

# **PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN REWARD TERHADAP PRESTASI KERJA PERAWAT PADA RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU**

**Oleh: Siti Triya Wayuri**

Email: [sititriya.wayuri@student.unri.ac.id](mailto:sititriya.wayuri@student.unri.ac.id)

**Pembimbing: Suryalena**

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

## ***Abstract***

*This study aims to determine the effect of performance appraisal and reward on work performance partially and simultaneously. This study used a questionnaire as a data collection tool that was distributed to 71 respondents in nurses RSIA Eria Bunda Pekanbaru. The data are then processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS 16.0 by conducting validity, reliability testing, simple linear regression analysis, multiple linear analysis, determination analysis (R<sup>2</sup>) and hypothesis testing with t test (partial test) and F test (simultaneous test).*

*The results showed that the first hypothesis testing is performance appraisal on work performance, namely  $t_{\text{arithmetic}}(10, 452) > t_{\text{table}}(2.760)$ , meaning that performance appraisal has a significant effect on work performance. Second, the reward is  $t_{\text{arithmetic}}(32, 350) > t_{\text{table}}(2.760)$ , meaning that the reward has a significant effect on work performance. Test results  $F_{\text{arithmetic}}(757,712) > F_{\text{table}}(3,139)$ , meaning that simultaneously performance evaluation and reward significantly influence work performance.*

*Keywords: Performance Appraisal, Reward, Performance Achievement*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan di pertahankan, serta dikembangkan dalam organisasi (Ardana dkk, 2012). Karyawan selain menjadi objek dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku yang dapat menjadi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena manusia mampu menciptakan inovasi-inovasi dan merupakan komponen utama serta sebagai motor penggerak dalam setiap kegiatan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi yang dependen. Dikatakan independen karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lainnya. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk dapat mengolah sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik. Di dalam penilaian kinerja karyawan, karyawan akan mengetahui sejauh mana kemampuan ia bekerja.

Simamora (2004:337) menyatakan penilaian merupakan alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan.

Dalam hal ini, pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat/dinilai hasil fisiknya saja tetapi meliputi berbagai hal seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, disiplin, kerjasama, tanggungjawab, kesetiaan, kejujuran dan loyalitas.

Reward bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja. Perusahaan memberikan reward sebagian bentuk balas jasa atas hasil kerja karyawan dan bonus, sementara bentuk balas jasa atas hasil kerja karyawan dan bonus, sementara promosi jabatan dan piagam penghargaan akan diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi baik .

Menurut Hasibuan, (2010:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut “ Bagaimana pengaruh pelaksanaan penilaian kinerja dan reward terhadap prestasi kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.?”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja dari seorang pegawai baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standart kinerja dari pegawai tersebut ( Dessler, 2003). Sedangkan menurut (Handoko, 2003) penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan untuk

memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan.

Tujuan penilaian kinerja ( Rivai, 2005) pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan lainnya.
- e. Pengembangan sdm yang masih apat dibedakan lagi kedalam : penugasan kembali, promosi, kenaikan jabatan, dan training atau latihan.
- f. Meningkatkan motivasi kerja.
- g. Meningkatkan etos kerja.
- h. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- i. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karir selanjutnya.
- j. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan efektivitas.
- k. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.

### **Reward**

Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya (Nawawi, 2005).

### **Prestasi Kerja**

Kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2002) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Mangkunegara (2003) prestasi karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Dalam upaya menyelesaikan penelitian ini terutama untuk mendapatkan data. Data yang diperlukan didalam proses penelitian ini, penulis memilih tempat penelitian dan dilaksanakan di wilayah Pekanbaru dengan objek penelitian yaitu, RSIA Eria Bunda yang berlokasi di jalan KH.Ahmad Dahlan No. 163, Kp.Tengah, Sukajadi, Kota Pekanbaru.

### **Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru 71 perawat.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sensus sampling yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel sensus adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014). Berdasarkan penjelasan tersebut maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 perawat.

### Jenis dan Sumber Data

Untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini maka penulis menggunakan data sebagai berikut :

#### a. Data Primer

Penulis langsung memperoleh data dari responden yang ada di lokasi penelitian, yaitu melalui proses wawancara dan data kuesioner yang dibagikan kepada responden terhadap permasalahan penelitian berupa informasi tentang pengaruh penelitian kinerja karyawan dan reward terhadap prestasi kerja karyawan.

#### b. Data Sekunder

Data yang digunakan untuk melengkapi data primer yaitu melalui berbagai literatur untuk melengkapi sejarah, perkembangan organisasi, struktur organisasi dan berbagai teori ilmiah yang di peroleh dari buku-buku, dan berbagai jurnal.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan dalam penelitian ini maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Interview (wawancara) yaitu penelitian melakukan hal tanya jawab (wawancara) dengan HRD dan Pimpinan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

2. Questioner (angket) yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada perawat sebagai responden yang telah ditetapkan sebagai sampel.

### Metode Analisis Data

#### a. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dan dicari dengan menggunakan program SPSS.

#### b. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif atau menggambarkan data yang telah terkumpul.

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk menguji validitas kuisisioner digunakan rumus statistika Koefisien Korelasi Product Moment dari Pearson yang dapat dicari melalui program SPSS. Untuk menguji validitas kuisisioner digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2014):

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

### Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk - konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reabilitas atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai *cronbach alpha* > r table maka instrument penelitian tersebut reliable, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,06. (Riduwan, 2007).

Dengan rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( \frac{s_x^2 - \sum_{j=1}^k s_j^2}{s_x^2} \right)$$

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah dan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam menganalisis dari hasil penelitian ini, maka tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuisisioner, yaitu uji validitas dan uji reabilitas, digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut (Umar, 2011):

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = nilai konstan

b = koefisien arah regresi

Nilai a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Nilai b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X (\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2014). Untuk mencari persamaannya dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Untuk mencari koefisien regresi a, b<sub>1</sub>, dan b<sub>2</sub> digunakan persamaan simultan sebagai berikut :

Dimana :

Y = variabel terikat yaitu loyalitas karyawan

a = Konstanta dari persamaan regresi berganda

b<sub>1</sub> = koefisien regresi iklim organisasi

X<sub>1</sub> = variabel iklim organisasi

b<sub>2</sub> = koefisien regresi komitmen organisasi

X<sub>2</sub> = variabel komitmen organisasi

b = dapat di cari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{AB - CD}{F}$$

$$b_2 = \frac{DE - AC}{F}$$

Dengan :

$$A = n \sum X_1 Y - (\sum X_1) (\sum Y)$$

$$B = n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2$$

$$C = n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1) (\sum X_2)$$

$$D = n \sum X_2 Y - (\sum X_2) (\sum Y)$$

$$E = n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2$$

$$F = EB - C^2$$

Nilai a dapat dicari dengan rumus :

$$a = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_1 - b_2 \sum X_2}{n}$$

(Sugiarto & Degibson, 2000)

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mempunyai range antara 0 sampai 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila  $r$  square mendekati 0 (nol) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Rumus :

$$R^2 = \frac{b(n \sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

$$R^2 = \frac{n(a \sum Y + b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y - (\sum Y)^2)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_1$  (Iklim Organisasi),  $X_2$  (Komitmen Organisasi), terhadap variabel Y (Loyalitas Karyawan). Dan untuk menguji statistic bagi koefisien korelasi ( $r$ ) hipotesis yang diajukan dengan rumus :

$$= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

( Umar, 2011)

### Uji Signifikasi Silmutan (Uji F)

Uji F digunakan untuk data dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Nilai  $F_{hitung}$  dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Dimana :

$R^2$  = koefisien regresi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Analisis Regresi Linear Sederhana

#### 1. Penilaian Kinerja

Tabel 1. Hasil Analisis Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.126	2.476		1.263	.211
<sup>1</sup> Penilaian Kinerja	1.127	.108	.783	10.45	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,126 + 1,127X$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

X = Penilaian kinerja

Artinya :

- Nilai konstanta sebesar 3,126 menyatakan bahwa jika penilaian kinerja tidak memiliki nilai (0) maka nilai prestasi kerja 3,126.

- Nilai koefisien regresi variabel penilaian kinerja sebesar 1,127. Ini dapat menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 (satu) nilai pada penilaian kinerja maka

prestasi kerja mengalami peningkatan 1,127.

### Analisis Determinasi Parsial ( $R^2$ )

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh penilaian kinerja dan reward terhadap prestasi kerja perawat pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mempunyai *range* antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka berarti pengaruh penilaian kinerja sebagai variabel bebas di anggap kuat dan apabila  $R^2$  mendekati 0 maka pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja adalah lemah.

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Penilaian Kinerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 <sup>a</sup>	.613	..607	2.271

Predictors: (Constant), penilaian kinerja  
 Adapun nilai R Square ( $R^2$ ) atau kuadrat R, menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai ( $R^2$ ) sebesar 0,613 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel penilaian kinerja terhadap prestasi kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru sebesar 61,30%, sedangkan sisanya 38,70% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis t (Parsial)

Maka nilai  $t_{tabel}$  untuk  $df = 69$  pada  $\alpha 5\%$  atau 0,05 adalah sebesar 2,760. Dengan demikian diketahui  $t_{hitung} (10,452) > t_{tabel} (2,760)$ . Maka disimpulkan  $H_0$  (Hipotesis nol) ditolak dan  $H_a$  ( Hipotesis alternati) diterima. Artinya variabel penilaian kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

## 2. Reward

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.359	1.005		3.344	.001
reward	1.121	.035	.969	32.350	.000

a. Dependent Variable: Penilaian Kinerja

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,359 + 1,121X$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

X = Reward

Dari Persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 3,395 menyatakan bahwa jika reward tidak memiliki nilai (0) maka nilai Prestasi Kerja 3,395.
2. Koefisien regresi variabel Reward sebesar 1,121. Ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 (satu) nilai pada reward maka nilai prestasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1,121. Analisis Determinasi Parsial ( $R^2$ )

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) reward**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 <sup>a</sup>	.938	.937	1.138

a. Predictors: (Constant), reward  
 Nilai ( $R^2$ ) sebesar 0,938 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel reward terhadap prestasi kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru sebesar 93,80 % sedangkan sisanya 6,20% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji Hipotesis t (Parsial).

### Uji Hipotesis t (Uji t)

Maka nilai  $t_{(tabel)}$  untuk  $df = 69$  pada  $\alpha 5\%$  atau 0,05 adalah sebesar 2,760. Dengan demikian diketahui  $t_{(hitung)}(32,350) > t_{(tabel)}(2,760)$ . Maka disimpulkan bahwa  $H_0$  (Hipotesis nol) ditolak dan  $H_a$  (Hipotesis alternatif) diterima. Artinya variabel reward berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

### B. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berguna untuk menganalisis hubungan antara variabel independen (Penilaian kinerja, reward) terhadap variabel independen (prestasi Kerja) perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

**Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.820	.962		.852	.397
1 Penilaian kinerja	1.016	.035	.877	29.093	.000
reward	.272	.050	.165	5.472	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,820 + 1,016 X_1 + 0,272 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) adalah 0,820 ini dapat diartikan jika penilaian kinerja dan reward nilainya 0, maka Prestasi Kerja bernilai 0,820.
2. Nilai Koefisien regresi variabel penilaian kinerja, yaitu sebesar 1,016. Ini berarti, bahwa setiap peningkatan penilaian kinerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 1,016.
3. Nilai Koefisien regresi variabel reward, yaitu 0,272. Ini berarti bahwa setiap peningkatan reward sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,272. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Simultan

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 <sup>a</sup>	.957	.956	.955

a. Predictors: (Constant), penilaian kinerja, reward

Adapun nilai R Square merupakan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai R Square sebesar 0,957. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 95,70% sedangkan sisanya 4,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen loyalitas karyawan

**Tabel 7. Hasil Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1383.389	2	691.695	757.712	.000 <sup>a</sup>
Residual	62.075	68	.913		
Total	1445.465	70			

a. Predictors: (Constant), Penilaian\_Kinerja, Reward

Dari hasil pengujian simultan diperoleh dari hasil  $t_{(hitung)}$  adalah 757,712.  $F_{(tabel)}$  dapat diperoleh dengan persamaan:

$$F_{(tabel)} = \frac{df1}{k}$$

$$Df2 = n - k - 1$$

Keterangan :

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel bebas

$$F_{(tabel)} = \frac{df1}{2}$$

$$Df2 = 71 - 2 - 1$$

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Jadi nilai  $F_{(tabel)}$  pada  $df1 = 2$  dan  $df2 = 68$  adalah sebesar 3,139. Hal ini berarti  $F_{(hitung)} = (757,712) > F_{(tabel)}(3,139)$ . Jadi dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya penilaian kinerja (X1) dan reward (X2) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y).

### Kesimpulan

1) Penilaian kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah dilakukan dan secara keseluruhan sudah menunjukkan tingkat penilain kinerja yang baik. Ini berarti perawat sudah merasa penetapan standar kerja, penilaian hasil kerja dan umpan balik sudah sesuai dengan yang dikerjakan perawat. Namun masih ada sebagian kecil perawat yang merasakan penilaian kinerja ini masih kurang efektif dan masih kurangnya kesadaran perawat akan pentingnya penilaian kinerja yang diterapkan oleh atasannya.

2) Reward pada perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru menunjukkan hasil kerja yang baik, ini berarti sebagian perawat sudah

diberi reward dengan baik, terlihat dari hasil rekapitulasi dimensi reward yaitu upah, peluang promosi dan pengawasan. Namun, dari segi pekerjaan itu sendiri masih kurang, ini terlihat dari skor yang masih rendah dibandingkan 3 dimensi lainnya. Artinya masih ada beberapa perawat yang belum merasakan reward dan masih kurangnya pemahaman perawat akan pentingnya reward yang dilakukan oleh atasan.

3) Prestasi kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru secara keseluruhan menunjukkan prestasi kerja yang baik, ini berarti sebagian perawat sudah paham akan pentingnya prestasi kerja. Terlihat dengan jelas dari hasil rekapitulasi dimensi prestasi kerja yaitu kepribadian dan tanggungjawab memiliki skor lebih tinggi. Namun, dari segi keterampilan dan kemampuan dan kedisiplinan masih kurang, ini terlihat dari hasil skor yang masih rendah dibandingkan 2 skor dimensi lainnya. Yang artinya perawat masih belum mengerti arti pentingnya prestasi kerja dalam mengerjakan tugas yang di berikan atasan.

4)  $H_1$  : Berdasarkan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerj, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini terbukti. Ini dapat diartikan semakin baik penilaian kinerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan presatsi kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

5)  $H_2$  : Berdasarkan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa reward berpengaruh secara positif dan sugnifikan terhadap prestasi kerja, maka dapat disimpulkan hipotesis ini terbukti. Ini

dapat diartikan semakin tinggi reward maka akan semakin berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

6) H3 : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen ( penilaian kinerja dan reward ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen ( prestasi kerja ) perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Hal ini berarti apabila semakin tinggi penilaian kinerja dan reward yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

#### **Saran**

1) Bagi RSIA Eria Bunda Pekanbaru

a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penilaian kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru secara keseluruhan sudah baik. Akan tetapi atasan RSIA Eria Bunda Pekanbaru harus tetap meningkatkan penilaian kinerja untuk perawat. Hal ini dapat dilakukan dengan terus memperhatikan kebutuhan perawat seperti, memberi arahan agar target tercapai, mengarahkan perawat agar bekerja lebih baik dan memberikan motivasi kepada perawat. Dengan memperhatikan hal-hal ini, maka akan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

b. Dari hasil penelitian diketahui bahwa reward perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru secara keseluruhan sudah baik. Akan tetapi diharapkan kepada atasan RSIA Eria Bunda Pekanbaru untuk perlu meningkatkan reward dengan lebih baik lagi. Mengingat masih rendahnya pemahaman perawat

terhadap reward. Perawat harus paham akan pentingnya reward bagi diri mereka, karena reward adalah imbalan atau hadiah yang pantas perawat dapatkan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh perawat.

c. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penilaian kinerja dan reward terhadap prestasi kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah baik, hal ini berarti dengan meningkatkan penilaian kinerja yang baik disertai dengan pemberian reward yang sesuai dengan hasil kerja perawat maka akan meningkatkan prestasi kerja.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Jumlah populasi diperbesar, karena penelitian ini hanya terbatas pada satu unit bidang pekerjaan, sehingga dianggap generalisasinya kurang akurat.

b. Diharapkan agar lebih memperluas jaringan penelitian, yakni dengan menambahkan variabel, sampel, dan faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja perawat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Burso Muhammad. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Widiasarana
- Hariandja Efendi. 2002. Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Dessler, Gary. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Askara
- Dessler, Gary. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Jilid Kesatu. Jakarta : Indeks
- Handoko, 2003. Manajemen Personalia dan Sumber Daya

- Manusia. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE UGM
- Hasibuan, S.P Malayu. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi cet 15. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. Sistem Manajemen Kinerja. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. Sistem manajemen kinerja. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Nugroho. 2006. Pengaruh reward dan punishment. Bulletin ciptakarya
- Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : PT.Raja Grafindo
- Nawawi. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada, Departemen pekerjaan umum edisi no 6/VI/juni 2016.
- Sugiyono. 2000. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : CV, Alfabeta
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kauntitatif, Kualitatif & RND. Bandung : Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2006. Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi. Jakarta : Arcan.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.
- Daryanto, Bintaro. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Grafindo Persada.
- Henry, Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III. STIE YKPN
- Siagian P. Sondang. 2006. Sistem Informansi Manajemen. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Siagian P. Sondang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Sumber Dari Jurnal dan Skripsi**
- Cindi Ismi. 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Presatsi Kerja (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk wilayah Malang). Vol. 24. No. 2, Juli.
- Ntriana dan Suryalena. 2017. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Reward terhadap Prestasi Kerja pada Hotel Sapasia Pasir Pengaraian. JOM FISIP. Vol. 4 No. 2. Universitas Riau
- Jamil dan Juliani. 2018. Hubungan Reward terhadap Prestasi Kerja di PT. Propan Raya ICC Cabang Solo. Vol. 3 No. 5, Januari

- Widyawaty Mashar. 2010. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. Oktober
- Eliana Wulandari. 2010. Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan dengan dengan Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan ( Studi kasus di PT. Campina Ice Cream Industri Kantor Cabang Parung, Bogor). Agustus
- Eko Nurmianto dan Nurhadi Siswanto. 2006. Perancangan Penilaian Kinerja kakaryawan berdasarkan Kompetensi Spencer dengan Metode Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus dishub Dinas Pengairan, Dinas Pekerjaan Umum, Kota Proolinggo). Vol. 8. No. 1 Juni 2006 : 40-53
- Tary, Diova. 2015. Hubungan pelaksanaan penilaian presatsi kerja dengan loyalitas karyawan pada hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.
- Nawawi, Hadari. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada, Departemen pekerjaan umum edisi no 6/VI/juni 2016.
- Ine Nuraeni. 2015. Penilaian Prestasi Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Jurnal Manajemen. Universitas Komputer Indonesia.
- Permana, M. 2017. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Penilaian Kinerja terhadap Presatsi Kerja Karyawa Pt. Pln (Persero) Area Medan. Manajemen Ekstensi. FEB.

