

PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT CIPTO MANGUNKUSUMO

Lalan Pradika¹⁾ dan Irwan Indriyanto²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE. UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: indriyantoirwan@gmail.com

***Abstract:** Purpose to determine the effect of performance appraisal and motivation the work productivity of employees at the HR Department of Dr. National General Hospital. Cipto Mangunkusumo. Using a saturated sample/census by taking the entire population, so that the sample taken is all employees in the HR department of Dr. RSUP. Cipto Mangunkusumo. In collecting data the researchers used a questionnaire method. 1) The results of hypothesis testing indicate that there is no effect of performance appraisal on work productivity. 2) The results of hypothesis testing indicate that there is an effect of work motivation on work productivity. 3) The results of hypothesis testing indicate that there is an effect of performance appraisal and work motivation simultaneously on work productivity.*

***Keywords:** Performance appraisal, work motivation, productivity of employees*

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.

Menurut Dessler (2011), Ada beberapa alasan untuk menilai kinerja bawahan. Pertama, penilaian harus memainkan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen kinerja pengusaha. Kedua penilaian memungkinkan atasan dan bawahan menyusun sebuah rencana untuk mengoreksi semua kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan menegaskan hal-hal yang telah dilakukan benar oleh pegawai. Ketiga, penilaian harus melayani tujuan perencanaan karir dengan meninjau rencana karir dari para.

Selain itu penilaian kinerja menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2007) membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui kebutuhan, desain pekerjaan, kepuasan, keadilan, harapan dan penetapan tujuan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih baik dengan tingkat masukan

sumber daya tertentu.

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 SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo (RSCM) di Tahun Anggaran 2019 telah dapat dilaksanakan sesuai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, capaian kinerja Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo Tahun periode Januari – Desember 2020 baru mencapai 62.26% dari 85% target yang ditetapkan saat Renstra Unit Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo belum sesuai dengan harapan. 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 pegawai diperoleh dari adanya penghargaan (*reward*) yang diberikan RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo kepada pegawai yang berprestasi seperti pemberian penghargaan baik berupa materi seperti insentif dan penghargaan non materi seperti pemberian usulan kenaikan jabatan pada pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo.

LANDASAN TEORI

Menurut Susilowati, *et al*, (2018) penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Selanjutnya menurut Kasmir (2018) penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Menurut Setiobudi (2017), penilaian kinerja adalah sebuah sistem yang formal digunakan dalam beberapa periode

Menurut Kasmir (2016) terdapat 12 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang

k

a

n

y

a

w

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, sedangkan menurut Hasibuan (2017), motivasi kerja adalah sebagai berikut : 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. 2) Meningkatkan produktivitas karyawan. 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan. 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

m

n

n

u

k

R

D

m

f

a

d

lv

hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa.

1

.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini diadakan di Rumah Sakit Umum Pusat Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo di Bagian SDM. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab akibat. Dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah 53 pegawai di bagian SDM RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo yang diambil seluruhnya sebagai penelitian populasi. Sampel yang diambil adalah seluruh pegawai di bagian SDM RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo berjumlah 53 pegawai. Metode analisis dengan menggunakan regresi linier berganda dan sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

.

Hasil Penelitian

3

Hasil uji validitas

Uji validitas ditunjukkan dengan membandingkan r hitung dengan nilai r tabel, apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka variabel yang diteliti valid. Hasil uji validitas indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2017), antara lain: 1) Kemampuan, 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, 3) Semangat kerja, 4) Pengembangan diri, 5) Mutu, 6) Efisiensi. Nilai r tabel $Product Moment$ ini dicari pada distribusi nilai r tabel. $N = 53$ didapat nilai r tabel sebesar 0.276. Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 53 responden tentang instrumen penilaian kinerja, instrumen motivasi kerja dan instrumen produktivitas kerja dengan total skor setiap responden diperoleh hasil r hitung lebih besar dari r tabel (0.276).

Hasil uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk menguji seberapa jauh hasil pengukuran yang dapat diandalkan secara konsisten. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila mana dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Data semua variabel minimal mempunyai nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai *Cronbach's Alpha* positif dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat dianggap baik. Dengan demikian, dikatakan bahwa pernyataan tersebut reliabel.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 1: Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai RSCM

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	α
Penilaian Kinerja	0.621	0.386	23.110	0.139	0.000	0.05
Motivasi Kerja				0.447	0.000	
Pengujian Signifikansi						
F hitung > F tabel = 15,674 > 3.183						
Keterangan: Variabel Produktivitas Kerja						
Sumber: data diolah 2023						

$$Y = 23,110 + 0,139X_1 + 0,447X_2$$

Berdasarkan Tabel 1, nilai F hitung sebesar 15,674, artinya ada pengaruh signifikan penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.386, artinya penilaian kinerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 38,6% kepada produktivitas kerja pegawai Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo, sedangkan sisanya sebesar 61,4% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Penilaian kinerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi penilaian kinerja sebesar 0,139, artinya jika ada peningkatan penilaian kinerja 1 kali, maka produktivitas kerja pegawai Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo akan meningkat sebesar 0,139 kali atau sebaliknya dengan asumsi motivasi kerja tidak berubah. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,447, artinya jika ada peningkatan motivasi kerja 1 kali, maka produktivitas kerja pegawai Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo akan meningkat sebesar 0,447 atau sebaliknya, dengan asumsi penilaian kinerja tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 2: Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai RSCM

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	α
Penilaian Kinerja	0.494	0.244	23.695	0.483	0.000	0.05
Pengujian Signifikansi						
t hitung > t tabel = 3.260 < 2.262						
Keterangan: Variabel Produktivitas Kerja						
Sumber: data diolah 2023						

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 23,695 + 0,483 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 2, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.244, artinya penilaian kinerja memberikan kontribusi sebesar 24,4% kepada produktivitas kerja pegawai Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo, sedangkan sisanya sebesar 75,6% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap produktivitas kerja pegawai Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo. Koefisien regresi penilaian kinerja sebesar

0,483, artinya jika ada peningkatan penilaian kinerja 1 kali, maka produktivitas kerja pegawai Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo, akan meningkat sebesar 0,483 kali atau sebaliknya.

Tabel 3: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai RSCM

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	α
Motivasi Kerja	0.580	0.336	5.347	0.858	0.000	0.05

Pengujian Signifikansi

t hitung > t tabel = 3.390 > 2.262

Keterangan: Variabel Keputusan Pembelian

Sumber: data diolah 2023

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 5,347 + 0,858 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.336, artinya motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 33,6% kepada produktivitas kerja pegawai Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo, sedangkan sisanya sebesar 66,4% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap produktivitas kerja pegawai Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,858, artinya jika ada peningkatan motivasi kerja 1 kali, maka produktivitas kerja pegawai Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo akan meningkat sebesar 0,858 kali atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan penilaian kinerja dan motivasi kerja dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur'Amanah (2018) dan Ukkas dan Fatima (2021), yang menyatakan bahwa peningkatan penilaian kinerja dan motivasi dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan penilaian kinerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo. Hal ini dikarenakan hasil kerja yang dicapai karyawan sudah maksimal, perilaku kerja yang diperlihatkan oleh karyawan sudah baik, dan karyawan memiliki sifat pribadi yang baik, hal ini dengan adanya toleransi sesama rekan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunitasari, *et al*, (2021) dan Irmawati (2022), yang menyatakan bahwa peningkatan penilaian kinerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki kemampuan bekerja yang baik, selalu berusaha meningkatkan hasil kerja yang optimal, semangat kerja selalu diperlihatkan oleh para karyawan, karyawan diberikan kebebasan untuk meningkatkan diri untuk lebih berkembang dan karyawan dalam bekerja mempertimbangkan tingkat efisiensi dalam segala bidang. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Laksmiari, (2019) dan Rahmawati (2013), yang menyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Peningkatan penilaian kinerja dan motivasi kerja dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo.
- 2) Peningkatan penilaian kinerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo.
- 3) Peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah untuk menggunakan metode mengukur produktivitas dengan cara menghitung hasil produk/hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, metode ini cukup sederhana. Dengan menentukan target di tiap indikator dengan membandingkan hasil capaiannya. Hasilnya bisa dilihat dari produk/hasil kerja yang dihasilkan dengan kualitas yang baik atau tidak, atau memberikan layanan yang baik atau tidak untuk menilai hasil kerja pegawai. Namun dari sudut pandangan/pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya kurang memuaskan, dikarenakan adanya variasi pekerjaan dalam jumlah yang diperlukan untuk satu pelayanan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- 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.
- Irmawati, Firman H. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Barebbo Kabupaten Bone. *Journal of Indonesia Scholars for Social Research*. Vol. 2, No. 2, hal 155-169
- Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kreitner dan Kinicki. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Laksmiari, Ni Putu Pradita. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Vol. 11 No. 1 Tahun 2019. Hal. 54-63.
- Nur'Amanah. 2018. *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas*
- Rahmawati, Desi. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*. Vol 1 No. 1 Tahun 2013. Hal. 1-15.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2009). *Organizational Behavior*. 13 ThreeEdition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Santoso, B. G., & Chandra, J. (2006). *Hubungan Over Time dengan Produktivitas Pekerjaan Pembesian (Studi Kasus pada Proyek X,Y, dan Z)*. <http://digilib.petra.ac.id>.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana. *Journal of Applied Business and Economics*, 3(3), 172.
- Siagian, Sondang.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bandung: Mandar Maju.
- Susilowati, I. H., Retnowulan, J., & Widiyanti, W. (2018). *Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor Periode Tahun 2012 - 2016*, 2(2), 2–9.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yunitasari, Eno., Handayani, Susi dan Veronica, Meilin. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Jimmulya Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi & Bisnis*. Vol. 2 No. 3 Agustus 2021. Hal. 55-65. E-ISSN: 2745-7273
-)
- .
- S
- k
- r
- i
- p
- s
- mmadiyah.