J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.1, Desember 2024

Pengaruh Human Relation Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpjs Kesehatan Kantor Cabang Manokwari

Dahlia Fitrianti Tawainella[1], Nurlaela[2], Luckhy N. A.Lotte
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Papua
E-mail: dahliatwain@gmail.com, Nurlaela.nn79@gmail.com, l.lotte@unipa.ac.id

Article History:
Received: 01 November 2024
Revised: 15 November 2024
Accepted: 17 November 2024

***Keywords*:** Human Relation, Reward, Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan, Papua barat

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh human relation dan reward terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis secara kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 68. Teknik sampling yang digunakan berupa sampling jenuh data primer yang digunakan berupa kuesioner. Data sekunder diperoleh dari jurnal dan laporan perusahaan yang sejalan dengan penelitian. metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software statistik SPSS. Berdasarkan hasil analisis pada variabel human relation dan reward berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis uji F human relation dan reward berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Manokwari. Diharapkan perusahaan untuk lebih meningkatkan hubungan atasan dengan bawahannya.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia atau SDM adalah aset utama selain sumber daya modal dan kepemilikan aset berwujud lainnya dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Setiap organisasi dituntut agar mampu bertahan dan berkembang, dengan sumber daya manusia sebagai ujung tombaknya. SDM merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi (Lestari, 2021).

Satu hal terpenting yang berkaitan dengan permasalahan SDM adalah kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang atau beberapa orang karyawan kepada perusahaan menyesuaikan wewenang dan kewajibannya secara resmi, tidak menyimpang dari peraturan yang berlaku, dan menyesuaikan dengan ajaran tentang kehidupan dan budi pekerti yang baik dalam perusahaan tersebut (Purnamasari dan Ardhyani, 2021). Kinerja yang dihasilkan karyawan dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan untuk kedepannya dengan memperhatikan beberapa hal, seperti sikap dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan, hasil produksi yang didapatkan, target-target perusahaan yang mulai tercapai, dan lain sebagainya (Erwin, 2022).

Kinerja SDM dapat berjalan dengan baik dipengaruhi oleh aspek, seperti human relation (hubungan antar manusia) dan pemberian reward (penghargaan) yang ada di perusahaan. Hubungan antar manusia atau human relation merupakan interaksi antara seseorang dengan orang

lain, baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekaryaan (Faisal dkk, 2017). Kinerja karyawan akan optimal jika didukung oleh human relation yang baik dalam perusahaan, karyawan setidaknya akan merasa lebih nyaman jika berada dengan orang-orang yang tepat (Benyamin, 2017). Penelitian yang mendukung teori tersebut (Febriana, 2022) human relation mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan indikator yang memiliki rata-rata tertinggi ialah indikator hubungan dengan atasan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah reward (penghargaan). Dalam konsep MSDM, reward dapat menjadi alat yang digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan tingkah laku dan tindakan seseorang dengan perasaan senang, bahagia, dan akan membuat karyawan melakukan perbuatan baik secara persisten. Pendapat lain dari (Moorhead dan Griffin, 2013) mengatakan reward atau penghargaan merupakan salah satu pendorong yang sengaja disiapkan oleh perusahaan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari kontrak psikologis. Pemberian reward juga diperlukan sebagai motivasi atau perangsang agar karyawan terpacu untuk berkinerja lebih baik, selain sebagai bentuk balas jasa. Dapat disimpulkan bahwa, reward adalah feedback positif yang diberikan oleh perusahaan untuk pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan (Nurfadli, 2017).

BPJS Kesehatan Kantor Cabang (KC) Manokwari merupakan unit kerja BPJS Kesehatan di wilayah kerja BPJS Kesehatan Divisi Regional XII yang berkedudukan di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua barat. Bertangggung jawab untuk 6 kabupaten yaitu: Kabupaten Fak-fak, Teluk Bintuni, Kaimana, Teluk Wondama, Manokwari Selatan, dan Pegaf. Struktur organisasi BPJS Kesehatan terdiri dari 1 kepala Cabang dan 6 kepala Kabupaten.

Berdasarkan observasi awal, penulis melihat adanya hubungan beberapa pegawai BPJS Kesehatan yang terjalin baik itu hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antar pegawai itu sendiri, serta hubungan dengan peserta berjalan belum sesuai budaya kerja BPJS Kesehatan. Pegawai tidak konsisten dalam menerapkan Standar operasional prosedur yang diperintahkan pimpinan unit kerja, pegawai sangat jarang memberikan masukan dan saran terhadap perbaikan pola kerja dan hasil kerja. Perbaikan atau koreksi dilakukan apabila telah ada keluhan atau umpan balik baik dari atasan maupun peserta. Hal lainnya tidak adanya wadah yang dapat mengakomodir segala aspirasi pegawai seperti mendengarkan keluhan para pegawai. Selain itu juga disebabkan karena kurang adanya dorongan bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja seperti pemberian reward berupa pujian, hadiah, atau semangat dengan kata-kata motivasi serta penghargaan lainnya dari hasil kerja.

Pemberian reward yang dilakukan oleh perusahaan menerapkan penghargaan employee of the month bagi pegawai yang paling berprestasi setiap tahunnya, yang hanya sebatas penghargaan interpersonal, dimana perusahaan hanya memberikan pengakuan dengan mempublikasi prestasi dari pegawai pada media sosial resmi yang dikelola perusahaan. Masalah yang terjadi dalam pemberian reward adalah sulitnya pegawai mendapatkan insentif atau juga kenaikan gaji, tunjangan, dan promosi, karena ada beberapa pertimbangan selain prestasi kerja dalam memberikan kenaikan gaji pada pegawainya, seperti kondisi perusahaan, promosi dilakukan dengan memberikan tes tertulis yang harus diikuti pegawai, peraturan pemerintah mengenai upah minimum, dan kondisi perekonomian secara umum.

Berdasarkan data ada beberapa indikator tingkat capaian kinerja pada BPJS Kesehatan KC Manokwari yang masih belum tercapai yang menyebabkan tidak maksimalnya hasil dari kinerja KC Manokwari, dari hasil pemantauan evaluasi harian masih terdapat petugas satpam maupun frontliner mendapat nilai dibawah 95%, sering terjadi miss communication antar pegawai, masih ada pegawai yang kurang ramah terhadap peserta, kurang pengawasan dari

pimpinan. Ada indikator kinerja yang tingkat capaian jauh dibawah target yang ditetapkan, misalnya pada target rekrutmen peserta, dimana rekrutmen peserta merupakan salah satu pilar utama dalam menyelenggarakan asuransi sosial yang berfungsi untuk memastikan adanya subsidi silang antar peserta dengan menitikberatkan kepada masuknya peserta yang muda dan sehat akan tetapi capaian targetnya hanya berkisar 45%. BPJS Kesehatan KC Manokwari telah meningkatkan hubungan dengan sesama pegawai. Ada sejumlah kegiatan yang disediakan bagi pegawai seperti, permainan futsal, kegiatan gathering dan melakukan hobi pegawai seperti musik dan masak. Namun penerapan human relation BPJS Kesehatan KC Manokwari ini memberikan sinyal bahwa kurang terjalinnya hubungan baik antara sesama pegawai, maupun antara atasan dan pegawai, ini dapat dilihat lantaran beberapa pegawai yang jarang mengikuti kegiatan yang ada.

Menyesuaikan dengan latar belakang serta kejadian yang telah dijelaskan di lapangan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul " Pengaruh Human Relation dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Manokwari".

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1.Apakah human relation berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Manokwari?
2.Apakah reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Manokwari?
3.Apakah human relation dan reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Manokwari?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1.Untuk menganalisis pengaruh human relation terhadap kinerja pegawai Pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Manokwari.
2.Untuk menganalisis pengaruh reward terhadap kinerja pegawai Pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Manokwari.
3.Untuk menganalisis pengaruh human relation dan reward terhadap kinerja pegawai Pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Manokwari.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala sebab akibat. Menurut (Sugiyono, 2017) pendekatan deskriptif dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel bebas baik satu variabel ataupun lebih tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

Metode yang digunakan oleh peneliti dalam menyelesaikan tulisan ini adalah metode multiple regression (regresi linier berganda) dengan menggunakan software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 26. Apabila membahas pengaruh berarti menentukan variabel yang berpengaruh, dan menentukan pengaruh terhadap variabel terikat (dependen), (Malinda, 2022).

Penelitian ini akan dilakukan di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Manokwari, Jl. Irian kampung Ambon Distrik Manokwari Timur Kabupaten Manokwari Provinsi Papua barat. Waktu pelaksanaan penelitian dilaksakan selama dua bulan setelah proposal ini disetujui.

Adapun yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Manokwari yang berjumlah 68 orang dengan pegawai tetap berjumlah 33 orang dan pegawai tidak tetap 10 dan tenaga ahli daya/outsourcing 25 orang. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. (Sugiyono, 2015) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sugiyono (2015) mengemukakan jenis data menjadi dua, yaitu jenis data jenis data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan jenis data primer. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner yang disebarkan ke pegawai BPJS Kesehatan KC Manokwari yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

Metode dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain: Pengamatan, dokumentasi, dan kuesioner.

Pengujian Intrumen penelitian

1.Uji Validitas

Validitas Pendapat dari (Ghozali, 2016) alat uji validitas yang digunakan adalah korelasi antar indikator dalam suatu variabel memiliki tingkat signifikan 5% maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Apabila pengujian validitas dapat diukur dengan:

a. Jika r hitung>r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid

b. Jika r hitung <tabel, maka pertanyaan tersebut tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reabilitas dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha. Variabel dapat dikatakan reliabel jika koefiensi alpha sama dengan atau lebih besar dari 0.60. Jadi variabel dikatakan relibel jika mempunyai tingkat keandalan koefisien 0,60. Jika nilai Cronbach Alpha < 0,60 maka dikatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu untuk menguji kualitas data sehingga data tersebut diketahui keabsahannya dan juga agar data sampel dapat mewakili populasi secara keseluruhan, pengujian meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan menggunakan One Sample Kolmogrov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal, sedangkan jika nilai hasil One Sample Kolmogorov Smirnov menunjukan nilai signifikan dibawah 0,05 maka datanya dinyatakan berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi multikolinearitas, penelitian ini menggunakan metode Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1, maka tidak terdapat korelasi antar variabel independent (tidak ada multikolinearitas).

3. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik sectterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual eror yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Ghozali, 2016) Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih independen (X) dengan variabel (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel indepen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$Y= \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2+ e$

Keterangan :

Y = kinerja kerja karyawan

α = Nilai Konstanta

β1 = Koefisien Regresi untuk variabel human relation

β2 = Koefisien Regresi untuk variabel reward

X1 = Variabel human relation

X2 = Variabel reward

e = Standar Error

Uji Koefisiensi Determinasi (R2)

Koefisiensi determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R2) adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil mendekati nol menunjukan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai R2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk mempredikasi variabel dependen (terikat).

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji hipotesis ini maka perlu menggunakan kriteria sebagai berikut:

a. Jika t hitung <t tabel, atau signifikan t> 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak

b. Jika t hitung >t tabel, atau singnifikan t<0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis digunakan statistik f dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika F hitung <F tabel atau nilai signifikan F> 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak yang bertindak tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X secara bersamaan terhadap

variabel Y.

b. Jika F hitung > F tabel atau nilai signifikan F< 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima maka terdapat pengaruh yang signifikan anatar variabel X secara bersamaan terhadap variabel Y.

Defenisi Operasional

Menurut (Sugiyono, 2018) Definisi Operasional Variabel adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Human relation adalah suatu hal yang penting untuk menjalin komunikasi, baik komunikasi individu maupun komunikasi dalam instansi yang terjalin antar sesama pegawai, maupun pegawai dan atasan dan masyarakat dalam kantor BPJS Cabang Manokwari. Indikator human relation yang dikemukakan (Istijanto, 2010) yaitu: Hubungan dengan sesama rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan masyarakat.

2. Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Nugroho,2006). Reward memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai atas hasil kerjanya dalam kantor BPJS Cabang Manokwari. Ivancevich (2010) mengklarifikasikan reward ke dalam dua kelompok yaitu: reward ekstrinsik dan reward instrinsik.

3. Kinerja karyawan adalah suatu hasil dari usaha yang dilakukan seseorang dengan kemampuan dan penilaian kerja yang telah diberikan kepadanya untuk mencapail hasil yang optimal. Produktivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif dalam melakukan pekerjaan, pelatihan dan motivasi yang diterima (Feel, 2018. Ada beberapa indikator kinerja yang dikemukakan oleh Siagian (2011) adalah: kualitas kerja, kuantitas kerja,kehadiran, kemampuan bekerja sama, dan ketepatan waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis hasil deskriptif Analisis ini dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penelitian dari variabel-variabel yang diteliti.

1. Analisis Hasil Deskriptif *Human Relation*

Human relation dalam penelitian ini sebagai variabel diukur dengan tiga indikator yaitu: hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan rekan kerja dan hubungan dengan masyarakat. Ketiga indikator ini melahirkan 8 pernyataan yakni sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Analisis Deskriptif Instrumen Tanggapan Responden Mengenai *Human Relation*

Item		Keterangan					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
X1.1	Frekuensi		2	7	18	14	4,07

	Persentase(%)	0%	4.9%	17,1%	43,9%	34,1%	
X1.2	Frekuensi	1	2	11	17	10	4,07
	Persentase(%)	2,4%	4,9%	26,8%	41,5%	24,4%	
X1.3	Frekuensi	1	1	5	23	11	4,02
	Persentase(%)	2,4%	2,4%	12,2%	56,1%	26,8%	
X1.4	Frekuensi		3	4	23	11	4,02
	Persentase(%)	0%	7,3%	9,8%	56,1%	26,8%	
X1.5	Frekuensi	1	3	7	20	10	3,85
	Persentase(%)	2,4%	7,3%	17,1%	48,8%	24,4%	
X1.6	Frekuensi	1	2	3	21	14	4,1
	Persentase(%)	2,4%	4,9%	7,3%	51,2%	34,1%	
X1.7	Frekuensi	2	2	7	21	9	3,8
	Persentase(%)	4,9%	4,9%	17,1%	51,2%	22,0%	
X1.8	Frekuensi	1		8	19	13	4,07
	Persentase(%)	2,4%	0%	19,5%	46,3%	31,7%	
Human Relation							4

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Dengan rata-rata variabel *human relation* berada dalam kategori setuju menjelaskan sudah baiknya *human relation* yang terjalin dalam instansi baik itu antar sesama pegawai, pegawai dan

atasan, maupun dengan masyarakat pada BPJS Kesehatan KC Manokwari

1. Analisis Hasil Deskriptif *Reward*

Variabel human relation dalam penelitian ini diklarifikasikan ke dalam 2 kategori yaitu : *reward Instrinsik* dan *reward ekstrinsik*. Kedua kategori ini terdiri atas 9 pernyataan dengan penilaian responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Deskriptif Instrumen Tanggapan Responden Mengenai Reward

Item		Keterangan					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
X2.1	Frekuensi		4	7	17	13	3,95
	Persentase(%)	0%	9,8%	17,1%	41,5%	31,7%	
X2.2	Frekuensi		5	13	15	8	3,63
	Persentase(%)	0%	12,2%	31,7%	36,6%	19,5%	
X2.3	Frekuensi	1	1	11	23	5	3,73
	Persentase(%)	2,4%	2,4%	26,8%	56,1%	12,2%	
X2.4	Frekuensi	1	3	9	15	13	3,88
	Persentase(%)	2,4%	7,3%	22,0%	36,6%	31,7%	
X2.5	Frekuensi	3	1	6	19	12	3,88
	Persentase(%)	7,3%	2,4%	14,6%	46,3%	29,3%	
X2.6	Frekuensi		4	5	26	6	3,83
	Persentase(%)	0%	9,8%	12,2%	63,4%	14,6%	

X2.7	Frekuensi	1	3	4	25	8	3,88
	Persentase(%)	2,4%	7,3%	9,8%	61,0%	19,5%	
X2.8	Frekuensi		5	3	24	9	3,9
	Persentase(%)	0%	12,2%	7,3%	58,5%	22,0%	
X2.9	Frekuensi	2	3	6	18	12	3,85
	Persentase(%)	4,9%	7,3%	14,6%	43,9%	29,3%	
Reward							3,83

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Tabel 4.7 menguraikan respon penilaian pada variabel *reward* mempunyai skor rata-rata sebesar 3,83 dan berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori setuju. Hal ini menjelaskan sudah baiknya penghargaan yang diterima pegawai baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun yang berasal dari luar diri karyawan

3.Analisis Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan
Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan indikator sebagai berikut : Kuantitas kerja, kualitas kerja, ketapatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Deskriptif Instrumen Tanggapan Responden Mengenai kinerja karyawan

Item		**Keterangan**					**Mean**
		STS	**TS**	**KS**	**S**	**SS**	
Y1	Frekuensi	1	3	7	23	7	3,78
	Persentase(%)	2,4%	7,3%	17,1%	56,1%	17,1%	
Y2	Frekuensi		4	3	22	12	4,02

	Persentase(%)	0%	9,8%	7,3%	53,7%	29,3%	
Y3	Frekuensi		3	5	21	12	4,02
	Persentase(%)	0%	7,3%	12,2%	51,2%	29,3%	
Y4	Frekuensi		3	4	23	11	4,02
	Persentase(%)	0%	7,3%	9,8%	56,1%	26,8%	
Y5	Frekuensi		4	4	20	13	4,02
	Persentase(%)	0%	9,8%	9,8%	48,8%	31,7%	
Y6	Frekuensi		3	3	22	13	4,1
	Persentase(%)	0%	7,3%	7,3%	53,7%	31,7%	
Y7	Frekuensi		3	3	19	16	4,17
	Persentase(%)	0%	7,3%	7,3%	46,3%	39,0%	
Y8	Frekuensi		4	5	24	8	3,88
	Persentase(%)	0%	9,8%	12,2%	58,5%	19,5%	
Y9	Frekuensi	1	2	6	24	8	3,88
	Persentase(%)	2,4%	4,9%	14,6%	58,5%	19,5%	
Kinerja Karyawan							3,99

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel kinerja memiliki skor rata-rata sebesar 3,99 dan berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori setuju.

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 26. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil uji validitas pada variabel penelitian dengan metode Pearson Correlation adalah sebagai berikut. Berdasarkan uji validitas pada variabel *human relation* terdapat 8 pernyataan yang valid dari 8 pernyataan, dan pada *reward* terdapat 9 pernyataan yang valid dari 9 pernyataan, dan pada varibel kinerja terdapat 10 pernyataan yang valid dari 10 pernyataan. Tabel menunjukan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari R tabel dengan tingkat α=0,05% dan dengan responden berjumlah 35 orang, sehingga butir pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

2.Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Human Relation **(X1)**	8 item pernyataan	0.910	Reliabel
Reward **(X2)**	9 item pernyataan	0.913	Reliabel
Kinerja (Y)	10 item pernyataan	0.960	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel lebih besar dengan nilai koefiensi alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dikatakan reliabel, artinya kuesioner tersebut dapat digunakan lebih dari satu kali dan dapat diandalkan.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi diatas 0,05 maka data terdistribusi normal, sedangkan jika dibawah 0,05 maka datanya dinyatakan berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,02697752
Most Extreme Differences	Absolute	0,173
	Positive	0,067
	Negative	-0,173
Test Statistic		0,173
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas, diperolah bahwa nilai *Kolmogrov Smirnov* (z) sebesar 0,200 dan di atas nilai alpha 0,05. Oleh karena itu nilai signifikansi berada di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal. Sehingga uji asumsi terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian ini.

2. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi multikolinearitas, penelitian ini menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1, maka tidak terdapat korelasi antar variabel *independent* (tidak ada multikolinearitas).

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.722	2.870		.948	.349		
	human	.860	.151	.731	5.716	<,001	.337	2.969
	reward	.188	.129	.187	1.460	.153	.337	2.969

a. Dependent Variable: kinerja

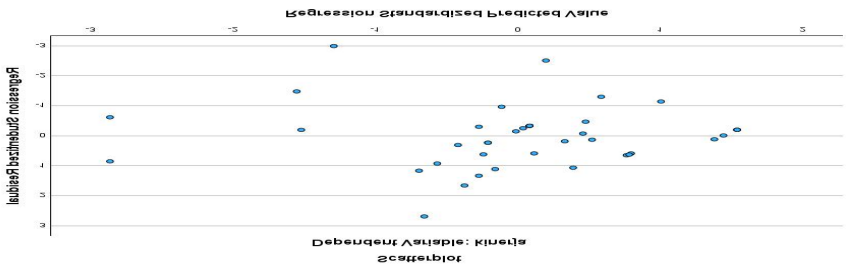
Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Hasil uji antar variabel bebas menunjukan bahwa VIF (Variance Inflation Faktor) masing-masing variabel bebas berjumlah 2.969 atau tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi dari masing-masing variabel yaitu 0,337 dimana lebih besar dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ini

3.Uji Heteroskedastisitas

Jika tidak ada pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Dari gambar scatterplot di atas pengolahan dengan SPSS 26 dapat disimpulkan terlihat titik-titik pada gambar di atas acak atau random, tidak bergelombang atau menyempit dan titik berada pada atas dan di bawah angka nol. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedasitas dalam regresi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent (*human relation* dan *reward)* dengan variabel dependen (kinerja) apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel *dependent* dengan suatu persamaan.

Tabel 4.13 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.722	2.870		.948	.349
	Humanrelation	.860	.151	.731	5.716	<,001
	reward	.188	.129	.187	1.460	.153

a. Dependent Variable: kinerja

Data Primer yang diolah (2024)

Koefisiensi determinasi (R^2)

Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889[a]	.791	.780	3.106

a. Predictors: (Constant), reward, Humanrelation

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji *adjusted R²* pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,780. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *human relation,* dan *reward* yang dipersentasekan sebesar 78%, sedangkan sisanya 22% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Uji-t Human Relation dan Reward Terhadap Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.722	2.870		.948	.349
	Humanrelation	.860	.151	.731	5.716	<,001
	reward	.188	.129	.187	1.460	.153

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui uji t_{hitung} nilainya sebesar 5,716 jika dibanding dengan t_{tabel} sebesar 2,024 dengan nilai signifikansi 0,01<0,05. Maka hipotesis yang menyatakan "*human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Kesehatan Kantor cabang Manokwari" diterima. Dan hipotesis yang menyatakan " Diduga *human relation* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Kesehatan Kantor cabang Manokwari" ditolak. Hal ini menunjukan bahwa *human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPJS Kesehatan adalah positif dan siginifikan. Artinya semakin baik *human relation* akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga hipotesis Ho1 ditolak dan Ha1 diterima.

Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Uji t Reward Terhadap Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.722	2.870		.948	.349
	Humanrelation	.860	.151	.731	5.716	<,001
	reward	.188	.129	.187	1.460	.153

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui uji t_{hitung} nilainya sebesar 1,460< jika dibanding dengan t_{tabel} sebesar 2,024 dengan nilai signifikansi 0.153>0,05. Maka hipotesis yang menyatakan "*Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada BPJS Kesehatan Kantor cabang Manokwari" ditolak. Dan hipotesis yang menyatakan "*Reward* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada BPJS Kesehatan Kantor cabang Manokwari" diterima. Hal ini menunjukan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPJS Kesehatan. Artinya besar kecilnya *reward* yang diberikan tidak mempengaruhi kinerja pegawai sehingga hipotesis Ho2 diterima Ha2 ditolak.

2. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 4.17 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1385.691	2	692.846	71.836	<,001[b]
	Residual	366.504	38	9.645		
	Total	1752.195	40			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), REWARD, HUMAN RELATION

Pada tabel 4.17 diketahui bahwa F hitung 71.836 > f tabel 3,24 dengan nilai signifikansi 0,01< 0,05, maka Ho3 yang menyatakan "*human relation* dan *reward* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada BPJS Kesehatan Kantor cabang Manokwari" ditolak dan Ha3 yang menyatakan "*human relation* dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada BPJS Kesehatan Kantor cabang Manokwari" diterima. Artinya terdapat pengaruh *human relation* (X1) dan *reward* (X2) terhadap kinerja secara positif dan signifikan.

Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Human Relation* dan *reward* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Manokwari. Besarnya persentase pengaruh *human relation* dan *reward* terhadap kinerja pegawai yaitu 78%. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadli (2017) yang menyatakan bahwa *human relation* dan *reward* secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.

Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja

Hasil penelitian secara kuantitatif mengenai pengaruh *human relation* terhadap kinerja pegawai menunjukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari *human relation* terhadap kinerja pegawai pada BPJS Kesehatan KC Manokwari kurang dari 0,01 yang lebih kecil dari nilai *level of significant* 0,05, yang artinya Ho1 ditolak dan Ha1 diterima.
Berdasarkan hasil penelitian secara deskriptif pada variabel *human relation*, indikator yang memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu hubungan dengan sesama rekan kerja adalah "Setiap pegawai mampu menjaga hubungan yang baik dengan sesama pegawai" dan "pegawai selalu terbuka berkomunikasi terhadap sesama pegawai jika ada masalah", yaitu sebesar 4,07. Indikator hubungan dengan sesama rekan memperoleh rata-rata tertinggi semata karena profesionalisme dalam bekerja yang dituntut perusahaan kepada pegawai BPJS dan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada peserta. Dan rata rata terendah ialah pernyataan pada indikator hubungan dengan atasan, pernyataan ke tujuh (X1.7) "Pegawai dan atasan saling memberi masukan satu sama lain,

Dengan rata-rata 3,8. Hal ini dikarenakan banyaknya pertimbangan yang harus dilakukan pihak manajemen BPJS dalam mengambil keputusan yang mufakat dengan mengadakan rapat dewan direksi. Dengan rata-rata variabel *human relation* yang berada dalam kategori setuju menjelaskan sudah baiknya *human relation* yang terjalin dalam instansi baik itu antar sesama pegawai, pegawai dengan atasan, maupun dengan masyarakat pada BPJS Kesehatan KC Manokwari.
Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Febriana, 2022) yang menyatakan *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan indikator yang memiliki rata-rata tertinggi ialah indikator hubungan dengan atasan. Hasil temuan selanjutnya yang juga masih serupa yaitu penelitian (Putri nofiyanti,dkk 2021) menjelaskan bahwa *human relation* atau hubungan antar makhluk hidup dapat berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, indikator yang paling berpengaruh adalah hubungan dengan sesama rekan kerja. Penelitian selanjutnya dari (Susanto & Halim,2020) menghasilkan kesimpulan bahwanya ada hubungan positif serta signifikan antar *human relation* dengan kinerja karyawan dengan indikator terendahnya yaitu hubungan dengan masyarakat.

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian secara kuantitatif mengenai pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai menunjukan tidak adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari *reward* terhadap kinerja pegawai pada BPJS Kesehatan KC Manokwari. Nilai signifikan 0,153 yang lebih besar dari nilai *level of significant* 0,05, yang artinya semakin baik *reward* yang diberikan maka tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga hipotesis Ho2 diterima dan H2 ditolak.
Berdasarkan hasil penelitian secara deskriptif pada variabel *reward* memiliki skor rata-rata sebesar 3,83 dan berada dalam kategori setuju. Pegawai mengatakan setuju dengan pernyataan-pernyataan yang ada. Bahwa *reward* yang diberikan perusahaan sudah dapat memenuhi kebutuhan dasar pegawai sebagai manusia, juga pegawai merasa puas dan bangga dengan hasil kerja dari pekerjaan yang dilakukan, serta mendapatkan kesempatan promosi jika memiliki prestasi kerja dan berkesempatan untuk mengikuti tes-tes yang disediakan perusahaan untuk jenjang karir pegawai. Hal ini menjelaskan sudah baiknya penghargaan yang diterima pegawai baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun yang berasal dari luar diri karyawan.
Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari (Raditya R. Putra Perbangsa,2018) yang mengatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan hasil penelitian (Njoroge & Kwasira, 2015) dalam penelitiannya menemukan indikasi adanya hubungan *reward* terhadap kinerja karyawan secara signifikan dengan sistem *reward* yang paling berpengaruh yaitu sistem *reward ekstrinsik* seperti bonus, promosi dan tunjangan.
Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Adolf ina dan Uhing, 2017) bahwa dalam penelitian yang dilakukan menyatakan pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan pemberian *reward* yang kurang efektif dalam upaya memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil ini sejalan dengan pendapat (Camerer dan Hogarth,1999) bahwa *reward* tidak berpengaruh ketika tugas sulit dan keterampilan individu dan tuntutan kerja tidak cocok. Dari pembahasan diatas dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan KC Manokwari dikarenakan pemberian bonus, tunjangan, penghargaan *interpersonal,* dan penghargaan belum efektif.

Pengaruh *Human Relation* Dan *Reward* Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji koefisiensi determinasi diperoleh nilai R. Square ($R^{2)}$ sebesar 0,780 (78%) ini menerangkan bahwa kinerja pegawai pada BPJS Kesehatan KC Manokwari dipengaruhi oleh variabel human relation dan reward yakni sebesar 78% sedangkan sisanya sebesar 22% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Berdasarkan Uji F hasil perhitungan menunjukan bahwa f hitung 71.836 > f tabel 3,24 dengan nilai signifikansi 0,01< 0,05. Dengan demikian hipotesis Ho3 yang menyatakan "*human relation* dan *reward* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada BPJS Kesehatan Kantor cabang Manokwari" ditolak dan Ha3 yang menyatakan "*human relation* dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada BPJS Kesehatan Kantor cabang Manokwari" diterima. Artinya terdapat pengaruh human relation (X1) dan reward (X2) terhadap kinerja secara positif dan signifikan.

PENGAKUAN

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul PENGARUH HUMAN RELATION DAN REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KESEHATAN KANTOR CABANG MANOKWARI. Dalam penyelesaian penelitian ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada ibu Nurlaela, S.E. M.Sc, selaku dosen pembimbing 1 dan ibu . Ibu Lucky Natalia Lotte, S.Sos, selaku dosen pembimbing 2

DAFTAR REFERENSI

Benyamin, B (2017). Perkembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zahir Publishing.

E.W.Purnamasari. (2021) " Indikator Kinerja Sumber Daya Manusia Berdasarkan Perspektif Pembelajaran Dan Pertumbuhan Dalam Metode Balanced Scorecard Di Puskesmas 4 ULU. 3

FadliNur. (2017). Pengaruh Human Relation Dan Reward Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir PekanBaru. Jurnal Economics, 15.

FebianaLina. (2018). Pengaruh Human Relation, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegaw ai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Klaten. 38.

MalindaSari. (2022). Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Gowa. Jurnal Ekonomi, 124.