

## **Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah**

*Hevi Apriani<sup>1</sup>, Okta Karneli<sup>2</sup>*

*Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia<sup>2</sup>*

*Email: [heviapriani.s@gmail.com](mailto:heviapriani.s@gmail.com)*

---

**Abstract:** *This research was conducted at the Regional General Hospital of Kuantan Singingi Regency. The purpose of this study was to determine the effect of performance appraisal and work discipline on employee performance at the Regional General Hospital of Kuantan Singingi Regency. Performance Assessment and Work Discipline as Independent Variables (X) While Performance as Dependent Variables (Y). The method used in this research is descriptive and quantitative statistics. The sample for this study was taken as many as 45 respondents from the total population using the Census/Total Sampling method. The data obtained from the results of the questionnaire were tested statistically through the SPSS Statistics 24 program. The results of the tests carried out showed that performance appraisal had a positive and significant effect on performance, Work Discipline had a positive and significant effect on performance, and Performance Assessment and Work Discipline had a significant effect on performance.*

**Keywords:** *Performance Appraisal; Work Discipline; Performance*

---

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Penilaian Kinerja dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Independen (X) Sedangkan Kinerja sebagai Variabel Dependen (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan kuantitatif. Sampel Penelitian ini diambil sebanyak 45 responden dari keseluruhan jumlah populasi dengan menggunakan metode Sensus/Sampling total. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner diuji secara statistik melalui program SPSS Statistik 24. Hasil Pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta Penilaian Kinerja dan Disiplin Kerja signifikan terhadap Kinerja.

**Kata Kunci:** *Penilaian Kinerja; Disiplin Kerja; Kinerja*

### **PENDAHULUAN**

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan organisasi, untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia dapat diukur dari kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya, dalam suatu organisasi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu, adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti penilaian kinerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Kasmir dalam (Wijaya & Sari, 2020) Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat mewujudkan prestasi kerja karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir karyawan

Disiplin merupakan suatu hal yang penting didalam organisasi, karena dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari disiplin kerja sangat perlu agar karyawan dapat memenuhi aturan-aturan atau norma-norma sosial yang telah berlaku (Rivai, 2005). Menurut Mangkunegara (2014), Karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan karyawan yang bermalas-malasan, karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang

diterapkan sehingga dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dan ditangani secara serius oleh organisasi, karena karyawan merupakan sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, kinerja yang dihasilkan akan semakin baik jika organisasi memandang setiap karyawan adalah aset yang bernilai tinggi untuk mencapai tujuan.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang bergerak dibidang sektor publik dalam hal jasa kesehatan. Kegiatan usaha rumah sakit umum daerah bersifat sosial dan ekonomi yang mengutamakan pelayanan kesehatan yang terbaik bagi masyarakat. RSUD sebagai salah satu instansi pemerintah harus mampu memberikan pertanggungjawaban baik secara finansial maupun non finansial kepada pemerintah daerah dan masyarakat pengguna jasa. Berikut ini adalah tabel data jumlah pasien yang pernah dirawat di Rumah Sakit Umum Daerah Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi:

Tabel 1. Jumlah Kunjungan Pasien Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2017–2021

Tahun	Jumlah Pasien	Persentase %
2017	5.342	26,23%
2018	5.142	25,25%
2019	4.442	21,81%
2020	2.947	14,47%
2021	2.494	12,25%

Sumber: Rumah Sakit Umum Daerah Taluk Kuantan, 2022

Berdasarkan data diatas dapat dilihat perkembangan jumlah pasien rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah Taluk Kuantan dalam 5 tahun terakhir mengalami penurunan, pada tahun 2021 jumlah pasien terendah dari tahun sebelumnya yaitu 2.494 pasien atau 12,25%. Turunnya jumlah pasien rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah Umum Kabupaten Kuantan Singingi menunjukkan masih belum baiknya kinerja karyawan non medis dalam segi pelayanan dan kurang sigap dalam mengerjakan tugas yang diberikan, karna kinerja karyawan dapat mencerminkan produktivitas rumah sakit. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kinerja karyawan maka akan berdampak pada penurunan produktivitas rumah sakit.

Menurut Pendapat Maharani (2021) salah satu indikator kinerja adalah ketepatan waktu kerja, Namun kenyataanya yang ditemukan peneliti pada pra survey lapangan, masih ditemukan adanya fenomena-fenomena seperti :

1. Masih adanya karyawan yang datang terlambat
2. Masih adanya karyawan yang tidak berada di ruangan kerja pada saat jam kerja
3. Masih adanya karyawan yang yang terlambat masuk jam kerja setelah jam istirahat

Sehubungan dengan masalah yang diuraikan diatas,peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi".

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan Di kecamatan kuantan tengah kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau, dengan objek penelitian yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi yang berjumlah 45 orang karyawan dan dijadikan sampel pada penelitian ini. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *sensus/sampling total*. Menurut (Ferawati, 2017), apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Maka banyak sampel adalah 45. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan key informan. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	R Tabel	Keterangan
Penilaian Kinerja (X1)	X1.1	0.658	0.2483	Valid
	X1.2	0.760	0.2483	Valid
	X1.3	0.768	0.2483	Valid
	X1.4	0.588	0.2483	Valid

	X1.5	0.687	0.2483	Valid
	X1.6	0.816	0.2483	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.905	0.2483	Valid
	X2.2	0.845	0.2483	Valid
	X2.3	0.726	0.2483	Valid
	X2.4	0.740	0.2483	Valid
	X2.5	0.816	0.2483	Valid
	X2.6	0.648	0.2483	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.760	0.2483	Valid
	Y.2	0.863	0.2483	Valid
	Y.3	0.772	0.2483	Valid
	Y.4	0.655	0.2483	Valid
	Y.5	0.837	0.2483	Valid
	Y.6	0.738	0.2483	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Dari table di atas menunjukkan hasil dari pengujian validitas terhadap masing-masing butir pernyataan untuk variabel Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja sebanyak 18 instrument dengan menggunakan program SPSS menyatakan bahwa butir pernyataan dapat digunakan. Hal ini dilihat dari r hitung lebih besar dari r tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel), sehingga semua instrument pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas	Keterangan
1	Penilaian Kinerja (X1)	0.799	0.60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0.870	0.60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0.863	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel yang menunjukkan semua nilai Cronbach's alpha  $>$  0,60. Untuk variabel Penilaian Kinerja (X1) nilai Cronbach Alpha sebesar 0.799, pada variabel Disiplin Kerja (X2) nilai Cronbach's alpha sebesar 0.870 dan variabel Kinerja (Y) nilai cronbach's alpha sebesar 0.863. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yaitu variabel Penilaian Kinerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja (Y) sudah memenuhi kriteria nilai batas sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh daftar pernyataan yang merupakan dimensi dari seluruh variabel adalah reliabel atau dapat diterima.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 <sup>a</sup>	.600	.591	3.446

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS V.24, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka ( $R^2$ ) (*R Square*) sebesar 0.600 atau 60%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase dari pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 60% sedangkan persentase sisanya yaitu 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Tabel 5. Hasil uji t hitung

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.676	2.517		1.460	.152
	Penilaian Kinerja	.862	.107	.776	8.074	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS V.24, 2022

Dari hasil pengujian secara parsial diperoleh hasil uji t hitung 8.074 dengan signifikansi 0.000. Jika t hitung  $<$  t tabel pada  $\alpha$  0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, jika t hitung  $>$  t tabel pada  $\alpha$  0,05

maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan uji t sebesar  $t_{hitung} = 8,074 > t_{tabel} 1,68107$  dan signifikansi =  $0,000 < 0,005$  maka dapat di simpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya secara parsial Penilaian Kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan non medis Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 <sup>a</sup>	.603	.593	3.435
a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja				

Sumber: Data Olahan SPSS V.24, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka ( $R^2$ ) (R Square) sebesar 0.603 atau 60,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase dari pengaruh variabel Penilaian Kinerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 60,3% sedangkan persentase sisanya yaitu sebesar 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Tabel 7. Analisis regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	1.214	2.391		.508	.614
	Penilaian Kinerja	.493	.148	.444	3.344	.002
	Disiplin Kerja	.460	.140	.438	3.294	.002
a. Dependent Variabel: Kinerja						

Sumber: Data Olahan SPSS V.24, 2022

Melalui tabel diatas disimpulkan nilai Koefisien regresi variabel Penilaian Kinerja bernilai positif yaitu, 0,493 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Penilaian Kinerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Kinerja sebesar 0,493. Nilai Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja bernilai positif yaitu, 0,460 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,460.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja .

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel penilaian kinerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja memiliki t hitung sebesar 8,074 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005 dan koefisien regresi sebesar 862. Berdasarkan perolehan  $R^2$  (R Square) sebesar 0,603 atau 60,3%, artinya adalah bahwa persentase pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 60,3%, sedangkan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Ini berarti bahwa terbukti penilaian kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki t hitung sebesar 8,033 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005 dan koefisien regresi sebesar 815. Berdasarkan perolehan  $R^2$  (R Square) sebesar 0,600 atau 60%, artinya adalah bahwa persentase pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 60%, sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Ini berarti bahwa terbukti Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Umum

### **Pengaruh Penilaian Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh F hitung sebesar 45,492 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa terbukti pelaksanaan Penilaian Kinerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perolehan R<sup>2</sup> (*R Square*) sebesar 0,684 atau 68,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh penilaian kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 68,4%, sedangkan persentase sisanya yaitu sebesar 31,6% diperoleh oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Ini berarti bahwa, terbukti pelaksanaan Penilaian Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh Penilaian Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada karyawan Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

### **KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini diperoleh Penilaian Kinerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Semakin baik Penilaian Kinerja dan Disiplin Kerja pada Rumah Sakit maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

### **SARAN**

1. Penilaian kinerja pada dimensi Penetapan Standar Kerja berada pada skor terendah sehingga Rumah Sakit perlu lebih memperhatikan dimensi Penetapan Standar Kerja agar Penilaian Kinerja bisa berjalan dengan baik.
2. Pada bagian Kinerja terdapat dimensi terendah yaitu Kualitas Kerja. Untuk itu diharapkan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi perlu meningkatkan kualitas kerja karyawannya.
3. Dengan adanya Penilaian Kinerja dan Disiplin Kerja yang baik pada Rumah Sakit maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut maka rumah sakit harus melakukan penilaian terhadap karyawan yang bekerja dengan adanya penilaian, karyawan akan lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja.
4. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian sejenis dengan variabel yang berbeda agar dapat mengetahui variabel mana yang memberikan pengaruh lebih besar pada kinerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alfatihah, A. & Kasmiruddin. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru). *Jom Fisip*, 8(1), 1-10.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1-131.
- Hasibuan, M.(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Maharani, G., Ali, S., & Rialmi, Z.(2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2), 59-72.
- Mangkunegara.A.A.A.P.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2004).*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.