

# **Pengaruh SPIP dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PTT *Telecollecting* BPJS Kesehatan Dengan SIMANIS Sebagai Moderasi**

**Nurkamila Zahra<sup>1)</sup>, Efendri<sup>2)</sup>\***

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trilogi  
Jl. TMP. Kalibata No.1, Kota Jakarta Selatan, Indonesia 12760

Email: nurkamilaz99@gmail.com

\*Corresponding Email: efendri@trilogi.ac.id

**Abstract:** *This study aims to analyze the influence of the Government Internal Control System (SPIP), Work Motivation, and additional moderating variables, namely the Integrated Contribution Management System (SIMANIS) on the Performance of Non-Permanent Employees (PTT) Telecollecting. The research method used is quantitative research using IBM SPSS 26.0 Statistics for Windows 10 using multiple regression analysis by testing the coefficient of determination, t-test, and F-test. Then, the moderation regression test by comparing the determination coefficient value before and after the moderating variable. The data used are primary data from the results of questionnaires filled out by 202 respondents, namely PTT Telecollecting and primary data from interviews with PTT Telecollecting and BPJS Kesehatan Participants. The results of this study indicate that the Government Internal Control System (SPIP) and Work Motivation partially have a positive and significant effect on PTT Telecollecting Performance. Then, SIMANIS is able to strengthen the influence of the SPIP and Work Motivation variables on PTT Telecollecting Performance.*

**Keywords:** *Work Motivation, PTT Telecollecting, SIMANIS, SPIP, Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), Motivasi Kerja, dan tambahan variabel moderasi yaitu Sistem Manajemen Iuran Terintegrasi (SIMANIS) terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap (PTT) *Telecollecting*. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan IBM SPSS 26.0 Statistic for Windows 10 dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan melakukan pengujian koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Lalu, uji regresi moderasi dengan membandingkan nilai koefisien determinasi sebelum dan sesudah adanya variabel moderasi. Data yang digunakan adalah data primer dari hasil kuesioner yang diisi oleh 202 responden yaitu PTT *Telecollecting* dan data primer dari hasil wawancara dengan PTT *Telecollecting* dan Peserta BPJS Kesehatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PTT *Telecollecting*. Lalu, SIMANIS mampu memperkuat pengaruh variabel SPIP dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja PTT *Telecollecting*.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, PTT *Telecollecting*, SIMANIS, SPIP, Kinerja.

## **I. PENDAHULUAN**

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan sebagai pelaksana program pada Sistem Jaminan Sosial Nasional pada program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) telah memiliki peserta berjumlah 235,7 juta jiwa. BPJS ini memperoleh indeks kepuasan melebihi 80 persen terhitung hingga 2021 (Tempo.Co, 2022). Program pemerintah ini mewajibkan setiap Warga Negara Indonesia mendaftar sebagai peserta di BPJS Kesehatan. Kepesertaan di BPJS Kesehatan terdiri atas berbagai segmen, yaitu Peserta Bukan Penerima Upah (PBPU) dan Bukan Pekerja (BP), PPU (Peserta Penerima Upah), dan PBI JK (Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan) (BPJS Kesehatan, 2017).

BPJS Kesehatan yang merupakan salah satu organisasi sektor publik didirikan dengan tujuan memberi pelayanan pada masyarakat pada bidang kesehatan. Kesehatan merupakan salah satu hak azazi manusia karena menyangkut hajat hidup orang banyak (masyarakat). Oleh sebab itu maka pemerintah berusaha selalu meningkatkan kinerja BPJS. Kinerja BPJS akan baik apabila pengelolaan sumberdayanya efisien dan efektif dan tidak boleh melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018).

Setiap program pemerintah yang diselenggarakan diharapkan terealisasi dengan baik, untuk itu pengendalian aktivitas yang dilakukan menjadi penting untuk dilakukan. Seperti yang tercantum pada PP No. 60 Tahun 2008, yaitu untuk pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, menteri/pimpinan lembaga, gubernur, dan bupati/walikota wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan (BPK RI, 2008). Dalam menjalankan suatu program kegiatan tersebut perlu adanya penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), yaitu Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi serta komunikasi dan Pemantauan Pengendalian Intern (BPK RI, 2008). Pelaksanaan SPIP tersebut bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap

peraturan perundang-undangan (BPK RI, 2008). Penerapan SPIP diharapkan membawa dampak baik terhadap kinerja pegawai.

Setiap organisasi mempunyai tujuan yang akan diukur dari kinerjanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Setiap individu berupaya optimal mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Upaya tersebut merupakan kinerja masing-masing individu yang akan menjadi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kepuasan kerja dan motivasi (Wibowo, 2015). Selain faktor tersebut, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, baik dari lingkungan luar maupun dari diri sendiri.

Motivasi kerja merupakan salah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (pegawai). Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan, dengan hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani At Takkir (Fadli & Hasanudin, 2020). Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam sebuah organisasi atau tempat kerja disaat kinerja pegawainya menurun diperlukan motivasi kerja pada organisasi tersebut, semakin besar motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawainya (Ompusunggu & Kusmiyanti, 2021). Motivasi kerja dapat dari diri sendiri ataupun pengaruh dari luar. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Soleh, 2013).

Motivasi kerja sangat diperlukan untuk seluruh karyawan (pegawai) BPJS termasuk Pegawai Tidak Tetap (PTT) *Telecollecting* yang memiliki rutinitas sama setiap harinya. Mereka akan mudah merasa bosan untuk melakukan pekerjaan yang monoton. Perasaan bosan ini akan hilang dan akan menimbulkan motivasi kerja jika kebutuhan dasar mereka terpenuhinya (Utamaningsih, Monik, & Yenida, 2019). Dengan adanya motivasi kerja dapat meningkatkan kemauan dalam bekerja sehingga tercapai setiap target yang telah ditetapkan.

Karyawan PTT *Telecollecting* melakukan pekerjaan didukung oleh sistem pengendalian intern yang memadai.

Penerimaan iuran menjadi salah satu fokus BPJS Kesehatan agar program ini dapat tetap berjalan. Salah satu yang ikut terkait langsung dengan penerimaan iuran, yaitu Pegawai Tidak Tetap (PTT) *Telecollecting* yang memiliki kewajiban untuk melakukan penagihan kepada Peserta Bukan Penerima Upah (PBPU) atau yang biasa disebut Peserta Mandiri karena membayar iurannya masing-masing sesuai Kartu Keluarga terdaftar. Penagihan yang dilakukan melalui sambungan telepon dan via *chat WhatsApp* berdasarkan data yang tersedia pada Sistem Manajemen Iuran Terintegrasi (SIMANIS). Kinerja PTT *Telecollecting* yang diukur berdasarkan capaian atas target per hari dan per bulan di setiap daerah pun berbeda-beda. Ada yang dapat melebihi target ada juga yang tidak, dan saat melebihi target, nominal capaian pembayaran iurannya pun tidak selalu sama setiap bulannya. Semenjak target capaian pembayaran naik dari Rp. 89.000.000/bulan menjadi Rp.130.000.000/bulan, kinerja setiap individunya sangat disorot oleh setiap kantor wilayah unit kerja. Dengan adanya perubahan jumlah target, tentunya akan mempengaruhi pada setiap kinerja pegawainya.

SIMANIS bertujuan untuk memudahkan pengelolaan mengenai penagihan iuran. Pegawai harus paham atas sistem yang digunakan, apakah memang membantu dan memudahkan pekerjaan. Namun, karena SIMANIS menjadi satu-satunya sistem yang dapat digunakan untuk melakukan pekerjaan sebagai *telecollecting*, tentunya dukungan sarana prasarana dan kestabilan jaringan sangat diutamakan. Berdasarkan perilaku pengguna SIMANIS diketahui bagaimana kebermanfaatan dan kemudahan saat menggunakan sistem tersebut sesuai dengan persepsi utama pada Teori TAM yaitu Persepsi Kebermanfaatan dan Persepsi Kemudahan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan di OPD Kabupaten Lombok Tengah bahwa dalam implementasi SIMDA, terdapat dua unsur dari teori TAM yang digunakan, yaitu: unsur kegunaan (*usefulness*), dan unsur kemudahan penggunaan (*ease of use*) (Azzindani, Pituringsih, & Irwan, 2019).

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh SPIP, motivasi kerja, dan Sistem Manajemen Iuran Terintegrasi (SIMANIS) sebagai pemoderasi terhadap kinerja PTT *Telecollecting* BPJS kesehatan.

## II. METODE PENELITIAN

Kinerja organisasi publik seringkali diukur dari efektifitas organisasi dalam memenuhi kebutuhan (pelayanan) masyarakat. Kinerja ini berasal dari kinerja seluruh individu yang berkaitan dengan organisasi tersebut. Kinerja individu (pegawai) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya (Mathis & Jackson, 2006). Kinerja identik dengan potret yang telah dilakukan maupun yang tidak dilakukan oleh individu. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2011).

Kinerja pegawai biasanya dijadikan penilaian akhir untuk mengetahui bagaimana seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Jika kinerja dari bulan ke bulan hingga tahun ke tahun tetap sesuai dengan standar minimum organisasi atau bahkan lebih baik dari standar yang ditetapkan, hal tersebut dapat menunjang karir pegawai tersebut dalam bekerja.

Penelitian (Aziz, Pratiwi, & Suyono, 2018) menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian intern pemerintah, sistem informasi manajemen daerah dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah. Pada penelitian tersebut menyimpulkan hasil yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Selain itu, terdapat penelitian lain yang menunjukkan terdapat pengaruh positif sistem pengendalian intern pemerintah (X1) pada kinerja individu (Y). Pengaruh positif tersebut berarti bahwa semakin tinggi sistem pengendalian intern pemerintah maka semakin tinggi kinerja individu. Semakin tinggi tingkat kepatuhan pegawai atau individu terhadap sistem pengendalian intern pemerintah maka semakin

tinggi kinerja individu tersebut (Adhitama & Gayatri, 2017).

### **Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)**

Dalam melaksanakan kegiatan organisasi memerlukan suatu sistem agar apa yang dikerjakan lebih efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada organisasi sektor publik atau di pemerintahan terdapat peraturan yang mengkaji pengendalian intern pada PP No. 60 Tahun 2008. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) merupakan proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pada laporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (BPK RI, 2008) dalam (Makatengkeng, Kalangi, & Gamaliel, 2021).

Berdasarkan PP No. 60 Tahun 2008 (BPK RI, 2008) terdiri dari lima indikator dari unsur SPIP, yaitu Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, serta Pemantauan. Berdasarkan penelitian (Rizaldi & Yurniwati, 2015) unsur yang paling mempengaruhi lingkungan pengendalian, yaitu penegakan integritas dan nilai etika serta kepemimpinan yang kondusif. Sub indikator lingkungan pengendalian berdasarkan penegakan integritas dan nilai etika, seperti yang dikemukakan pada jurnal (Rizaldi & Yurniwati, 2015) bahwa organisasi harus membuktikan komitmennya pada integritas dan nilai etika melalui *sets the tone at the top*, menetapkan standar perilaku berikut evaluasi jika terdapat deviasi antara standar dengan realitas. Lalu, Sub indikator lingkungan pengendalian berdasarkan kepemimpinan yang kondusif, bahwa peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah perusahaan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi dan misi (Fazira & Mirani, 2019). Di samping itu penilaian risiko juga tak kalah pentingnya (Paneo, Sondakh, & Morasa, 2017). Penilaian risiko bertujuan untuk memberikan gambaran peta risiko yang mungkin terjadi dalam pencapaian program dan kegiatan, serta

memberikan masukan mengenai penanganan risiko yang mungkin terjadi.

Indikator lainnya yaitu kegiatan pengendalian, bahwa diperlukan pengembangan SDM yang merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi SDM guna mencapai efektivitas organisasi (Mirosea, Sari, & Asfani, 2022). Dengan adanya pemisahan fungsi yang dapat memungkinkan atau memberikan kesempatan pada pegawai untuk melakukan penipuan, menyembunyikan penipuan, atau melakukan kesalahan tidak sengaja (Maruta, 2016). Hal tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pengendalian penting dalam penerapan pengendalian di suatu organisasi. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis;

### **H1: SPIP berpengaruh positif terhadap Kinerja PTT *Telecollecting*.**

#### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2011). Menurut (Afandi, 2018) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Dengan demikian maka menurut motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Anaroga, 2014).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari faktor intern dan ekstern. Faktor Intern merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, antara lain; kemampuan intelektualitas, kemampuan mental umum yang mendasari kemampuannya untuk mengatasi kerumitan kognitif, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja. Sebaliknya faktor ekstern merupakan faktor pendukung pegawai (karyawan) dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, antara lain; gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, penerapan sistem manajemen yang terdapat pada

organisasi. Faktor internal dan eksternal akan meningkatkan motivasi kerja karyawan (Hasibuan, 2011).

Motivasi kerja menjadi faktor yang mendorong seseorang untuk membangkitkan semangat atau dorongan kerja karena terinspirasi untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh. Dengan demikian maka dapat dirumuskan hipotesis;

## **H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja PTT *Telecollecting*.**

### **Teknologi Informasi**

Saat ini penggunaan teknologi informasi sudah merupakan suatu keharusan dalam menunjang kinerja organisasi, baik organisasi swasta ataupun publik. Pada lembaga BPJS menggunakan PTT (Pegawai Tidak Tetap) *Telecollecting* yakni suatu Sistem Manajemen Iuran Terintegrasi yang merupakan suatu aplikasi yang digunakan sebagai sarana untuk melakukan penagihan melalui telepon kepada peserta menunggak, khususnya Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) dengan menggunakan aplikasi Sistem Penagihan Iuran Terintegrasi disebut dengan SIMANIS. Pada aplikasi ini disediakan data peserta menunggak berdasarkan wilayah sesuai penempatan PTT mulai kabupaten atau kota, kecamatan, hingga desa atau kelurahan. Di SIMANISpun pegawai dapat memonitoring *progress* pekerjaan yang dilakukan dari per hari hingga tanggal tertentu.

### **Persepsi *Technology Acceptance Model* (TAM)**

Efektivitas suatu sistem informasi tersebut dapat dilihat dari persepsi perilaku pengguna sistem terhadap penerima pengguna sistem informasi itu sendiri (Cahyanti & Suartana, 2018). Perilaku atas penerimaan suatu teknologi yaitu *Technology Acceptance Model* (TAM), yang pertama kali diperkenalkan oleh (Davis, 1989), adalah sebuah aplikasi dan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang dispesialisasikan untuk memodelkan penerimaan pemakai (*user acceptance*) terhadap sistem informasi. Tujuan TAM diantaranya yaitu untuk menjelaskan faktor penentu penerimaan teknologi berbasis informasi secara general serta menjelaskan tingkah laku pemakai akhir (*end-user*).

Menurut (Davis, 1989) TAM adalah sebuah teori sistem informasi yang didesain guna menerangkan bagaimana pengguna mengerti dan mengaplikasikan sebuah teknologi informasi. Dalam implementasi SIMANIS, terdapat dua unsur dari teori TAM yang digunakan, yaitu unsur kegunaan (*usefulness*), dan unsur kemudahan penggunaan (*ease of use*) (Azzindani, Pituringsih, & Irwan, 2019).

### **Persepsi Kebermanfaatan (*Perceived Usefulness*)**

Persepsi kebermanfaatan merupakan tingkat dimana seorang individu percaya bahwa menggunakan sistem akan memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan. Berdasarkan definisi itu dapat diartikan bahwa kegunaan dari penggunaan teknologi dapat meningkatkan kinerja, prestasi kerja siapapun yang menggunakannya.

Semua staf PTT *Telecollecting* menjalankan pekerjaan rutinnnya menggunakan SIMANIS. Suatu sistem termasuk SIMANIS, biasanya akan memudahkan pekerjaan yang dilakukan oleh pengguna (Nuriadini & Hadiprajitno, 2022). Namun tidak sedikit juga sistem tersebut mengganggu kegiatan yang dilakukan karena kendala-kendala yang terjadi baik secara teknis ataupun kelemahan yang terdapat pada sistem tersebut. Saat pegawai mengalami kendala pada sistem yang digunakan, akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai, sehingga berimplikasi terhadap kinerjanya. Dengan demikian maka dirumuskan hipotesis;

## **H3: SIMANIS memoderasi hubungan antara Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dengan kinerja.**

### **Metode Analisa Data**

#### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di seluruh wilayah unit kerja BPJS Kesehatan se-Indonesia mulai Oktober 2022 - Januari 2023 yang ditunjukkan untuk PTT *Telecollecting* dan Peserta BPJS Kesehatan.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh PTT *Telecollecting* BPJS Kesehatan di Indonesia.

Jumlah populasi yang didapat berdasarkan data *Feedback* Kolektibilitas Iuran Peserta bulan Juni 2022 adalah 355 PTT *Telecollecting*. Peneliti menggunakan *non probability sampling* yaitu *purposive sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 2016). Pada penelitian ini, peneliti menetapkan kriteria, sebagai berikut:

1. PTT *Telecollecting*
2. Sudah bekerja sebagai PTT *Telecollecting* minimal 6 bulan.

Penentuan jumlah minimal sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin (Setiawan, 2007) dalam (Ayu, Oramahi, & Zainal, 2020), sebagai berikut:

$$n = \frac{355}{1 + 355 \cdot (0,05)^2}$$

$n = 188,079$  dibulatkan jadi 189 responden

Berdasarkan Rumus Slovin tersebut, jumlah minimal sampel penelitian ini adalah 189 PTT *Telecollecting* dengan syarat telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Gambaran Umum Responden

Responden penelitian ini seluruh PTT *Telecollecting* BPJS Kesehatan di Indonesia. Responden yang mengisi kuesioner ini dikhususkan untuk PTT yang telah bekerja minimal 6 bulan sebagai *Telecollecting*. Kuesioner telah disebarkan kepada responden dan telah diterima jawaban kuesioner sejumlah 202 PTT yang telah sesuai dengan kriteria yang ditentukan.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah seluruh data dilakukan pengujian mulai dari uji kualitas data hingga uji asumsi klasik, regresi tersebut dapat dilanjutkan pengujiannya dengan Analisis Regresi Linear Berganda. Untuk menguji pengaruh SPIP, Motivasi Kerja terhadap Kinerja PTT *Telecollecting*. Hasil Analisis Regresi Berganda dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1 Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.067	1.750		13.752	.000
SPIP	.094	.032	.282	2.959	.003
Motivasi Kerja	.070	.024	.273	2.871	.005

a. **Dependent Variable:**  
**Kinerja\_PTT\_Telecollecting**

**Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2023.**

Persamaan regresi hasil uji analisis regresi berganda, sebagai berikut:

$$Y = 24,067 + 0,094 \text{ SPIP} + 0,070 \text{ Motivasi Kerja}$$

Berdasarkan persamaan di atas, dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 24,067 memiliki arti jika variabel SPIP dan Motivasi Kerja adalah 0, maka nilai Kinerja PTT *Telecollecting* adalah 24,067.
2. Koefisien pada Variabel SPIP memiliki nilai 0,094, sehingga jika variabel tersebut meningkat sebesar 1 satuan berdasarkan persepsi jawaban responden terhadap kuesioner, akan meningkatkan Kinerja PTT *Telecollecting* sebesar 0,094 dengan asumsi variabel Motivasi Kerja tetap bernilai 0.
3. Koefisien pada Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai 0,070, sehingga jika variabel tersebut meningkat sebesar 1 satuan satuan berdasarkan persepsi jawaban responden terhadap kuesioner, akan meningkatkan Kinerja PTT *Telecollecting* sebesar 0,070 dengan asumsi variabel SPIP tetap bernilai 0.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda, diketahui bahwa ketika PTT *Telecollecting* memiliki Motivasi Kerja dan SPIP yang diterapkan di BPJS Kesehatan telah baik dapat mendukung aktivitas *telecollecting*, sehingga dapat meningkatkan Kinerja PTT tersebut. Pada uji regresi linear berganda dilakukan uji hipotesis dengan tiga pengujian, berikut hasil uji hipotesis nya:

**Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.523 <sup>a</sup>	.273	.266

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, SPIP

**Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2023.**

Berdasarkan Tabel 2, hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu R Square bernilai 0,273 atau 27,3% variabel independen yaitu SPIP dan Motivasi Kerja dapat mempengaruhi variabel dependennya yaitu Kinerja PTT *Telecollecting*. Selisih nya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini, misalnya pengaruh dari lingkungan kerja dan budaya kerja yang hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019). Lalu, ada pengaruh mengenai kepemimpinan atasan kepada bawahan yang hasilnya menunjukkan bahwa pemimpin mampu berperan dalam meningkatkan kinerja karyawannya (Puspitasari & Dahlia, 2020).

**Tabel 3 Hasil Uji t Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	24.067	1.750		13.752	.000
SPIP	.094	.032	.282	2.959	.003
Motivasi_Kerja	.070	.024	.273	2.871	.005

a. Dependent Variable: Kinerja\_PTT\_Telecollecting

**Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2023**

Berdasarkan Tabel 3 nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji t, masing-masing variabel secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja PTT *Telecollecting*. Pengaruh positif ini dapat terlihat ketika penerapan pengendalian internal yang baik dilakukan oleh BPJS Kesehatan. Misalnya, pada indikator *monitoring* dengan persepsi dominan sangat setuju pada pernyataan mengenai atasan yang memberikan *feedback* atas

kinerja PTT *Telecollecting* terkait capaian pembayaran. Lalu, dilakukannya pemaparan strategi secara umum oleh atasan langsung agar seluruh PTT *Telecollecting* di setiap kantor cabang dapat mencapai target dan mendapatkan kinerja yang baik. Selanjutnya, pengaruh positif yang dirasakan oleh PTT *Telecollecting* ketika motivasi bekerja muncul karena rasa ambisi yang kuat untuk mencapai target, sehingga dapat meningkatkan kinerja PTT tersebut.

**Tabel 4 Hasil Uji F**

F	Sig.
37.394	.000 <sup>b</sup>

Dependent Variable:

Kinerja\_PTT\_Telecollecting

b. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, SPIP

**Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2023.**

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan, berdasarkan Tabel 3 nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga variabel SPIP dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja PTT *Telecollecting*.

Karena, ketika PTT *Telecollecting* didukung oleh pengendalian internal yang baik dan memiliki motivasi untuk bekerja dapat mendukung tercapainya kinerja pegawai yang baik dalam mencapai target-target yang ditentukan. Berdasarkan teori penetapan tujuan jika seorang pegawai atau individu berkomitmen dalam mencapai tujuan maka akan mempengaruhi tindakannya dalam mengikuti sistem pengendalian intern pemerintah yang ada. Dalam sistem pengendalian intern pemerintah, individu dituntut agar dapat memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan yang ditetapkan. Individu yang memiliki komitmen dalam mencapai tujuan akan termotivasi untuk mengikuti sistem pengendalian intern yang berlaku (Adhitama & Gayatri, 2017). Oleh karena itu, pegawai yang telah mematuhi pengendalian internalnya dan memiliki motivasi bekerja untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan aturan yang ada, hal tersebut dapat membuktikan adanya pengaruh SPIP dan Motivasi Bekerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Analisis Regresi Moderasi**

Berdasarkan Hipotesis 3 mengenai pengaruh SPIP yang dimoderasi SIMANIS terhadap Kinerja PTT *Telecollecting*, digunakan dua persamaan regresi sebelum dan sesudah adanya variabel SIMANIS. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel SIMANIS memiliki efek moderasi memperkuat atau melemahkan variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan melakukan dua kali regresi. Regresi pertama dilakukan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan regresi kedua dilakukan dengan menambahkan variabel moderator serta menambahkan perkalian Antara variabel moderator dengan variabel bebas (Nur, Pradnyana, & Kesiman, 2019).

**Tabel 5 Hasil Regresi Model 1 dengan Variabel SPIP**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	25.170	1.596
SPIP	.165	.016

a. Dependent Variable: Kinerja\_PTT\_Telecollecting

**Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2023)**

Regresi Model 1 menguji pengaruh Variabel SPIP terhadap Kinerja PTT *Telecollecting*. Hasil regresi moderasi model 1 dapat dilihat pada Tabel 5. Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 25,170 memiliki arti jika variabel SPIP adalah 0, maka nilai Kinerja PTT *Telecollecting* adalah 25,170. Hal tersebut menunjukkan terdapat asumsi ada variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja;
2. Koefisien regresi pada Variabel SPIP bernilai 0,165. Jika variabel tersebut meningkat sebesar 1 satuan berdasarkan persepsi jawaban;
3. Responden terhadap kuesioner, akan meningkatkan Kinerja PTT *Telecollecting* sebesar 0,165 dengan asumsi tidak ada variabel lain yang mempengaruhi pada penelitian ini;
4. Nilai t hitung 8,013 > nilai t tabel dengan signifikansi variabel SPIP yaitu 0,000 < 0,05 sehingga variabel SPIP secara parsial

berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja PTT *Telecollecting*.

**Tabel 6 Hasil Regresi Model 2 dengan Variabel SPIP**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	31.648	17.574
SPIP	.023	.217
SIMANIS	-.080	.383
SPIP*SIMANIS	.002	.005

a. Dependent Variable: Kinerja\_PTT\_Telecollecting

**Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2023)**

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 31,648 yaitu jika variabel SPIP dan Motivasi Kerja adalah 0, nilai Kinerja PTT *Telecollecting* adalah 31,648. Hal tersebut menunjukkan terdapat
2. Asumsi ada variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja.
3. Setelah ada variabel moderasi, koefisien regresi pada Variabel SPIP
4. bernilai 0,023. Jika variabel tersebut meningkat sebesar 1 satuan berdasarkan persepsi jawaban responden terhadap kuesioner, akan meningkatkan Kinerja PTT *Telecollecting* sebesar 0,023 dengan asumsi variabel lain konstan.
5. Pada hasil regresi yang digunakan pada model 2 dengan variabel SPIP, variabel Moderasi nya yaitu SIMANIS memiliki nilai signifikansi > 0,05 baik secara parsial SIMANIS terhadap Kinerja atau setelah memoderasi variabel independennya. Hal ini menunjukkan bahwa variabel SIMANIS termasuk Variabel Moderasi Potensial (Homologiser Moderasi). Homologiser moderasi merupakan variabel yang potensial menjadi variabel moderasi mempengaruhi kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel ini tidak berinteraksi dengan variabel independen dan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen (Umamah, 2019).
7. Nilai koefisiensi atas interaksi variabel SPIP dengan SIMANIS terhadap variabel Kinerja PTT *Telecollecting* sebesar 0,002. Jika

variabel tersebut meningkat  $v$  meningkat sebesar 1 satuan berdasarkan persepsi jawaban responden terhadap kuesioner, akan meningkatkan Kinerja PTT *Telecollecting* sebesar 0,002 dengan asumsi variabel lain konstan.

Regresi Model 1 menguji pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja PTT *Telecollecting*. Hasil regresi moderasi model 1 dapat dilihat pada Tabel 7.

**Tabel 7 Hasil Regresi Model 1 dengan Variabel Motivasi Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	26.377	1.596
Motivas_Kerja	.125	.016

a. Dependent Variable:  
Kinerja\_PTT\_Telecollecting

**Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2023)**

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 26,377 yaitu jika variabel Motivasi Kerja adalah 0, nilai Kinerja PTT *Telecollecting* adalah 26,377.
  2. Koefisien regresi pada Variabel Motivasi Kerja bernilai 0,125. Jika variabel tersebut meningkat sebesar 1 satuan berdasarkan persepsi jawaban responden terhadap kuesioner, akan meningkatkan Kinerja PTT *Telecollecting* sebesar 0,125 dengan asumsi tidak ada variabel lain yang mempengaruhi pada penelitian ini.
- Regresi Model 2 menguji keterlibatan variabel SIMANIS sebagai pemoderasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja PTT *Telecollecting*. Hasil regresi moderasi model 2 dapat dilihat pada Tabel 7.

**Tabel 8 Hasil Regresi Model 2 dengan Variabel Motivasi Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	47.346	16.694
Motivas_Kerja	-.145	.175
SIMANIS	-.394	.359
Motivasi_Kerja*SIMANIS	.005	.004

a. Dependent Variable:  
Kinerja\_PTT\_Telecollecting

**Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2023)**

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 47,346 yaitu jika variabel SPIP dan Motivasi Kerja adalah 0, nilai Kinerja PTT *Telecollecting* adalah 47,346, sehingga terdapat asumsi ada variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel kinerja.
2. Setelah ada variabel moderasi, koefisien regresi pada Variabel Motivasi Kerja bernilai negatif 0,145. Jika variabel meningkat sebesar 1 satuan berdasarkan persepsi jawaban responden terhadap kuesioner, akan menurunkan Kinerja PTT *Telecollecting* sebesar 0,145 dengan asumsi variabel lain konstan. Hal tersebut dapat terjadi ketika Motivasi Kerja sedang menurun akan menurunkan Kinerja PTT itu sendiri.
3. Pada hasil regresi yang digunakan pada model 2 dengan variabel Motivasi Kerja, variabel Moderasi nya yaitu SIMANIS memiliki nilai
4. signifikansi  $> 0,05$  baik secara parsial SIMANIS terhadap Kinerja atau setelah memoderasi variabel independennya, sehingga variabel SIMANIS pada penggunaan moderasi variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja termasuk Variabel Moderasi Potensial (Homologiser Moderasi).
5. Nilai koefisiensi atas interaksi variabel Motivasi Kerja dengan SIMANIS terhadap variabel Kinerja PTT *Telecollecting* sebesar 0,005. Jika variabel tersebut meningkat sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja PTT *Telecollecting* sebesar 0,005 dengan asumsi variabel lain konstan.

Hipotesis yang diajukan mengenai adanya SIMANIS menjadi Variabel Moderasi pada

penelitian ini untuk mengetahui apakah pemoderasinya memperkuat atau memperlemah pengaruh dari variabel independennya, sehingga dilakukan perbandingan nilai R<sup>2</sup> sebelum dan sesudah adanya variabel moderasi. Perubahan nilai koefisien determinasi untuk hipotesis 3 dapat dilihat pada Tabel 8.

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi dengan Variabel SPIP**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,493 <sup>a</sup>	<b>0,243</b>	0,239
2	0,516 <sup>b</sup>	<b>0,266</b>	0,255

a. Predictors: (Constant), SPIP

b. Predictors: (Constant), SPIP\*SIMANIS, SIMANIS, SPIP

**Sumber: Data diolah (2023)**

Berdasarkan Tabel 9 terdapat peningkatan nilai R Square antara sebelum dan sesudah adanya variabel moderasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel SIMANIS memperkuat pengaruh SPIP terhadap Kinerja PTT *Telecollecting*. Setelah adanya tambahan variabel moderasi yaitu SIMANIS yang telah digunakan sesuai fungsinya. Namun, masih adanya risiko yang dapat terjadi atas kendala sistem tersebut, dapat meningkatkan pengaruh SPIP melalui peningkatan analisis risiko dalam penggunaan SIMANIS. Atas risiko tersebut dapat meningkatkan kesadaran atasan langsung yang cepat tanggap, sehingga dapat diselesaikan dengan segera dan PTT *Telecollecting* tetap dapat melaksanakan pekerjaannya agar tetap dapat mencapai target yang ditentukan.

Hipotesis keempat mengenai SIMANIS yang memoderasi variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja PTT *Telecollecting* dapat diketahui dengan membandingkan nilai koefisien determinasinya. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 10.

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi dengan Variabel Motivasi Kerja**

Model	R	R Square
1	0,491 <sup>a</sup>	0,241
2	0,517 <sup>b</sup>	0,268

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Predictors:(Constant), MotivasiKerja\*SIMANIS, SIMANIS, Motivasi Kerja

**Sumber: Data diolah (2023)**

Berdasarkan Tabel 10 terdapat peningkatan nilai R Square antara sebelum dan sesudah adanya variabel moderasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel SIMANIS memperkuat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja PTT *Telecollecting*. Hasil uji koefisien determinasi tersebut, menunjukkan ketika data yang tersedia di SIMANIS *update* tepat waktu di awal bulan akan meningkatkan motivasi kerja PTT yang berimplikasi terhadap kinerjanya. Dengan adanya pembaharuan data terkini dapat memberikan semangat untuk segera melakukan *mapping* data sebagai salah satu strategi awal yang dilakukan oleh PTT *Telecollecting*.

#### IV. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PTT *Telecollecting* serta SIMANIS memperkuat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan motivasi kerja terhadap Kinerja PTT *Telecollecting*.

Saran

Berdasarkan uraian pembahasan penelitian ini, saran yang diberikan oleh peneliti, sebagai berikut:

1. Bagi Instansi Terkait (BPJS Kesehatan) saran yang dapat diberikan adalah pemilihan sumber daya manusia untuk fungsi PTT *Telecollecting* yang disesuaikan dengan latar belakang pendidikan pegawai, lalu dilakukannya pemisahan tugas yang melakukan penagihan hingga pelaporan capaian, agar tidak menimbulkan kecurangan atas kinerja PTT *Telecollecting*. Kemudian, tetap melakukan monitoring dan evaluasi kepada PTT *Telecollecting* mengenai pelaksanaan aktivitas dan strategi *telecollecting* walaupun komunikasi dengan rekan kerja telah berjalan lancar, karena adanya arahan terutama dari atasan langsung dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja PTT tersebut. Selain itu, disarankan untuk melakukan monitoring terhadap pengendalian intern mengenai penanganan risiko atas kendala pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan aplikasi SIMANIS seperti jaringan yang mengalami gangguan, dan ketepatan waktu *update* data

agar tidak ada hari kosong untuk pelaksanaan *telecollecting* guna mencapai target yang telah ditentukan, sehingga Program JKN-KIS dapat tetap berjalan sesuai harapan BPJS Kesehatan. Lalu, penggunaan nomor telepon dan *WhatsApp* resmi untuk PTT *Telecollecting* agar terhindar dari tuduhan penipuan, karena PTT *Telecollecting* yang berhubungan langsung dengan peserta.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya apabila akan meneliti mengenai Kinerja PTT *Telecollecting*, yaitu dapat menggunakan variabel tambahan seperti *update data* dan *ability to pay*.

**DAFTAR RUJUKAN**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 47-62.
- Adhitama, P. I., & Gayatri. (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Partisipasi Penyusunan Anggaran Pada Kinerja Individu Dengan Pemoderasi Motivasi Kerja. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 2556-2585.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anaroga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu, M., Oramahi, H. A., & Zainal, S. (2020). Persepsi Masyarakat Terhadap Keberadaan Hutan Mangrove Di Kelurahan Setapak Besar Kecamatan Singkawang Utara Kota Singkawang. *Jurnal Hutan Lestari Vol. 8 (4)*, 738 – 746.
- Aziz, N. A., Pratiwi, U., & Suyono, E. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Sistem Informasi Manajemen Daerah, Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah Daerah. Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia.
- Azzindani, R., Pituringsih, E., & Irwan, M. (2019). Pengaruh Implementasi Simda, Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Dan Penerapan Sap Terhadap Kualitas Lkpd Lombok Tengah. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol. 27*, 418-445.
- BPJS Kesehatan. (2017). *Peserta*. Retrieved From Jaminan Kesehatan: <https://www.bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/pages/detail/2014/11>
- BPJS Kesehatan. (2020, November 19). *Struktur Organisasi*. Retrieved From Bpjs Kesehatan: <https://www.bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/pages/detail/2010/3>
- BPJS Kesehatan. (2023). *Sistem Manajemen Iuran Terintegrasi*. Retrieved From <https://miur.bpjs-kesehatan.go.id/simansi>
- BPK RI. (2008, Agustus 28). *Peraturan Pemerintah (Pp) No. 60 Tahun 2008-Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*. Retrieved From Database Peraturan: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/4876>
- Cahyanti, I. D., & Suartana, I. W. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 2090-2117.
- Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease Of Use, And User Acceptance Of Information Technology. *Mis Quarterly Vol 13 No. 3*.
- Fadli, R., & Hasanudin. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jenius)*, 70-79.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan Vol. 4 No. 1*, 76-83.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Askara.
- Makatengkeng, G., Kalangi, L., & Gamaliel, H. (2021). Pengaruh Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing "Goodwill"*, 395-405.
- Maruta, H. (2016). Pengendalian Internal Dalam Sistem Informasi Akuntansi. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita Vol. 5*, 16-28.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mirosea, N., Sari, I. M., & Asfani, D. A. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan (Jak) Vo. 7 No. 2*, 167-181.
- Nur, A., Pradnyana, I. A., & Kesiman, M. A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Dan Penggunaan Sim Online Dilingkup Pelayanan Polresta Denpasar Menggunakan Model Unified Theory Of Acceptance And Use Of Technology (Utaut) . *Kumpulan Artikel Mahasiswa Pendidikan Teknik Informatika (Karmapati) Vol. 8 No. 2*, 224-237.
- Nuriadini, A., & Hadiprajitno, P. T. (2022). Manfaat Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Tam (Studi Fenomenologi Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di Pt Pln Up3 Demak). *Diponegoro Journal Of Accounting Vol. 11 No. 1*, 1-11.
- Ompusunggu, L. S., & Kusmiyanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

- Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 267-273.
- Paneo, F., Sondakh, J. J., & Morasa, J. (2017). Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Spip) Pada Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing "Goodwill" Vo. 8 No. 2*, 213-222.
- Puspitasari, A. D., & Dahlia, L. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, 81-93.
- Rizaldi, A., & Yurniwati. (2015). Analisis Lingkungan Pengendalian (Control Environment), Studi Kasus Pada Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Spip) Kota Padang Panjang. *Simposium Nasional Akuntansi Vii*, 1-31.
- Setiawan, N. (2007, November). Penentuan Ukuran Sampel Memakai Rumus Slovin Dan Tabel Krejcie-Morgan: Telaah Konsep Dan Aplikasinya. Kab. Sumedang, Jawa Barat, Indonesia.
- Soleh, R. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam. Bandung, Jawa Barat, Indonesia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tempo.Co. (2022, Februari 3). *Tempo.Co*. Retrieved From 2022, Jumlah Peserta Bpjs Kesehatan Ditargetkan Naik Jadi 244,9 Juta Jiwa: <https://bisnis.tempo.co/read/1557017/2022-jumlah-peserta-bpjs-kesehatan-ditargetkan-naik-jadi-2449-juta-jiwa>
- Umamah. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Indeks Harga Saham Gabungan Dengan Metode Moderated Regression Analysis. *Buletin Ilmiah Math. Stat. Dan Terapannya (Bimaster) Vol. 8 No.4*, 979 – 988.
- Utamaningsih, A., Monik, G., & Yenida. (2019). Motivasi Kerja Karyawan Dalam Kajian Teori Kebutuhan Maslow. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis Vol. 11 No. 2*, 133-142.
- Wibowo, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta, Indonesia.