

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN SISTEM PENGHARGAAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BPJS KESEHATAN
CABANG TAPAKTUAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Akhir Dan
Memenuhi Syarat-Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH:

ADILA
2202120044



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ADILA
NPM : 2202120044

Dengan judul:

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI BPJS KESEHATAN CABANG TAPAKTUAN**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ADILA
NPM : 2202120044

Dengan judul:

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI BPJS KESEHATAN CABANG TAPAKTUAN**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 16 Januari 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Dr. Tawisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota

Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001

Anggota

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001



Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 23 Februari 2024

Yang Menyatakan



Adila

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Adila
NPM : 2202120044
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BPJS KESEHATAN CABANG TAPAKTUAN

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

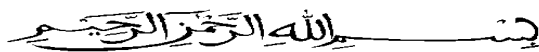
Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 23 Februari 2024

Yang Menyatakan,



Adila

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar Islam diatas muka bumi ini.

Dalam Penyelesaian Skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda serta suami tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayang kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Tuwisna, SE, MM selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya Kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, 12 Desember 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Penilaian Kinerja	8
2.1.1.1 Pengetian Penilaian Kinerja	8
2.1.1.2 Faktor Kinerja Pegawai	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	12
2.1.2 Sistem Penghargaan	13
2.1.2.1 Pengertian Sistem Penghargaan	13
2.1.2.2 Faktor Sistem Penghargaan	15
2.1.2.3 Indikator Penghargaan.....	17
2.1.3 Prestasi Kerja	18
2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja	18
2.1.3.2 Faktor Prestasi Kerja	19
2.1.3.3 Metode Penilaian Prestasi	20
2.1.3.4 Indikator Penilaian Prestasi	22
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Pemikiran.....	25
2.3.1 Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Prestasi Kerja.....	25
2.3.2 Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Prestasi Kerja	25
2.4 Hipotesis Penelitian.....	26
 BAB III METODE PENELITIAN	 27
3.1 Design Penelitian	27
3.1.1 Tujuan Penelitian	27
3.1.2 Jenis Penelitian	27
3.1.3 Horizon Waktu	28
3.1.4 Unit Analisis	28
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	29
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.4 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	30
3.5 Teknik Analisis Data.....	32

3.6 Pengujian Data	32
3.6.1 Pengujian Validitas	32
3.6.2 Pengujian Reliabilitas	33
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	33
3.6.3.1 Uji Normalitas	34
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas	34
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas	34
3.7 Pengujian Hipotesis	35
3.7.1 Uji Hipotesis (Uji t)	35
3.7.2 Uji Hipotesis (Uji F)	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum BPJS Kesehatan	37
4.2 Karakteristik Responden	41
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	42
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	44
4.3.1 Variabel Prestasi Kerja	44
4.3.2 Variabel Penilaian Kinerja	45
4.3.3 Variabel Sistem Penghargaan	46
4.4 Hasil Pengujian Data	48
4.4.1 Uji Validitas Instrumen	48
4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen	49
4.4.3 Pengujian Asumsi Klasik	51
4.4.3.1 Uji Normalitas	51
4.4.3.2 Uji Multikolinearitas	53
4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	54
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	55
4.5.1 Pengujian Hipotesis	55
4.5.2 Uji Parsial (uji t)	57
4.5.3 Uji Simultan (uji F)	58
4.5.4 Implikasi Penelitian	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kategori Penilaian Kinerja Pegawai	2
Tabel 2.1	Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1	Horizon Waktu Penelitian	28
Tabel 3.2	Skala Pengukuran	30
Tabel 3.3	Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	31
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
Tabel 4.4	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja	44
Tabel 4.5	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Penilaian Kinerja	45
Tabel 4.6	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Sistem Penghargaan ..	47
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas	49
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	50
Tabel 4.9	Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	51
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4.11	Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Prestasi Kerja	55
Tabel 4.12	Model Summary	56
Tabel 4.13	Hasil Uji Simultan	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Bagan Hasil Penilaian Kinerja	3
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	52
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	66
Lampiran 2 Jawaban Dari Kuesioner	68
Lampiran 3 Corellation	71
Lampiran 4 Reliablity & Validitas	74
Lampiran 5 Regression.....	75
Lampiran 6 Tabel Nilai t	76
Lampiran 7 Tabel Nilai F	77
Lampiran 7 Tabel Penilaian Kinerja Pegawai	78

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN SISTEM PENGHARGAAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BPJS KESEHATAN
CABANG TAPAKTUAN**

**ADILA
2202120044**

Pembimbing I : Dr. Tuwisna, SE, MM
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Sumber daya manusia termasuk salah satu elemen utama yang menempati posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktivitas guna pencapaian tujuan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, hal ini juga ditunjukkan oleh BPJS Kesehatan. Banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut, seperti melakukan penilaian atas prestasi kerja karyawan serta memberikan penghargaan atau pengakuan yang layak. BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan mengimplementasikan penilaian kinerja dan sistem penghargaan yang efektif dan berkelanjutan. Adapun perumusan masalah penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh penilaian kinerja dan sistem penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan dan yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penilaian kinerja dan sistem penghargaan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja, kemudian juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian kinerja dan sistem penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 28 orang pegawai yang terdiri dari seluruh pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan. Sedangkan secara parsial variabel penilaian kinerja dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.

Kata Kunci : Penilaian Kinerja, Sistem Penghargaan dan Prestasi Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia termasuk salah satu elemen utama yang menempati posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktivitas guna pencapaian tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi yang menginginkan pegawai yang berkualitas, loyal, dan berprestasi, yang kemudian menjadi suatu bidang ilmu manajemen khusus yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang paling utama dalam suatu perusahaan, maka dalam menghadapi hal tersebut BPJS Kesehatan yang merupakan salah satu lembaga pemerintah bertugas memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat juga mengakui bahwa kinerja yang optimal dari karyawan menjadi salah satu hal yang sangat penting.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik tentu akan berdampak positif kepada perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk tentu akan berdampak negative kepada perusahaan. Kemudian dalam hal ini penulis melakukan observasi dan wawancara kepada Kepala Bagian SDM dan Umum BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan, untuk mengetahui bagaimana prestasi

karyawan, proses penilaian kinerjanya, serta sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan demi menunjang prestasi kerja para pegawai.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan telah mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Penilaian kinerja yang baik dapat memberikan umpan balik yang berharga kepada karyawan, serta membantu perusahaan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Penilaian kinerja yang digunakan oleh BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan berbentuk Indikator Kinerja Utama (IKU) atau Key Performance Indicator (KPI) yaitu serangkaian indikator kinerja yang terukur dan memberikan informasi mengenai sejauh mana para karyawan telah mencapai target. Adapun predikat dari hasil penilaian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Tabel Kategori Penilaian Kinerja Pegawai

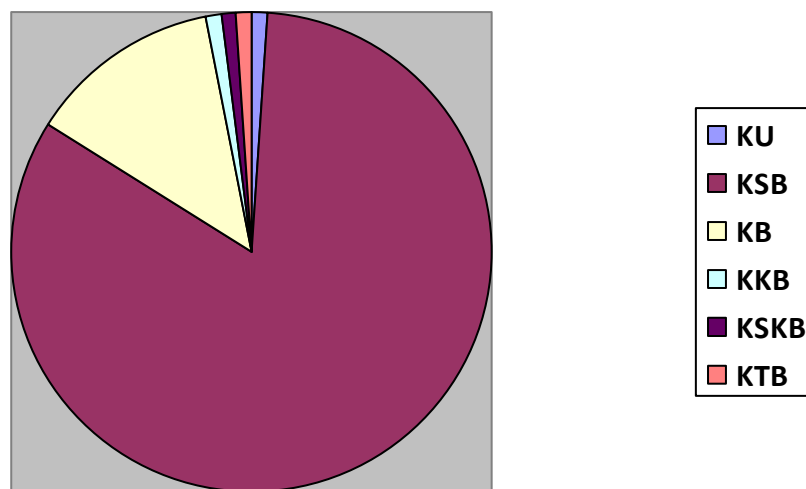
Kategori	Bobot Nilai
Kinerja Unggu (KU)	Antara 5,6 sampai 6
Kinerja Sangat Baik (KSB)	Antara 4,6 sampai 5,5
Kinerja Baik (KB)	Antara 3,6 sampai 4,5
Kinerja Kurang Berprestasi (KKB)	Antara 2,6 sampai 3,5
Kinerja Sangat Kurang Berprestasi (KSKB)	Antara 1,6 sampai 2,5
Kinerja Tidak Berprestasi (KTB)	Antara 0 sampai 1,5

Sumber : BPJS Kesehatan 2023

BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan mengimplementasikan penilaian kinerja dan sistem penghargaan yang efektif dan berkelanjutan. Dari data hasil penilaian kinerja pegawai tahun 2021 yang penulis peroleh dari bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum kantor BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan menunjukkan hampir keseluruhan pegawai mendapatkan predikat Kinerja Sangat Berprestasi (KSB) dalam penilaian kinerja, hal ini berarti bahwa hampir seluruh pegawai sudah menguasai pekerjaannya sehingga dianggap berprestasi yakni mampu mendapatkan penilaian bagus dan mencapai predikat kinerja sangat berprestasi.

Berikut adalah Bagan Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2021 yang penulis peroleh dari bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum kantor BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.

Gambar 1.1
Bagan Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2021



Sumber : BPJS Kesehatan 2023

Berdasarkan bagan 1.1 terlihat data tersebut menunjukkan bahwa pegawai dengan nilai KSB (Kinerja Sangat Berprestasi) yaitu mencapai 86% dan hanya 14% yang mendapat predikat KB (Kinerja Berprestasi), sedangkan untuk predikat KKB, KSKB, KTB adalah 0% atau tidak ada, selain itu juga dari informasi yang penulis dapat bahwa butuh usaha yang tidak mudah untuk bisa mencapai level Kinerja Unggul (KU), dimana kinerja unggul ini merupakan prestasi paling atas dari standar penilaian kinerja yang bisa pegawai raih.

Dari hasil penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai ada dilevel aman meskipun belum mencapai level prestasi tertinggi yaitu Kinerja Unggul (KU). Namun demikian tidak adanya pegawai dengan predikat Kinerja Kurang Berprestasi (KKB), Kinerja Sangat Kurang Berprestasi (KSKB) dan Kinerja Tidak Berprestasi (KTB) hal ini menarik perhatian penulis. Selain itu adanya pernyataan bahwa masih ada dari tahapan proses penilaian kinerja yang dianggap kurang objektif oleh para pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan itu sendiri.

Sistem penghargaan merupakan salah satu alat motivasi yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan penghargaan yang tepat, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Namun, tidak semua perusahaan menerapkan sistem penghargaan yang efektif, sehingga hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan bertujuan untuk memberikan dorongan yang bersifat positif (positive reinforcement), sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas melalui

peningkatan motivasi kerja dan mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif.

Dari hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan sudah cukup bagus, besar upah yang diterima juga memuaskan, namun demikian dalam hal pemberian insentif masih belum terjadwal, dimana insentif diberikan setahun dua kali namun tidak ada kejelasan pasti akan diterima kapan atau dibulan keberapa, hal ini tentu sedikit mengganggu kenyamanan para pegawai.

Mengingat penghargaan merupakan salah satu bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi yang luar biasa dalam bekerja, penghargaan juga merupakan pengakuan personal yang mencerminkan apresiasi yang murni atas kerja yang telah mereka selesaikan dengan baik. Sehingga dengan adanya sistem penghargaan yang bagus diharapkan dapat memberi dampak yang positif juga kepada perusahaan.

Demikian pentingnya penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan dan sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, maka penulis merasa tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Penilaian Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1 Seberapa besar pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.

- 2 Seberapa besar pengaruh sistem penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.
- 3 Seberapa besar pengaruh penilaian kinerja dan sistem penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1 Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.
- 2 Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.
- 3 Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh penilaian kinerja dan sistem penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Manfaat untuk praktisi:

Dapat menambah pengetahuan tentang konsep-konsep yang telah dipelajari dengan mengimplementasikan konsep tersebut dalam praktik pekerjaan, khususnya yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai. Serta dapat memberikan wawasan baru dan informasi yang jelas mengenai pentingnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi.
- 2 Manfaat untuk akademisi

Memberikan pembuktian tentang hubungan penilaian kinerja dan sistem penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan keterbatasan waktu, pengetahuan penulis dan keterbatasan biaya, maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah Pengaruh Penilaian Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Penilaian Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Rabiyatul (2022: 63), penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi karyawan seberapa baik menyelesaikan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar yang dimiliki perusahaan dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Dalam penilaian kinerja, dinilai kontribusi karyawan kepada perusahaan selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja harus memberikan umpan balik kinerja (*feedback*) kepada karyawan agar mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar perusahaan, Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para manajer, staf, dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan. Sistem penilaian kerja digunakan sebagai instrument untuk mengevaluasi kerja karyawan, mengendalikan perilaku karyawan, dan membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan gaji, pemberian bonus, promosi serta penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan pengetahuan, kebutuhan, pengembangan, dan motivasi karyawan. (Mathis dan Jackson 2011:78).

Sedangkan Rabiyyatul (2022: 63), Desser berpendapat "*Evaluating employee's current and/or past performance relative to his or her performance standard*" (penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja flengan yang diharapkan darinya). Penilaian kerja memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk mengurangi menurunnya kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi.. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan dari adanya "*like* dan *Dislike*", agar obyektifitas penilaian dapat terjaga.

Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka. Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk karyawan, yang merupakan kunci pengembangan bagi mereka di masa mendatang.

Berbeda dengan Hanggraeni (dalam Rabiyyatul 2022: 63) yang menyebut penilaian kinerja adalah sebuah proses di mana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjaanya. Suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan perusahaan dapat bertemu. Penilaian kinerja dapat juga disebut sebagai proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan berdasarkan pada kemitraan, antara seorang karyawan dengan penyediaiaia langsungnya.

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru atau lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan, karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan karyawan yang disebut dengan penilaian kinerja atau prestasi kerja. Ada beberapa peran dari penilaian kinerja yaitu:

1. Sebagai wacana yang dapat memberikan gambaran dengan jelas seberapa jauh kinerja telah dicapai atau dihasilkan oleh unit kerja dan individual.
2. Sebagai wacana untuk memberikan umpan balik untuk perbaikan kinerja kepada karyawan, team dan organisasi.
3. Sebagai dasar dalam memberikan penghargaan yang fair dan layak kepada karyawannya.
4. Merupakan dasar untuk perubahan karir karyawan.

Menurut Irham Fahmi (2017: 203) penilaian kinerja sendiri merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.

2.1.1.2 Faktor Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Jufrizen (2022: 11) terdiri dari :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (knowledge skill), oleh karena itu

karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan yang menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi dimana yang menggerakkan diri karyawan yang telah terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

Selain itu pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*), keadaan lingkungan perusahaan (*external factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal, seperti motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain. Faktor eksternal yaitu lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik adalah harapan bagi semua perusahaan dan institusi karena kinerja dari karyawan nantinya diharapkan mampu meningkatkan kinerja dari perusahaan maupun instansi secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ali, (Nurfitriani 2022: 6) yaitu apabila kinerja dari karyawan itu baik maka kinerja perusahaan juga akan ikut baik, begitu pula sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka kinerja perusahaan juga akan buruk.

Semua faktor tersebut merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para pegawai memiliki sejumlah akibat psikologi dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang pegawai yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan

kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal. Seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik (Nurfitriani 2022: 6).

Jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seorang pemimpin yang memperlakukan kinerja buruk seseorang bawahan karena kekurangan ikhtiar mungkin diharapkan mengambil tindak hukum, sebaliknya pimpinan yang tidak menghubungkan dengan kinerja buruk dengan kekurangan, pimpinan akan merekomendasikan suatu program pelatihan di dalam ataupun luar lembaga. Oleh karena itu, jenis atribusi yang dibuat oleh seorang pimpinan dapat menimbulkan akibat-akibat serius. Cara-cara seorang pegawai menjelaskan kinerjanya sendiri juga mempunyai implikasi penting dalam bagaimana seorang pegawai berperilaku dan berbuat di tempat kerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai merupakan butir-butir untuk mengukur kinerja pegawai. Butir-butir indikator ini nantinya akan diterjemahkan ke dalam pernyataan dalam kuesioner penelitian. Sehingga responden dapat menjawab kuesioner tersebut. Nurfitriani (2022: 10) mengungkapkan ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu:

- 1 Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2 Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 3 Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4 Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5 Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3 Sistem Penghargaan

2.1.3.1 Pengertian Sistem Penghargaan

Prahendratno (2023: 68) menyatakan bahwa penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan sesuatu keulungan di bidang tertentu. Penghargaan biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, atau plakat. Suatu penghargaan kadang disertai pemberian hadiah berupa uang seperti hadiah Nobel untuk kontribusi terhadap masyarakat dan hadiah Pulitzer untuk penghargaan bidang literatur.

Penghargaan bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Pemberian penghargaan oleh organisasi memiliki tujuan tertentu, yaitu:

1. Menarik yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
2. Mempertahankan pegawai agar terus datang untuk bekerja.
3. Mendorong pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Menurut Wicaksana (2022: 237) Reward adalah pertukaran (penghargaan) yang diberikan perusahaan atau jasa yang diberikan penghargaan, yang secara garis besar terbagi dua kategori, yaitu: (a) gaji, keuntungan, liburan; (b) kenaikan pangkat dan jabatan, bonus, promosi, simbol (bintang), dan penugasan yang menarik.

Sistem penghargaan merupakan salah satu bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan yang telah menunjukkan loyalitas maupun prestasi yang luar biasa. Menurut Setyowati (2021: 84) "Reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan".

Sistem yang efektif untuk pemberian reward (penghargaan) kepada para karyawan harus: (a) memenuhi kebutuhan pegawai; (b) dibandingkan dengan reward yang diberikan oleh perusahaan lain; (c) didistribusikan secara wajar dan adil; (d) dapat diberikan dalam berbagai bentuk; (e) dikaitkan dengan prestasi.

Dikutip dari Dicky Saputra (2017), Reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Sistem penghargaan yang efektif harus memberikan suatu penghargaan kepada karyawan baik penghargaan berbentuk finansial maupun penghargaan

non-finansial. Manajer harus menggunakan sistem penghargaan organisasional seefektif mungkin, sehingga karyawan dapat termotivasi dan bekerja produktif agar dapat mewujudkan kinerja positif dari karyawan dengan output hasil atau prestasi kerja yang memuaskan.

Dari beberapa definisi diatas terdapat kesimpulan yaitu reward merupakan sebuah penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam masa mendatang. Dengan pemberian reward maka karyawan lebih semangat dan profesional dalam melakukan pekerjaannya. (Putri, 2021: 17).

2.1.2.2 Faktor Sistem Penghargaan

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (*reward*) menurut Winda (2018), yaitu :

1. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.
2. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
3. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

4. Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

Penghargaan yang diterima seorang karyawan dapat mengubah sudut pandang dan memicu peningkatan kinerja karyawan tersebut. Menurut Nurfitriani (2022: 103) terdapat 4 (empat) alternatif Norma pemberian penghargaan agar dapat digunakan untuk memicu kinerja dan produktivitas pegawai, yaitu:

1. *Goal Congruense* (kesesuaian ujian)

Setiap oarganisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai, sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individu yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Penghargaan harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan oarganisasi dapat di capai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual tanpa tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan oarganisasi.

2. *Equity* (keadilan)

Penghargaan harus dialokasikan secara proposional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu atau kelompok. Karyawan yang memberi kontribusi tinggi maka penghargaanannya juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi rendah maka penghargaanannya juga rendah.

3. *Equality* (kemerataan)

Penghargaan juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumberdayanya untuk tercapainya produktivitas.

4. Kebutuhan

Alokasi penghargaan kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. Penghargaan yang berwujud financial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai.

2.1.2.3 Indikator Penghargaan

Menurut Saputra (2017) indikator Reward (penghargaan) adalah sebagai berikut:

1. Upah, Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
2. Gaji, Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.
3. Insentif, Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan kepada diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.
4. Tunjangan, Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan pada merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
5. Penghargaan Interpersonal, Biasanya yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

6. Promosi, Jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2.1.3 Prestasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hastuti (2023: 14) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Byars dan Rue (dalam Widi Hastuti, 2023: 14) berpendapat bahwa prestasi kerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Defenisi lain Rivai (dalam Widi Hastuti, 2023: 14) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Iqbal (2023: 58) Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selanjutnya juga dikatakan bahwa hail keria atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor

yaitu (a), minat dalam kerja, (b), penerimaan delegasi tugas dan (c), peran dan tingkat motivasi seorang pegawai.

Dikutip dari Justine (2017: 128) Penilaian prestasi kerja adalah proses evaluasi prestasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. Melalui kegiatan ini, para manajer atau supervisor bisa memperoleh data tentang bagaimana pegawai bekerja. Jika prestasi pegawai masih di bawah standar, maka harus segera diperbaiki. Sebaliknya, jika prestasi kerjanya sudah baik, perilaku tersebut harus diberi penguat (*reinforcement*) supaya pegawai tersebut menampilkan kembali prestasi kerja yang kita kehendaki.

2.1.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut dalam Ahmad Darda (2023: 98) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau *ability* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge+skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap/attitude seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.3.3 Metode Penilaian prestasi

Menurut Pangaribua (2020) ada beberapa metode dalam penilaian prestasi kerja yaitu:

1. Rating Scales (Skala Rating)

Dengan menggunakan metode ini hasil penilaian kinerja karyawan dicatat dalam satu skala. Skala itu dibagi dalam tujuh atau lima kategori dan karena konsep yang akan dinilai bersifat kualitatif, maka kategori akan digunakan bersifat kualitatif, yaitu dari sangat memuaskan sampai dengan tidak memuaskan.

2. Critical Incidents (Insiden-insiden Kritis)

Dengan metode ini, penilai melakukan penilaian pada saat-saat kritis saja, yaitu waktu dimana perilaku karyawan dapat membuat bagiannya sangat berhasil bahkan sebaliknya. Pada hakikatnya metode penilaian ini tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus digabungkan dengan metode lain.

3. Essay

Dengan menggunakan metode ini penilai menulis cerita ringkas yang menggambarkan prestasi kerja karyawan. Metode ini cenderung menggambarkan prestasi kerja karyawan yang luar biasa dibandingkan kinerjanya setiap hari.

4. Work Standars (Standar Kerja)

Metode ini membandingkan kinerja karyawannya dengan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata-rata pekerja dalam usaha yang normal.

5. Rangking

Dengan metode ini penilai sekedar menempatkan karyawan yang dinilai kedalam urutan-urutan rangking. Penilai membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan lainnya untuk menentukan siapa yang lebih baik daripada siapa dan kemudian menempatkan karyawan dalam urutan yang terbaik sampai yang terburuk.

6. Forced Distribution (Distribusi yang Dipaksakan)

Pada metode ini diasumsikan bahwa karyawannya dapat dikelompokkan kedalam lima kategori yaitu dari kategori yang paling baik(10%), kemudian yang baik (20%), yang cukup (40%), yang buruk (20%), dan sisanya (10%).

7. Forced-choice (pemilihan yang dipaksakan)

Laporan ini memerlukan penilai untuk memilih karyawan mana yang dapat mewakili kelompoknya. Factor yang dinilai adalah perilaku karyawan dan penilai memberikan nilai positif dan negatif.

8. Behaviorally Anchored Scale (perilaku)

Merupakan metode penilaian berdasarkan catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

9. Metode Pendekatan Manajemen By Objective (MBO)

Pada pendekatan ini, setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan individu dan saran-saran untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

2.1.3.4 Indikator Penilaian Prestasi

Rahayu (2022: 11) menyatakan bahwa pengukuran prestasi kerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, antara lain:

1. Hasil kerja, tingkat mengerjakan tugas sesuai target.
2. Pengetahuan, tingkat pengetahuan yang baik.
3. Inisiatif, tingkat berinisiatif dalam menyelesaikan tugas.
4. Disiplin waktu, tingkat menaati aturan jam kerja.
5. Kerjasama, tingkat kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja.
6. Sikap, tingkat berperilaku yang baik.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Sebelum melakukan penelitian penulis mengevaluasi atau memperbandingkan dengan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan judul penelitian untuk mengukur kebenaran, keakuratan dan kejelasan penelitian. Berikut referensi yang dijadikan bahan oleh penulis dalam penelitian ini.

Faidatuna (2023) juga ikut meneliti terkait dengan prestasi kerja pegawai. Ia meneliti dengan judul “Pengaruh Reward Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Yayasan Sekolah Albanna Denpasar”. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik studi pustaka dan studi lapangan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji hipotesis (F). Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa Reward memberi berpengaruh yang positif terhadap prestasi kerja guru.

Penelitian terkait dengan prestasi kerja pegawai telah dilakukan sebelumnya, diantaranya seperti penelitian Suwanto (2022) meneliti dengan judul “Pengaruh pemberian reward dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Suryatama Gemilang di Bekasi”. Ia

menyebarkan kuesioner kepada populasinya yaitu karyawan PT Suryatama Gemilang di Bekasi yang berjumlah 96 responden untuk mengukur variabel reward, disiplin kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya ia menggunakan metode uji instrument dan uji asumsi klasik, analisa deskriptif dan analisa kuantitatif. Hasil penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara reward, disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Nasution (2021) yang meneliti dengan judul “Pengaruh penilaian kinerja dan pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja di PT.Astra Internasional Tbk Medan”. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, angket (kuisisioner) dan studi dokumen. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas data dan uji reliabilitas. Uji hipotesis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan) dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Yanti (2018) juga ikut meneliti terkait dengan prestasi kerja pegawai. Mereka meneliti dengan judul “Pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo” Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik studi pustaka dan studi lapangan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas data dan uji reliabilitas. Uji hipotesis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, uji t (parsial), dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh sangat besar terhadap prestasi kerja karyawan.

Suryalena (2017) juga ikut meneliti terkait dengan prestasi kerja pegawai. Meraka meneliti dengan judul “Pengaruh penilaian kinerja karyawan dan reward terhadap prestasi karyawan pada Hotel Sapadia Pasir Pangairan”. Teknik pengumpulan data dalam penelitian in menggunakan teknik studi pustaka dan studi lapangan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi, uji (t) dan uji (f). Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja dan system penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan paparan penelitian terdahulu yang telah diungkapkan, maka penelitian terdahulu tersebut secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
1.	Faidatuna (2023), Pengaruh Reward Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Yayasan Sekolah Albanna Denpasar	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa Reward memberi berpengaruh yang positif terhadap prestasi kerja Guru.	Reward (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)	Tidak ada variable Penilaian Kinerja (X1)
2.	Suwanto (2022), Pengaruh pemberian reward dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Suryatama Gemilang di Bekasi.	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara reward, disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.	Reward (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)	Tidak ada variable Penilaian Kinerja (X1)
3.	Nasution (2021), Pengaruh penilaian kinerja dan pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja di PT.Astra Internasional Tbk Medan.	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.	Pengaruh Penilaian Kinerja (X1) terhadap prestasi kerja.(Y)	Tidak ada variable Sistem Penghargaan (X2)

4.	Yanti (2018), Pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo.	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh sangat besar terhadap prestasi kerja karyawan.	Pengaruh Penilaian Kinerja (X1) terhadap prestasi kerja.(Y)	Tidak ada variable Sistem Penghargaan (X2)
5.	Suryalena (2017), Pengaruh penilaian kinerja karyawan dan reward terhadap prestasi karyawan pada Hotel Sapadia Pasir Pangairan.	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitiannya : 1 Adanya pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap prestasi kerja. 2 Adanya pengaruh yang signifikan antara system penghargaan terhadap prestasi kerja. 3 Adanya pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja dan system penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan.	Pengaruh Penilaian Kinerja (X1) dan Sistem penghargaan (X2) terhadap prestasi kerja.(Y)	Tempat penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2021), Hasil penelitian yang diperoleh variabel penilaian kinerja memberi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT.Astra Internasional Tbk Medan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Yanti (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo.

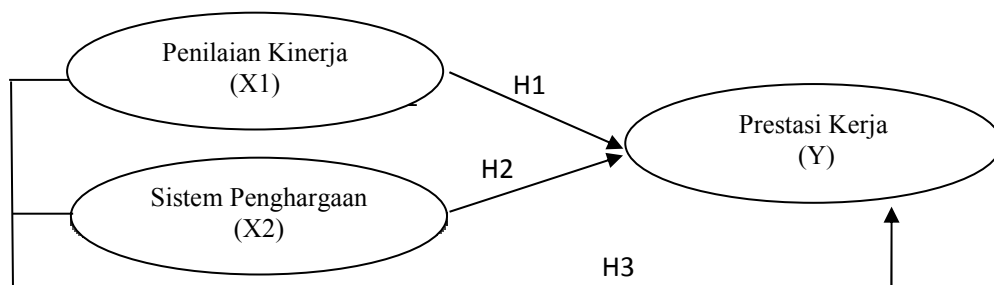
2.3 Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Suwanto (2022), Hasil penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara reward terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suryatama Gemilang di Bekasi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Faidatuna (2023), Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa penghargaan yang positif terhadap prestasi kerja guru Di Yayasan Sekolah Albanna Denpasar

Berdasarkan uraian diatas maka penulis membuat kerangka konseptual yang akan dijadikan sebagai pegangan didalam penelitian ini yang terlihat sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Berdasarkan penelitian sebelumnya (Neni Triana Siregar dan Suryalena : 2017) dan dikembangkan oleh penulis : 2023.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dipaparkan pada kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H_1 : Diduga penilaian kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.
2. H_2 : Diduga sistem penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.
3. H_3 : Diduga penilaian kinerja dan system penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan penelitian untuk memperoleh pengetahuan atau penemuan baru, untuk membuktikan atau menguji kebenaran dari pengetahuan yang sudah ada dan untuk mengembangkan pengetahuan yang sudah ada. Secara teoritis, tujuan penelitian merupakan usaha yang dilakukan untuk mengetahui suatu hal, pengetahuan yang diperoleh dari jenis penelitian seperti ini tidak dapat dimanfaatkan secara langsung atau secara praktis, sehingga nama lain dari penelitian seperti ini disebut sebagai *basic research*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja, untuk mengetahui pengaruh sistem penghargaan terhadap prestasi kerja, dan untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.

3.1.2 Jenis Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018: 14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih

(*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menggabungkan dengan variabel yang lain.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai dari survei awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuesioner. Waktu penelitian ini dimulai sejak Juni 2023 berakhir hingga penelitian ini selesai. Menurut Suyanto (2016:17) *Studi one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. *One shot* dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan, mungkin selama periode harian, mingguan atau bulanan, dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Adapun jadwal rencana kegiatan penulisan dan penelitian skripsi ini dapat dilihat pada Tabel 3.1. Rencana Jadwal Penulisan dan Penelitian dibawah ini

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	Agustus 2023	September 2023	Oktober 2023	November 2023	Desember 2023	Januari 2024
Pengajuan Judul Proposal						
Survei Awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuesioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya (Sekaran, 2017:170). Oleh karena itu unit analisis dalam penelitian ini adalah Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BPJS Kesehatan di Kantor Cabang Tapaktuan yaitu sebanyak 28 orang pegawai. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2017:67) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus). Menurut sugiyono (2018:62) istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 28 orang pegawai BPJS Kesehatan di Kantor Cabang Tapaktuan.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

1. Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).
Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner yang dilakukan dalam penelitian ini adalah tertutup yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
2. Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artiker majalah pemasaran maupun yang diambil dari inetrnet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yang disebarkan di lokasi penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018: 199). Pengukuran kuesioner menggunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban yaitu : Sangat

Tidak Setuju (STS) dengan Skor 1, Tidak Setuju (TS) dengan Skor 2, Kurang Setuju (KS) dengan Skor 3, Setuju (S) dengan Skor 4 dan Sangat Setuju (SS) dengan Skor 5.

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber Sugiyono, 2018

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2018:39) pengertian operasionalisasi variabel adalah sebagai berikut: “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berikut ini akan dijelaskan mengenai konsep serta variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel dependen Prestasi Kerja (Y) dan variabel independen yaitu Penilaian Kinerja (X_1) dan Sistem Penghargaan (X_2). Definisi indikator, skala dan item dari masing-masing pernyataan dapat dijelaskan pada Tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependent						
1	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Hastuti, (2023: 14)	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan 3. Inisiatif 4. Disiplin waktu 5. Kerjasama 6. Sikap Rahayu (2022)	1 - 6	Likert	A1 – A6
Independt						
2	Penilaian Kinerja (X1)	Penilaian kinerja adalah Proses mengevaluasi karyawan seberapa baik menyelesaikan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar yang dimiliki perusahaan dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Jasiyah, (2022: 63)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Nurfitriani (2022)	1 - 5	Likert	B1 – B5
3	Sistem Penghargaan (X2)	Penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan sesuatu keulungan di bidang tertentu. Prahendratno, (2023: 68)	1. Upah 2. Gaji 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Penghargaan 6. Promosi Saputra (2017)	1 - 6	Likert	C1 – C6

3.5 Teknik Analisa Data

Adapun tehnik analisis data yang penulis gunakan untuk mengukur variable x_1 dan x_2 terhadap Y adalah menggunakan rumus regresi linier berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2018:204) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

X_1 = Penilaian Kinerja

X_2 = Penghargaan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = *Standard Error*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Validitas pada penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat, efesiensi dari validitas adalah akurasi, suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun memiliki validitas atau tidak, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan *Consep Validity* yaitu konsep pengukuran validitas dengan cara menguji apakah suatu instrumen mengukur *Consep Validity* sesuai dengan yang diharapkan. Untuk perhitungan validitas instrumen ini digunakan bantuan program SPSS. Langkah-langkah dalam mengukur *Consep Validity* yaitu:

- 1 Menghitung korelasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation*.
- 2 Melakukan pengujian secara statistik terhadap nilai korelasi yang diperoleh agar dapat diketahui apakah nilai korelasi yang didapat adalah signifikan atau tidak dengan membandingkan nilai korelasi tersebut dengan nilai kritis untuk korelasi *product-moment* yang terdapat ditabel pada signifikansi 5% pada jumlah responden tertentu, maka pertanyaan yang terdapat dikuisisioner adalah signifikan atau valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan) dan menjamin yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen. Pengukuran reliabilitas terhadap instrumen penelitian ini menggunakan teknik Cronbach Alpha (α). Cronbach Alpha menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Malhotra (2016) ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien alpha 0,60.

Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan dengan bantuan program SPSS.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh dapat di analisis lebih lanjut. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2016) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2016) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2016) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu diatas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan

ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis yaitu

- 1 Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2 Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak menggunakan secara persial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (convident interval) 95% dengan kriteria pengambilan keputusan uji t, digunakan untuk menguji tingkat signifikasi variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X terhadap Y. Dengan kriteria pengujian:

- 1 Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka menerima H_a dan menolak H_o
- 2 Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka, menolak H_a dan menerima H_o .

H_{o1} : Proses penilaian kinerja pegawai secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.

H_{a1} : Proses penilaian kinerja karyawan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.

H_{02} : Sistem penghargaan secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.

H_{a2} : Sistem penghargaan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.

3.7.2 Uji Hipotesis (Uji F)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Sistem Penghargaan dan Penilaian Kinerja bersama-sama atau menyeluruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan dengan kriteria pengujian :

- 1 Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka menerima H_a dan menolak H_0 pada tingkat signifikan 5%
- 2 Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka menerima H_0 dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%

H_{03} : Penilaian kinerja dan system penghargaan secara simultan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.

H_{a3} : Penilaian kinerja dan system penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan..

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan

BPJS Kesehatan mulai resmi beroperasi pada 1 Januari 2014. Dasar pendirian beroperasinya BPJS Kesehatan adalah pada tahun 2004 pemerintah mengeluarkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan kemudian pada tahun 2011 pemerintah menetapkan UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). PT Askes (Persero) ditunjuk sebagai penyelenggara program jaminan sosial di bidang kesehatan, sehingga PT Askes (Persero) pun bertransformasi menjadi BPJS Kesehatan.

Namun, sejarah jaminan pemeliharaan kesehatan di Indonesia sebenarnya sudah dimulai sejak zaman kolonial Belanda. Setelah kemerdekaan, pada tahun 1949, setelah pengakuan kedaulatan oleh Pemerintah Belanda, upaya untuk menjamin kebutuhan pelayanan kesehatan bagi masyarakat, khususnya pegawai negeri sipil beserta keluarga, tetap dilanjutkan. Prof. G.A. Siwabessy, selaku Menteri Kesehatan yang menjabat pada saat itu. Ia mengajukan sebuah gagasan untuk perlu segera menyelenggarakan program asuransi kesehatan semesta (*Universal Health Coverage*) yang saat itu mulai diterapkan di banyak negara maju dan tengah berkembang pesat. Pada itu, kepesertaannya baru mencakup pegawai negeri sipil beserta anggota keluarganya. Namun Siwabessy yakin suatu hari nanti, klimaks dari pembangunan derajat kesehatan masyarakat Indonesia akan tercapai melalui suatu sistem yang dapat menjamin kesehatan seluruh warga bangsa ini.

Pada 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. Hal ini sebagai tindak lanjut dari munculnya Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 230 Tahun 1968 Tentang Peraturan Pemeliharaan Kesehatan Pegawai Negeri, Penerima Pensiun serta anggota keluarganya, pada tanggal 15 Juli 1968. Atas dasar tersebut, maka tanggal 15 Juli 1968 dimaknai sebagai hari lahir BPDPK yang merupakan awal mula BPJS Kesehatan sebagai penyelenggara Program Jaminan Kesehatan Nasional.

Dalam perjalanan BPDPK, Pemerintah saat itu menginginkan cakupan kepesertaan terus diperluas dan tidak berhenti sampai pada pemeliharaan kesehatan pegawai negeri saja. Selain itu skema BPDPK yang masih menganut sistem *fee for service* dirasa memberatkan dana jaminan kesehatan saat itu. Pemerintah akhirnya menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 22 dan 23 Tahun 1984. Atas dasar tersebut, BPDPK berubah status dari sebuah badan penyelenggara yang berada di lingkungan Departemen Kesehatan menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yakni Perum Husada Bhakti (PHB). PHB bertugas meningkatkan program jaminan dan pemeliharaan kesehatan bagi para peserta yang terdiri dari PNS, TNI/Polri, pensiunan, veteran, perintis kemerdekaan, dan anggota keluarga mereka. Harapannya PHB sebagai perusahaan dapat dikelola secara lebih profesional mengelola sebuah program asuransi, dalam hal ini asuransi sosial.

Di era PHB, perusahaan ini terus memperkuat sistem dan program yang

bertujuan pada prinsip pengelolaan asuransi sosial. Misalnya diterapkan konsep *managed care*, dengan sistem ini diharapkan pelayanan kesehatan bermutu diberikan kepada peserta dengan biaya yang efektif dan efisien. Di era ini sistem klaim perserorangan dan *fee for service* dihapus, dan mulai diterapkan sistem kapitasi di Puskesmas dan sistem paket di rumah sakit. PHB juga memperkuat sistem rujukan, menerapkan konsep dokter keluarga, dan pertama kali menerapkan konsep Daftar Plafon Harga Obat (DPHO) yang menjadi awal bakal Formularium Nasional yang saat ini digunakan dalam Program JKN. Alhasil di era PHB, perusahaan ini mengalami penghematan dana jaminan kesehatan yang sebelumnya tidak bisa dilakukan saat masih menjadi BPDPK.

Kinerja PHB yang baik, menginisiasi pemerintah untuk memperluas ruang gerak PHB melalui pelbagai program. Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1992, PHB berubah menjadi PT Askes (Persero), selain peserta existing, cakupan kepesertaannya mulai menjangkau karyawan BUMN melalui Program Askes Komersial. Pada Januari 2005, PT Askes (Persero) dipercaya pemerintah untuk melaksanakan Program Jaminan Kesehatan bagi Masyarakat Miskin (PJKMM). Program ini kemudian dikenal menjadi Program Askeskin dengan sasaran peserta masyarakat miskin dan tidak mampu sebanyak 60 juta jiwa. PT Askes (Persero) juga menciptakan Program Jaminan Kesehatan Masyarakat Umum (PJKMU) bekerjasama dengan Pemerintah Daerah, yang ditujukan bagi masyarakat yang belum dilayani oleh Jamkesmas, Askes Sosial, maupun asuransi swasta.

Sebelum bertransformasi menjadi BPJS Kesehatan, cakupan kepesertaan PT Askes (Persero) sudah mencapai lebih dari 76 juta jiwa serta jumlah fasilitas

kesehatan yang bekerja sama terus meningkat, cakupan manfaat pun semakin luas termasuk menjamin penyakit berbiaya katastropik. PT Askes (Persero) juga terus mempersiapkan diri untuk memperkuat SDM, infrastruktur dan sistem informasi manajemen dalam rangka bertransformasi menjadi BPJS Kesehatan sebagai komitmen dalam implementasi UU SJSN dan UU BPJS yang harus diimplementasikan pada 1 Januari 2014. Hal inilah yang menjadi cikal bakal pengelolaan Program Jaminan Kesehatan Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia, yang dikelola oleh BPJS Kesehatan.

BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan adalah salah satu kantor pelayanan jaminan kesehatan yang terletak di Jl. Tapaktuan - Subulussalam No.37, Padang, Kec. Tapak Tuan, Kabupaten Aceh Selatan. Visi dari BPJS Kesehatan sendiri yaitu “Menjadi badan penyelenggara yang dinamis, akuntabel, dan terpercaya untuk mewujudkan jaminan kesehatan yang berkualitas, berkelanjutan, berkeadilan, dan inklusif.” Sedangkan misi BPJS Kesehatan sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas layanan kepada peserta melalui layanan terintegrasi berbasis teknologi informasi.
2. Menjaga keberlanjutan Program JKN-KIS dengan menyeimbangkan antara dana jaminan sosial dan biaya manfaat yang terkendali.
3. Memberikan jaminan kesehatan yang berkeadilan dan inklusif mencakup seluruh penduduk Indonesia.
4. Memperkuat *engagement* dengan meningkatkan sinergi dan kolaborasi dengan pemangku kepentingan dalam mengimplementasikan program JKN-KIS.
5. Meningkatkan kapabilitas Badan dalam menyelenggarakan Program

JKN-KIS secara efisien dan efektif yang akuntabel, berkehati-hatian dengan prinsip tata kelola yang baik, SDM yang produktif, mendorong transformasi digital serta inovasi yang berkelanjutan.

4.2 Gambaran Umum Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dengan menyebarkan kuesioner penelitian, maka diperoleh gambaran mengenai karakteristik dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 28 orang responden. Penulis menetapkan beberapa karakteristik yang harus diisi pada kuesioner, yakni jenis kelamin, riwayat pendidikan dan masa kerja.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	16	57
Perempuan	12	43
Total	28	100

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan lebih didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki, yang dibuktikan dengan adanya jumlah persentase sebesar 57% atau sejumlah 16 responden untuk kategori laki-laki dan untuk tingkat persentase terendah yaitu

responden perempuan dengan persentase sebesar 43% atau sejumlah 12 responden.

Perbandingan jumlah jenis kelamin responden di atas menunjukkan bahwa pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan sebagian besar didominasi oleh laki-laki. Perbandingan ini berkaitan dengan bidang /unit kerja yang ada di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan. Sebagian besar pegawai berada di unit Manajemen Pelayanan Kesehatan Rujukan, Keuangan dan Kepesertaan, dimana pada bagian unit ini banyak berorientasi atau berhubungan pada pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan keterampilan dalam berkomunikasi dan mengambil keputusan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Gambaran umum karakteristik responden berdasarkan unit dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
D3	0	0
S1	22	79
S2	6	21
Total	28	100

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 4.2 dapat dilihat hasil persentase untuk beberapa kategori pendidikan terakhir yang terdiri atas; pendidikan S2 dengan persentase terbesar yaitu 21% (6 responden), kemudian pendidikan S1 sebesar 79% (22 responden), dan dengan persentase terkecil yaitu tingkat D3 sebesar 0% (0 responden).

Komposisi tingkat pendidikan pegawai menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan memiliki tingkat pendidikan megister dan sarjana, komposisi ini menunjukkan bahwa BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan didukung oleh sumberdaya manusia yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran umum karakteristik responden berdasarkan unit dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1-5 Tahun	5	18
5-10 Tahun	13	46
10-20 Tahun	9	32
>20 Tahun	1	4
Total	28	100

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan memiliki masa kerja yang cukup lama, hanya 18% (5 responden) dengan masa kerja 5 tahun. Selanjutnya ada 46% (13 responden) dengan masa kerja 5-10 tahun, 32% (9 responden) dengan masa kerja 10-20 tahun dan 4% (1 responden) dengan masa kerja lebih dari 20 tahun.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Penilaian Kinerja(X1) dan variabel Sistem Penghargaan (X2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu variabel Prestasi Kerja (Y).

4.3.1 Variabel Prestasi Kerja (Y)

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel

Prestasi Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja

No	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya berhasil mencapai target yang telah ditetapkan dalam waktu singkat.	0	0	0	0	5	7,8	12	42,8	11	39,2	4,21
2	Karena pengetahuan saya, saya dapat dengan mudah menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya.	0	0	0	0	0	0	12	42,8	16	57,2	4,57
3	Saya sering menunjukkan inisiatif dalam meningkatkan hasil kerja.	0	0	0	0	2	7,1	24	85,7	2	7,1	4,0
4	Saya dapat mengelola waktu dengan baik untuk mencapai target.	0	0	1	3,5	2	7,1	5	17,8	20	71,4	4,57
5	Saya berkomitmen untuk senantiasa berkontribusi pada kerjasama tim.	0	0	0	0	3	10,7	5	17,8	20	71,4	4,60
6	Saya senantiasa menunjukkan sikap positif dan responsif terhadap tugas serta tantangan yang saya hadapi.	0	0	0	0	2	7,1	8	28,5	18	64,2	4,57
Rerata												4,45

Sumber : Data diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan responden berhasil mencapai target yang telah ditetapkan dalam waktu singkat dengan nilai rata-rata sebesar 4,21 artinya responden menyatakan setuju. Karena pengetahuan baik responden dapat dengan mudah menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab dengan nilai rata-rata sebesar 4,57 artinya responden menyatakan sangat setuju. Responden memiliki inisiatif yang tinggi sesuai dengan nilai rata-rata 4,0 artinya responden menyatakan setuju. Responden dapat dapat mengelola waktu dengan baik untuk mencapai target dengan nilai rata-rata sebesar 4,57 artinya responden menyatakan sangat setuju, dan ke berkomitmen untuk senantiasa berkontribusi pada kerjasama tim responden miliki nilai rata-rata sebanyak 4,60 artinya responden menyatakan sangat setuju. Responden menunjukkan sikap positif dan responsif terhadap tugas serta tantangan yang dihadapi sesuai dengan nilai rata-rata 4,57 artinya responden menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi Kerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,45 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pertanyaan yang ada pada kuesioner untuk variabel Prestasi Kerja.

4.3.2 Variabel Penilaian Kinerja (X1)

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Penilaian Kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Penilaian Kinerja

No	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan senantiasa memenuhi standar.	0	0	0	0	1	3,5	6	21,4	21	75	4,71

2	Saya selalu mencapai target kuantitas pekerjaan yang telah ditetapkan.	0	0	0	0	1	3,5	7	25	20	71,4	4,67
3	Saya senantiasa menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.	0	0	0	0	0	0	12	42,8	16	57,2	4,57
4	Saya senantiasa mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dengan cara yang efektif.	0	0	1	3,5	2	7,1	5	17,8	20	71,4	4,57
5	Saya mampu bekerja secara mandiri tanpa memerlukan pengawasan.	0	0	0	0	5	17,8	12	42,8	11	39,3	4,21
Rerata												4,54

Sumber : Data diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa Proses Penilaian Kinerja pegawai berdasarkan kualitas kerja pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 4,71 artinya responden menyatakan sangat setuju. Target kuantitas pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan nilai rata-rata sebesar 4,67 artinya responden menyatakan sangat setuju. Menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan dengan nilai rata-rata sebesar 4,57 artinya responden menyatakan sangat setuju. Dalam melakukan pekerjaan responden mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dengan cara yang efektif dengan nilai rata-rata sebesar 4,57 artinya responden menyatakan sangat setuju. Responden mampu bekerja secara mandiri tanpa memerlukan pengawasan dengan nilai rata-rata sebesar 4,21 artinya responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa

variabel Penilaian Kinerja responden mempunyai nilai rerata sebesar 4,54 artinya rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan semua pertanyaan yang ada pada kuesioner untuk variabel Penilaian Kinerja.

4.3.3 Variabel Sistem Penghargaan (X₂)

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Sistem Penghargaan dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Sistem Penghargaan

No	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya menerima upah sesuai dengan beban kerja yang saya terima.	0	0	0	0	3	10,7	6	21,4	19	67,8	4,60
2	Penghasilan yang saya terima setiap bulannya memotivasi saya untuk terus berprestasi.	0	0	0	0	0	0	12	42,8	16	57,2	4,82
3	Insentif yang diberikan sebagai pengakuan atas pencapaian kinerja yang saya terima sangat memuaskan.	0	0	0	0	2	7,1	24	85,7	2	7,1	4,0
4	Saya senantiasa menerima tunjangan setiap bulannya.	0	0	1	3,5	2	7,1	5	17,8	20	71,4	4,57
5	Saya senantiasa mendapat penghargaan yang baik atas prestasi yang saya dapatkan.	0	0	0	0	0	0	12	42,8	16	57,2	4,57
6	Saya merasa memiliki kesempatan yang sama dengan rekan kerja untuk di promosikan.	0	0	0	0	0	0	10	35,7	18	64,2	4,64
Rerata												4,53

Sumber : Data diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa Sitem Penghargaan berdasarkan responden menerima upah sesuai dengan beban kerja yang diterima dengan nilai rata-rata sebesar 4,60 artinya responden menyatakan sangat setuju. Penghasilan yang diterima setiap bulannya memotivasi responden untuk terus berprestasi dengan nilai rata-rata sebesar 4,82 artinya responden menyatakan sangat setuju. Insentif yang diberikan sebagai pengakuan atas pencapaian kinerja sangat memuaskan dengan nilai rata-rata sebesar 4,0 artinya responden menyatakan setuju. Menerima tunjangan setiap bulannya dengan nilai rata-rata sebesar 4,57 artinya responden menyatakan sangat setuju. Mendapat penghargaan yang baik atas prestasi dengan nilai rata-rata sebesar 4,57 artinya responden menyatakan sangat setuju. Memiliki kesempatan yang sama dengan rekan kerja untuk di promosikan dengan nilai rata-rata sebesar 4,64 artinya responden menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Penghargaan responden mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,53 artinya rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan semua pertanyaan yang ada pada kuesioner untuk variabel Sistem Penghargaan.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan hasil olahan data Statistical Packaged for Social Sciences (SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan dibawah 5% sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,373 Ini berarti data

yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut

:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=28)	Keterangan
1	A1	Y	0,608	0,374	Valid
2	A2		0,658	0,374	Valid
3	A3		0,718	0,374	Valid
4	A4		0,905	0,374	Valid
5	A5		0,933	0,374	Valid
6	A6		0,837	0,374	Valid
7	B1	X ₁	0,866	0,374	Valid
8	B2		0,780	0,374	Valid
9	B3		0,570	0,374	Valid
10	B4		0,849	0,374	Valid
11	B5		0,638	0,374	Valid
12	C1	X ₂	0,887	0,374	Valid
13	C2		0,879	0,374	Valid
14	C3		0,607	0,374	Valid
15	C4		0,873	0,374	Valid
16	C5		0,879	0,374	Valid
17	C6		0,885	0,374	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi product moment yaitu sebesar 0,374 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuisisioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam.

4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketetapan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan SPSS. Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 16. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Kehandalan
Prestasi Kerja (Y)	6	0, 866	Handal
Penilaian Kinerja (X ₁)	5	0, 783	Handal
Sistem Penghargaan (X ₂)	6	0, 906	Handal

Sumber : Data diolah (2023)

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha, nilai Cronbach Alpha reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan Cronbach Alpha 0,60 atau diatasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Prestasi Kerja berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Prestasi Kerja, Penilaian Kinerja dan Sistem Penghargaan seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.4.3 Pengujian Asumsi Klasik

4.4.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah di dalam suatu model regresi, antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi normal atau juga mendekati normal, sehingga nantinya akan layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data dapat menggunakan Kolmogorov-Smirnov yang ada pada program SPSS, dengan ketentuan “Apabila nilai signifikansi $> 5\%$ (0.05), maka data memiliki distribusi normal dan apabila nilai signifikansi $< 5\%$ (0.05), maka data tidak memiliki distribusi normal. Berikut hasil dan pembahasan uji Normalitas:

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

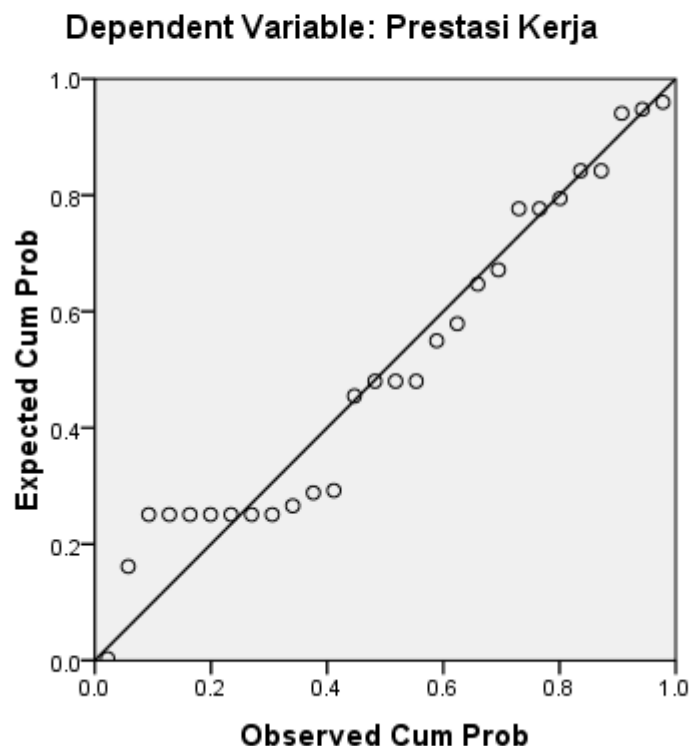
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.70305037
Most Extreme Differences	Absolute	.171
	Positive	.144
	Negative	-.171
Kolmogorov-Smirnov Z		.906
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.385

a. Test distribution is Normal.

Pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0.385, $> \alpha = 0.05$, berarti sesuai dengan pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov data memiliki distribusi normal dan telah memenuhi syarat normalitas dalam model regresi.

Selain itu untuk pengujian data juga akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut :

Gambar 4.1.
Hasil Uji Normalitas
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-

titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.427	1.434		-.995	.329		
Penilaian Kinerja	.546	.102	.525	5.363	.000	.355	2.816
Sistem Penghargaan	.408	.083	.483	4.931	.000	.355	2.816

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah (2023)

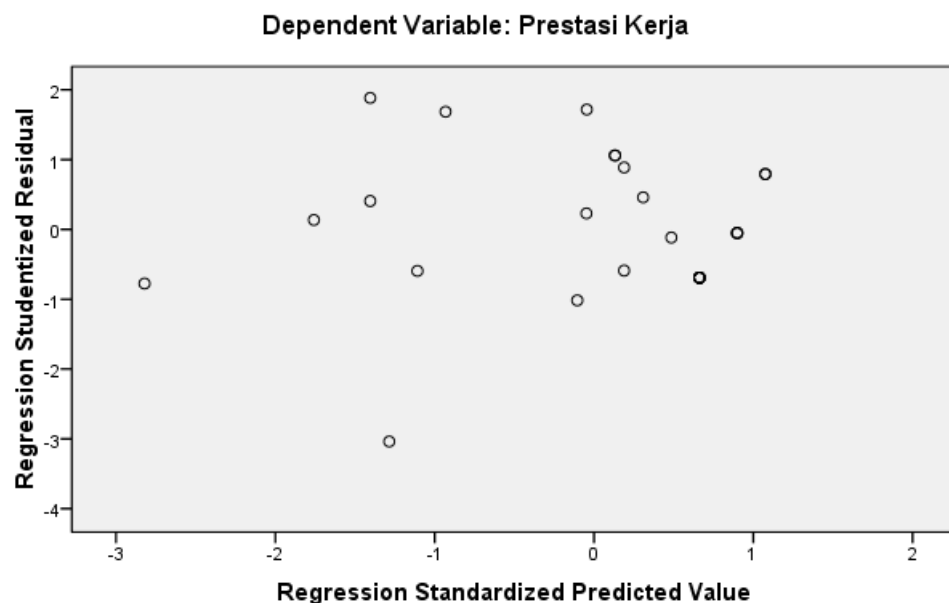
Berdasarkan tabel 4.7 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai toleransi yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai VIF yaitu $2.816 < 10$ yang artinya juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa

tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
Scatterplot



Berdasarkan Gambar 4.2 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini adanya faktor-faktor proses Penilaian Kinerja (X1) dan Sistem Penghargaan (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan. Model yang digunakan untuk pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Prestasi Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.427	1.434		-.995	0.329
Penilaian Kinerja	0.546	0.102	0.525	5.363	0.000
Sistem Penghargaan	0.408	0.083	0.483	4.931	0.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel 4.10 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Koefisien regresi $Y = -1.427 + 0,546X_1 + 0,408X_2$

- a. Dalam penelitian ini konstanta sebesar -1.427 artinya bila mana Penilaian Kinerja (X1) dan Sistem Penghargaan (X2) atau kedua variabel bebas dianggap konstan, maka Prestasi Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan adalah sebesar -1.427 pada satuan skala likert.

- b. Koefesien regresi Penilaian Kinerja (X1) sebesar 0,546 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Penilaian Kinerja secara relatif akan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan sebesar 54,6% dengan asumsi variabel Sistem Penghargaan (X2) dianggap konstan.
- c. Koefesien regresi Sistem Penghargaan (X2) sebesar 0,408 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Sistem Penghargaan akan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan sebesar 40,8% dengan asumsi variabel Penilaian Kinerja (X1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel independen yang diteliti, variabel Penilaian Kinerja memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.

2. Koefesien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.12

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.957 ^a	0.915	0.908	0.731

a. Predictors: (Constant), Sistem Penghargaan, Penilaian Kinerja

Dari Tabel 4.9 diatas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,957 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 95,7%. Artinya faktor Penilaian Kinerja (X1) dan Sistem Penghargaan (X2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.

Sementara itu koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,908 artinya bahwa sebesar 90,8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Prestasi Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor Penilaian Kinerja (X1) dan Sistem Penghargaan (X2). Sedangkan selebihnya sebesar 9,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model ini seperti kebutuhan aktualisasi dan lingkungan kerja.

4.5.2 Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh Penilaian Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan secara parsial digunakan uji statistik t (uji t). Apabila nilai T-hitung > nilai T-tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sebaliknya apabila nilai T-hitung < nilai T-tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.8 dapat diketahui besarnya nilai T-hitung dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai T-hitung dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai T-tabel dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Penilaian Kinerja (X1)

Pengaruh Penilaian Kinerja (X1) terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai

(Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.10 nilai T-hitung sebesar $5,363 >$ dari T-tabel $2,060$, maka keputusannya H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Penilaian Kinerja berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.

2. Pengaruh Sistem Penghargaan (X2)

Pengaruh Sistem Penghargaan (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.10 nilai T-hitung sebesar $4,931 >$ dari T-tabel $2,060$, maka keputusannya H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sistem Penghargaan berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.

4.5.3 Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh Penilaian Kinerja dan Sistem Penghargaan secara bersamaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan digunakan uji statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak H_o diterima. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.619	2	71.809	134.519	0.000 ^a
	Residual	13.346	25	0.534		
	Total	156.964	27			

a. Predictors: (Constant), Sistem Penghargaan, Penilaian Kinerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F-hitung sebesar 134.519 dengan signifikan 0,000, sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,369. Dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel, maka $F_{hitung} 134.519 > F_{tabel} 3,369$. Keputusannya adalah H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak artinya secara simultan (bersamaan) variabel Penilaian Kinerja (X1) dan Sistem Penghargaan (X2) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan penilaian kinerja dan sistem penghargaan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan, artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya Faidatuna (2023), Suwanto (2022), Nasution (2021), Yanti (2018) dan Suryalena (2017). Karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja. Implikasi dalam penelitian ini bahwa penilaian kinerja pada BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan sudah baik dan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai seperti proses penilaian kinerja berdasarkan metode IKU atau *Key Performance Indikator* (KPI), kemudian penilaian kinerja juga memotivasi pegawai untuk terus berkembang dan menghasilkan prestasi yang lebih baik lagi.

Selain itu sistem penghargaan yang diterapkan oleh perusahaan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai hal ini dapat diketahui dari semakin termotivasinya para pegawai setelah menerima penghargaan baik insentif maupun penghargaan pribadi hasil prestasi kerja pegawai. BPJS Kesehatan Cabang

Tapaktuan membutuhkan pegawai yang berprestasi demi dapat bertumbuh bersama sehingga memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan. Apabila perusahaan tidak lagi menerapkan penilaian kinerja yang bagus dan sistem penghargaan yang baik maka prestasi para pegawai akan menurun yang kemudian berdampak pada pertumbuhan perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Penilaian kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.
2. Sistem penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.
3. Penilaian kinerja dan sistem penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan penilaian kinerja di BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan, perusahaan diharapkan dapat memastikan bahwa sistem penilaian kinerja pegawai lebih objektif, transparan, dan dapat diukur dengan jelas sehingga pegawai dapat memahami kriteria penilaian mereka dengan lebih baik.
2. Untuk meningkatkan sistem penghargaan di BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan, perusahaan diharapkan dapat mempertimbangkan pemberian insentif yang lebih terjadwal atau program penghargaan rutin

untuk mendorong motivasi dan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

3. Untuk meningkatkan penilaian kinerja dan sistem penghargaan di BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan, perusahaan diharapkan memantau dan mengevaluasi penilaian kinerja dan sistem penghargaan secara berkala. Hal ini dapat membantu menilai efektivitas dan keadilan sistem yang diterapkan, serta memberikan kesempatan untuk penyesuaian jika diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Darda, & Ahmad Rojikun. (2023). *Manajemen Organisasi Dan Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: Mafy Media Literasi Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Fahmi, Irham (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Faidatuna (2023). Pengaruh Reward Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Yayasan Sekolah Albanna Denpasar. *Journal.staidenpasar*. Vol.4, No.1 Februari 202, Hal 01-14.
- Ghozali (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: UNDIP.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hastuti, Widi. (2023). *Supervisi Manajerial Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Kepala Sekolah Atau Madrasah*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Iqbal, Muhammad. Boihaki, Zaiturrahmi, & Darmi. (2023). *Meningkatkan Kinerja Kepala Madrasah*. Sumatera Barat: Mafy Media Literasi Indonesia.
- Jasiyah, Rabiyatul, dkk (2020). Peran Sistem Pengendalian Manajemen Pada Prestasi Karyawan Berdasarkan Kinerja Karyawan Di Pt Explorindo. *E-Journal Equilibrium Manajemen*. Vol.6. No.2:1-7.
- Jufrizen. (2022). *Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Medan: UMSUPress.
- Justine, T Sirait. (2017). *Memahami Aspek Pengelolaan SDM Dalam Organisasi*. Jakrta: Grasindo.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert. L., John H. Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Malhotra, Naresh K. (2016). *Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Nasution, Atika, Aini. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Di Pt. Astra Internasional Tbk – Tso Auto

- 2000 Cabang Sisingamangaraja Medan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan (SINTAKSIS)*. Vol. 1 No. 2.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher.
- Rabiyatul, Jasiyah,. Irmawati Sri Agustini, Tungga Bhimadi Karya. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu, Jawa Barat: Cv. Adanu Abimata.
- Pangaribua, Reinaldi. (2020). Peran Sistem Pengendalian Manajemen Pada Prestasi Karyawan Berdasarkan Kinerja Karyawan Di Pt Explorindo. *E-Journal Equilibrium Manajemen*. Vol.6. No.2:1-7.
- Prahendratno, Antonius. (2023). *Pengantar Manajemen: Konsep dan Praktik*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Putri, Amalia. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Kerja Karyawan Bagian Finishing di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun. *E-Journal Muhammadiyah Ponogoro*. Vol.6. No.2
- Rahayu, S. (2022) Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bulog Devisi Regional Kepulauan Riau. *Skripsi*. Universitas Islam Riau.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta PT. Raja Grafindo
- Robbins, Stephen P., Coulter, Mary. (2012). *Manajemen* (Edisi ke-10). Jakarta: Erlangga.
- Saputra, Dicky, N. L. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031, 1-14.
- Sekaran, Uma. (2017). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyowati, dkk. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakad Media Publishing.
- Sugiyono, (2018). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Suryalena, & Neni Triana Siregar. (2017). Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*. Riau. Vol. 4 No. 2.
- Suwanto, dkk. (2022). Pengaruh pemberian reward dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Suryatama Gemilang di Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumberdaya Manusia (JJSDM)*. Vol 5, No 2.
- Wicaksana, dkk. (2021). *Manajemen Pengembangan Talenta*, DD Publishing bekerjasama dengan HUMANIKA Institute Publisher.
- Winda, Sri Astuti., dkk. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen* Hal. 31 – 46. https://www.academia.edu/37312359/PENGARUH_REWAR.
- Yanti, Efi Eka. (2018). Pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ilmiah Acton*. VOL 14 NO 1.

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PENLAIAN KINERJA & SISTEM PENGHARGAAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BPJS KESEHATAN
CABANG TAPAKTUAN

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian.

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

IDENTITAS RESPONDEN

No Responden :

Karakteristik Responden

1 Jenis Kelamin

- 1) Laki-laki
- 2) Perempuan

2 Pendidikan Terakhir

- 1) D3
- 2) S1
- 3) S2

4 Masa Kerja

- 1) 1 – 5 Tahun
- 2) 5 – 10 Tahun
- 3) 10 – 20 Tahun
- 4) > 20 Tahun

A. VARIABEL PRESTASI KERJA (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	ST	KS	S	SS
1	Saya berhasil mencapai target yang telah ditetapkan dalam waktu singkat					
2	Karena pengetahuan saya, saya dapat dengan mudah menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
3	Saya sering menunjukkan inisiatif dalam meningkatkan hasil kerja					
4	Saya dapat mengelola waktu dengan baik untuk mencapai target					
5	Saya berkomitmen untuk senantiasa berkontribusi pada kerjasama tim					
6	Saya senantiasa menunjukkan sikap positif dan responsif terhadap tugas serta tantangan yang saya hadapi					

B. VARIABEL PENILAIAN KINERJA (X1)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	ST	KS	S	SS
1	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan senantiasa memenuhi standar					
2	Saya senantiasa mencapai target kuantitas pekerjaan yang telah ditetapkan					
3	Saya senantiasa menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.					
4	Saya senantiasa mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dengan cara yang efektif					
5	Saya mampu bekerja secara mandiri tanpa memerlukan pengawasan					

C. VARIABEL SISTEM PENGHARGAAN (X2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	ST	KS	S	SS
1	Saya menerima upah sesuai dengan beban kerja yang saya terima.					
2	Penghasilan yang saya terima setiap bulannya memotivasi saya untuk terus berprestasi.					
3	Insentif yang diberikan sebagai pengakuan atas pencapaian kinerja yang saya terima menghadirkan dampak yang positif bagi saya.					
4	Saya senantiasa menerima tunjangan setiap bulannya.					
5	Saya senantiasa mendapat penghargaan yang baik atas prestasi yang saya raih.					
6	Saya merasa memiliki kesempatan yang sama dengan rekan kerja untuk dipromosikan					

LAMPIRAN 2

Res	Prestasi Kerja						
	A1	A2	A3	A4	A5	A65	Y
1	5	4	4	4	4	5	21
2	5	4	4	5	5	5	23
3	5	4	4	5	5	5	23
4	5	4	4	5	5	4	23
5	5	4	4	5	5	5	23
6	4	5	4	5	5	5	23
7	4	5	4	5	5	5	23
8	4	4	4	3	3	4	18
9	4	4	4	3	4	4	19
10	5	5	4	5	5	5	24
11	5	5	4	5	5	5	24
12	5	5	5	5	5	5	25
13	3	4	4	4	4	4	19
14	4	4	4	4	4	4	20
15	3	5	4	5	5	4	22
16	5	5	5	5	5	5	25
17	4	5	4	5	5	5	23
18	4	5	4	5	5	4	23
19	5	4	4	4	4	4	21
20	3	4	3	2	3	3	15
21	3	4	3	4	3	3	17
22	3	5	4	5	5	5	22
23	4	5	4	5	5	5	23
24	4	5	4	5	5	5	23
25	4	5	4	5	5	5	23
26	4	5	4	5	5	5	23
27	4	5	4	5	5	5	23
28	5	5	4	5	5	5	24
1	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	1	0	0	0
3	5	0	2	2	3	2	0
4	12	12	24	5	5	8	0
5	11	16	2	20	20	18	0
	28	28	28	28	28	28	0

Res	Penilaian Kinerja					
	B1	B2	B3	B4	B5	X1
1	5	5	4	4	5	23
2	5	5	4	5	5	24
3	5	5	4	5	5	24
4	5	5	4	5	5	24
5	5	5	4	5	5	24
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	4	24
8	4	4	4	3	4	19
9	5	5	4	3	4	21
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	4	3	19
14	4	3	4	4	4	19
15	4	4	5	5	3	21
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	4	24
18	4	4	5	5	4	22
19	4	4	4	4	5	21
20	3	4	4	2	3	16
21	5	5	4	4	3	21
22	5	4	5	5	3	22
23	5	5	5	5	4	24
24	5	5	5	5	4	24
25	5	5	5	5	4	24
26	5	5	5	5	4	24
27	5	5	5	5	4	24
28	5	5	5	5	5	25
1	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	1	0	0
3	1	1	0	2	5	0
4	6	7	12	5	12	0
5	21	20	16	20	11	0
	28	28	28	28	28	0

Res	Sistem Penghargaan						
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	X2
1	5	4	4	4	4	5	26
2	5	4	4	5	4	5	27
3	4	4	4	5	4	4	25
4	5	4	4	5	4	4	26
5	5	4	4	5	4	4	26
6	5	5	4	5	5	5	29
7	5	5	4	5	5	5	29
8	3	4	4	3	4	4	22
9	4	4	4	3	4	4	23
10	5	5	4	5	5	5	29
11	5	5	4	5	5	5	29
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	4	5	5	5	29
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	4	5	5	5	29
18	5	5	4	5	5	5	29
19	4	4	4	4	4	4	24
20	3	4	3	2	4	4	20
21	3	4	3	4	4	4	22
22	5	5	4	5	5	5	29
23	5	5	4	5	5	5	29
24	4	5	4	5	5	5	28
25	5	5	4	5	5	5	29
26	5	5	4	5	5	5	29
27	5	5	4	5	5	5	29
28	5	5	4	5	5	5	29
1	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	1	0	0	0
3	3	0	2	2	0	0	0
4	6	12	24	5	12	10	0
5	19	16	2	20	16	18	0
	28	28	28	28	28	28	0

LAMPIRAN 3

		Correlations						
		Prestasi Kerja	A1	A2	A3	A4	A5	A6
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	1	.608	.658	.718	.905	.933	.837
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
A1	Pearson Correlation	.608	1	-.043	.521	.354	.392	.520
	Sig. (2-tailed)	.001		.829	.004	.065	.039	.005
	N	28	28	28	28	28	28	28
A2	Pearson Correlation	.658	-.043	1	.382	.638	.674	.563
	Sig. (2-tailed)	.000	.829		.045	.000	.000	.002
	N	28	28	28	28	28	28	28
A3	Pearson Correlation	.718	.521	.382	1	.487	.562	.607
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.045		.009	.002	.001
	N	28	28	28	28	28	28	28
A4	Pearson Correlation	.905	.354	.638	.487	1	.909	.729
	Sig. (2-tailed)	.000	.065	.000	.009		.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
A5	Pearson Correlation	.933	.392	.674	.562	.909	1	.791
	Sig. (2-tailed)	.000	.039	.000	.002	.000		.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
A6	Pearson Correlation	.837	.520	.563	.607	.729	.791	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.002	.001	.000	.000	
	N	28	28	28	28	28	28	28

Correlations

		Penilaian Kinerja	B1	B2	B3	B4	B5
Penilaian Kinerja	Pearson Correlation	1	.866	.780	.570	.849	.638
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28
B1	Pearson Correlation	.866	1	.813	.354	.664	.442
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.065	.000	.018
	N	28	28	28	28	28	28
B2	Pearson Correlation	.780	.813	1	.287	.440	.451
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.138	.019	.016
	N	28	28	28	28	28	28
B3	Pearson Correlation	.570	.354	.287	1	.638	-.043
	Sig. (2-tailed)	.002	.065	.138		.000	.829
	N	28	28	28	28	28	28
B4	Pearson Correlation	.849	.664	.440	.638	1	.354
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019	.000		.065
	N	28	28	28	28	28	28
B5	Pearson Correlation	.638	.442	.451	-.043	.354	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.016	.829	.065	
	N	28	28	28	28	28	28

Correlations

		Sistem Penghargaan	C1	C2	C3	C4	C5	C6
Sistem Penghargaan	Pearson Correlation	1	.887	.879	.607	.873	.879	.885
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
C1	Pearson Correlation	.887	1	.624	.558	.805	.624	.739
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
C2	Pearson Correlation	.879	.624	1	.382	.638	1.000	.861
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.045	.000	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
C3	Pearson Correlation	.607	.558	.382	1	.487	.382	.394
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.045		.009	.045	.038
	N	28	28	28	28	28	28	28
C4	Pearson Correlation	.873	.805	.638	.487	1	.638	.645
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.009		.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
C5	Pearson Correlation	.879	.624	1.000	.382	.638	1	.861
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.045	.000		.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
C6	Pearson Correlation	.885	.739	.861	.394	.645	.861	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.038	.000	.000	
	N	28	28	28	28	28	28	28

LAMPIRAN 4

1 Prestasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	6

2 Penilaian Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	5

3 Sistem Penghargaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	6

LAMPIRAN 8

Tabel Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2021

No	Jabatan	Predikat Kinerja	Unit Kerja
1	Kepala Cabang Cabang Tapaktuan	KB	Kantor Cabang Tapaktuan
2	Kepala Bidang Kepesertaan dan Pelayanan Peserta Cabang Tapaktuan	KSB	Kantor Cabang Tapaktuan
3	Staf Administrasi Perluasan Kepesertaan Cabang Tapaktuan	KB	Kantor Cabang Tapaktuan
4	Kepala Kabupaten/Kota Kabupaten Subulussalam	KSB	Kantor Cabang Tapaktuan
5	Supervisor Front Liner Cabang Tapaktuan	KSB	Kantor Cabang Tapaktuan
6	Verifikator Penjamin Manfaat Primer Cabang Tapaktuan	KSB	Kantor Cabang Tapaktuan
7	Staf Penjaminan Manfaat Kabupaten Subulussalam	KSB	Kantor Cabang Tapaktuan
8	Staf Penanganan Pengaduan Peserta Cabang Tapaktuan	KSB	Kantor Cabang Tapaktuan
9	Staf Kepesertaan dan Pelayanan Peserta Kabupaten Subulussalam	KSB	Kantor Cabang Tapaktuan
10	Kepala Kabupaten/Kota Kabupaten Gayo Lues	KSB	Kantor Cabang Tapaktuan
11	Staf Pengelolaan Fasilitas Kesehatan Primer Cabang Tapaktuan	KSB	Kantor Cabang tapaktuan
12	Staf SDM dan Komunikasi Internal Cabang Tapaktuan	KB	Kantor Cabang Tapaktuan
13	Staf Perencanaan, Pembukuan, dan Kepatuhan Internal Cabang Tapaktuan	KB	Kantor Cabang Tapaktuan

14	Kepala Bidang Penjaminan Manfaat Rujukan Cabang Tapaktuan	KSB	Kantor Cabang Tapaktuan
15	Petugas Pengawasan dan Pemeriksaan Cabang Tapaktuan	KSB	Kantor Cabang Tapaktuan
16	Kepala Bidang Penagihan dan Keuangan Cabang Tapaktuan	KSB	Kantor Cabang Tapaktuan
17	Kepala Bidang Perluasan, Pengawasan, dan Pemeriksaan Peserta Cabang Tapaktuan	KSB	Kantor Cabang Tapaktuan
18	IT Help Desk Cabang Tapaktuan	KSB	Kantor Cabang Tapaktuan
19	Verifikator Penjamin Manfaat Rujukan Cabang Tapaktuan	KSB	Kantor Cabang Tapaktuan
20	Staf Utilisasi Pelayanan Kesehatan Primer dan Anti Fraud Cabang Tapaktuan	KSB	Kantor Cabang Tapaktuan
21	Staf Kepesertaan dan Pelayanan Peserta Kabupaten Gayo Lues	KSB	Kantor Cabang Tapaktuan
22	Kepala Kabupaten/Kota Kabupaten Aceh Singkil	KSB	Kantor Cabang Tapaktuan
23	Kasir Cabang Tapaktuan	KSB	Kantor Cabang Tapaktuan
24	Staf Penjaminan Manfaat Kabupaten Aceh Singkil	KSB	Kantor Cabang Tapaktuan
25	Staf Penjaminan Manfaat Kabupaten Gayo Lues	KSB	Kantor Cabang Tapaktuan
26	Staf Komunikasi Publik dan Hukum Cabang Tapaktuan	KSB	Kantor Cabang Tapaktuan
27	Staf Administrasi Kepesertaan Cabang Tapaktuan	KSB	Kantor Cabang Tapaktuan
28	Staf Pengelolaan Fasilitas Kesehatan Rujukan Cabang Tapaktuan	KSB	Kantor Cabang Tapaktuan

LAMPIRAN 7

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 8	199,500	215.70 7	224,583	230,162	233.98 6	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082

67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032

Tabel Uji t

df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
1	6,314	12,706
2	2,920	4,303
3	2,353	3,182
4	2,132	2,776
5	2,015	2,571
6	1,943	2,447
7	1,895	2,365
8	1,860	2,306
9	1,833	2,262
10	1,812	2,228
11	1,796	2,201
12	1,782	2,179
13	1,771	2,160
14	1,761	2,145
15	1,753	2,131
16	1,746	2,120
17	1,740	2,110
18	1,734	2,101
19	1,729	2,093
20	1,725	2,086
21	1,721	2,080
22	1,717	2,074
23	1,714	2,069
24	1,711	2,064
25	1,708	2,060
26	1,706	2,056
27	1,703	2,052
28	1,701	2,048
29	1,699	2,045
30	1,697	2,042
31	1,696	2,040
32	1,694	2,037
33	1,692	2,035
34	1,691	2,032
35	1,690	2,030
36	1,688	2,028
37	1,687	2,026
38	1,686	2,024
39	1,685	2,023
40	1,684	2,021
41	1,683	2,020

42	1,682	2,018
43	1,681	2,017
44	1,680	2,015
45	1,679	2,014
46	1,679	2,013
47	1,678	2,012
48	1,677	2,011
49	1,677	2,010
df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
51	1,675	2,008
52	1,675	2,007
53	1,674	2,006
54	1,674	2,005
55	1,673	2,004
56	1,673	2,003
57	1,672	2,002
58	1,672	2,002
59	1,671	2,001
60	1,671	2,000
61	1,670	2,000
62	1,670	1,999
63	1,669	1,998
64	1,669	1,998
65	1,669	1,997
66	1,668	1,997
67	1,668	1,996
68	1,668	1,995
69	1,667	1,995
70	1,667	1,994
71	1,667	1,994
72	1,666	1,993
73	1,666	1,993
74	1,666	1,993
75	1,665	1,992
76	1,665	1,992
77	1,665	1,991
78	1,665	1,991
79	1,664	1,990
80	1,664	1,990
81	1,664	1,990
82	1,664	1,989
83	1,663	1,989
84	1,663	1,989

85	1,663	1,988
86	1,663	1,988
87	1,663	1,988
88	1,662	1,987
89	1,662	1,987
90	1,662	1,987
91	1,662	1,986
92	1,662	1,986
93	1,661	1,986
94	1,661	1,986
95	1,661	1,985
96	1,661	1,985
97	1,661	1,985
98	1,661	1,984
99	1,660	1,984