

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PERAWAT RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU)**

Oleh : Ainaya Alfatihah

ainayaalfatihah1907@gmail.com

Pembimbing: Kasmiruddin

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 work performance appraisal and work discipline on nurse performance partially and simultaneously. This study used a questionnaire as a means of collecting data which was distributed to 55 respondents to the nurses RSIA Eria Bunda Pekanbaru. The data is then processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS by conducting validity, reliability testing, simple linear regression analysis, multiple linear analysis, determination analysis (R^2), and hypothesis testing with t test (partial test) and F test (simultaneous).

The results of the research show that testing the first hypothesis is the assessment of work performance on the performance of nurses, namely $t_{arithmetic} (3,920) > t_{table} (1,674)$ it means that work performance appraisal has a significant effect on nurse performance. The second Hasil uji $F_{arithmetic} (12,550) > F_{table} (3,18)$, it means that work discipline has a significant effect on the performance of nurse.

Keywords : Work Performance Appraisal, Work Discipline, Nurses performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Organisasi merupakan tempat berinteraksi dua orang atau lebih yang didalamnya terdapat atasan dan bawahan yang mana bekerja untuk mencapai tujuan (Robbins, 2007). Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dalam sebuah perusahaan, tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan dapat beroperasi. Dan sumber daya manusia juga

merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan (Sedarmayanti, 2001).

(Yogi Anggoro, 2012) Dalam persaingan global yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan perusahaan. Dampak yang sangat jelas terlihat adanya persaingan dalam dunia bisnis. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Untuk memenangkan persaingan itu perlu adanya keunggulan, khususnya adalah keunggulan SDM salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penilaian prestasi kerja. (Handoko, 2010) mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai proses organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Sementara menurut (Hasibuan, 2017) penilaian prestasi kerja sebagai evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjuk untuk pengembangan.

Selain penilaian prestasi kerja, perusahaan juga perlu memperhatikan disiplin kerja karyawan agar bekerja diatas standar yang ditetapkan. Menurut (Hasibuan, 2007) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini yang mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Rumah sakit Eria Bunda Pekanbaru merupakan rumah sakit swasta yang berdiri sejak tahun 1998 yang mana mempekerjakan keseluruhan perawat Non-PNS. Rumah sakit ini memiliki spesifikasi kebidanan, penyakit kandungan dan kesehatan anak serta ditunjang dengan unit-unit pelayanan medis lainnya dan harus melakukan evaluasi kinerja karyawan agar keterampilan, sikap, ketepatan dan kecepatan dalam merawat pasien dapat terus ditingkatkan untuk mencapai profitabilitas rumah sakit.

Rsia Eria Bunda sendiri sudah melakukan Penilaian prestasi kerja, untuk mengukur penilaian prestasi kerja pada Rsia Eria Bunda menggunakan 5 indikator seperti: adil, transparan, konsisten, sensitive serta objektif. Bentuk penilaian prestasi kerja pada Rsia Eria Bunda Pekanbaru ini dilakukan setiap 6 bulan sekali oleh pimpinan perusahaan. Mengenai pelaksanaan penilaian prestasi kerja

pada Rsia Eria Bunda yaitu perusahaan sudah melakukan penilaian prestasi kerja secara terbuka tanpa membedakan satu sama lain.

Selain penilaian prestasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja perawat yaitu dengan adanya disiplin kerja untuk mengoptimalkan kinerja perawat agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengukur Disiplin kerja pada perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru menggunakan 3 indikator seperti: sikap, norma dan tanggung jawab. Fenomena disiplin kerja yang ada di Rsia Eria Bunda Pekanbaru: Rsia Eria Bunda memberlakukan aturan kehadiran dan keterlambatan perawat dengan sanksi berupa pemotongan gaji dengan ketentuan dan kriteria pemotongan gaji yang sudah ditentukan dan jika perawat berhalangan hadir dengan alasan izin, perawat yang bersangkutan harus mencari pengganti tugas dengan izin atasan dan mengisi blanko penggantian dinas.

Namun fakta yang ditemukan di lapangan menunjukkan masih adanya data penurunan kinerja perawat untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada para pasien atau keluarga pasien, sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan jumlah pasien Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru, seperti terlihat pada tabel data berikut :

Tabel 1.1
Perkembangan Pasien Rawat Inap dan Rawat Jalan di RSIA Eria Bunda Pekanbaru Tahun 2015-2019

Tahun	Rawat Inap (Orang)	(%)	Rawat Jalan (Orang)	(%)
2015	5.072	-	36.524	-
2016	4.926	(2,87)	35.562	(2,63)
2017	5.055	(2,61)	41.213	15,8
2018	4.405	(12,8)	38.721	(6,04)
2019	3.736	15,1	31.586	18,4

Sumber: RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa persentase kunjungan pasien ke rumah sakit Eria Bunda Pekanbaru mengalami penurunan pasien di rawat inap. Penurunan kunjungan yang signifikan terjadi di tahun 2016 yaitu sebesar 2,87 persen, dan terjadi lagi penurunan pada tahun 2017 yaitu sebesar 2017 sebesar 2,61 persen. Kemudian untuk persentase kunjungan pasien rawat jalan juga mengalami penurunan pada tahun 2016 sebanyak 2,63 persen. Hal ini mengindikasikan terjadinya penurunan kinerja perawat dalam meningkatkan kualitas pelayanan pasien Eria Bunda Pekanbaru.

Selanjutnya masalah lain yang ditemukan yang berkaitan dengan rendahnya kinerja perawat yaitu dengan tingkat absensi perawat, dengan melihat tabel data berikut:

Table 1.2
Jumlah Absensi Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru Tahun 2015-2018

Tahun	Jumlah Perawat	Alpha	Terlambat masuk
2015	146	36 (24,6)	45 (30,8)
2016	136	27 (19,8)	29 (21,3)
2017	128	39 (30,4)	28 (21,8)
2018	117	21 (17,9)	36 (30,7)

Sumber: RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Dari tabel absensi diatas dapat dilihat volume alpha yang menurun pada tahun 2018, meskipun ada penurunan tetapi secara keseluruhan masih menunjukkan diatas 18 persen setiap tahunnya. Sedangkan jumlah perawat yang terlambat masuk sudah menunjukkan peningkatan mulai dari tahun 2016 jumlah volume perawat yang terlambat masuk setiap tahunnya meningkat hingga tahun 2018 sebesar 30,7 persen. Hal ini menunjukkan adanya indikasi ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh perawat yang menandakan perawat tidak puasnya

perawat terhadap pekerjaannya., dengan ketidakpuasan itu dapat menimbulkan rendahnya kinerja perawat terhadap pekerjaannya sehingga banyak karyawan yang melakukan pelanggaran.

Berdasarkan prasurvey di lapangan ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan masih rendahnya kinerja perawat, diantaranya:

1. Masih ada beberapa perawat yang masih menggunakan gadget pada saat waktu jam kerja.
2. Masih ada beberapa perawat yang kurang tanggap dalam memberikan pertolongan atau merespon keluhan pasien.
3. Masih ada beberapa perawat yang keluar dan pulang pada saat jam kerja atau sebelum waktunya.
4. Masih adanya perawat yang santai dan kurang serius dalam melayani pasien.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU"**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah: **"Bagaimana Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru?"**

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Penilaian prestasi kerja pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin kerja

- perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
 - d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja perawat, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat dan pengaruh penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan dalam perkembangan Ilmu Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi perusahaan dengan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai Penilaian Prestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Bagi peneliti, hasil dari penelitian dapat menambah wawasan peneliti dan dijadikan sebagai syarat kelulusan.

Tinjauan Pustaka

1. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya (Rivai, 2004). Penilaian prestasi kerja merupakan alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan (Simamora, 2004).

Penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia (Edy Sutrisno, 2017). Sementara menurut Mangkunegara, (2019) Penilaian prestasi kerja adalah sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui yang mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 2007).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan adalah suatu proses yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengevaluasi kerja seorang karyawan sehingga kerja yang dilaksanakan berjalan secara optimal.

Dimensi Penilaian Prestasi Kerja menurut (Soeprihanto, 2009) adalah: Adil, Transparan, Konsisten, Sensitive, Objektif.

2. Disiplin Kerja

Menurut (Simamora, 2004), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. (Singodimedjo, 2002), mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku. Menurut Terry (dalam Tohardi, 2002), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh, menghargai dan mentaati peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak

tertulis dan sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar peraturan dan wewenang yang berlaku (Siagian, 2006).

Dari beberapa pengertian di atas bahwa disiplin kerja dapat kita simpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati peraturan dan norma-norma social yang berlaku dilingkungan sekitarnya.

Dimensi Disiplin Kerja menurut (Hasibuan, 2005) ada 3 adalah: Sikap, Norma, Tanggung jawab.

3. Kinerja

Menurut Ilyas (2005) kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun structural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2007), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yakni arti kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut

ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Dimensi untuk mengukur kinerja menurut (Mangkunegara, 2014) yaitu : Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Waktu kerja, Kerjasama.

Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Menurut (Hasibuan, 2006), penilaian prestasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana dengan adanya penilaian prestasi berarti para karyawan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja dan kinerja karyawan pun meningkat. Penilaian merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian, karena penetapan penilai ini erat sekali hubungannya dengan apakah hasil penilaian itu objektif atau tidak.

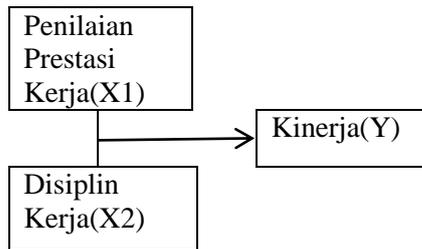
Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Menurut (Edy Sutrisno, 2014) Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi.

Kerangka Pemikiran

Dari tinjauan pustaka dan beberapa dasar teori yang ada serta pemahaman terhadap penelitian ini, maka untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran

dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Hipotesis

Berdasarkan teori diatas maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Adapun hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

H1: Diduga Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

H2: Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

H3: Diduga Penilaian Prestasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di RSIA Eria Bunda yang terletak di jl. K.H Ahmad Dahlan Pekanbaru. Objek penelitian adalah mengenai pengaruh Penilaian Prestasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja perawat RSIA Eria Bunda. Peneliti memilih lokasi ini karena melihat adanya permasalahan berupa kinerja perawat yang nampaknya menurun.

Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru yang berjumlah 122 orang.

Sampel

Data yang akan dipakai dalam penelitian belum tentu merupakan

keseluruhan dari populasi. Untuk itu digunakan sampel untuk mewakili keseluruhan populasi yang memenuhi karakteristik sasaran penelitian. Menurut (Umar, 2000) Sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Dalam menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2011), yaitu:

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dilokasi peneliti yang menyangkut tentang tanggapan responden terhadap permasalahan penelitian, berupa tentang pengaruh penilaian prestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Eria Bunda.

2. Data sekunder

Dara sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk informasi terkait dengan penelitian yang telah dimiliki RSIA Eria Bunda Pekanbaru berupa, jumlah perawat, sejarah berdirinya perusahaan, tenaga kerja, struktur, visi dan misi yang ada.

Uji Analisis Data

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

a. Analisis Regresi Linear Sederhana Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

$$Y = a + b X$$

$$Y = 10.993 + 0.340X$$

Arti angka- angka dalam persamaan regresi diatas yaitu :

1. Nilai konstan (a) adalah 10.993 ini dapat diartikan jika Penilaian Prestasi Kerja nilainya 0, maka Kinerja Karyawan bernilai 10.993.
2. Nilai koefisien regresi variabel Penilaian Prestasi Kerja yaitu 0.340 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Penilaian Prestai Kerja sebesar 1 satuan, maka akan

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.340 satuan.

b. Uji koefisien Determinasi (R^2) Sederhana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Berdasarkan pengujian statistic, diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0.225 atau 22,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 22,5%, sedangkan untuk persentase sisanya sebesar 77,5% (100%-22,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksud dalam variabel penelitian ini.

c. Uji Parsial (Uji t) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Dari hasil uji t, diketahui nilai t_{hitung} 3,920 > t_{tabel} 1,674 dan signifikansi 0,000 < 0,05 Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan lebih besarnya t_{hitung} dari t_{tabel} maka dengan demikian secara parsial penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

a. Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8,352 + 0,672X$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas yaitu :

1. Nilai konstanta adalah (a) 8,352 ini dapat diartikan jika disiplin kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan 8,352.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja yaitu 0,672 dapat

diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,672 satuan.

b. Uji koefisien Determinasi (R^2) Sederhana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Berdasarkan pengujian statistik, diperoleh angka R^2 (R square) sebesar 0,253 atau 25,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja perawat sebesar 25,3% (100%-74,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam variabel penelitian ini.

c. Uji Parsial (Uji t) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Dari hasil uji t, diketahui nilai t_{hitung} = 4.241 > t_{tabel} = 1,674 dan signifikan 0,000 < 0,05. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan lebih besarnya t_{hitung} dari t_{tabel} maka dengan demikian secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

a. Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4.462 + 0,218X_1 + 0,480X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan, yaitu :

1. Nilai konstanta adalah 4,462 ini dapat diartikan jika Penilaian Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja

- nilainya 0, maka kinerja perawat bernilai 4,462.
2. Nilai koefisien regresi variabel Penilaian Prestasi Kerja yaitu 0,218 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Penilaian Prestasi Kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,218 satuan.
 3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja yaitu 0,480 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,480 satuan.
 4. Nilai koefisien regresi Penilaian prestasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja perawat secara bersama-sama setiap peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 698 satuan.

b. Uji Koefisien Determinasi R^2 Berganda Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Berdasarkan pengujian statistik diperoleh angka R^2 (R square) sebesar 0.326 atau 32,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat sebesar 32,6%, sedangkan untuk persentase sisanya sebesar 67,4% (100%-32,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam variabel penelitian ini.

c. Uji Simultan (Uji F) Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan nilai $F_{hitung} = 12.550 > F_{tabel} 3,18$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang

berbunyi Penilaian Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Hal ini juga dapat diartikan bahwa semakin baik dalam meningkatkan Penilaian Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja maka akan semakin tinggi dalam memperoleh kinerja pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi oleh kajian dan teori dari perumusan masalah yang telah di bahas sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dapat disimpulkan bahwa RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah melaksanakan penilaian prestasi kerja dengan baik, yaitu dengan adanya nilai-nilai yang sudah diterapkan seperti adil, transparan, konsisten, sensitive, dan objektif. Namun, secara dimensional ditemukan adanya unsur konsisten yang masih kurang maksimal.
2. Dapat disimpulkan bahwa perawat RSIA Eria Bunda sudah melaksanakan disiplin kerja dengan baik, yaitu dengan adanya nilai-nilai yang sudah diterapkan seperti sikap, norma, dan tanggung jawab. Namun, secara dimensional ditemukan adanya unsur norma yang masih kurang maksimal.
3. Dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat di Rsia Eria Bunda sudah berjalan dengan cukup baik. Dilihat dari dimensi waktu kerja dan kerjasama sudah maksimal, artinya bahwa perawat RSIA Eria Bunda dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan saling mendukung dalam penyelesaian pekerjaan. Namun, secara dimensional ditemukan adanya dimensi kuantitas kerja yang masih kurang maksimal, artinya bahwa perawat yang bekerja di RSIA Eria Bunda masih kurang dalam

menghasilkan pekerjaan sesuai target dan kemampuan.

4. Dari hasil analisis data ditemukan bahwa (H1) penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (diterima). Artinya semakin kuat dan meningkatnya penilaian prestasi kerja yang diterapkan oleh pimpinan, maka akan semakin baik pula kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya. Kemudian (H2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (diterima) artinya, bahwa semakin baik dan meningkatnya disiplin kerja perawat maka akan semakin baik pula kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya. Dan (H3) menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (diterima). Artinya bahwa semakin kuat penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan dan menerapkan disiplin kerja dengan baik maka kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya di RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Saran

1. Berdasarkan analisis penilaian prestasi kerja terhadap kinerja perawat RSIA Eria Bunda terdapat dimensi konsisten dengan jumlah skor terendah. Sehingga, disarankan bagi rumah sakit lebih konsisten mengadakan penilaian prestasi kerja dengan tetap serta menggunakan metode yang tidak berubah-ubah. Rumah sakit dapat menggunakan metode Alternation Ranking, yang artinya suatu bentuk penilaian dengan cara membandingkan antara tenaga kerja yang satu dengan yang lainnya atas dasar kemampuannya, kemudian disusun dalam bentuk ranking.

2. Berdasarkan analisis disiplin kerja terhadap kinerja perawat RSIA Eria

Bunda terdapat dimensi norma dengan skor terendah. Sehingga, disarankan bagi rumah sakit harus lebih meningkatkan sanksi dalam bentuk nyata seperti pemotongan gaji atau penurunan jabatan untuk perawat yang tidak taat dalam peraturan kerja.

3. Berdasarkan analisis kinerja perawat RSIA Eria Bunda terdapat dimensi kuantitas kerja dengan skor terendah. Sehingga, disarankan bagi Rumah sakit untuk memberi sanksi seperti ditundanya promosi jabatan bagi perawat yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai target.

4. Pengaruh penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSIA Eria Bunda, oleh karena itu RSIA Eria Bunda harus lebih meningkatkan penerapan penilaian prestasi kerja secara berkala untuk mengukur sejauh mana kemampuan yang dimiliki oleh perawat sehingga kesalahan dalam bekerja dapat diperbaiki yang membuat perusahaan selalu dapat mencapai tujuan. Dan disiplin kerja yang dilakukan secara terus-menerus diharapkan bisa menghasilkan perawat yang berkompeten. Dan demikian, dibutuhkan usaha Rumah sakit dan perawat untuk mencapai sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setiawan. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Kanjuruhan Malang*.
- Ahmad Muhtadi. 2016. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin*.

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alma, B, Riduwan&Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Degibso Siagian, Sugiarto. 2000. *Metode Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia.
- Hanisa Naniati. 2006. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Deputi Dukungan Kebijakan Kemerntrian Sekretariat Negara Republik Indonesia*.
- Hasibuan, S.P. Malayu, H. Drs. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.