

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
KLINIK UTAMA PRIMERA CLINICA
WILAYAH JAKARTA TIMUR**

Eddy Sanusi. S *)

***) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS
Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur
Email : eddysanusi23@gmail.com**

Abstract: This study aims to determine the performance appraisal and work motivation on the work productivity of Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur. The type of research used is associative research with quantitative methods. This study uses a saturated sample with a total sample of 53 employees of Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur. The analytical tool used is partially and simultaneous linear regression. The results showed that simultaneous performance appraisal and work motivation could encourage an increase in employee work productivity, while partially performance appraisal and work motivation could increase the work productivity of Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur.

Keywords: Performance appraisal, work motivation and work productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi akan berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan apabila terdapat manusia-manusia yang berkualitas dan memiliki tujuan yang sama yaitu ingin menjadikan tempat mereka bekerja mengalami peningkatan pendapatan dari masa ke masa. Apabila tujuan dan keinginan sudah dijalankan dan sudah dapat diwujudkan, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil pekerjaan dan jerih payahnya mendapatkan hasil yang sepadan dengan apa yang sudah mereka kerjakan selama ini. Pegawai sebagai unsur utama dalam perusahaan memegang peranan yang penting dan strategis, sehingga semua unsur organisasi tidak akan berfungsi tanpa dibantu oleh manusia atau pegawai dalam menjalankan aktifitasnya. Seseorang pegawai tentunya ingin menduduki jabatan atau posisi tertentu dalam struktur organisasi serta ingin mengaktualisasikan dirinya dalam lingkungan kerjanya.

Agar sumber daya manusia mampu berperan secara maksimal didalam organisasi, maka manajemen organisasi harus dapat melihat setiap peluang, contohnya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dalam hal ini motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dorongan dari luar untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai suatu target pekerjaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Selain itu untuk mewujudkan kinerja yang maksimal

dari pegawai, maka organisasi membutuhkan penilaian kinerja pegawainya.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

Pentingnya kinerja karyawan di Klinik Utama Primera Clinica sangat berpengaruh dalam perkembangan pelayanan kesehatan yang berbasis keselamatan pasien. Dalam menjalankan dan membina serta mengembangkan karyawan, Klinik Utama Primera Clinica tidak hanya sendiri tetapi juga bekerja sama dan selalu berkoordinasi dengan kementerian kesehatan. Dalam melaksanakan fungsinya tersebut maka perlu untuk mengetahui aspek-aspek yang menunjang produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya, antara lain penilaian kinerja dan motivasi.

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Dalam penilaian kinerja melibatkan komunikasi dua arah yaitu antara pengirim pesan dengan penerima pesan sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik. Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Pengukuran produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi penguatan yang sangat berharga yaitu membangun kepedulian, mengukur masalah dan peluang, mengusahakan mekanisme umpan balik dan memfasilitasi integrasi.

Penelitian ini akan dilakukan pada Bagian Sumber Daya Manusia Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur. Tugas pokok Bagian Sumber Daya Manusia yang meliputi administrasi, remunerasi dan imbal jasa serta mutasi dan pembinaan karyawan, penyusunan pedoman dan indikator kinerja sumber daya manusia serta peningkatan mutu, produktivitas dan kesejahteraan sumber daya manusia Klinik. Serta fungsinya Bagian Sumber Daya Manusia Klinik Utama Primera Clinica sebagai berikut: 1) Penyusunan pedoman dan indikator kinerja di bidang manajemen sumber daya manusia. 2) Penyusunan rencana dan program pengelolaan sumber daya manusia. 3) Koordinasi pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi administrasi, remunerasi dan imbal jasa serta mutasi dan pembinaan pegawai. 4) Evaluasi program sumber daya manusia; Klinik Utama Primera Clinica mempunyai tugas menyelenggarakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dan berkesinambungan melalui peningkatan kesehatan dan pencegahan serta upaya rujukan sesuai dengan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Latar belakang pengambilan penelitian di Bagian Sumber Daya Manusia Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur adalah penilaian kinerja, motivasi dan kinerja individu karyawan tetap dan *outsourcing* yang ada di Bagian Sumber Daya Manusia Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur sangat penting untuk dikaji dan perlu perbaikan di masa yang akan datang. Bagian Sumber Daya Manusia Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur sendiri sudah menerapkan sistem absensi terbaru yaitu Aplikasi Absensi melalui *Smartphone*, apakah dengan diberlakukannya sistem ini dapat dengan mudah kepala Unit melakukan penilaian kinerja karyawannya

terutama bila dilihat dari segi kehadiran karyawan.

Berdasarkan sistem ini sendiri, apakah dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan dengan pemberian motivasi dari atasan kepada karyawannya. Tentunya dengan dimudahkannya akses penilaian kinerja dan pemberian motivasi ini diharapkan dapat berpengaruh pada produktivitas dari pegawai itu sendiri, dari ketepatan waktu kedatangan saat bekerja hingga waktu istirahat dan keputungan dari karyawan tersebut.

Sebuah pencapaian yang baik dari sebuah organisasi tidak lepas dari kualitas pegawai yang bekerja di organisasi tersebut. Secara umum program dan kegiatan yang telah direncanakan oleh Bagian Sumber Daya Manusia Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur di Tahun Anggaran 2019 telah dapat dilaksanakan sesuai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, capaian kinerja Bagian Sumber Daya Manusia Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur Tahun periode Januari – Desember 2020 baru mencapai 62.26% dari 85% target yang ditetapkan saat Renstra Unit Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Bagian Sumber Daya Manusia Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur belum sesuai dengan harapan.

Masih ditemukan karyawan yang mempunyai kinerja yang kurang baik dalam bekerja dan menyelesaikan tugas. Penilaian kinerja berdasarkan SKP serta motivasi tersebut akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang terus menurun, hal ini ditunjukkan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan pegawai tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan dalam perencanaan kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah pendidikan, motivasi, disiplin kerja, dan tingkat penghasilan.

Oleh karena itu, penilaian kinerja dan motivasi kerja sangat diperlukan dalam hal ini akan membuat suatu kinerja di organisasi dapat menjadi lebih baik. Motivasi kerja yang tinggi akan banyak mempengaruhi perkembangan dan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dan mampu memberikan sebuah pelayanan yang baik kepada masyarakat. Motivasi pada pegawai yang berasal dari luar diri karyawan diperoleh dari adanya penghargaan (*reward*) yang diberikan Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur kepada pegawai yang berprestasi seperti pemberian penghargaan baik berupa materi seperti insentif dan penghargaan non materi seperti pemberian usulan kenaikan jabatan pada karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur.

LANDASAN TEORI

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mempunyai beberapa istilah seperti *employee evaluation*, *employee rating*, *personal appraisal* dan *performance appraisal* merupakan suatu kegiatan evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap prestasi kerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu bentuk kebijakan manajemen perusahaan untuk terus merevisi sumber daya manusia yang dimilikinya dengan cara membandingkan hasil kerja para pegawai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan, dan membandingkan hasil kerja yang ada dengan harapan-harapan dari atasan. Biasanya kegiatan ini dilakukan dalam suatu periode tertentu.

Penilaian kinerja yang dikemukakan Wahyudi (2012) yaitu “penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya”, sedangkan Yorder dalam

Hasibuan, (2017) .berpendapat *personnel appraisal refers to evaluate the formal procedures used in working organization to evaluate the personalities and contributions and potential of group members* bahwa penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan cara perusahaan mengevaluasi hasil kerja pegawainya yang dilakukan pada suatu periode tertentu secara sistematis, teratur dan cermat.

Menurut Kasmir (2016) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut: 1) “Kemampuan dan keahlian. 2) Pengetahuan. 3) Rancangan kerja. 4) Kepribadian. 5) Motivasi kerja. 6) Kepemimpinan. 7) Budaya organisasi. 8) Kepuasan kerja. 9) Lingkungan kerja. 10) Loyalitas. 11) Komitmen. 12) Disiplin kerja”. Indikator penilaian kinerja menurut Umar (2005) sebagai berikut: 1) “Mutu pekerjaan. 2) Kepatuhan. 3) Inisiatif. 4) Keberadaan. 5) Sikap. 6) Kerjasama. 7) Keandalan. 8) Kuantitas pekerjaan. 9) Pembinaan pegawai”.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja pegawai adalah suatu kebutuhan yang muncul dari dalam diri seseorang pegawai yang dipengaruhi faktor internal maupun eksternal untuk melakukan pekerjaan dengan baik di perusahaan. Teori kebutuhan yang berguna untuk memotivasi pegawai dalam bekerja menurut McClelland dalam Robbins dan Judge (2009) yang dimaksud adalah “pencapaian kebutuhan kekuatan, kebutuhan pencapaian, dan kebutuhan hubungan”. Motivasi kerja adalah “sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”. (Anoraga, 2014). Menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja adalah “merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk menciptakan tujuan organisasi perusahaan”.

Di dalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap pegawai agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. Program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/timkerja dalam suatu perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua pegawai termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga pegawai yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang didapatkan dalam lingkungan kerjanya.

Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Berikut beberapa teori motivasi: 1) Teori Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017). Kebutuhan dapat didefinisikan “sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Kita tidak akan bisa memotivasi karyawan jika kebutuhan karyawan belum bisa terpenuhi oleh perusahaan. Pemenuhan motivasi harus sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan. Maslow melihat adanya kebutuhan yang harus dipenuhi oleh karyawan, bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut: a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. b) Kebutuhan akan harga diri, adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh

orang lain. c) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu. 2) Teori Dua Faktor Herzberg dalam Mangkunegara, (2017). Teori ini dikembangkan oleh Fredric Herzberg, teori ini juga menggunakan teori Maslow sebagai titik acuannya. Herzberg melakukan penelitian dengan cara melakukan wawancara. Masing-masing responden diminta untuk menceritakan sesuatu yang terjadi entah itu yang menyenangkan (memberikan kepuasan) ataupun tidak menyenangkan atau yang tidak memberikan kepuasan. Kemudian hasil wawancara itu dianalisis dengan menggunakan analisis isi untuk menentukan mana faktor yang memberikan kepuasan atau yang tidak memberikan kepuasan. Setelah dianalisis maka dapat dikategorikan dalam dua faktor, dalam Siagian (2010), yang dikutip dari Herzberg, teori dua faktor itu yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene. Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *higiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. 3) Teori Motivasi Berprestasi McClelland dalam Mangkunegara, (2017). McClelland, mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang yang mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 dorongan kemampuan, yaitu: a) *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi). b) *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan). c) *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu). Berdasarkan teori McClelland tersebut sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi.

Menurut Hasibuan (2017) indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu: 1) “Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya. 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja. 3) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. 4) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja. 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan”.

Produktivitas

Produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah penilaian kontribusi karyawan untuk perusahaan tersebut, sedangkan arti produktivitas kerja adalah “kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum” (Gie, 1987) dan menurut KBBI produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu, daya produksi dan keproduktifan. Hanson dalam Swansburg (1999:), menyatakan bahwa “produktivitas dapat diukur dengan menghitung jumlah jam kerja dan hasilnya per hari”. Seorang karyawan yang memiliki

tingkat produktivitas dalam berkerja yang tinggi pasti akan sangat menguntungkan bagi perusahaan, sebagai contoh perusahaan menjual produk dimana karyawan yang memiliki produktivitas tinggi dalam menjual produk perusahaan tersebut tentu dapat menaikkan penjualan perusahaan dan tentunya menguntungkan perusahaan tersebut. Dimana beberapa perusahaan menerapkan bonus jika produktivitas yang dicapai karyawan melebihi dari target, ini juga menjadi motivasi bagi karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik bagi perusahaan tempat mereka berkerja. Dilain pihak manajemen perusahaan mencakup fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pemberian kompensasi dan produktifitas kerja.

Menurut Sedarmayanti, (2016) menyebutkan produktivitas kerja menunjukkan bahwa “individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas, dalam waktu tertentu”. Produktivitas adalah salah satu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Menurut Ervianto (2004) bahwa produktivitas didefinisikan “sebagai rasio antara *output* dan *input*, atau rasio antara hasil produk dengan total sumber daya yang digunakan”.

Menurut Hasibuan (2017) produktivitas adalah “perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan)”. Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Santoso dan Chandra (2006) dalam bidang konstruksi, penentuan produktivitas pekerja awal sangatlah penting karena akan mempengaruhi *schedule* yang direncanakan akan berjalan dengan lancar atau mungkin sebaliknya.

Menurut Simamora (2004) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi: 1) “Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi”.

Dalam penelitian ini mengukur produktivitas kerja menurut Simamora (2004) dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: 1) “Kuantitas kerja; Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan. Mengapa kuantitas kerap jadi komponen penilaian utama? Karena komponen ini dapat terlihat secara fisik dari segi hasil, seperti berapa banyak jumlah dokumen yang telah dikerjakan, produk yang dirakit, atau barang yang dikirim. Penilaian kuantitas kerja umum dilakukan dengan cara membandingkan target dan hasil yang dicapai karyawan. Saat ia berhasil melampaui standar yang telah ditentukan, bisa dibilang ia berhasil. Namun, jika kuantitas kerja rendah, perusahaan perlu mengevaluasi lebih lanjut apa yang terjadi pada karyawan tersebut. 2) Kualitas kerja; Kuantitas tidak lengkap tanpa kualitas karena berkaitan erat dengan mutu kerja seorang karyawan saat ia menuntaskan pekerjaannya secara teknis. Lalu, hasil kerja tersebut diperbandingkan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Jika cara ia menuntaskan pekerjaan dengan kualitas setara atau lebih baik dari standar, berarti mutu kerja karyawan itu terbilang baik. Namun, kuantitas tinggi tanpa kualitas sepadan berisiko memunculkan kinerja yang kurang optimal atau justru buruk. Itulah mengapa perusahaan perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia agar karyawan tidak mengejar

kuantitas semata, tetapi juga kualitas. Saat karyawan telah mampu mencapai standar jumlah tertentu, di situlah ruang untuk karyawan mengembangkan diri terbuka sehingga ia mampu menunjukkan produktivitas kerja optimal. 3) Ketepatan waktu; Indikator berikutnya adalah ketepatan waktu. Tanpa batasan waktu yang tegas, kuantitas dan kualitas kerja karyawan akan terasa kabur. Sejak awal seorang karyawan harus punya persepsi bahwa semua pekerjaan memiliki tenggat. Maka, ia wajib menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kuantitas dan kualitas kerja sesuai standar perusahaan. 4) Ketepatan waktu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga ia dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Saat ia berusaha memaksimalkan masa pengerjaan sebuah tugas, ia pun masih bisa melakukan aktivitas lainnya. Semakin baik capaian ketepatan waktu dari kinerja karyawan, semakin baik pula produktivitas kerja yang dimiliki”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan total sampel 53 karyawan Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan berganda. Sebelum di analisa terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2018).

Uji Validitas Instrumen Variabel

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 53 responden tentang instrumen penilaian kinerja, dengan jumlah 9 pernyataan; instrumen motivasi kerja 10 pernyataan dan instrumen produktivitas kerja karyawan 9 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil hitung lebih besar dari r kritis (0.300), dapat disimpulkan bahwa dari semua butir pernyataan variabel penilaian kinerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan hasilnya adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk menguji seberapa jauh hasil pengukuran yang dapat diandalkan secara konsisten. Pada tabel hasil pengujian reliabilitas berikut, diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0,6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Penilaian Kinerja	0.689	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja	0.724	0.600	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.728	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel penilaian kinerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 2: Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivits Kerja

Variabel	Parameter				
	R	R Square	Koefisien Regresi	Sig	α
Konstanta			5,166		
Penilaian_Kinerja	0,802	0,643	0,868	0,000	0.05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 9,582 > 2,008

Keterangan: Variabel Produktivitas_Kerja

Sumber: data diolah 2021

Tabel 2, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.643, artinya penilaian kinerja memberikan kontribusi sebesar 64,3% terhadap produktivitas kerja karyawan Klinik Utama Primera Clinica Wialayah Jakarta Timur, sedangkan sisanya sebesar 35,7% disumbangkan faktor lain.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 5,166 + 0,868 (X_1)$$

Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap produktivitas kerja karyawan Klinik Utama Primera Clinica Wialayah Jakarta Timur. Koefisien penilaian kinerja sebesar 0,868, artinya jika ada perbaikan penilaian kinerja satu kali, maka produktivitas kerja karyawan Klinik Utama Primera Clinica Wialayah Jakarta Timur akan meningkat sebesar 0,868 kali, atau sebaliknya.

Untuk menguji pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan Klinik Utama Primera Clinica Wialayah Jakarta Timur signifikan atau tidak, dilakukan pengujian t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05$, hasilnya adalah t tabel = 2,008 yang dilihat dari tabel distribusi t (derajat kebebasan = $n - 2$; ($53 - 2 = 51$), dengan uji dua pihak). Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai t hitung = 9,582 lebih besar dari t tabel = 2,008: dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan Klinik Utama Primera Clinica Wialayah Jakarta Timur. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Tabel 3: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivits Kerja

Variabel	Parameter				
	R	R Square	Koefisien Regresi	Sig	α
Konstanta			4,185		
Motivasi_Kerja	0,824	0,679	0,811	0,000	0.05

Pengujian Signifikan
 $t_{hitung} > t_{tabel} = 10,387 > 2,008$

Keterangan: Variabel Produktivitas_Kerja
Sumber: data diolah 2021

Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.679, artinya motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 67,9% terhadap produktivitas kerja karyawan Klinik Utama Primera Clinica Wialayah Jakarta Timur, sedangkan sisanya sebesar 32,1% disumbangkan faktor lain.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 4,185 + 0,811 (X_2)$$

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap produktivitas kerja karyawan Klinik Utama Primera Clinica Wialayah Jakarta Timur. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,811, artinya jika ada peningkatan motivasi kerja satu kali, maka produktivitas kerja pegawai Klinik Utama Primera Clinica Wialayah Jakarta Timur akan meningkat sebesar 0,811 kali atau sebaliknya.

Untuk menguji hubungan secara parsial motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Klinik Utama Primera Clinica Wialayah Jakarta Timur signifikan atau tidak, dilakukan pengujian t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat $\alpha = 0,05$, hasilnya adalah $t_{tabel} = 2,008$ yang dilihat dari tabel distribusi t (derajat kebebasan = $n - 2$; ($53 - 2 = 51$), dengan uji dua pihak). Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai $t_{hitung} = 10,387$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,008$; dapat diartikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Klinik Utama Primera Clinica Wialayah Jakarta Timur. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4: Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel	Parameter				
	Mult. R	R Square	Koefisien Regresi	Sig.	α
Konstanta			0,577		
Penilaian_Kinerja	0,863	0,744	0,441	0,001	0.05
Motivasi_Kerja			0,499	0,000	

Pengujian Signifikan
 $F_{hitung} > F_{tabel} = 72,832 > 3,183$

Keterangan: Variabel Produktivitas_Kerja
Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4, nilai F_{hitung} sebesar 72,832 jika dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3,183 yang didapat dari ($DK = n - k - 1$; = $53 - 2 - 1 = 50$), nilai F_{hitung} lebih

besar dari nilai F tabel ($72,832 > 3,183$), artinya secara bersama-sama penilaian kinerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap produktivitas kerja karyawan Klinik Utama Primera Clinica Wialayah Jakarta Timur. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.744, artinya penilaian kinerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 74,4% kepada produktivitas kerja karyawan Klinik Utama Primera Clinica Wialayah Jakarta Timur, sedangkan sisanya sebesar 25,6% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 0,577 + 0,441 (X_1) + 0,499 (X_2)$$

Penilaian kinerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Klinik Utama Primera Clinica Wialayah Jakarta Timur, pada tingkat nyata 99%. Koefisien penilaian kinerja sebesar 0,441 artinya jika ada perbaikan penilaian kinerja satu kali, maka produktivitas kerja pegawai Klinik Utama Primera Clinica Wialayah Jakarta Timur akan meningkat sebesar 0,441 kali atau sebaliknya dengan asumsi motivasi kerja tidak berubah. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,499, artinya jika ada peningkatan motivasi kerja satu kali, maka produktivitas kerja karyawan Klinik Utama Primera Clinica Wialayah Jakarta Timur akan meningkat sebesar 0,499 kali atau sebaliknya, dengan asumsi penilaian kinerja tidak berubah. Dengan demikian, hipotesis ketiga dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Secara Parsial Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Klinik Utama Primera Clinica Wialayah Jakarta Timur

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa hasil pekerjaan karyawan dapat menunjukkan dengan baik, jumlah kerja yang dicapai melampaui standar yang ditentukan, bekerja sesuai dengan tugas yang dikuasai, memiliki sikap tega secara pribadi dan tegas, memiliki inisiatif dalam bekerja, selalu melakukan kerja sama dengan rekan kerja, selalu berada ditempat kerja yang sudah ditentukan, taat pada semua aturan yang dibuat perusahaan dan perusahaan selalu melaksanakan pembinaan pada karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Onyije (2015) dan Amanah (2019), yaitu menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa gaji karyawan diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku diperusahaan, mendapatkan bonus akhir tahun, adanya jaminan sosial tenaga kerja, mendapatkan perlengkapan keselamatan kerja, sesama rekan kerja selalu melakukan interaksi dan dapat diterima dalam kelompok, adanya pengakuan atas kemampuannya, ingin dihormati dan dihargai atas prestasi kerja, ingin mendapatkan pekerjaan yang menantang dan karyawan selalu ingin mengerahkan potensi yang dimiliki. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kuswati (2020) dan Agus (2018), yaitu menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa penilaian kinerja dan motivasi kerja dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tetteh, (2017), Wijaya dan Sari, (2020), yaitu menganalisis pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Penilaian kinerja secara parsial dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur. 2) Motivasi kerja secara parsial dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur. 3) Penilaian kinerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur.

Saran

Saran dan masukan yang dapat penulis berikan terhadap objek yang diteliti yaitu Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur: 1) Diharapkan Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur Kerja secara rutin terus melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya secara optimal sehingga progres kinerja pegawai dapat terus terpantau. 2) Pegawai Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur Kerja diharapkan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga hasil akhir berupa kinerja perusahaan dan tujuan perusahaan yang diharapkan dapat tercapai. 3) Penelitian selanjutnya: Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat menambah variabel-variabel lain yang lebih bervariasi dalam membahas yang berhubungan dengan produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus. 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Makassar. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Amanah, Nur. 2019. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan. *Skripsi*. Jurusan Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi Kesepuluh Jilid I bekerja sama dengan Paramita Rahayu. Indonesia: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Ervianto, W.I., 2004. *Teori Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- KBBI, 2021. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. [Online] Available at: <https://kbbi.web.id/pusat>, [Diakses 1 Juni 2021].

- Kuswati, Yeti. 2020. The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. Vol. 3 No. 2, May 2020, Page: 995-1002. E-ISSN: 2615-3076 (Online), p-ISSN: 2615-1715 (Print).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Onyije, O.C. 2015. *Effect of performance appraisal on employee productivity in a Nigerian University*. *Journal of Economics and Business Research*. Vol. XXI, No. 2. 2015. Pp. 65-81. ISSN: 2068-3537, E-ISSN (online) 2069-9476, ISSN-L = 2068-3537.
- Robbins. SP dan Judge TA. 2009. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan). Jakarta: Pustaka. Gramedia
- Santoso dan Chandra. 2006. *Manajemen Administrasi*. Jakarta: UI Press.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora. Hanry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sunyoto, Danang. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Swansburg, R. C. 1999. *Introductory management and leadership for clinical nurses: an interactive text* 2nd ed. Canada: Jones and Bartlett Publisher.
- Tetteh, Abigail. 2017. *An Assessment of The Impact of Employee Motivation on Organisational Performance and Productivity in Public Enterprises, The Case of Electricity Company of Ghana, Legon District*.
- The Liang Gie. 1987. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi, Bambang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta
- Wijaya, Ermy dan Sari, Pipin Permata. 2020. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*. Vol. 3 No. 1. Hal. 63-76. ISSN: 2621-1092.