i>	0.907
		Komunikasi	0.924
3	Pengembangan Karir (X1)	Kebijakan Organisasi	0.902
		Prestasi Kerja	0.949
		Pelatihan	0.869
4	Kompetensi SDM (X2)	Motivasi	0.925
		<i>Traits</i>	0.892
		<i>Self-Concept</i>	0.930
		<i>Skill</i>	0.917
5	Sistem Informasi SDM (X3)	Fungsi Masukan	0.885
		Fungsi Pemeliharaan Data	0.901
		Fungsi Keluaran	0.927

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 3

Hasil olah data, diperoleh bahwa seluruh indikator dari variabel kinerja pegawai (Y), kesiapan kerja (Z), pengembangan karir (X1), kompetensi SDM (X2) dan sistem informasi SDM (X3) memperoleh nilai *outer loading* di atas 0,7. Menurut Sarwono (2015: 19), minimal nilai *outer loading* adalah 0,6. Sehingga dari hasil ini maka seluruh indikator telah memenuhi syarat untuk dinyatakan memiliki korelasi yang baik dengan tiap variabel.

2. *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Cronbach's Alpha*

Tahapan selanjutnya dalam mengetahui reliabilitas adalah dengan meninjau nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dan *cronbach's alpha* tiap variabel. Suatu variabel dapat dikatakan mempunyai validitas diskriminan

yang besar apabila hubungan antara indikator dengan variabel laten mempunyai nilai yang besar daripada hubungan indikator terhadap variabel laten lain. Skor AVE yang dianjurkan adalah $\geq 0,5$.

Ketentuan reliabilitas untuk uji *cronbach's alpha* adalah $\geq 0,60$. Nilai AVE dan *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.10
Nilai *Average Variance Extracted* dan *Cronbach's Alpha*

No	Variabel	Nilai AVE	Nilai CA
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,829	0,896
2	Kesiapan Kerja (Z)	0,731	0,814
3	Pengembangan Karir (X1)	0,840	0,936
4	Kompetensi SDM (X2)	0,823	0,893
5	Sistem Informasi SDM (X3)	0,818	0,890

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai AVE dari masing-masing variabel $>0,5$ dan capaian nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari standar nilai minimal, maka seluruh variabel telah memenuhi syarat dan dikatakan memiliki nilai reliabilitas yang baik. Hasil ini dapat dilihat pada lampiran 3.

3. *Composite Reliability*

Pengujian konstruk penelitian juga dapat dilaksanakan dengan uji *Composite Reliability* yang dilakukan untuk menghitung nilai *internal consistency* dengan ketentuan skor $\geq 0,60$. Luaran nilai *Composite Reliability* yang dihasilkan PLS dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4.11
Nilai Composite Reliability

No	Variabel	Nilai CR
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,935
2	Kesiapan Kerja (Z)	0,890
3	Pengembangan Karir (X1)	0,954
4	Kompetensi SDM (X2)	0,933
5	Sistem Informasi SDM (X3)	0,931

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 3

Nilai *composite reliability* yang diperoleh variabel kinerja pegawai (Y), kesiapan kerja (Z), pengembangan karir (X1), kompetensi SDM (X2) dan sistem informasi SDM (X3) lebih besar dari 0,6. Karena nilai yang diperoleh telah memenuhi syarat, variabel-variabel tersebut bisa dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpulan data.

4. Nilai VIF

Cara lain yang dapat dilakukan untuk mendeteksi kelayakan model adalah melalui penggunaan analisis VIF untuk mendapatkan uji multikolinieritasnya. Pengujian terjadi atau tidaknya multikolinieritas antar indikator dalam blok formatif menggunakan nilai VIF. Jika nilai VIF > 5 terjadi kolinieritas antar indikator dalam satu blok formatif tersebut. Sedangkan jika VIF lebih kecil dari 5 untuk maka tidak terjadi multikolinieritas. Selanjutnya, nilai VIF yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Nilai VIF

No	Variabel	Indikator	Nilai VIF
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja	1,602
		Produktivitas	2,554
		Pengetahuan	2,021
2	Kesiapan Kerja (Z)	Responsibility	2,537
		Flexibility	2,706
		Komunikasi	3,087
3	Pengembangan Karir (X1)	Kebijakan Organisasi	2,698
		Prestasi Kerja	3,675
		Pelatihan	2,439
4	Kompetensi SDM (X2)	Motivasi	4,106
		Traits	2,982
		Self - Concept	4,019
		Skill	3,868
5	Sistem Informasi SDM (X3)	Fungsi Masukan	2,069
		Fungsi Pemeliharaan Data	3,202
		Fungsi Keluaran	3,558

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 3

Hasil pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa seluruh indikator memperoleh nilai VIF <5. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dan memiliki korelasi yang baik dengan variabel.

5. Nilai R Square

Capaian nilai *R Square* akan menunjukkan kemampuan variabel bebas untuk menjabarkan variabel terikat. Terdapat 2 (dua) variabel terikat yang dipakai yaitu kinerja pegawai (Y) dan kesiapan kerja (Z). Nilai *R Square* dari tiap variabel tersebut adalah:

Tabel 4.13
Nilai R Square

No	Variabel	R Square
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,706
2	Kesiapan kerja (Z)	0,911

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 3

Hasil perhitungan R^2 , menunjukkan bahwa nilai R^2 kinerja pegawai adalah 0,706 dan nilai R^2 dari variabel kesiapan kerja adalah sebesar 0,911.

Hal ini dapat diartikan sebagai berikut:

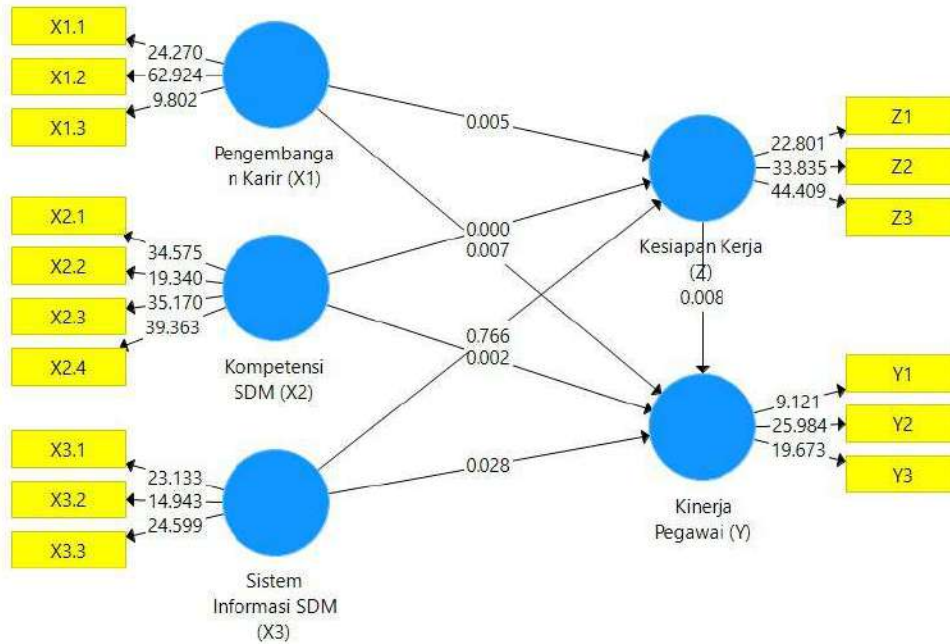
- a. Kemampuan variabel kesiapan kerja (Z), pengembangan karir (X1), kompetensi SDM (X2) dan sistem informasi SDM (X3) menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini adalah sebesar 70,6% dan sisanya 29,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b. Kemampuan variabel pengembangan karir (X1), kompetensi SDM (X2) dan sistem informasi SDM (X3) menjelaskan variabel kesiapan kerja (Z) dalam penelitian ini adalah sebesar 91,1% dan sisanya 8,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.2.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Uji yang dilakukan dengan *Inner model* bermaksud untuk mendeskripsikan korelasi variabel laten satu dengan lainnya yang dilandaskan pada teori substantif. Dalam *Inner model*, seluruh variabel laten saling dihubungkan dengan mengacu pada teori substantansi. Tes ini dilaksanakan dengan memanfaatkan uji *bootstrapping* pada SmartPLS 3.0.

Hasil uji *inner model* dapat diamati pada gambar berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Inner Model



Sumber: Hasil olah data, lampiran 4

Dari gambar 4.2, nilai t dan nilai signifikansi antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Inner Model

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kesiapan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,283	0,269	0,106	2,671	0,008
Kompetensi SDM (X2) → Kesiapan Kerja (Z)	0,678	0,675	0,110	6,154	0,000
Kompetensi SDM (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0,404	0,414	0,128	3,157	0,002
Pengembangan Karir (X1) → Kesiapan Kerja (Z)	0,261	0,255	0,093	2,791	0,005
Pengembangan Karir (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0,195	0,193	0,072	2,695	0,007
Sistem Informasi SDM (X3) → Kesiapan Kerja (Z)	-0,045	-0,035	0,152	0,298	0,766
Sistem Informasi SDM (X3) → Kinerja Pegawai (Y)	0,181	0,188	0,082	2,198	0,028

Sumber: Hasil olah data, lampiran 4

Penjelasan dari tabel tersebut adalah:

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa nilai uji t adalah 2,695 ($>1,99834$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 atau $< 0,05$, maka keputusannya bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa jika pengembangan karir semakin baik, maka kinerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang akan meningkat. Dengan demikian, maka hipotesis kedua diterima.

2. Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa nilai uji t adalah 3,157 ($>1,99834$), dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,002 atau $< 0,05$, maka keputusannya bahwa variabel kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kompetensi SDM semakin baik, maka kinerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang akan meningkat. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga diterima.

3. Pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja pegawai

Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa nilai uji t adalah 2,198 ($>1,99834$), dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,028 atau $< 0,05$, maka keputusannya bahwa variabel Sistem Informasi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa jika Sistem Informasi SDM semakin baik, maka secara signifikan akan

meningkatkan kinerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang. Dengan demikian, maka hipotesis keempat diterima.

4. Pengaruh kesiapan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa nilai uji t adalah 2,671 ($>1,99834$), dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,008 atau $<0,05$, maka keputusannya bahwa variabel kesiapan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kesiapan kerja semakin baik, maka kinerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang akan meningkat. Dengan demikian, maka hipotesis kelima diterima.

5. Pengaruh pengembangan karir terhadap kesiapan kerja

Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa nilai uji t adalah 2,791 ($>1,99834$), dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,005 atau $<0,05$, maka keputusannya bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa jika pengembangan karir semakin baik, maka kesiapan kerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang akan meningkat. Dengan demikian, maka hipotesis keenam diterima.

6. Pengaruh kompetensi SDM terhadap kesiapan kerja

Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa nilai uji t adalah 6,154 ($>1,99834$), dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 atau $<0,05$, maka keputusannya bahwa variabel kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa

jika kompetensi SDM semakin baik, maka kesiapan kerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang akan meningkat. Dengan demikian, maka hipotesis ketujuh diterima.

7. Pengaruh sistem informasi SDM terhadap kesiapan kerja

Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa nilai uji t adalah 0,298 (<1,99834), dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,766 atau >0,05, maka keputusannya bahwa variabel Sistem Informasi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa jika Sistem Informasi SDM semakin baik, tidak secara signifikan akan meningkatkan kesiapan kerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang akan meningkat. Dengan demikian, maka hipotesis kedelapan ditolak.

8. Pengaruh Kesiapan Kerja memediasi pengembangan karir, kompetensi SDM dan Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Pegawai.

Uji bootstrapping tabel *specific indirect effects* digunakan dalam penelitian ini guna mengetahui peran mediasi dan dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.15
Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi SDM (X2) -> Kesiapan Kerja (Z) -> Kinerja Kerja (Y)	0,192	0,183	0,081	2,379	0,018
Pengembangan Karir (X1) -> Kesiapan Kerja (Z) -> Kinerja Kerja (Y)	0,074	0,067	0,035	2,123	0,034
Sistem Informasi SDM (X3) -> Kesiapan Kerja (Z) -> Kinerja Kerja (Y)	-0,013	-0,011	0,044	0,291	0,771

Sumber: Hasil olah data, lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, maka hasil uji mediasi dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Kesiapan kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa nilai t statistik adalah 2,123 ($>1,99834$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,034 ($<0,05$), maka keputusannya bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kesiapan kerja. Dengan kata lain bahwa, kesiapan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan semakin baik kesiapan kerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang, maka akan semakin kuat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang. Dengan hasil ini, hipotesis kesembilan, diterima.

2. Kesiapan kerja mampu memediasi kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai

Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa nilai t statistik adalah 2,379 ($>1,99834$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,018 ($<0,05$), maka keputusannya bahwa Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kesiapan kerja. Dengan kata lain bahwa, kompetensi SDM memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan semakin baik kesiapan kerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang, maka akan semakin kuat pengaruh

kompetensi SDM terhadap kinerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang. Dengan hasil ini, hipotesis kesembilan, diterima.

3. Kesiapan kerja tidak mampu memediasi Sistem Informasi SDM terhadap kinerja pegawai

Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa nilai t statistik adalah 0,291 ($<1,99834$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,771 ($>0,05$), maka keputusannya bahwa kesiapan kerja tidak memediasi pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan semakin baiknya kesiapan kerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang, maka akan tidak berpengaruh Sistem Informasi SDM terhadap kinerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang. Dengan hasil ini, hipotesis kesembilan, ditolak.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang dianalisis secara deskriptif maupun inferensial selanjutnya akan dihubungkan dengan permasalahan yang ditemukan di lokasi penelitian, beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki kaitan, serta teori-teori yang digunakan sebagai landasan kerangka pikir. Pembahasan penelitian dijabarkan dalam dua bagian yaitu:

4.3.1 Pembahasan Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Kinerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang

Kinerja Pegawai adalah hasil yang diperoleh dari setiap pekerjaan oleh Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang untuk mencapai tujuan dalam satuan waktu tertentu. Analisis deskriptif menunjukkan hasil capaian indikator dari variabel kinerja adalah 88,81%. Indikator dengan capaian tertinggi adalah kualitas kerja sebesar 90,00%, sedangkan capaian terendah adalah indikator produktivitas sebesar 86,67%. Berdasarkan skor yang diperoleh tersebut maka variabel kinerja duta BPJS Kesehatan kantor Cabang Kupang berada dalam standar keputusan sangat baik.

Capaian sangat baik ini dapat diartikan bahwa kualitas kerja, produktivitas dan pengetahuan Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang sangat baik. kualitas kerja Duta BPJS Kesehatan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kupang ditunjukkan dengan kemauan berupaya agar dapat mewujudkan hasil kerja yang lebih baik dan selalu berusaha meningkatkan kemampuan diri agar dapat bekerja lebih baik. Produktivitas ditunjukkan dengan kemampuan untuk mengimplementasikan rencana yang telah disusun melalui tindakan yang terorganisir serta berusaha melakukan pekerjaan di atas standar yang diharapkan BPJS Kesehatan dengan mengerahkan seluruh kemampuan. Dalam hal pengetahuan, Duta BPJS Kesehatan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kupang memiliki keinginan untuk memperkaya pikiran dengan berbagai pengalaman dan ilmu pengetahuan baru dan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kesiapan Kerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang

Kesiapan Kerja adalah kondisi tercapainya keserasian kematangan jasmani, kematangan psikologis serta pengalaman belajar duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang agar dapat melakukan sebuah profesi yang telah dipilihnya. Analisis deskriptif menunjukkan hasil capaian indikator dari variabel kesiapan kerja adalah 88,67%. Indikator dengan capaian tertinggi adalah *Responsibility* sebesar 91,50%, sedangkan capaian terendah adalah indikator *Flexibility* sebesar 86,50%. Berdasarkan skor yang telah dicapai tersebut, maka variabel kesiapan kerja berada dalam standar keputusan sangat baik.

Capaian sangat baik ini dapat diartikan bahwa *Responsibility*, *Flexibility*, dan komunikasi Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang sangat baik. Hal ini menunjukkan sikap Duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan saat bekerja dan konsisten untuk menyelesaikan segala tugas yang dibebankan dalam periode yang telah ditetapkan dengan baik.

Selain itu, Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang berusaha beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, antusias untuk bekerja dimana pun mereka berada, melibatkan rekan kerja sedari awal dalam menyelesaikan pekerjaan, meminta komentar dan sudut pandang mereka serta mampu meningkatkan kerja sama dalam pekerjaan dan berkoordinasi dengan baik.

3. Pengembangan Karir Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang merencanakan karir masa depan mereka. Analisis deskriptif menunjukkan hasil capaian indikator dari variabel pengembangan karir adalah 84,33%. Indikator dengan capaian tertinggi adalah kebijakan organisasi sebesar 85,00% dan Prestasi Kerja sebesar 85,00%, sedangkan capaian terendah adalah indikator Pelatihan sebesar 83,00%. Berdasarkan skor yang telah dicapai tersebut, maka variabel pengembangan karir berada dalam standar keputusan sangat baik.

Capaian sangat baik menunjukkan bahwa Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang bekerja sesuai dengan kebijakan serta DJP yang ditentukan oleh manajemen BPJS Kesehatan.

Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang berusaha melakukan pekerjaan di atas standar yang diharapkan oleh manajemen BPJS Kesehatan dengan mengarahkan seluruh kemampuan mereka dan diberi kesempatan untuk mengikuti diklat atau pelatihan teknis lainnya baik dari internal maupun eksternal untuk meningkatkan kemampuan diri.

4. Kompetensi SDM Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang

Kompetensi SDM adalah suatu karakteristik dasar dari Duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Analisis deskriptif menunjukkan hasil capaian indikator dari variabel Kompetensi SDM adalah 84,96%. Indikator dengan capaian tertinggi adalah *Traits* sebesar 87,00 dan

capaian terendah adalah indikator motivasi sebesar 81,33%. Berdasarkan skor yang telah dicapai tersebut, maka variabel Kompetensi SDM berada dalam standar keputusan sangat baik.

Capaian sangat baik menunjukkan Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang telah memiliki motivasi, *traits*, *self concept* dan *skill* yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang yang selalu mencari peluang dalam meningkatkan kinerja pribadi dan tim, termotivasi untuk memberikan lebih dari tanggung jawab resmi saya yang sesuai dengan DJP (*Desc Job Profile*). Selain itu, Duta BPJS Kesehatan Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kupang juga dapat mengerjakan pekerjaan karena memiliki kompetensi yang mendukung tugas dan peran di BPJS Kesehatan, mampu berpartisipasi dalam program pembelajaran untuk pengembangan kapasitas pegawai di BPJS Kesehatan serta termotivasi lebih untuk berkontribusi untuk BPJS Kesehatan lebih dari yang diharapkan. Selanjutnya, Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang juga mengumpulkan dan menganalisa seluruh informasi yang relevan dalam membuat keputusan dan memiliki keterampilan yang dibutuhkan pada DJPnya.

5. Sistem Informasi SDM Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang

Sistem Informasi SDM merupakan sistem informasi untuk mengelola data karyawan atau segala bentuk keperluan administrasi Sumber Daya Manusia agar lebih efisien. Analisis deskriptif menunjukkan hasil capaian indikator dari variabel Sistem Informasi SDM adalah 86,50%. Indikator

dengan capaian tertinggi adalah Fungsi Masukan sebesar 89,00% dan capaian terendah adalah indikator Fungsi Pemeliharaan Data sebesar 85,00%. Berdasarkan skor yang telah dicapai tersebut, maka variabel Sistem Informasi SDM berada dalam standar keputusan sangat baik.

Capaian rendah pada indikator Fungsi Pemeliharaan Data menunjukkan bahwa Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang menilai bahwa sistem belum selalu diupgrade sesuai kebutuhan perusahaan dan belum semua pegawai dapat mengolah informasi seperti menambah, mengubah, menghapus data informasi dengan baik.

Capaian tinggi pada indikator fungsi masukan dan fungsi keluaran, menunjukkan bahwa mayoritas Duta BPJS Kesehatan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kupang berusaha melakukan pengisian data kepegawaian secara akurat dan tepat waktu, proses awal hingga pembuatan laporan kepegawaian dilakukan secara terkomputerisasi. Responden juga berpendapat bahwa hasil informasi dapat digunakan sebagai wadah kegiatan administrasi dan informasi yang ditampilkan adalah akurat.

4.3.2 Pembahasan Hasil Analisis Statistik Inferensial

Sujarweni (2014:105) berpendapat bahwa analisis statistik inferensial merupakan teknik yang dipakai dalam membuat sebuah prediksi dan pengambilan keputusan dari dua atau lebih variabel. Pengolahan data dilakukan dengan maksud guna melihat pengaruh atau korelasi antara variabel satu dengan lainnya. Analisis statistik yang dipakai dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square (PLS)* dengan aplikasi Smart PLS. Hasil

pengujian terhadap 2 (dua) variabel atau lebih yang menunjukkan korelasi maupun pengaruh antar variabel diuraikan sebagai berikut :

4.3.2.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 2,695 ($>1,99834$), dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,007 atau $<0,05$, maka keputusannya bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa jika pengembangan karir semakin baik, maka kinerja kerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang akan meningkat. Dengan demikian, maka hipotesis kedua diterima.

Berdasarkan kondisi di Kantor BPJS Kesehatan Kupang, bahwa setiap pegawai diberikan *Desc Job Profile* (DJP) yang ditetapkan oleh manajemen ketika melaksanakan pekerjaan pada unit kerjanya. Selain itu, proses penilaian kinerja pegawai dilakukan secara terbuka karena penilaian dilaksanakan oleh pimpinan secara langsung, sesama rekan kerja serta pegawai itu sendiri sehingga hasil penilaiannya bersifat objektif. Dengan adanya pengembangan karir di BPJS Kesehatan maka Pegawai mendapatkan kepastian dalam meningkatkan karirnya dengan memberikan kinerja yang optimal bagi BPJS Kesehatan Cabang Kupang dalam mencapai target.

Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang yang berada di kantor kabupaten belum secara rutin diberi kesempatan untuk mengikuti diklat atau

pelatihan teknis lainnya baik dari internal maupun eksternal, sehingga mereka juga dapat meningkatkan pengetahuan dalam melakukan pekerjaannya dan mencapai kinerja unggul.

Terdapat penelitian sebelumnya yang memperjelas hasil penelitian yang didapatkan yaitu temuan dari Muhammad Rizal, Mashur Razak dan Fatmawati (2022) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.

Dubrin (dalam Mangkunegara, 2017:65) menyatakan salah satu tujuan dari pengembangan karir yang diberikan oleh suatu organisasi adalah mendukung terwujudnya tujuan yang ditetapkan individu maupun organisasi, dimana upaya pengembangan karir pegawai mempunyai korelasi yang saling menguntungkan baik bagi terwujudnya tujuan perusahaan maupun meningkatkan kesejahteraan pekerjanya. Terwujudnya tujuan yang ditetapkan dapat dilihat apabila pekerja berhasil meningkatkan prestasi kerjanya dan mendapatkan promosi jabatan ke tingkat yang lebih tinggi.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor pengembangan karir, yang menjadikan pegawai berusaha agar bisa mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal (Rivai dalam Febriansyah, 2016). Pengembangan karir adalah mekanisme yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian pegawai dalam bekerja, sehingga mendukung peningkatan kinerja pegawai yang optimal dan dapat mencapai jenjang karir

yang diharapkan. Pengembangan karir sangat bermanfaat karena pegawai mendapatkan kepastian mengenai jenjang karir yang dapat diwujudkan, sehingga mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi.

4.3.2.2 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 3,157 ($>1,99834$), dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,002 atau $<0,05$, maka keputusannya bahwa variabel kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kompetensi SDM semakin baik, maka kinerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang akan meningkat. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga diterima.

Realitas di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kupang masih nampak bahwa kompetensi dasar Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang belum mencapai *compliance competency index* (CCI) yaitu tingkat kesesuaian indeks kompetensi Duta BPJS Kesehatan pada bidang kerjanya. Rata-rata nilai CCI Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang pada level cukup dari level tertinggi yaitu sangat baik.

Berdasarkan hal tersebut maka manajemen BPJS Kesehatan meminta agar Kepala Cabang maupun Kepala Bagian di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang sebagai *leader* agar berorientasi pada hasil melalui monitoring dan evaluasi berbasis data yang dilakukan secara berkelanjutan. Selain itu, pemimpin juga selalu memberikan *feedback* positif, memberikan peluang kepada anggota timnya untuk terus mengembangkan

kompetensinya dan selalu mengapresiasi setiap pencapaian dari anggota timnya.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian dari Annisa Putri Soetrisno, Alini Gilang (2018) yang mengatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.

Pattiasina (2016:4), menyatakan peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan jika dilakukan peningkatan kompetensi personalia pada sebuah organisasi. Berkaitan dengan pengertian tersebut, peningkatan kinerja karyawan dilaksanakan dengan memberikan dukungan kepada setiap indikator kompetensi SDM. Dengan demikian organisasi dapat memiliki pekerja dengan kinerja kerja yang optimal untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Yena (2013: 35), kompetensi dibutuhkan bagi setiap personalia dalam perusahaan. Semakin banyak kompetensi pegawai yang dikembangkan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pekerja yang berkompeten dalam pekerjaannya mendukung perkembangan perusahaan agar dapat mempertahankan eksistensinya.

4.3.2.3 Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 2,198 ($>1,99834$), dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,028 atau $<0,05$, maka keputusannya bahwa variabel Sistem Informasi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan

bahwa jika Sistem Informasi SDM semakin baik, secara signifikan akan meningkatkan kinerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang. Dengan demikian, maka hipotesis keempat diterima.

Berdasarkan kondisi di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kupang, bahwa Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang belum melakukan pembaharuan informasi seperti menambah informasi terkait pelatihan atau Pendidikan yang telah diikuti, dan mengubah data diri, lokasi kerja dan lokasi rencana pensiun. Hal ini penting dilakukan sehingga dapat diperbaharui datanya oleh ke deputian SDM Kantor Pusat BPJS Kesehatan dan dipergunakan manajemen dalam penetapan penilaian kinerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang.

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian dari Ardianto dan Putra (2022) yang menyatakan bahwa Sistem informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Global Kencana serta temuan penelitian dari Hidayati dan Putri (2022) yang menunjukkan bahwa sistem informasi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.

Krismaji (2015), mengemukakan pendapatnya bahwa sistem informasi adalah langkah-langkah yang disusun dalam proses pengumpulan, pengentrian, pengelolaan dan peletakan informasi, dan langkah-langkah yang disusun dalam proses penyimpanan, pengelolaan, pengaturan, dan

pelaporan informasi yang dihasilkan sehingga tujuan perusahaan dapat diwujudkan.

4.3.2.4 Pengaruh Kesiapan Kerja terhadap Kinerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 2,671 ($>1,99834$), dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,008 atau $<0,05$, maka keputusannya bahwa variabel kesiapan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kesiapan kerja semakin baik, maka kinerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang akan meningkat. Dengan demikian, maka hipotesis kelima diterima.

Perubahan kebijakan terkait peningkatan layanan kepada peserta JKN di BPJS Kesehatan sangat cepat sehingga diperlukan standar kerja yang tinggi untuk mencapai target yang ditetapkan, sehingga Duta BPJS Kesehatan harus siap terhadap perubahan kebijakan yang terjadi salah satu contohnya perubahan struktur organisasi yang berdampak pada perubahan DJP dan hasil kinerja Duta BPJS Kesehatan. Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang harus melakukan penyesuaian terhadap perubahan sistem kerja dengan cara meningkatkan kesiapan kerja melalui kolaborasi baik kepada internal BPJS Kesehatan maupun dengan pihak Eksternal. Berdasarkan wawancara dengan salah satu responden, bahwa dengan adanya perubahan kebijakan maka setiap Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang harus berusaha beradaptasi terhadap perubahan di lingkungan kerja dan antusias untuk bekerja dimana pun berada. Oleh

karena itu, Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang perlu memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, siap beradaptasi pada perubahan kebijakan dan berkolaborasi dalam bekerja sehingga dapat mencapai target yang ditetapkan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian dari Fikri (2019) yang menyatakan bahwa kesiapan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Ahmad Dahlan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pool dan Sewell (2017) berpendapat bahwa kesiapan kerja merupakan hak memiliki beberapa keahlian, wawasan, pemahaman serta lambang pribadi, sehingga menjadikan seseorang berpeluang untuk menetapkan dan mempertahankan profesi yang bisa memuaskan mereka. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pegawai dengan kesiapan kerja yang baik dapat menciptakan kinerja optimal, karena individu yang siap untuk bekerja, mempunyai keahlian untuk membereskan tugas dan tanggung jawab dengan baik tanpa adanya kesusahan serta halangan. (Herminarto dan Hamzah, 2003). Selain tu, pegawai juga bisa memilih dan mencocokkan profesi yang mereka perlukan atau kehendaki (Ward dan Riddle, 2002).

4.3.2.5 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kesiapan Kerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 2,791 ($>1,99834$), dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,005 atau $<0,05$, maka keputusannya bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini dapat diartikan

bahwa jika pengembangan karir semakin baik, maka kesiapan kerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang akan meningkat. Dengan demikian, maka hipotesis keenam diterima.

Kondisi di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kupang, bahwa dengan perubahan DJP dan penilaian hasil kinerja Duta BPJS Kesehatan maka manajemen BPJS Kesehatan meminta kepada Kantor Cabang agar melakukan pendataan dan pengusulan nama-nama Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang untuk mengikuti diklat teknis dan memberikan sosialisasi kepada Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang di setiap bagian dan kantor Kabupaten sehingga memiliki pengetahuan terkait bisnis proses di unit kerjanya dan memahami terkait regulasi dan ketentuan terkait pelayanan JKN kepada *Stakeholder* sehingga terhadap perubahan regulasi dan bisnis proses maka Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang dapat merampungkan tugas sesuai dengan *deadline*.

Hasil penelitian ini didukung oleh temuan penelitian dari Yuniyanti (2021) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan pengembangan diri dengan kesiapan kerja pada Mahasiswa Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori tentang kesiapan kerja yaitu kemampuan kerja setiap orang terdiri atas unsur pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang sebanding dengan ketentuan yang diharapkan. Unsur kompetensi kerja meliputi: 1) jasmani, psikologis, dan emosional; 2) Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan; 3) wawasan, keahlian, dan definisi

lainnya yang telah dipelajari. Pengembangan diri adalah unsur yang paling penting agar dapat mewujudkan kesuksesan dalam hidup. Melalui upaya pengembangan diri, individu sudah menyertakan dirinya agar nanti dapat berhasil mengatur dan melakukan pengendalian diri secara baik dan mandiri. Pendapat ini diperkuat oleh teori Fanani (2003), yang menyatakan bahwa pengembangan diri adalah pengembangan segala potensi yang ada pada diri sendiri, yang berkaitan dengan usaha meningkatkan potensi berfikir dan berprakarsa serta meningkatkan kapasitas intelektual melalui berbagai aktivitas yang unggul. Selain itu secara umum pengembangan diri dapat diartikan dengan ilmu yang menggali setiap potensi diri seseorang dengan upaya agar potensi tersebut dapat diaktualisasikan secara maksimal dan dilaksanakan secara berkelanjutan.

4.3.2.6 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kesiapan Kerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 6,154 ($>1,99834$), dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 atau $<0,05$, maka keputusannya bahwa variabel kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kompetensi SDM semakin baik, maka kesiapan kerja Duta BPJS Kesehatan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kupang akan meningkat. Dengan demikian, maka hipotesis ketujuh diterima.

Berdasarkan kondisi di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kupang, bahwa indeks kompetensi pegawai sebagian besar telah tercapai sehingga setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan hasil

yang sangat baik. Hal ini ditunjukkan pada Bab I bahwa jumlah Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang setiap tahunnya mengalami peningkatan jumlah pegawai yang dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian dari Zainuddin (2022) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

Menurut Cony Semiawan (dalam Mufaqih, 2013), kesiapan kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan keserasian antara kematangan fisik dan mental serta pengalaman belajar sehingga individu memiliki kemampuan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan kematangan mental yang cukup didukung dengan fisik atau berfungsinya indera dan organ tubuh sesuai dengan bidang keahliannya. Selanjtnya, menurut Palan (2007) kompetensi adalah sebagai deskripsi mengenai perilaku. Secara lebih terperinci deskripsi itu merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan, atau keahlian. Dapat dikatakan bahwa kompetensi SDM yang memiliki pengetahuan dan keahlian dalam bekerja akan membentuk karyawan yang berpengalaman dan memiliki kesiapan kerja yang baik.

4.3.2.7 Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kesiapan Kerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 0,298 ($<1,99834$), dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,766 atau $>0,05$, maka keputusannya bahwa variabel Sistem Informasi SDM

tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa jika Sistem Informasi SDM semakin baik, tidak secara signifikan akan meningkatkan kesiapan kerja Duta BPJS Kesehatan Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kupang. Dengan demikian, maka hipotesis kedelapan ditolak.

Realitas di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kupang bahwa sistem Informasi SDM digunakan sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam mengambil keputusan dalam hal komunikasi terkait kinerja pegawai. Sistem Informasi SDM di BPJS Kesehatan memuat data-data terkait pencapaian atas target dengan melampirkan eviden atas pencapaian hasil tersebut. Penginputan dilakukan pada masa periode penilaian kinerja yang dilakukan rutin setiap tahun karena dampaknya adalah hasil kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Narendra (2021) yang menyimpulkan bahwa sistem informasi SDM tidak secara signifikan mempengaruhi kesiapan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan DI Yogyakarta. Selain itu, hasil penelitian dari Dwi (2021) menunjukkan bahwa sistem informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja karyawan PT. Anugerah Citra Abadi Malang.

Perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan adanya perbedaan jumlah responden, indikator yang digunakan dalam penelitian, item pernyataan, skala pengukuran yang digunakan, perbedaan latar belakang pendidikan responden, beban kerja, lokasi penelitian, dan faktor lainnya.

4.3.2.8 Pengaruh Kesiapan Kerja memediasi Pengembangan Karir, Kompetensi SDM dan Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang

Berdasarkan hasil uji bootstrapping tabel *specific indirect effects* untuk mengetahui peran mediasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kesiapan kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa nilai t statistik adalah 2,123 ($>1,99834$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,034 ($<0,05$), maka keputusannya bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kesiapan kerja. Dengan kata lain bahwa, kesiapan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil ini, hipotesis kesembilan, diterima.

Berdasarkan kondisi di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kupang, bahwa perubahan kebijakan manajemen berdampak pada perubahan struktur organisasi dan target tahunan sehingga kesiapan kerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang diperlukan untuk dapat meningkatkan pengembangan karirnya sehingga dapat menduduki salah satu jabatan yang ada di Kantor Cabang.

Setiap tahunnya manajemen menetapkan arahan strategis untuk mencapai fokus organisasi sehingga duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang telah mengetahui target-target kinerja yang dicapainya dalam tahun tersebut. Oleh karena itu, Duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang berusaha untuk mencapai kinerja baik sebagai dasar penilaian kerjanya dengan cara

menunjukkan prestasi kerjanya sebagai salah satu indikator pengembangan karir yang ditunjukkan dengan setiap duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian dari Fikri, Putra, Tentama, dan Kusuma (2019) yang mengatakan bahwa pemediasi kesiapan kerja pada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kesiapan kerja mampu memediasi kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai

Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa nilai t statistik adalah 2,379 ($>1,99834$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,018 ($<0,05$), maka keputusannya bahwa Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kesiapan kerja. Dengan kata lain bahwa, kompetensi SDM memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil ini, hipotesis kesembilan, diterima.

Berdasarkan kondisi di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kupang, bahwa kesiapan kerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang untuk mencapai kinerja pegawai ditunjukkan dengan cara berupaya untuk memenuhi kompetensinya dengan berpartisipasi dalam program pembelajaran profesi seperti PAMJAKI (Perkumpulan Ahli Manajemen Jaminan dan Asuransi Kesehatan Indonesia), sertikasi kompetensi sesuai dengan Bidang tugas masing-masing pegawai yang dilaksanakan oleh internal BPJS Kesehatan seperti Sertifikasi Kompetensi Kepatuhan bagi

petugas pemeriksa, pelatihan koding dan verifikasi klaim bagi staf verifikator BPJS Kesehatan, pelatihan dan diklat keuangan bagi staf pembukuan dan kasir serta pelatihan dan diklat pengadaan barang dan jasa bagi staf bagian SDMUK. Duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang juga melanjutkan Pendidikan Pascasarjana (S2) dan Doktoral (S3) untuk membantu kemampuan akademis terus bertambah serta semakin banyak mendapatkan pengalaman belajar dan juga wawasan baik teori maupun praktiknya. Perubahan terus menerus di BPJS Kesehatan menuntut kesiapan kerja duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang yaitu melalui peningkatan kompetensinya untuk mencapai Kinerja Baik setiap tahunnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian dari Fikri, Putra, Tentama, dan Kusuma (2019) yang mengatakan bahwa kesiapan kerja memediasi pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Kesiapan kerja tidak memediasi pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap kinerja pegawai

Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa nilai t statistik adalah 0,291 ($<1,99834$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,771 ($>0,05$), maka keputusannya bahwa kesiapan kerja tidak memediasi pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain bahwa, pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap kinerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang tidak dimediasi oleh Kesiapan Kerja. Dengan hasil ini, hipotesis kesembilan, ditolak.

Berdasarkan kondisi di BPJS Kesehatan secara keseluruhan bahwa Sistem Informasi SDM yang termuat dalam aplikasi Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Berbasis Kompetensi (SMKP-BK) merupakan data-data yang memuat data diri, hasil kerja, dan kompetensi yang telah dicapai dan diikuti oleh pegawai yang digunakan sebagai dasar bagi manajemen untuk pengambilan keputusan dalam melakukan promosi dan mutasi pegawai di lingkungan BPJS Kesehatan.

Data yang terdapat dalam SMKP-BK merupakan hasil kinerja serta sertifikasi, pelatihan dan diklat yang telah diikuti oleh Duta BPJS Kesehatan sehingga tidak diperlukannya setiap duta BPJS Kesehatan untuk menyelesaikan data pencapaian kinerjanya karena telah dilakukan pencatatan kinerja dan kompetensi setiap duta BPJS Kesehatan oleh kedeputian MSDM kantor pusat BPJS Kesehatan setiap tahunnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian dari Fikri, Putra, Tentama, dan Kusuma (2019) yang menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.