

PENGARUH KOMPETENSI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN BAIK SECARA SIMULTAN MAUPUN PARSIAL DALAM MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI BPJS KESEHATAN KANTOR CABANG SE KEDEPUTIAN WILAYAH SUMATERA UTARA-ACEH

Sri YulizarPohan
Universitas Islam Sumatera Utara
sri.yulizar@gmail.com

ABSTRACT

This study was aimed to examine and analyse the influence of competence, emotional intelligence and commitment, both simultaneously and partially, in influencing the performance of BPJS Kesehatan (Indonesian Health Social Security Administrator) in Branch Offices of North Sumatera-Aceh, as well as testing and analysing whether there were differences in competence, emotional intelligence and employees' performances in North Sumatra and Aceh. The research method used are quantitative-descriptive analysis and multiple regression analysis. Research units and locations of the study are employees of the BPJS Kesehatan in Branch Offices throughout the North Sumatra-Aceh Deputy-Region. The number of samples were 221 of all 604 employees in North Sumatra-Aceh Offices. Data collection techniques were primary data with questionnaires, secondary data collection and literature review. F-test was used to determine whether the three independent variables simultaneously affected performance. T-test was used to reveal whether independent variables partially affected the performance. Anova test was utilised to find out whether there was any differences between two groups of independent samples with one distinguishing factor. The results showed that there were significant and positive influences on the variables of competence, emotional intelligence and commitment to performance of BPJS Kesehatan employees in Branch Offices throughout the North Sumatra-Aceh region, both simultaneously or partially. Emotional intelligence was the variable that gives the greatest influence on employees' performance compared to the other two variables. The adjusted determination coefficient (R²) was measured at 0,667, which meant that around 66.7 percent of the performance diversity can be explained by the all three variables, while the remaining 33.3 percent was influenced by other factors outside the research variables. Anova test results showed that there was no difference in competence, emotional intelligence and commitment between employees in North Sumatra Province and Aceh Province.

Keywords: *Competence, Emotional Intelligence, Commitment and Performance*

ABSTRAK : *Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan komitmen baik secara simultan maupun parsial dalam mempengaruhi kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang se Kedepuitan Wilayah Sumatera Utara-Aceh, serta menguji dan menganalisis apakah ada perbedaan kompetensi, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai di Provinsi Sumatera Utara dan Provinsi Aceh. Jenis penelitian yang digunakan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi berganda. Unit dan lokasi penelitian adalah pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang se Kedepuitan Wilayah Sumatera Utara-Aceh. Jumlah sampel sebanyak 221 dari 604 pegawai. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, pengumpulan data sekunder dan studi pustaka. Uji F untuk mengetahui apakah ketiga variable bebas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Uji t untuk mengetahui apakah variable bebas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Uji Anova untuk mengetahui ada atau tidak perbedaan dua kelompok sampel yang saling bebas dengan satu factor pembeda.*

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan positif variable kompetensi, kecerdasan emosional dan komitmen terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang se

Kedepujian Wilayah Sumatera Utara-Aceh secara simultan maupun parsial. Kecerdasan emosional merupakan variabel yang memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan dua variabel lain. Koefisien determinasi adjusted (R^2) sebesar 0,667 artinya sekitar 66,7 persen keragaman kinerja dapat dijelaskan ketiga variabel, sedangkan sisanya 33,3 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar variable penelitian. Hasil uji Anova menunjukkan tidak ada perbedaan kompetensi, kecerdasan emosional dan komitmen antara pegawai di Provinsi Sumatera Utara dan Provinsi Aceh.

Kata kunci : *Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Komitmen dan Kinerja*

1. Pendahuluan

Nawawi mengatakan ada tiga pengertian Sumber Daya Manusia yaitu, a). Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu lembaga (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan); b). Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya; c). Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non finansial*) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Dapat dikatakan, meskipun tujuan organisasi yang dituangkan dalam visi misi perusahaan yang ingin dicapai sangat ideal, perencanaan yang disusun sangat baik, namun tanpa peran serta para anggota atau para pekerja, tujuan ideal visi misi organisasi tersebut sangat mustahil untuk dapat direalisasikan. Organisasi perlu memahami para anggota organisasi karena setiap anggota memiliki karakteristik masing-masing. Perbedaan karakteristik dari setiap anggota organisasi disebabkan oleh motif yang berbeda-beda. Motif yang berbeda-beda disebabkan oleh adanya dorongan kebutuhan yang berbeda pula. Sebagai konsekuensinya, para pengelola organisasi perlu memahami latar belakang dari setiap anggota atau pekerjanya masing-masing untuk kemudian dapat ditugaskan dan diarahkan sesuai dengan *the right man on the right place* guna pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika masing-masing individu tidak memberikan kinerja terbaiknya (*contribution*) bagi perusahaan. Sebaliknya, individu tidak akan memberikan kinerja terbaiknya jika perusahaan tidak memberikan kompensasi (*inducement*) yang layak dan adil bagi para individu dalam organisasi perusahaan tersebut. Bentuk kompensasi yang biasa diberikan oleh organisasi di antaranya adalah upah, kepastian dan keamanan kerja, benefit, peluang karier,

status dan peluang promosi. Adapun bentuk kontribusi yang dapat diberikan individu di antaranya adalah usaha, kemampuan, keahlian, loyalitas, waktu, kompetensi.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan adalah badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada Presiden yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial dibidang jaminan kesehatan. Landasan hukum operasional BPJS Kesehatan adalah Undang-Undang Dasar 45, Undang-Undang No 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang No 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. BPJS Kesehatan merupakan transformasi dari PT.Askes (Persero) yang beroperasi terhitung mulai tanggal 1 Januari 2014. Sejarah berdirinya dimulai pada tahun 1968, pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1 Tahun 1968 dengan membentuk Badan Penyelenggara Dana Pemeliharaan Kesehatan (BPDPK) yang mengatur pemeliharaan kesehatan bagi pegawai negara dan penerima pensiun beserta keluarganya. Selanjutnya BPDPK berubah menjadi Perum Husada Bhakti pada tahun 1984. Selanjutnya pada tahun 1992 berubah menjadi PT.(Persero) dengan nama PT.Askes (Persero).

BPJS Kesehatan merupakan Lembaga yang menjalankan Program Pemerintah, sementara produk dari Program tersebut masyarakat lebih mengenalnya dengan Program Jaminan Kesehatan Nasional Kartu Indonesia Sehat (JKN-KIS). Tugas utama BPJS Kesehatan adalah melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta, memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja, menerima bantuan iuran dari Pemerintah, mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta, mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial, membayar manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial, memberikan informasi

mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat. BPJS Kesehatan berkedudukan dan berkantor pusat di Ibu kota Negara Republik Indonesia, mempunyai kantor perwakilan di Provinsi, Kantor Cabang di beberapa Kabupaten/Kota dan Kantor Kabupaten/Kota di Kabupaten/Kota yang tidak ada Kantor Cabang.

BPJS Kesehatan secara nasional memiliki 13 Kantor Kedepatian Wilayah, 127 Kantor Cabang, 349 Kantor Kabupaten/Kota, 17 Liaison Office (LO), 3 Kantor Pemasaran Pekerja Penerima Upah (PPU), 1 Kantor Unit Kepesertaan dan Pelayanan Pelanggan (KPP), 1 Kantor Operasional Pembantu.

Kedepatian Wilayah Sumatera Utara-Aceh merupakan salah satu Kantor Kedepatian dari 13 Kantor Kedepatian di seluruh Indonesia, yang bertanggung jawab atas 2 Provinsi yakni Sumatera Utara dan Aceh, 13 Kantor Cabang, 23 Kantor Kabupaten/Kota dan 3 LO. Jumlah seluruh pegawai di Kedepatian Wilayah Sumatera Utara-Aceh sebanyak 626 pegawai terdiri dari 1 orang General Manajer, 1 orang Senior Manajer, 15 orang Manajer, 1 orang Analis setingkat Manajer, 117 orang Asisten Manajer, 1 orang Analis setingkat Asisten Manajer dan 490 orang Pelaksana.

Visi BPJS Kesehatan (tahun 2019), terwujudnya jaminan kesehatan yang berkualitas tanpa diskriminasi, sedangkan Misi BPJS Kesehatan (tahun 2019), yaitu: 1). memberikan layanan terbaik kepada peserta dan masyarakat; 2). memperluas kepesertaan program jaminan kesehatan mencakup seluruh penduduk Indonesia; 3). bersama menjaga kesinambungan finansial program jaminan kesehatan.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan peneliti, baik melalui wawancara langsung maupun melalui pengamatan peneliti yang bekerja di BPJS Kesehatan, permasalahan dan kendala yang muncul dalam tugas dan tanggungjawab kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya manusia masih terus terjadi meskipun pelaksanaan rekrutmen pegawai sudah dilakukan dengan sebaik mungkin, tetapi apabila pembinaan, pengembangan dan pemberdayaan pegawai tidak dilaksanakan dengan baik dan berkesinambungan, bukan tidak mustahil tujuan akhir lembaga tidak dapat tercapai. Demikian juga halnya dengan kompetensi pegawai yang tinggi apabila tidak dibarengi dengan kecerdasan emosional yang baik dan komitmen

yang tinggi, kinerja pegawai tidak akan maksimal. Masalah lain adalah terjadinya *resign* atau pengunduran diri karyawan dari organisasi meskipun karyawan tersebut telah mendapatkan kompensasi yang cukup baik dari lembaga. Belum lagi masalah regulasi yang begitu cepat perubahannya, diharapkan seluruh Duta BPJS Kesehatan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi baik itu perubahan regulasi maupun perkembangan teknologi informasi yang terus berkembang, diharapkan seluruh pegawai dapat dengan segera mengikuti dan menjalankan perubahan tersebut.

Kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi. Hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kuantitas dan kualitas per satuan periode waktu pada pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Armstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2012:7) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kinerja pegawai pada Kantor Cabang (KC) se Kedepatian Wilayah Sumatera Utara-Aceh saat ini bervariasi di masing-masing KC. Ada pegawai dengan hasil kinerja sangat baik, kinerja baik, kinerja kurang baik, hal tersebut dapat dilihat dari hasil kerja tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan karyawan bersikap santai, apatis terhadap tugas dan tanggung jawab, kurangnya kerjasama antar karyawan, belum maksimalnya kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik dan tepat waktu, kurangnya kepedulian karyawan bahwa pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya juga berpengaruh pada bagian lain yang pada akhirnya mempengaruhi target korporat tidak dapat tercapai.

Sebagaimana diketahui bahwa lembaga atau organisasi tidak dalam suasana pasif, akan tetapi senantiasa dituntut dinamis sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman yang begitu kompleks dan kompetitif pertumbuhan teknologi yang semakin canggih. Dalam hubungan ini maka eksistensi Sumber Daya Manusia (SDM) semakin penting dan mempunyai peranan yang sangat strategis, bahkan dapat dikatakan menjadi

kunci keberhasilan lembaga atau organisasi dalam setiap proses pelaksanaan kegiatan-kegiatannya. Agar SDM dimaksud dapat berperan, berfungsi dan mampu kompetitif, maka kompetensi SDM merupakan prasyarat, yang tidak dapat diabaikan karena melalui kompetensi yang berkualitas akan menunjukkan kemampuan (*competency*) sebagaimana diharapkan. Kompetensi yang diartikan dalam hal ini adalah tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap atau perilaku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang ditekankan kepadanya dalam lembaga atau organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2008), *competency is a base characteristic that correlation of individual and team performance achievement*. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). Dalam suatu organisasi diperlukan orang-orang dengan kompetensi yang handal untuk mencapai dan meningkatkan kinerja organisasi. Kompetensi tidak hanya berorientasi pada tingginya level pendidikan yang ditamatkan tetapi lebih berperan pada keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam bekerja. Tingginya level pendidikan (*knowledge*) dan kemampuan (*skill/ability*) merupakan *hard skill* yang dapat dilihat dari riwayat pendidikan dan pelatihan karyawan tetapi *attitude/behavior* atau sikap, tingkah laku atau perilaku seseorang dalam berinteraksi ataupun berkomunikasi dengan sesama individu yang berada dalam organisasi perusahaan merupakan *soft skill* yang tidak terlihat. Undang-Undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kompetensi pegawai pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang se Kedeputan Wilayah Sumatera Utara-Aceh saat ini terlihat masih harus terus ditingkatkan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat pendidikan yang tinggi belum menjamin hasil kerja yang baik juga. Hal ini dapat dilihat antara lain dari tidak tercapainya target atau indikator penilaian kinerja di beberapa KC, antara lain : tingkat kepuasan

pelanggan BPJS Kesehatan (*Customer Satisfaction Index*) di bawah target. Realisasi rekrutmen Peserta Penerima Upah Badan Usaha yang belum mencapai target, demikian juga halnya dengan masih rendahnya inovasi dalam mengelola dan mengemban tugas yang telah ditetapkan.

Kondisi kecerdasan emosional pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang se Kedeputan Wilayah Sumatera Utara-Aceh sudah cukup baik, tetapi masih harus terus dikembangkan dengan pelatihan-pelatihan yang berfungsi untuk meningkatkan kualitas dari kecerdasan emosional tersebut. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai kepribadian dan suasana hati masih belum dapat terkontrol dalam melaksanakan pekerjaan, kerjasama tim yang belum terbina dengan baik dan kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan hasil yang maksimal.

Komitmen organisasi yang dirasakan para pegawai BPJS Kesehatan pada KC se Kedeputan Wilayah Sumatera Utara-Aceh saat ini terlihat sebagian pegawai masih kurang kuat keterikatannya secara emosional serta keterlibatan pegawai pada tempat kerja, kurang perhatian terhadap rekan kerja, kurangnya rasa memiliki terhadap manajemen dan perusahaan yang dibuktikan dengan adanya pengunduran diri karyawan dari perusahaan. Dari hasil penelitian Meyer et al, (1998) menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi ini tertanam kuat (baik) pada diri para pegawai akan berdampak pada kinerja mereka.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, saya melihat betapa pentingnya peranan kompetensi, kecerdasan emosional dan komitmen terhadap kinerja pegawai, maka sebagai pertanggungjawaban dalam menyelesaikan pendidikan Magister Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, tujuan dari penelitian ini :

- a. Menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang se Kedeputan Wilayah Sumatera Utara-Aceh.
- b. Menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang se Kedeputan Wilayah Sumatera Utara-Aceh.

- c. Menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang se Kedepuitan Wilayah Sumatera Utara-Aceh.
- d. Menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang se Kedepuitan Wilayah Sumatera Utara-Aceh.
- e. Menguji dan menganalisis apakah ada perbedaan kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang antara Provinsi Sumatera Utara dan Aceh.

2. Metode Penelitian

2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada BPJS Kesehatan Kedepuitan Wilayah Sumatera Utara-Aceh, yaitu pada Kantor Cabang se Kedepuitan Wilayah Sumatera Utara-Aceh yang terdiri dari 3 Kantor Cabang di Provinsi Sumatera Utara dan 2 Kantor Cabang di Provinsi Aceh.

2.2. Populasi

Populasi dalam penelitian sebanyak 604 seluruh karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang se-Kedepuitan Wilayah Sumatera Utara-Aceh, yaitu terdiri dari 8 kantor cabang, 25 kantor kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Utara dan 5 kantor cabang, 18 kantor kabupaten/kota di Provinsi Aceh. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai mulai dari level manajer, asisten manajer dan staf.

Tabel 1

Jumlah Populasi Pegawai Menurut Wilayah Provinsi

No.	Provinsi	Kantor Cabang	Manajer	Asisten Manajer	Staf	Jumlah
1	Sumut	8	8	72	271	351
2	Aceh	5	5	45	203	253
Jumlah		13	13	117	474	604

Sumber: BPJS Kesehatan Kedepuitan Wilayah Sumatera Utara-Aceh 2019

2.3 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi dimana karakteristiknya bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi atau himpunan bagian dari unsur-unsur populasi yang memiliki ciri-ciri sama. Secara umum, semakin besar sampel yang diambil maka akan semakin akurat hasil penelitian. Karena berbagai keterbatasan terutama waktupenelitian, maka dalam penelitian ini tidak semua populasi dijadikan sebagai unit penelitian.

Dari 5 (lima) kantor cabang BPJS Kesehatan terpilih diambil sampel kantor cabang

berdasarkan wilayah provinsi dengan cara proporsional. Misalnya untuk wilayah Sumatera Utara terpilih 3 kantor Cabang BPJS Kesehatan, yaitu $8/13 \times 5$ kantor Cabang BPJS Kesehatan wilayah Sumatera Utara ≈ 3 kantor cabang BPJS Kesehatan wilayah Sumatera Utara dengan jumlah manajer 2 orang, asmen 20 orang, dan staf 98 orang. Untuk wilayah Aceh terpilih 2kantor Cabang BPJS Kesehatan, yaitu $5/13 \times 5$ kantor Cabang BPJS wilayah Aceh ≈ 2 kantor cabang BPJS Kesehatan wilayah Aceh dengan jumlah manajer 2 orang, asmen 13 orang, dan staf 86 orang.

Tabel 2

Jumlah Populasi dan Sampel BPJS Kesehatan Menurut Wilayah Provinsi

No	Provinsi	Populasi				Sampel			
		Manajer	Asmen	Staf	Jumlah	Manajer	Asmen	Staf	Jumlah
1	Sumut	8	72	271	351	2	20	98	120
2	Aceh	5	45	203	253	2	13	86	101
Jumlah		13	117	474	604	4	33	184	221

Sumber: BPJS Kesehatan Kedepuitan Sumut-Aceh dan Hasil Pengolahan 2019

2.4. Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini di identifikasikan sebagai berikut:

- 1). Variabel Bebas (*Independent Variable*) dengan simbol X, yaitu terdiri dari kompetensi, kecerdasan emosional dan komitmen pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang se Kedepuitan Wilayah Sumatera Utara-Aceh.
- 2). Variabel Terikat (*Dependent Variable*) dengan simbol Y, yaitu kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang se Kedepuitan Wilayah Sumatera Utara-Aceh.

2.5. Teknik Analisa Data

Tehnik analisa data yang digunakan pada penelitian ini dikumpulkan dari dua sumber, yakni dilakukan dengan melakukan pengolahan data dengan beberapa uji yang dilakukan dengan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi sampai dengan uji hipotesa yaitu uji f dan uji t serta determinasi.

3. Analisis dan Pembahasan

3.1. Analisis Regresi Berganda

Dari Tabel 3 di bawah diperoleh model persamaan regresi berganda yang terbaik karena sudah memenuhi asumsi klasik sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 0,103 + 0,242 \text{ Kompetensi} + 0,265 \text{ Kecerdasan Emosional} + 0,261 \text{ Komitmen} + e$$

Tabel 3

Koefisien Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,103	1,427		0,072	0,943
Kompetensi	0,242	0,061	0,223	3,960	0,000
Kecerdasan Emosional	0,265	0,037	0,438	7,220	0,000
Komitmen	0,261	0,059	0,255	4,413	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai konstanta pada model regresi berganda sebesar 0,103, artinya jika variabel bebas dalam model ini diasumsikan sama dengan nol, maka secara rata-rata variabel diluar model tetap akan menaikkan kinerja sebesar 0,103. Pada pengujian di atas signifikansi konstanta 0,943 lebih besar dari $\alpha=0,05$ yang berarti konstanta pada model di atas tidak signifikan.

Nilai koefisien kompetensi pada model diatas sebesar 0,242, artinya bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan kantor cabang se Kedepuitan Wilayah Sumatera Utara-Aceh. Bila ditambah 1 kompetensi, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,242 persen. Demikian pula sebaliknya bila kompetensi pegawai mengalami penurunan maka kinerja pegawai BPJS Kesehatan kantor cabang se Kedepuitan Wilayah Sumatera Utara-Aceh juga akan mengalami penurunan.

Nilai koefisien kecerdasan emosional sebesar 0,265, artinya bahwa kecerdasan emosional pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Bila kecerdasan emosional meningkat, maka kinerja pegawai

mengalami penurunan maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan.

Pada variabel komitmen nilai koefisiennya sebesar 0,261, artinya bahwa komitmen pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan kantor cabang se Kedepuitan Wilayah Sumatera Utara-Aceh. Bila komitmen meningkat, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Demikian pula sebaliknya bila komitmen pegawai mengalami penurunan maka kinerja pegawai BPJS Kesehatan kantor cabang se Kedepuitan Wilayah Sumatera Utara-Aceh juga akan mengalami penurunan.

Dari ketiga variabel bebas di atas variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja adalah kecerdasan emosional, dimana nilai koefisien regresinya paling lebih besar dibandingkan kedua variabel lainnya, yaitu kecerdasan emosional (0,265) > komitmen (0,261) > kompetensi (0,242).

3.2. Uji Hipotesa

3.2.1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis untuk uji t (uji partial) dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak

bebas. Dari Tabel 4 dibawah diperoleh nilai t_{hitung} dari setiap variabel bebas dan kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang diperoleh dari tabel T.

Nilai t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 3,960 dan signifikansi sebesar 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 0,005$ dan *degree of freedom* = $n-k-1 = 220-3-1 = 216$ diperoleh $t_{tabel} = 2,599$. Pada pengujian partial terhadap kompetensi diperoleh $4,081 \geq 2,599$

berdasarkan kriteria bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis pertama yang disusun peneliti berdasarkan kerangka berpikir penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan kantor cabang se Kedepuitan Wilayah Sumatera Utara-Aceh terjawab.

Tabel 4
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,103	1,427		0,072	0,943
Kompetensi	0,242	0,061	0,223	3,960	0,000
Kecerdasan	0,265	0,037	0,438	7,220	0,000
Komitmen	0,261	0,059	0,255	4,413	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk variabel kecerdasan emosional nilai t_{hitung} sebesar 7,220 dan signifikansi sebesar 0,000 dan nilai $t_{tabel} = 2,599$ sehingga $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ $7,220 \geq 2,599$

pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel bebas, yaitu kompetensi pegawai BPJS Kesehatan kantor cabang se Kedepuitan Wilayah Sumatera Utara-Aceh (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan komitmen (X_3) terhadap variabel terikat kinerja pegawai BPJS Kesehatan kantor cabang se Kedepuitan Wilayah Sumatera Utara-Aceh (Y).

3.2.2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis untuk Uji simultan atau uji F dilakukan untuk melihat apakah ada

Tabel 5
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1070,950	3	356,983	147,883	,000 ^b
Residual	523,829	217	2,414		
Total	1594,778	220			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi, Kecerdasan

Dari Tabel 5 nilai F_{hitung} sebesar 147,883 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan $F_{tabel} = F_{0,05;220} =$ sekitar 3,88 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $147,883 > 3,88$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 menerima H_1 . Demikian pula bila dilihat dari signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian sudah terjawab hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa kompetensi, kecerdasan emosional dan komitmen pegawai BPJS Kesehatan kantor cabang se Kedepuitan Wilayah Sumatera Utara-Aceh secara bersama-sama berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan kantor cabang se Kedepuitan Wilayah Sumatera Utara-Aceh.

3.2.3. Koefisien Diterminasi (R^2)

Pada tabel dibawah ini koefisien determinasi *adjusted* (R^2) sebesar 0,672 artinya sekitar 67,2 persen keragaman kinerja pegawai BPJS Kesehatan kantor cabang se Kedepuitan Wilayah Sumatera Utara-Aceh dapat dijelaskan oleh ketiga variabel, yaitu kompetensi, kecerdasan emosional dan komitmen, sedangkan sisanya sebesar 32,8 dipengaruhi

oleh faktor lainnya diluar variabel penelitian, tingkat disiplin dan lain-lain, seperti kepuasan kerja, sumber daya manusia,

Tabel 6
Koefisien Diterminasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,819 ^a	0,672	0,667	1,554	1,937

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi, Kecerdasan

b. Dependent Variable: Kinerja

4. Kesimpulan

- Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang se Kedeputian Wilayah Sumatera Utara-Aceh merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- Kecerdasan emosional pegawai berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang se Kedeputian Wilayah Sumatera Utara-Aceh.
- Komitmen pegawai berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang se Kedeputian Wilayah Sumatera Utara-Aceh.
- Variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang se Kedeputian Wilayah Sumatera Utara-Aceh. Berdasarkan koefisien determinasi *adjusted* (R^2) ketiga variabel yang diteliti dapat menjelaskan sebesar 66,7persen keragaman kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang se Kedeputian Wilayah Sumatera Utara-Aceh. Dari ketiga variabel bebas, kecerdasan emosional member pengaruh paling kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang se Kedeputian Wilayah Sumatera Utara-Aceh. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variable kecerdasan emosional (0,265), komitmen (0,261) dan kompetensi (0,242).
- Tidak ada perbedaan kompetensi, kecerdasan emosional, komitmen dan kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang yang ada di Provinsi Sumatera Utara maupun Provinsi Aceh berdasarkan hasil uji Anova.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, N.J. & J.P. Meyer. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment.*

Journal of Occupational Psychology, Vol. 63, pp. 1-18.

_____. 1993. *Commitment Organization and Occupations: Extension and Test of Three-Component Conceptualization.*

_____. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application.* Sage Publication, California.

ArfahSalwa, Yuwaldi Away, Mirza Tabrani, 2018. *Pengaruh Komitmen, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh,* E-Journal Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh.

Ayuningrum, Wirda (2010). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT.PP. London Sumatra Tbk Medan.* Diambil dari 20 Februari 2013 dari situs World Wide Web <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/20249>.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan. *Undang-Undang No 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang No 24 tahun 2011 tentang Pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.* Jakarta: BPJS Kesehatan.

_____. *Visi-Misi BPJS Kesehatan Tahun 2019.* Jakarta: BPJS Kesehatan.

Cooper, Robert K, PhD, dan Ayman Sawaf, Executive EQ: *Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi,* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1998.

DwiIndria Novita, 2015. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2013.* E-Journal Universitas Bandar Lampung, Lampung.

Dwy, Prasetyo, 2011. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi*

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jiwasraya Persero Di Surabaya.* Undergraduate thesis, UPN "Veteran" Jatim.
- Erni Tisnawati Suledan Kurniawan Saefullah, 2005. *Pengantar Manajemen*, Ed.1, Penerbit Kencana, 2010.
- Jurnal of Occupational Psychology. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, pada Sherlywati*, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Maranatha Bandung, sherlywati.limijaya@gmail.com. Jabv11n1.tex; 17/11/2015; 14:15; p. 48.
- Dr. Muslichah Erma Widiana, MM. 2015. *Buku Referensi Variabel Dan Indikator Yang Mempengaruhi Komitmen Dan Kinerja Organisasi Pemerintahan*. Penerbit UBHARA Manajemen Press, Surabaya.
- Mathis R.L. dan Jackson J. H. (2008). *Human Resource Management*, Ed.12.
- Manullang, M. (2008). *Manajemen Personalialia*, Ed. 3, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nurhalis (2007). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam*. Jurnal Ichsan Gorontalo Vol.2, No. 1 Februari-April 2007.
- Nadia Karina, 2017. *Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Wilayah Lampung*. Jurnal, Lampung. Dipublikasikan 2017.
- Priyono & Marnis, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Zifatama Publisher, Surabaya.
- R.A. Fabiola Meirnayati Trihandini, SPsi, 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Horison Semarang)*. Tesis, Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rina Rostarina, 2016. *Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat*. Tesis, Magister Administrasi dan Kebijakan Publik, Universitas Pasundan.
- Sabar Alberto Harianja, 2013. *Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Kepala Seksi Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten/Kota Se Sumatera Utara*. Tesis, Pascasarjana Universitas Terbuka, Jakarta.
- Sumikan, 2011. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Prestasi Belajar PAI Siswa Kelas X SMK Negeri 1 Dlanggu Mojokerto*. Tesis, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Malang Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Sunyoto, D. (2012). *Analisis Validitas dan Asumsi Klasik, Cet. 1* Penerbit Gava Media.
- Dr. Taufiqurokhman, S.Sos., M.Si, 2009. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, Jakarta.