

KARYA TULIS ILMIAH
GAMBARAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
DI RSUD MOHAMMAD NATSIR SOLOK
TAHUN 2022



Oleh:

MIFTAHUL HIDAYAH
NIM : 191000213461029

PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN UM SUMATERA BARAT
BUKITTINGGI
2022

KARYA TULIS ILMIAH
GAMBARAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
DI RSUD MOHAMMAD NATSIR SOLOK
PADA TAHUN 2022

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya
Program Studi Diploma III Administrasi Rumah Sakit
Di Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Oleh:

MIFTAHUL HIDAYAH
NIM : 191000213461029

PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN UM SUMATERA BARAT
BUKITTINGGI
2022

KARYA TULIS ILMIAH
GAMBARAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
DI RSUD MOHAMMAD NATSIR SOLOK
PADA TAHUN 2022

dipersiapkan dan disusun oleh:

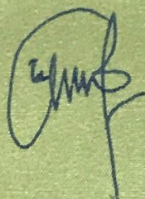
MIETAHUL HIDAYAH
NIM : 191000213461029

Telah memenuhi persyaratan untuk dipertahankan di depan Tim Penguji
Ujian Komprehensif Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Bukittinggi

Bukittinggi, Agustus 2022
Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

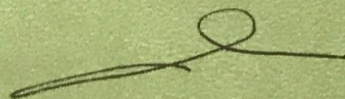


Dr. Erpidawati, SE., M. Pd



Silvia Adi Putri, SKM., M. Kes

Diketahui
Ka Prodi D-III Administrasi Rumah Sakit



Silvia Adi Putri, SKM., M. Kes

KARYA TULIS ILMIAH
GAMBARAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
DI RSUD MOHAMMAD NATSIR SOLOK

TAHUN 2022

Dipersiapkan dan disusun oleh :

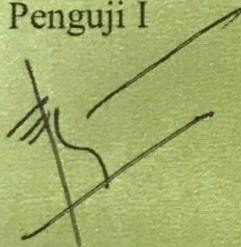
MIFTAHUL HIDAYAH

191000213661029

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Komprehensif
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
pada tanggal 31 Agustus 2022
dan dinyatakan **Lulus**

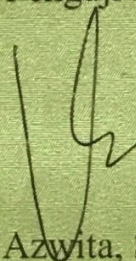
Tim Penguji
Mengetahui,

Penguji I



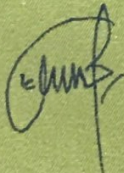
(Elsi Susanti, SE., MM)

Penguji II



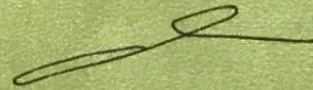
(Sylvi Nezi Azwita, S.Kep., M.M)

Pembimbing I



(Dr. Erpidawati, SE., M.Pd)

Pembimbing II

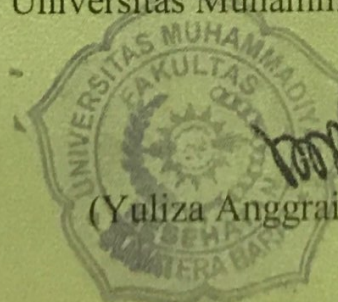


(Silvia Adi Putri, SKM., M.Kes)

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Kesehatan

Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat



(Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Miftahul Hidayah
Tempat dan Tanggal Lahir : Bukittinggi, 30 Agustus 1997
Alamat : Guguak Randah
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
No Hp : 081278439588
E-mail : miftahulhidayah1997@gmail.com

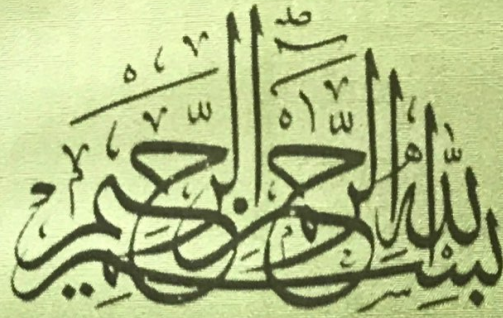
DATA ORANG TUA

Ayah : H. Gus 'ajik (Alm)
Ibu : Nurlaili (Alm)

PENDIDIKAN

TK Kasih Ibu : 2003 – 2004
SD N 13 Guguak Randah : 2004 – 2010
SMP N 3 Bukittinggi : 2010 – 2013
SMA N 4 Bukittinggi : 2013 - 2016

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillahil'alamin

Rasa syukur yang tak henti-hentinya ku ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kasih sayang dan kemudahan segala urusan kepada diriku sehingga dapat menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini tepat pada waktunya.

Karya Tulis Ilmiah ini ku persembahkan untuk almarhum ayah, almarhumah mama, almarhumah kakak, keluarga beserta teman dan orang terkasihku, tidak terkecuali untuk almanaterku tercinta.

Ayah..

Aku sungguh berharap untuk dapat membuat mu bisa bangga kepadaku walaupun sudah tiada di sisi ku lagi, semoga dengan selesainya kuliahku dapat membuat mu bahagia di sana.

Mama..

Terima kasih karna selalu mendukung dan mensupport anakmu ini, tak peduli dengan omongan orang hanya dukungan mu lah yang aku butuhkan. Sungguh sulit menjalani hidup tanpa dirimu, kuharap dengan selesainya masa studiku dapat membuat mu bangga dan dapat mengangkat derajat keluarga kita.

Kakak..

Ku tau kau melihatku dari sana, terima kasih atas perjuanganmu untuk dapat menyekolahkanku, terima kasih telah menyayangiku, semoga dengan selesainya masa studiku ini dapat membuatmu bangga karna telah menggapai salah satu impianmu dan semoga aku dapat membalas semua kebaikanmu kepada diriku.

Ma Boo..

Terima kasih sudah ada dalam hidupku, terima kasih atas dukunganmu, terima kasih karena selalu ada buatku, teruslah bersamaku dan mari kita raih impian kita bersama.

Coekkk..

Lu teman yang udah sama seperti saudara gue, terima kasih karena lu selalu ada buat gue, walaupun kita jauh tapi lu selalu berusaha buat ada di saat gue butuhkan. Cukkae bestie

Gurls..

Hi gurls, maacii yahh telah bersamaku tiga tahun terakhir ini, maacii udah jadi tempat keluh kesahku, maaci juga kenangan kita selama ini, jangan lupain bestie mu ini yang selalu ngeluh sakit perut yah wkwwk

Terima kasih buat semua yang terlibat dalam perjuanganku

By: Miftahul Hidayah

ABSTRAK

Miftahul Hidayah

Gambaran Penilaian Kinerja Karyawan RSUD Mohammad Natsir Solok Tahun 2022

Kinerja karyawan kurang efektif karena terdapatnya karyawan yang datang tidak tepat waktu, adanya karyawan yang tidak berada di tempat saat jam kerja, dan adanya komunikasi yang kurang baik antara pegawai di dalam hubungan kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui gambaran kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas kerja karyawan RSUD Mohammad Natsir Solok.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan sampel yang didapatkan menggunakan rumus Slovin yaitu 80 orang responden dengan teknik pengumpulan sampel yakni *sampling* kuota serta teknik analisa data yang digunakan adalah analisis data univariat.

Hasil penelitian mengenai gambaran kualitas kerja karyawan, diperoleh bahwa sebanyak 43 orang (54%) bernilai tinggi, dan sebanyak 37 orang memiliki nilai yang rendah. Gambaran kuantitas kerja karyawan diperoleh sebanyak 49 orang (61%) dengan nilai yang tinggi dan sebanyak 31 orang (39%) dengan nilai yang rendah. Gambaran ketepatan waktu diperoleh sebanyak 47 orang (59%) dengan nilai yang tinggi dan sebanyak 33 orang (41%) dengan nilai yang rendah. Gambaran efektivitas kerja karyawan diperoleh sebanyak 47 orang (59%) dengan nilai yang tinggi dan sebanyak 33 orang dengan nilai yang rendah.

Kesimpulan yang didapatkan bahwa gambaran kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas kerja karyawan RSUD Mohammad Natsir Solok adalah tinggi dengan persentase lebih dari 50%, walaupun ada beberapa yang masih rendah. Untuk itu saran yang dapat disampaikan adalah agar dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi kinerja pegawai RSUD Mohammad Natsir Solok baik itu dalam indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu maupun efektivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas Kerja

ABSTRACT

Miftahul Hidayah

Overview of Employee Performance Assessment at RSUD Mohammad Natsir Solok in 2022

Employee performance is less effective because there are employees who don't arrive on time, there are employees who are not in place during working hours, and there is poor communication between employees in the working relationship. The purpose of this study was to describe the quality, quantity, timeliness and work effectiveness of the employees of RSUD Mohammad Natsir Solok.

The type of research used is quantitative with a descriptive approach. The population in this study were all employees and the sample obtained using the Slovin formula, namely 80 respondents with a sample collection technique namely quota sampling and the data analysis technique used was univariate data analysis.

The results of the study on the description of the quality of work of employees, it was found that as many as 43 people (54%) had high scores, and 37 people had low scores. The description of the quantity of work of employees is obtained as many as 49 people (61%) with high scores and as many as 31 people (39%) with low scores. The picture of punctuality is obtained by 47 people (59%) with high scores and as many as 33 people (41%) with low scores. The description of the work effectiveness of employees is obtained as many as 47 people (59%) with high scores and as many as 33 people with low scores.

The conclusion is that the description of the quality, quantity, timeliness and work effectiveness of the employees of RSUD Mohammad Natsir Solok is high with a percentage of more than 50%, although some are still low. For this reason, suggestions that can be submitted are in order to maintain and further improve the performance of the employees of RSUD Mohammad Natsir Solok both in terms of indicators of quality, quantity, timeliness and work effectiveness of employees.

Keywords: Performance Appraisal, Work Quality, Work Quantity, Punctuality, Work Effectiveness

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah dengan judul: **“Gambaran Penilaian Kinerja Karyawan Di RSUD Mohammad Natsir Solok”**. Karya Tulis Ilmiah ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya penulisan Karya Tulis Ilmiah ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Riki Saputra, MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
2. Ibu Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb selaku Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
3. Ibu Silvia Adi Putri, SKM., M.Kes selaku Ketua Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat dan Pembimbing II Karya Tulis Ilmiah.
4. Ibu Dr. Erpidawati, SE., M.Pd selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan pada saat penulisan Karya Tulis Ilmiah.
5. Bapak/Ibu Dosen Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah mendidik dan memberikan bimbingan semasa dibangku perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa penulisan Karya Tulis Ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca, semoga Karya Tulis Ilmiah ini bermanfaat bagi semuanya.

Bukittinggi, Agustus 2022



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	
HALAMAN DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
HALAMAN PERESEMBAHAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Kinerja	7
B. Penilaian Kinerja	10
C. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan	13
D. Metode Penilaian Kinerja Karyawan.....	16
E. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	19
F. Hambatan Dan Cara Menghindari Permasalahan Dalam Penilaian Kinerja Karyawan.....	21
G. Kerangka Teori Penelitian	23
H. Kerangka Konsep Penelitian.....	24
I. Defenisi Operasional	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Pendekatan Penelitian / Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	27

C. Sumber Data	27
D. Metode Pengumpulan Data.....	28
E. Populasi Dan Sampel.....	29
F. Instrumen Penelitian	30
G. Teknik Analisa Data	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	32
A. Gambaran Umum Rumah Sakit.....	32
B. Hasil.....	39
C. Pembahasan	44
BAB V PENUTUP.....	49
A. Kesimpulan.....	49
B. Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA.....	51



DAFTAR TABEL

2.1 Tabel Defenisi Operasional.....	25
4.1 Tabel Jenis Kelamin.....	39
4.2 Tabel Jabatan Responden.....	40
4.3 Tabel Kualitas Kerja Karyawan RS.....	41
4.4 Tabel Kuantitas Kerja Karyawan RS.....	42
4.5 Tabel Ketepatan Waktu Karyawan RS.....	43
4.6 Tabel Efektivitas Kerja Karyawan RS.....	44



DAFTAR GAMBAR

2.1 Gambar Kerangka Teori Penelitian.....	23
2.2 Gambar Kerangka Konsep Penelitian	24
4.1 Struktur Organisasi RSUD M. Natsir Solok	36



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan globalisasi dalam skala besar, ada tuntutan daya saing yang tinggi dan potensi sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Pembangun sumber daya manusia didorong oleh peradaban, pendidikan, kemajuan ilmu pengetahuan dan kebutuhan akan daya saing dalam produksi barang dan jasa. Dengan demikian, perlu dilakukan upaya untuk memperhatikan kinerja pegawai dan memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia untuk menghadapi fenomena tersebut. Manajemen modal manusia adalah upaya untuk membimbing orang-orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia mengelola anggota secara terpusat melalui berbagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mengoptimalkan tujuan perusahaan. Tanpa kinerja yang baik dan optimal, tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. (Burhannudin. 2019)

Kinerja adalah suatu hasil kerja dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya, tanpa melanggar hukum untuk mencapai tujuan organisasi. Tercapainya hasil kinerja puncak seorang pegawai juga dapat dilihat dari banyak faktor diantaranya tingkat kepuasan kerja dan penghargaan yang dicapai berupa kenaikan gaji, kompensasi, bonus, insentif, promosi, dll. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum

untuk sebagian besar pekerjaan meliputi: kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu hasil, ketekunan, kemampuan untuk bekerja sama. (Hulwani. 2021)

Adanya penilaian kinerja memberikan kesempatan untuk melihat perkembangan, mengevaluasi dan menilai hasil-hasil kerja mengenai sejauh mana kontribusi yang diberikan karyawan kepada rumah sakit. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 menyebutkan bahwa hasil prestasi kerja pegawai merupakan hasil pelaksanaan tugas yang dilakukan dari setiap tindakan pegawai dalam melaksanakan tugas dan menggunakan sumber daya organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik individu yang berbeda dari setiap individu. Dalam perkembangan persaingan global, rumah sakit membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi. Pada saat yang sama, pekerja membutuhkan umpan balik tentang kinerja mereka sebagai panduan untuk tindakan mereka di masa depan. Oleh karena itu, evaluasi harus menggambarkan kinerja pegawai.

Dalam penilaian kinerja karyawan terdapat beberapa indikator yang merupakan acuan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Maihesti (2020) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator penilaian kinerja karyawan antara lain : kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama dan ketaatan. Untuk mendapatkan hasil penilaian kinerja yang memuaskan, karyawan harus dapat mencapai indikator tersebut secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gabriel Hasudungan Simamora dan kawan-kawan pada tahun 2020 tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai” menyatakan bahwa Disiplin kerja dan penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Anggreany Hustia pada tahun 2020 tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang” didapatkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lily Setyawati Kristianti dan kawan-kawan pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan tingkat pengaruh 42,7%. Hal ini membuktikan bahwa hampir separuh dari prestasi kerja merupakan disiplin kerja pegawai, yang berarti disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di rumah sakit.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di RSUD M. Natsir Solok pada tanggal 7 Februari – 9 Maret 2022 bahwa kinerja karyawan kurang efektif karena masih terdapatnya karyawan yang datang tidak tepat waktu seperti yang telah ditentukan, adanya karyawan yang tidak berada di tempat saat jam kerja, adanya komunikasi yang kurang baik antara pegawai di dalam hubungan kerja dan terdapatnya beberapa karyawan yang ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai dengan keahliannya. Untuk

memperkuat pernyataan di atas di dukung dengan data absen karyawan yang mana rata-rata karyawan yang hadir tidak tepat waktu dengan keterlambatan hingga mencapai 81 menit per bulan. Ketepatan waktu karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena berkaitan dengan disiplin kerja pegawai terhadap waktu. Disiplin kerja merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Tanpa disiplin kerja, perusahaan dan rumah sakit tidak dapat mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengangkat masalah tersebut kedalam karya tulis ilmiah dengan judul "Gambaran Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Mohammad Natsir Solok"

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dari judul yang penulis ajukan adalah

1. Karyawan yang datang terlambat hingga mencapai 81 menit per bulan.
2. Karyawan yang tidak ada di tempatnya saat jam kerja.
3. Komunikasi yang kurang baik antara karyawan dalam hubungan kerja.
4. Karyawan ditempatkan pada jabatan yang kurang sesuai dengan keahliannya.

C. Batasan Masalah

Demi mendapatkan hasil penelitian yang terbaik, penulis membatasi masalah penelitian pada gambaran penilaian kinerja karyawan rumah sakit yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu kerja dan efektivitas kerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari uraian di atas maka yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana gambaran penilaian kinerja karyawan rumah sakit ?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran penilaian kinerja karyawan rumah sakit

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah :

- a. Diketuinya gambaran kualitas kerja karyawan RSUD Mohammad Natsir Solok.
- b. Diketuinya gambaran kuantitas kerja karyawan RSUD Mohammad Natsir Solok.
- c. Diketuinya gambaran ketepatan waktu kerja karyawan RSUD Mohammad Natsir Solok.
- d. Diketuinya gambaran efektivitas kerja karyawan RSUD Mohammad Natsir Solok.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dengan menerapkan ilmu pengetahuan yang telah dipelajari pada perkuliahan

2. Manfaat Bagi Fakultas

Sebagai salah satu acuan bagi mahasiswa Fakultas Kesehatan Universitas Sumatera Barat dalam melakukan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan kedepannya.

3. Manfaat Bagi Rumah Sakit

Sebagai bahan pertimbangan serta pembanding untuk indikator dalam penilaian kinerja karyawan yang berlaku di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini rumah sakit harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal, terutama dalam hal kinerja. Menurut Mangkunegara dalam Asnawi mengenai “Kinerja Karyawan” (2019) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. (Asnawi. 2019 : 10)

Menurut Mangkuprawira dalam Wahyunita (2021) tentang “Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)” kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah, tidak melanggar hukum dan tidak melanggar etika atau moral. Agar seseorang dapat bekerja dengan baik, orang tersebut harus memiliki semangat dan keinginan untuk melakukan pekerjaannya dan mengetahui jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Ahmadi (2021) kinerja merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, terutama kinerja pegawai yang dapat memimpin suatu organisasi, baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, untuk mencapai tujuannya. Baik buruknya kinerja seorang karyawan dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja seluruh organisasi. Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi ditambah lagi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan sangat membantu pertumbuhan suatu organisasi. Menurut Harahap (2020) kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan untuk mencapai tujuan, visi, misi dan tujuan organisasi atau perusahaan.

Jadi kinerja adalah kemampuan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, ketika tujuan pekerjaan dapat dicapai dengan tepat waktu atau tidak melampaui jangka waktu yang diharapkan agar tujuan tersebut sesuai dengan etika dan etika manajemen organisasi. Kinerja karyawan adalah salah satu hal utama yang dapat ditingkatkan jika karyawan mengetahui apa yang diharapkan ketika mereka dapat terlibat dan dievaluasi berdasarkan kinerja perilaku mereka. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat berkontribusi pada organisasi, termasuk rumah sakit.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa hal sehingga hasilnya beragam, ada yang memuaskan dan juga kurang memuaskan. Untuk itu sebuah instansi apalagi rumah sakit harus dapat mengetahui faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Fatimah (2021) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya :

1. Fasilitas

Fasilitas kantor merupakan sarana penunjang karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan dapat dijumpai karena fasilitas yang kurang memadai sehingga menghambat pelaksanaan pekerjaan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Dalam sebuah riset dijelaskan bahwa 80% penyebab pengunduran diri karyawan adalah lingkungan kerja yang kurang baik.

3. Prioritas kerja

Penetapan prioritas kerja yang jelas akan memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan merasa kebingungan apabila diberikan banyak tugas tanpa diberikan skala prioritas yang jelas.

4. *Supportive supervisor*

Sebuah dukungan dari atasan kepada karyawan sangat diperlukan untuk memengaruhi kinerja karyawan. Dukungan dapat diberikan dalam bentuk menerima pendapat karyawan yang berupa ide-ide baru yang dikemukakan dan melibatkan karyawan dalam sebuah proyek yang sedang dikerjakan yang dapat membantu untuk mengembangkan kreativitas karyawan.

5. Bonus

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian sebuah penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Penghargaan tersebut dapat berupa pujian dan bahkan bonus.

B. Penilaian Kinerja

Di era global saat ini, dimana persaingan bisnis semakin ketat, tidak ada pilihan bagi suatu organisasi selain untuk selalu berusaha memenangkan setiap persaingan. Untuk itu, sumber daya manusia harus berkualitas tinggi. Mengevaluasi kinerja pegawai merupakan salah satu upaya untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas.

Penilaian kinerja atau evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses untuk mengevaluasi dan melaksanakan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit kerja dalam suatu organisasi terhadap standar atau tujuan kinerja yang telah ditentukan sebelumnya. Penilaian kinerja dilakukan untuk menginformasikan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan agar dapat lebih mengenal satu sama lain. penilaian kinerja berfokus pada evaluasi yang merupakan proses pengukuran seberapa bermanfaat pekerjaan seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan yang ada. (Rismawati. 2018: 5)

Penilaian kinerja adalah suatu usaha untuk mengukur kinerja setiap pegawai dalam suatu organisasi dalam kaitannya dengan produktivitas dan prestasi kerja pegawai tersebut dalam menciptakan sejumlah pekerjaan yang sesuai dengan deskripsi tugas yang diberikan organisasi kepada pegawai yang bersangkutan. Hasil pengukuran kinerja pegawai akan menjadi bahan

pemikiran agar upaya peningkatan produktivitas dan efisiensi organisasi dilakukan secara berkesinambungan, berkesinambungan, berkesinambungan. (Budihardjo. 2015: 13)

Evaluasi kinerja dilakukan untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hambatan atau kendala yang dihadapi dalam melakukan pekerjaannya dapat dideteksi secara dini. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja akan menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, prestasi dan perkembangan seorang pegawai dalam suatu organisasi. Penting bagi sebuah organisasi untuk menentukan pertumbuhan karir atau kenaikan gaji karyawan. (Warella. 2021: 20)

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan langsung dalam suatu instansi atau rumah sakit seperti kepala bagian, kepala ruangan, manajer dan direktur. Sedangkan yang dinilai adalah seluruh karyawan yang ada di instansi atau sebuah rumah sakit. Penilaian itu sendiri dilakukan dalam suatu periode tertentu sesuai yang telah ditetapkan oleh rumah sakit, seperti satu kali sebulan maupun setahun sekali. (Kasmir. 2018: 185-186)

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan tentunya ada syarat yang harus dipenuhi oleh rumah sakit. Menurut Fatimah (2021) syarat penilaian kinerja karyawan meliputi :

1. Jujur
2. Adil
3. Objektif

4. Penilaian harus memiliki pengetahuan yang mendalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai agar penilaian tersebut sesuai dengan kenyataan yang ada.
5. Penilaian berdasarkan atas benar atau salah dan baik atau buruk, terhadap butir-butir yang dinilai sehingga hasil penilaiannya jujur, adil dan objektif
6. Penilaian tidak boleh hanya didasarkan pada aspek materiil, tetapi harus bertumpu pada aspek sinergis dan integratif lainnya.
7. Penilaian didasarkan pada hasil aktual, bukan penilaian yang didasarkan atas suka atau tidak suka.
8. Penilaian harus mengetahui secara jelas uraian tugas setiap pegawai yang akan diaudit agar hasil evaluasi dapat dicatat dengan baik.
9. Penilaian harus dilindungi dan diakui oleh manajemen.
10. Penilaian harus memiliki keyakinan dalam penilaian yang jujur dan adil.

Menurut Kasmir (2018) ada beberapa proses yang dilakukan dalam penilaian kinerja karyawan yang meliputi :

1. Menyusun rencana kerja

Perencanaan kerja terkait dengan sasaran tahunan rumah sakit dengan membandingkan rencana yang ada.

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan pengerjaan atas rencana yang dilaksanakan oleh pegawai dengan sebaik-bainya, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

3. Pembinaan

Pembinaan dilakukan jika karyawan belum mencapai rencana yang telah ditetapkan yang merupakan tahap untuk memantau pencapaian sasaran kerja selama periode penilaian.

4. Pengawasan dan peninjauan

Melakukan kegiatan peninjauan atas realisasi rencana kerja untuk mengetahui kemajuan kerja yang terjadi yang kemudian digunakan untuk menyusun rencana berikutnya serta untuk menindaklanjutinya.

5. Mengendalikan

Kegiatan pengendalian dilakukan jika dalam pelaksanaan terjadi penyimpangan atas pelaksanaan yang dilakukan.

C. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun dalam buku karangan Asnawi yang terbit pada tahun 2019 tentang “Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa untuk memudahkan evaluasi kinerja karyawan, standar pekerjaan harus diukur dan dipahami dengan jelas. Sebuah pekerjaan dapat diukur dengan menggunakan indikator meliputi:

1. kuantitas kerja.

Ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan untuk menjadi standar pekerjaan. Lakukan pekerjaan yang sesuai dengan target output individu per jam kerja.

2. Kualitas kerja

Semua karyawan organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu agar dapat menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, beberapa jenis pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada pekerjaan lain. Selesai sesuai jadwal.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu yang mengharuskan kehadiran seorang karyawan diselesaikan dalam waktu tertentu. Datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja yang ditentukan.

5. Kemampuan bekerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan oleh satu karyawan, karena beberapa jenis pekerjaan mungkin perlu dilakukan oleh dua atau lebih karyawan.

Menurut Robbins dalam buku karangan Novia Ruth Silaen dkk tahun 2021 terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas produk yang dihasilkan dan tingkat penyelesaian tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Beban kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan dan hasil.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan sejak awal hingga menjadi output yang diharapkan dan kehadiran serta ketepatan waktu karyawan dalam bekerja.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, uang, teknologi, bahan baku) digunakan secara maksimal untuk tujuan meningkatkan hasil penggunaan sumber daya masing-masing unit, efisiensi kerja organisasi, karyawan dalam mengevaluasi penggunaan sumber daya. waktu untuk melaksanakan tugas, efektivitas pelaksanaan tugas yang diberikan kepada organisasi.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat kemampuan seseorang untuk melakukan tugas pekerjaan tanpa mencari bantuan, bimbingan dari orang lain atau supervisor.

6. Komitmen kerja

Merupakan tingkat di mana karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan agensi dan bertanggung jawab kepada organisasi.

D. Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Banyak metode penilaian kinerja yang dapat digunakan, namun secara umum dibagi menjadi dua kategori, yaitu metode evaluasi berorientasi masa lalu (past oriented performance appraisal) dan metode evaluasi berorientasi masa depan (evaluating performance in the future). Pendekatan berbasis masa lalu adalah penilaian kinerja seseorang berdasarkan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Keunggulannya adalah jelas dan mudah diukur, terutama secara kuantitatif. Kelemahannya adalah kinerja yang terukur tidak dapat diubah, sehingga terkadang representasi potensi seseorang salah. Selain itu, metode ini terkadang sangat subjektif dan bias. Pendekatan berbasis masa depan adalah mengevaluasi kinerja dengan menilai berapa banyak karyawan potensial yang dimiliki dan kemungkinan akan menentukan kinerja masa depan yang diharapkan. Cara ini terkadang masih menggunakan cara masa lalu. Profil kinerja juga selalu digunakan sebagai tolak ukur untuk menentukan kinerja yang diharapkan. Kelemahan dari metode ini adalah

akurasinya, karena tidak ada yang bisa 100% yakin dengan kinerja masa depan seseorang. (Setiawan. 2019: 24-25)

Menurut Robbins dalam Tsauri (2014) metode-metode penilaian kinerja yang sering kali digunakan adalah :

1. Esai tertulis (*Written Essays*) adalah teknik evaluasi kinerja di mana evaluator menulis deskripsi kekuatan, kelemahan, kinerja masa lalu, potensi karyawan, dan membuat rekomendasi untuk pertumbuhan karyawan.
2. *Critical Incident*, adalah teknik evaluasi kinerja di mana evaluator mencatat perilaku/prestasi terbaik dan terburuk (perilaku sangat baik atau buruk) karyawan
3. Skala penilaian grafis (*Graphic Rating Scales*), adalah teknik evaluasi kinerja di mana penilai menilai kinerja karyawan menggunakan skala untuk mengukur faktor kinerja (koefisien kinerja). Misalnya, ini mengukur tingkat inisiatif dan tanggung jawab karyawan. Tingkat yang digunakan adalah 1 hingga 5, yaitu 1 adalah yang terburuk dan 5 adalah yang terbaik. Jika tingkat inisiatif dan tanggung jawab karyawan adalah normal, misalnya, dicatat 3 atau 4 dan dengan demikian mengevaluasi faktor kinerja lainnya. Metode ini adalah metode yang paling umum digunakan dari organisasi
4. *Behaviourally Anchored Rating Scales* (BARS), adalah teknik penilaian kinerja, peninjau mengevaluasi staf berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja mencerminkan ukuran kinerja dan merupakan skala. Salah satu

contohnya adalah peringkat layanan pelanggan. Jika staf layanan pelanggan tidak menerima suap dari pelanggan, mereka akan menerima skala 4 poin, artinya kinerja mereka baik. Jika seorang karyawan membantu pelanggan yang kesulitan atau bingung, mereka akan diberi skala 7, yaitu kinerja yang memuaskan, dan seterusnya. Metode ini menggambarkan perilaku yang diharapkan berdasarkan tingkat kinerja yang diharapkan. Dalam contoh di atas, nilai digambarkan dengan tidak menerima suap dari klien. Nilai 7 dijelaskan dengan membantu pelanggan membutuhkan bantuan. Dengan menggambarannya, metode ini mengurangi penyimpangan yang terjadi dalam evaluasi.

5. Membandingkan banyak orang (*Multiperson Comparison*), adalah teknik penilaian kinerja, seorang karyawan yang terlibat dalam rekan-rekannya. Sering dilakukan oleh penyelia. Hal ini berguna untuk menentukan kenaikan gaji perusahaan (sistem penghargaan), promosi, dan penghargaan.
6. Manajemen berdasarkan tujuan (*Management By Objectives*). Metode ini juga merupakan penilaian kinerja di mana karyawan dievaluasi berdasarkan pencapaian tujuan tertentu yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan-tujuan ini tidak ditentukan hanya oleh manajer, tetapi ditentukan dan disepakati oleh karyawan dan manajer.

E. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dalam buku karangan Warella mengenai “Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia” (2021) tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya adalah:

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan sampai saat ini
2. Memberikan kompensasi yang sesuai, misalnya kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji khusus, insentif moneter.
3. Mendorong tanggung jawab karyawan.
4. Untuk membedakan petugas satu sama lain.
5. Meningkatkan motivasi kerja.

Tujuan utama dari tinjauan kinerja adalah untuk memberikan informasi yang akurat dan valid tentang perilaku dan kinerja karyawan. Sedangkan tujuan khusus dari penilaian kinerja dapat dibagi menjadi dua bagian utama, yaitu evaluasi dan pengembangan. Kedua tujuan tersebut tidak saling terpisahkan, tetapi secara tidak langsung berbeda dalam fokus, waktu, metode, dan peran atasan dan bawahan. Evaluasi keduanya harus dilakukan dalam konteks program konseling, perencanaan karir, penetapan tujuan, dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan. (Simamora dalam Asnawi. 2019 : 16-17)

Menurut Setiawan (2019) menyatakan bahwa penilaian kinerja mempunyai tujuan yang meliputi :

1. Memberikan umpan balik kepada karyawan dan urusan kepegawaian
2. Digunakan untuk meninjau penentuan sistem reward

3. Digunakan untuk mempertimbangkan promosi dan rotasi karyawan
4. digunakan sebagai sumber informasi tentang kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan.

Menurut Tasik Utama dan kawan-kawan (2019) penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan di bidang kepegawaian, khususnya peningkatan kondisi kerja, mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pemanfaatan karyawan secara optimal, sehingga jenjang/rencana karir dapat diorientasikan, dipromosikan dan dipromosikan.
4. Mendorong hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui keadaan organisasi secara keseluruhan dari sektor ketenagakerjaan, khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Mengetahui kekuatan dan kelemahan karyawan sehingga dapat merangsang pertumbuhan karyawan tersebut.
7. Hasil penilaian kinerja dapat berguna untuk penelitian dan pengembangan personel.

F. Hambatan Dan Cara Menghindari Permasalahan Dalam Penilaian

Kinerja Karyawan

Hambatan dalam penilaian kinerja karyawan seringkali terjadi. Menurut Priansa (2017) berbagai hambatan yang dapat terjadi saat penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Efek halo (*hallo effect*)

Terjadi karena penilai menyukai atau tidak menyukai sifat karyawan yang dinilai.

2. Longgar dan ketat (*liniency and security effect*)

Longgar pada dasarnya, penilai cenderung berpikir bahwa semua agen harus baik untuk memberikan nilai yang baik untuk semua aspek penilaian. Sedangkan untuk ketat, evaluator cenderung memiliki filosofi dan pandangan yang berlawanan yang menempatkan nilai buruk pada semua aspek penilaian.

3. Kecendrungan terpusat (*central tendency*)

Penilai memberikan nilai yang tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah kepada pegawainya.

4. Kesamaan dan perbedaan (*assimilation and differential effect*)

Kesamaan atau efek asimilasi adalah bahwa penilai cenderung lebih memilih karyawan yang memiliki karakteristik atau karakteristik yang sama dengannya sehingga menawarkan nilai yang lebih baik daripada karyawan yang karakteristik atau kepribadiannya berbeda dengan penilai. Dalam hal efek diferensiasi atau pembedaan, penilai cenderung lebih

memilih karyawan yang memiliki sifat atau karakteristik yang tidak ada di dalamnya, tetapi merupakan sifat yang mereka inginkan untuk diberikan oleh pengulas nilai yang lebih baik daripada yang lain.

5. Kekeliruan dalam kesan pertama (*first impression error*)

Evaluator menarik kesimpulan tentang karyawan berdasarkan kontak pertama dan cenderung mempertahankan kesan ini untuk evaluasi selanjutnya. Jika karyawan dinilai baik di awal evaluasi maka dia akan baik, dan sebaliknya.

6. Efek saat ini (*recency effect*)

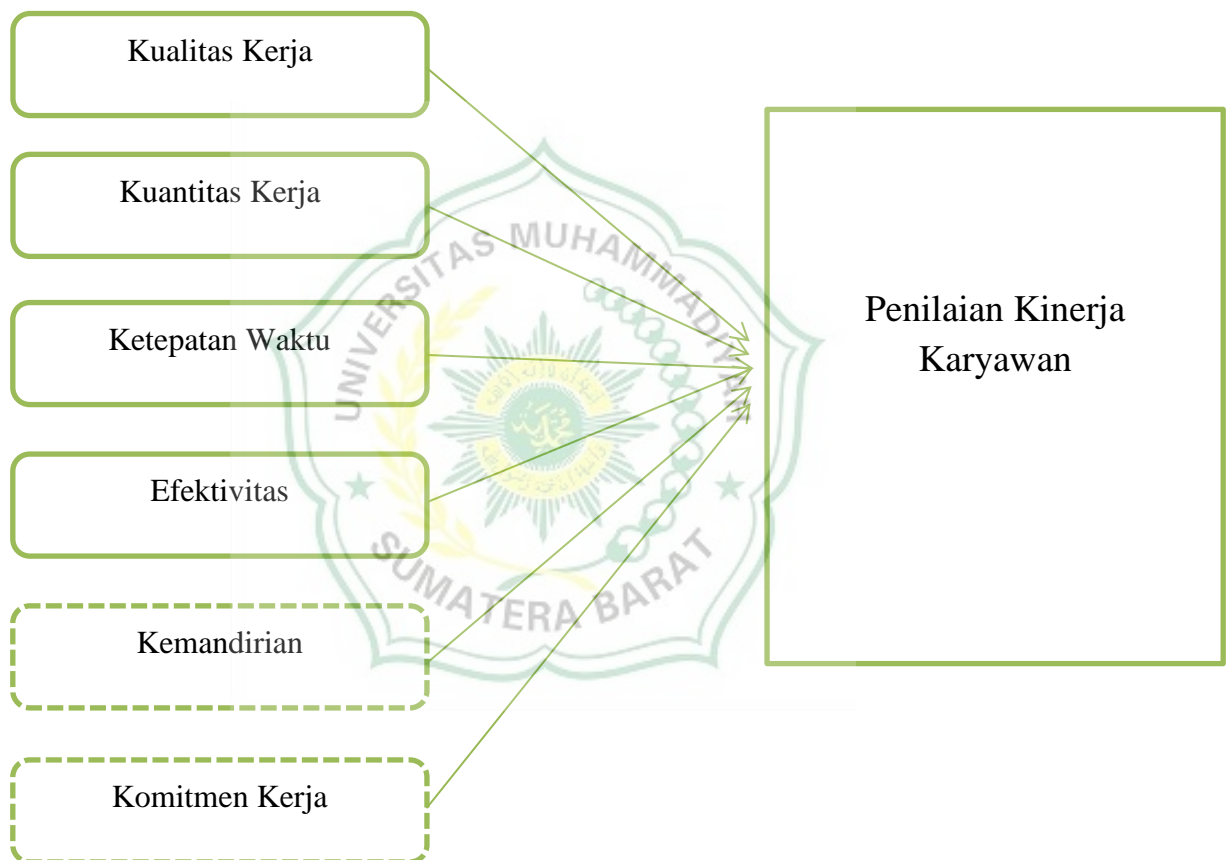
Evaluator cenderung memberi nilai berdasarkan perilaku karyawan yang baru-baru ini diamati dan mengabaikan perilaku masa lalu selama periode waktu tertentu.

Berbagai masalah tersebut harus dihindari karena akan memberikan berdampak buruk. Menurut Moehariono (2014) solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah tersebut yakni :

1. Selidiki dan pahami potensi masalah yang akan dihadapi saat melakukan penilaian dan siapkan solusi sesegera mungkin.
2. Menggunakan alat penilaian yang tepat.
3. Memberikan pelatihan bagi pimpinan yang melakukan audit untuk mengurangi terjadinya kesalahan.
4. Pendokumentasian peristiwa dilakukan dengan meminta evaluator untuk menggunakan data peristiwa penting Bobot positif dan negatif yang terjadi selama periode evaluasi.

G. Kerangka Teori Penelitian

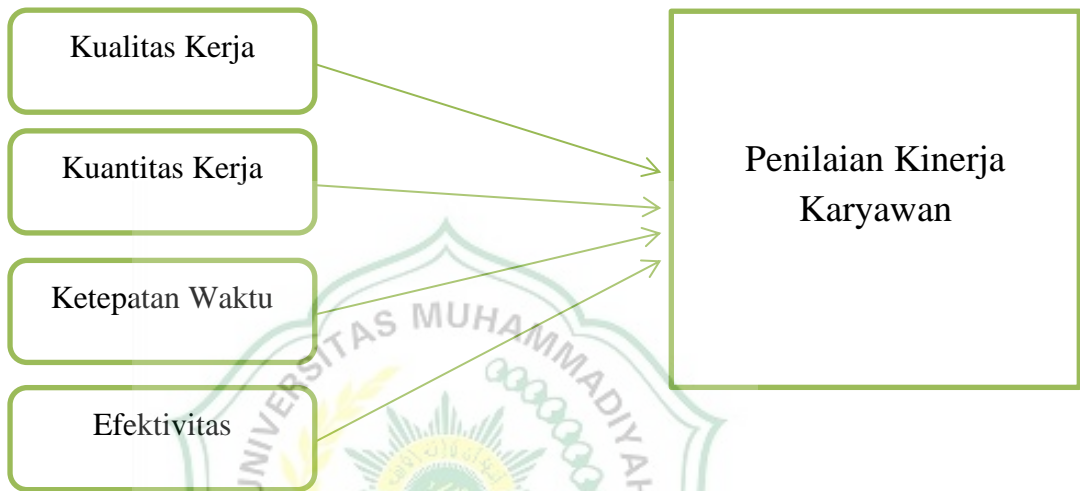
Berdasarkan kajian teori dan penelitian sebelumnya maka kerangka teori penelitian ini diambilkan dari teori Robbins yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian
Sumber: Teori Robbins (2006) dalam Novia Ruth

H. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan penelitian sebelumnya maka kerangka konseptual penelitian ini diambilkan dari teori Robbins yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

I. Defenisi Operasional

Tabel 2.1 Defenisi Operasional

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Skala Ukur	Hasil Ukur
1.	Kualitas Kerja	Kualitas produk yang dihasilkan dan tingkat penyelesaian tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.	Angket	Menyebarkan kuesioner kepada responden	Ordinal	1. Rendah apabila $<$ mean 2. Tinggi apabila \geq mean
2.	Kuantitas Kerja	Beban kerja terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan dan hasil.	Angket	Menyebarkan kuesioner kepada responden	Ordinal	1. Rendah apabila $<$ mean 2. Tinggi apabila \geq mean
3.	Ketepatan Waktu	Suatu aktivitas yang diselesaikan sejak awal hingga menjadi output yang diharapkan dan kehadiran serta ketepatan waktu karyawan dalam bekerja.	Angket	Menyebarkan kuesioner kepada responden	Ordinal	1. Rendah apabila $<$ mean 2. Tinggi apabila \geq mean
4.	Efektivitas	Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, uang, teknologi, bahan baku) digunakan secara	Angket	Menyebarkan kuesioner kepada responden	Ordinal	1. Rendah apabila $<$ mean 2. Tinggi apabila \geq

		maksimal untuk tujuan meningkatkan hasil penggunaan sumber daya masing-masing unit.				mean
--	--	---	--	--	--	------



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian / Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, karena penulis ingin mendapatkan gambaran yang nyata mengenai penilaian kinerja karyawan yang ada pada Rumah Sakit M. Natsir Solok.

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui gambaran penilaian kinerja karyawan di Rumah Sakit M. Natsir Solok yang nantinya akan disajikan dalam bentuk narasi yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner dan observasi serta dokumentasi.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Natsir Solok.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan pada bulan 26 April – 13 Juni 2022 tahun 2022.

C. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data diperoleh langsung pada sumbernya dan dikirimkan kepada orang yang mengumpulkan atau mempelajari data

tersebut. Data primer dalam penelitian yang penulis peroleh berupa hasil dari observasi, dan kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data diolah untuk pertama kalinya dan hanya dikumpulkan oleh peneliti dari sumber lain sebagai informasi pelengkap. Data sekunder dalam penelitian ini penulis dapatkan dari dokumen dan file.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Observasi adalah Suatu kegiatan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk memecahkan suatu masalah penelitian dengan menggunakan panca indera, seperti penglihatan, penciuman, dan pendengaran. hasil pengamatan tentang kegiatan tertentu, peristiwa, kejadian, objek, kondisi atau suasana, dan perasaan. (Alhamid. 2019)

2. Kuesioner

Menurut Arikunto dalam Nugroho (2018) kuesioner adalah seperangkat pertanyaan yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden tentang kepribadian mereka dan topik lain yang relevan dengan literatur penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu cara pengumpulan data penelitian secara tidak langsung, yaitu data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen pendukung yang berkaitan dengan data yang akan diteliti. (Tersiana, 2018)

E. Populasi Dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono dalam Roflin (2021) adalah Domain umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan sifat dan karakteristik khusus yang diidentifikasi oleh peneliti untuk studi mereka dan menarik kesimpulan darinya. Populasi untuk penelitian ini adalah keseluruhan karyawan RSUD M. Natsir Solok yang berjumlah 400 orang.

Sampel menurut Sugiyono dalam Nugroho (2018) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk menghitung sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{400}{1 + 400 \times 0,10^2}$$

$$n = \frac{400}{1 + 400 \times 0,01}$$

$$n = \frac{400}{1 + 4}$$

$$n = \frac{400}{5}$$

$$n = 80$$

Keterangan : n = jumlah sampel minimal

N = populasi (400 karyawan)

e = error margin (10%)

Dari perhitungan menggunakan rumus tersebut didapatkan sampel minimal untuk penelitian ini adalah 80 karyawan.

Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* kuota. *Sampling* kuota adalah teknik pengambilan sampel yang dibuat berdasarkan kuantitas yang ditentukan, sebelum kuota sampel terpenuhi maka penelitian belum dianggap selesai. (Masturoh. 2018)

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat-alat yang digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen penelitian yang penulis gunakan yaitu kuesioner tentang penilaian kinerja karyawan yang dikembangkan oleh Esti Nur (2020) dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang dikembangkan oleh Likert Untuk dapat mengetahui derajat kepastian dalam suatu penelitian. (Syofian. 2015)

Dalam skala Likert terdapat pilihan skala dengan format :

1. Sangat setuju (SS), skor = 5
2. Setuju (S), skor = 4
3. Netral (N), skor = 3
4. Tidak setuju (TS), skor = 2
5. Sangat tidak setuju (STS), skor = 1

G. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data merupakan teknik yang digunakan dalam mengolah data sehingga menjadi informasi. Teknik analisa data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data univariat. Analisis data univariat merupakan jenis analisis yang melibatkan hanya satu variabel. (Lusiana. 2020)

Dalam proses analisa data, ada beberapa langkah pokok yang harus dilakukan oleh peneliti, yaitu :

1. Pengeditan

Hasil survei yang dikumpulkan melalui survei harus diolah terlebih dahulu. Jika masih ditemukan data atau informasi yang tidak lengkap, survei akan dihapus (drop out).

2. Beri Kode (Coding)

Pengkodean dilakukan setelah semua kuesioner diproses. Dengan kata lain, data teks diubah menjadi data numerik.

3. Pemberian skor

Yang terdiri dari pemberian nilai berupa angka untuk setiap jawaban pertanyaan survei.

4. Tabulasi

Tabulasi adalah membuat tabel data sesuai dengan tujuan penelitian dan memasukkannya ke dalam tabel distribusi frekuensi.

Hasil penelitian yang telah ditabulasi ini dianalisis dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 19 .

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Rumah Sakit

1. Sejarah Dan Kegiatan Operasional Rumah Sakit

Pelayanan Kesehatan di Kota Solok pada zaman penjajahan berawal dari klinik pengobatan Korem 033 Wirayuda dan Rumah Sakit Pemerintah. Rumah Sakit Pemerintah tersebut merupakan cikal bakal Rumah Sakit Umum Daerah Solok yang berdiri sekitar tahun 40-an dan pada awalnya berlokasi di Jl. Sudirman Solok yang berdekatan dengan komplek Pasar Raya Solok dengan jumlah tempat tidur sebanyak 40 tempat tidur. Pada saat tersebut Rumah Sakit banyak membantu masyarakat yang kena korban perang, disamping memberi pelayanan kesehatan pada masyarakat Solok.

Sekitar Tahun 1979, Pelayanan yang diberikan meningkat dengan tersedianya dokter spesialis anak dan kebidanan. Dengan layanan Rawat Inap pada awalnya hanya terdiri dari bangsal umum dan kebidanan dengan \pm 60 tempat tidur. Sedangkan layanan Rawat Jalan hanya dilayani oleh satu Poli Umum. Pada tahun 1984 lokasi Rumah Sakit pindah ke Jl.Simpang Rumbio Solok, dan diresmikan oleh Gubernur Provinsi Sumatera Barat pada saat itu Ir.Azwar Anas pada tanggal 7 April 1984. Sedangkan layanan rawat inap telah berkembang dengan tambahan layanan rawat inap Anak, Penyakit Dalam dan Kebidanan. Pada saat tersebut pelayanan rawat inap juga dilakukan oleh Klinik

Pengobatan Korem 033 Wirayuda berubah status menjadi Rumah Sakit Tentara (RST). Dengan pindahnya Rumah Sakit Umum ke jalan Simpang Rumbio yang lokasinya jauh dari pusat kota, menyebabkan pasien khususnya kasus kecelakaan lebih banyak dikirim ke RST.

Pada saat ini Rumah Sakit Umum Daerah Solok kembali menjadi sumber rujukan utama untuk daerah sekitar. Hal ini utamanya disebabkan oleh pengembangan dari tahun ke tahun yang dilakukan oleh manajemen. Hal ini dapat dilihat dengan bertambahnya sarana dan prasarana serta SDM baik tenaga Spesialis, maupun tenaga kesehatan lainnya, sehingga tahun 1986 RSUD Solok diusulkan perubahan status menjadi Type C, dan ini dapat terwujud dengan ditetapkannya RSUD Solok sebagai Rumah Sakit Type C berdasarkan SK Gubernur Provinsi Sumatera Barat Nomor : 36 Tahun 1986 dan SK MenKes RI No : 303/Men.Kes/SK/IV1987.

Pada tahun 2011 RSUD Solok berupaya menaikkan kelas RS menjadi kelas B dengan dikeluarkannya SK MenKes RI No: HK 03.05/520/2011 dan Ketetapan Gubernur Provinsi Sumatera Barat Nomor : 440 – 343 / 2011, status RSUD Solok dinaikkan dari kelas C menjadi kelas B. Upaya peningkatan mutu pelayanan yang dilakukan secara terus menerus mampu meningkatkan status akreditasi rumah sakit. Misalnya, akreditasi pada bulan September 2003, untuk 5 kelompok pelayanan yaitu : pelayanan Gawat darurat, Rekam Medik, Admistrasi dan Manajemen, Pelayanan Medik dan Keperawatan dan

pada tanggal 25 Oktober 2010 RSUD Solok telah diakui lagi dengan status penuh tingkat lanjut untuk 12 kelompok pelayanan yakni :

- a) Pelayanan Gawat darurat,
- b) Rekam Medik,
- c) Admisnistrasi dan Manajemen,
- d) Pelayanan Medik,
- e) Pelayanan Keperawatan,
- f) Pelayanan Farmasi,
- g) Pelayanan laboratorium,
- h) Pelayanan radiologi,
- i) Infeksi nosokomial,
- j) Pelayanan perinatologi,
- k) Pelayanan kamar operasi
- l) Kebakaran keselamatan kerja dan kewaspadaan bencana

Pada tahun 2013 RSUD Solok mengurus perubahan menjadi Badan Layan Umum Daerah dengan dikeluarkanya SK BLUD oleh Gubernur pada bulan Juli 2013, sehingga 2015 sudah efektif sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).

2. Visi, Misi RSUD M. NATSIR

- a) Visi

“Rumah Sakit Terbaik di Provinsi Sumatera Barat”

b) Misi:

- 1) Menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan yang berkualitas dan Paripurna
- 2) Meningkatkan Kemandirian dan Tata Kelola Rumah Sakit.

c) Tujuan:

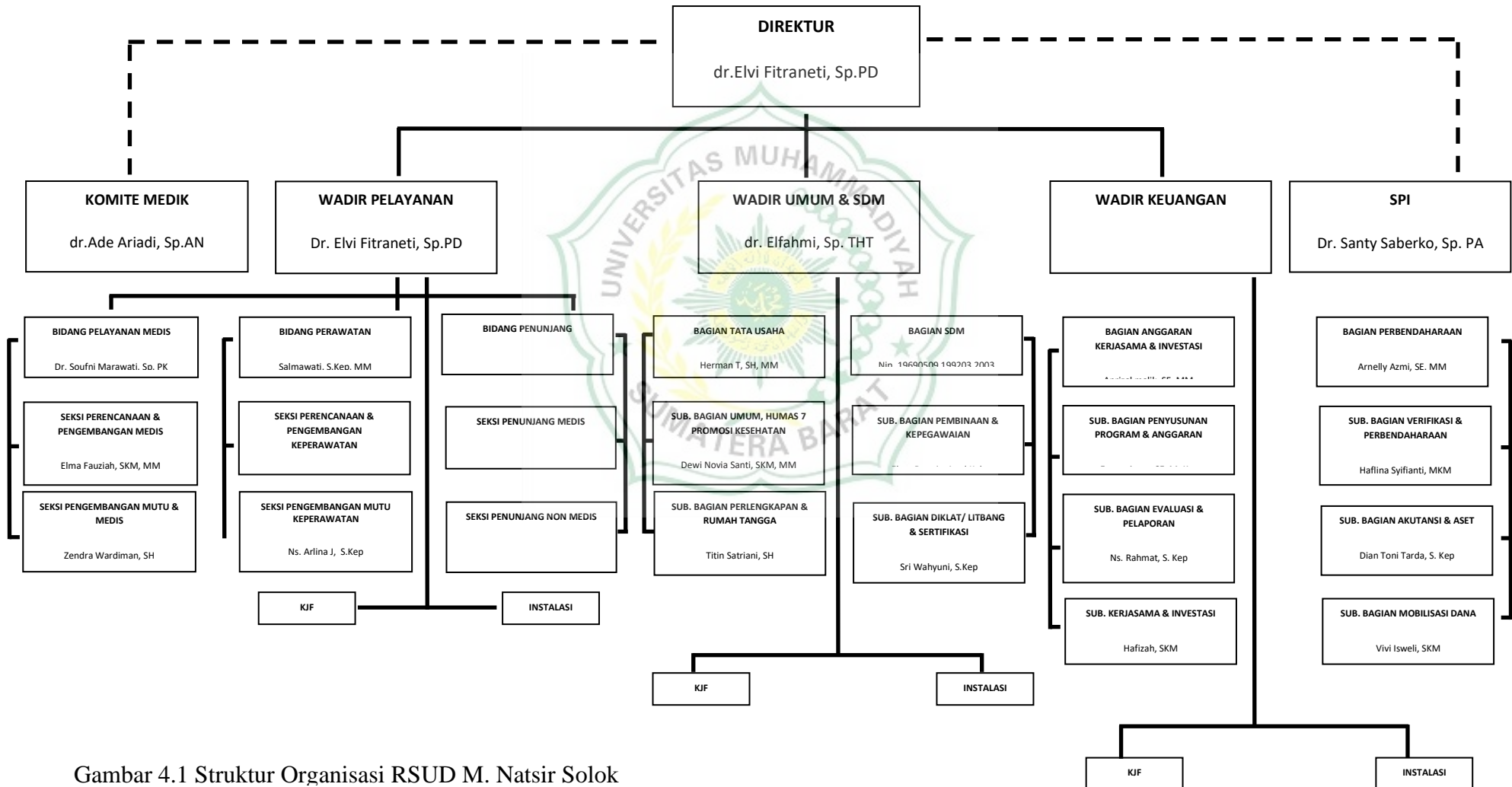
- 1) Terwujudnya Pelayanan yang Berkualitas
- 2) Terwujudnya Peningkatan Kemandirian dan Tata Kelola Rumah Sakit

d) Motto

“Santun dalam melayani, cepat dan tepat dalam bertindak



3. Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok



Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUD M. Natsir Solok

4. Fasilitas Rumah Sakit

- a) Gedung Instalasi Gawat Darurat bertingkat,
- b) Gedung Laboratorium,
- c) Gedung Administrasi,
- d) Gedung Instalasi Radiologi,
- e) Gedung Rekam Medik,
- f) Gedung IPSRS,
- g) Gedung Kamar Operasi,
- h) Gedung Kebidanan,
- i) Gedung Kesehatan Anak I, II
- j) Gedung Penyakit Bedah
- k) Gedung Penyakit Dalam,
- l) Gedung Interne Wanita,
- m) Gedung Prefentif Medical Center PMC/VIP,
- n) Gedung ICU,
- o) Gedung Instalasi Gizi,
- p) Gedung Instalasi Farmasi,
- q) Gedung Fisioterapi/Rehabilitasi,
- r) Gedung Kamar Mayat,
- s) Gedung Generato,
- t) Gedung Paru.
- u) Bak pengolahan air limbah
- v) Mushalla (sedang dalam pembangunan masjid)

- w) Areal Parkir
- x) Laundry
- y) Sarana kebersihan dan pengendalian lingkungan
- z) Sarana air bersih



B. Hasil

Penelitian ini meneliti tentang “Gambaran Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mohammad Natsir Solok Tahun 2022”. Proses penelitian ini dilakukan pada tanggal 26 April – 13 Juni 2022. Responden dalam penelitian ini berjumlah 80 orang. Setelah semua data terkumpul dan diolah didapatkan bahwa :

1. Karakteristik Responden

Hasil penelitian berdasarkan karakteristik responden terbagi menjadi dua yakni :

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut hasil penelitian mengenai jenis kelamin:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di RSUD Mohammad Natsir Solok Tahun 2022

No.	Jenis Kelamin	<i>f</i>	%
1.	Laki-laki	32	40
2.	Perempuan	48	60
Jumlah		80	100

Berdasarkan tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh gambaran bahwa dari 80 orang responden, terdapat 40% yaitu sejumlah 32 orang dengan jenis kelamin laki-laki. Sedangkan 60% yaitu sejumlah 48 orang dengan jenis kelamin perempuan. Dari tabel di atas didapatkan bahwa

sebagian besar responden yakni 60% berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik responden berdasarkan jabatan

Berikut hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jabatan :

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan di RSUD Mohammad Natsir Solok Tahun 2022

No.	Jabatan	<i>f</i>	%
1.	Karyawan Biasa	72	90
2.	Kepala Ruangan	8	10
	Jumlah	80	100

Berdasarkan tabel 4.2 mengenai karakteristik responden berdasarkan jabatan diperoleh gambaran bahwa dari 80 orang responden, terdapat 90% yaitu sejumlah 72 orang dengan jabatan sebagai karyawan biasa. Sedangkan 10% yaitu sejumlah 8 orang dengan jabatan sebagai kepala ruangan. Dari tabel di atas didapatkan bahwa sebagian besar responden yakni 90% mempunyai jabatan sebagai karyawan biasa.

2. Kualitas Kerja

Berikut hasil yang didapatkan dalam penelitian mengenai kualitas kerja :

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kualitas Kerja Karyawan di RSUD Mohammad Natsir Solok Tahun 2022

No.	Kategori	<i>f</i>	%
1.	Tinggi	43	54
2.	Rendah	37	46
Jumlah		80	100

Berdasarkan tabel 4.3 mengenai gambaran kualitas kerja karyawan RSUD M. Natsir Solok diperoleh gambaran bahwa dari 80 orang responden, terdapat 54% yaitu sejumlah 43 orang dengan kualitas kerja yang tinggi. Sedangkan 46% yaitu sejumlah 37 orang dengan kualitas kerja yang rendah.

3. Kuantitas Kerja

Berikut hasil yang didapatkan dalam penelitian mengenai kuantitas kerja.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kuantitas Kerja Karyawan di RSUD Mohammad Natsir Solok Tahun 2022

No.	Kategori	<i>f</i>	%
1.	Tinggi	49	61
2.	Rendah	31	39
	Jumlah	80	100

Berdasarkan tabel 4.4 mengenai gambaran kuantitas kerja karyawan RSUD M. Natsir Solok diperoleh gambaran bahwa dari 80 orang responden, terdapat 61% yaitu sejumlah 49 orang dengan kuantitas kerja yang tinggi. Sedangkan 39% yaitu sejumlah 31 orang dengan kuantitas kerja yang rendah.

4. Ketepatan Waktu

Berikut hasil yang didapatkan dalam penelitian mengenai ketepatan waktu :

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Ketepatan Waktu Karyawan di RSUD Mohammad Natsir Solok Tahun 2022

No.	Kategori	<i>f</i>	%
1.	Tinggi	47	59
2.	Rendah	33	41
Jumlah		80	100

Berdasarkan tabel 4.5 mengenai gambaran ketepatan waktu karyawan RSUD M. Natsir Solok diperoleh gambaran bahwa dari 80 orang responden, terdapat 59% yaitu sejumlah 47 orang dengan ketepatan waktu yang tinggi. Sedangkan 41% yaitu sejumlah 33 orang dengan ketepatan waktu yang rendah.

5. Efektivitas Kerja

Berikut hasil yang didapatkan dalam penelitian mengenai efektivitas kerja :

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Efektivitas Kerja Karyawan di RSUD Mohammad Natsir Solok Tahun 2022

No.	Kategori	<i>f</i>	%
1.	Tinggi	47	59
2.	Rendah	33	41
Jumlah		80	100

Berdasarkan tabel 4.6 mengenai gambaran efektivitas kerja karyawan RSUD M. Natsir Solok diperoleh gambaran bahwa dari 80 orang responden, terdapat 59% yaitu sejumlah 47 orang dengan efektivitas kerja yang tinggi. Sedangkan 41% yaitu sejumlah 33 orang dengan efektivitas yang rendah.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan diatas mengenai penilaian kinerja karyawan rumah sakit M. Natsir Solok adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gambaran kualitas kerja karyawan rumah sakit M. Natsir Solok diperoleh gambaran bahwa dari 80 orang responden, terdapat 54% yaitu sejumlah 43 orang dengan kualitas kerja yang tinggi. Sedangkan 46% yaitu sejumlah 37 orang

dengan kualitas kerja yang rendah.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rozaq (2020) bahwa Kualitas kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, ketepatan waktu, keterampilan dan ketertiban yang diterapkan di perusahaan berpengaruh positif terhadap karyawan.

Didukung oleh teori menurut Marcana dalam Krisnayanti (2018) bahwa Kualitas kerja adalah suatu bentuk perilaku atau kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan harapan dan kebutuhan akan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut asumsi peneliti, gambaran kualitas kerja karyawan pada RSUD M. Natsir Solok pada tahun 2022 sebagian besar adalah tinggi karena karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti, hasil pekerjaan yang baik, Mampu memahami dan menguasai tugas yang diberikan, serta melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh rumah sakit. Bagi karyawan dengan kualitas yang rendah sebaiknya diberikan pelatihan agar tidak mengurangi mutu rumah sakit.

2. Kuantitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gambaran kuantitas kerja karyawan rumah sakit M. Natsir Solok diperoleh gambaran bahwa dari 80 orang responden, terdapat 61% yaitu sejumlah 49 orang dengan kuantitas kerja yang tinggi. Sedangkan 39% yaitu sejumlah 31 orang dengan kuantitas kerja yang rendah.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Selly Selfianita (2021) menyatakan bahwa kuantitas kerja resepsionis dapat dinilai dari kenyataan bahwa karyawan melakukan semua pekerjaan tepat waktu, karena mereka dapat melakukan semua pekerjaan dan mengatur jam kerja mereka.

Didukung oleh teori kuantitas kerja menurut John Miner dalam Irawanti (2018) adalah Jumlah pekerjaan yang dilakukan individu atau kelompok untuk menjadi standar kerja.

Menurut asumsi peneliti, gambaran kuantitas kerja karyawan pada RSUD M. Natsir Solok pada tahun 2022 sebagian besar adalah tinggi karena karyawan yang berusaha bekerja lebih baik, sebagian waktu di kantor digunakan Untuk melakukan suatu pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan memenuhi harapan atau keinginan manajer, dan karyawan melakukan semua pekerjaan yang diberikan oleh manajer.

3. Ketepatan Waktu

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gambaran ketepatan waktu kerja karyawan rumah sakit M. Natsir Solok diperoleh gambaran bahwa dari 80 orang responden, terdapat 59% yaitu sejumlah 47 orang dengan ketepatan waktu yang tinggi. Sedangkan 41% yaitu sejumlah 33 orang dengan ketepatan waktu yang rendah.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan (2018) bahwa Staf Rumah Sakit Umum Daerah Kanjurhan Malang, meski tidak diawasi langsung oleh supervisor, dapat melihat

kedisiplinan kerja mereka dari bekerja tepat waktu dan tidak ragu-ragu.

Didukung oleh teori menurut Mitchel dalam Linjewas (2018) bahwa ketepatan waktu merupakan sesuai tidaknya waktu penyelesaian dengan target waktu yang direncanakan.

Menurut asumsi peneliti, gambaran ketetapan karyawan pada RSUD M. Natsir Solok pada tahun 2022 sebagian besar adalah tinggi karena karyawan datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditentukan, pekerjaan yang dikerjakan selesai tepat pada waktunya, tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan, akan menyelesaikan tugas dalam target waktu yang diberikan dan waktu untuk menyelesaikan tugas sebelumnya lebih cepat dari sebelumnya.

4. Efektivitas

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gambaran efektivitas kerja karyawan rumah sakit M. Natsir Solok diperoleh gambaran bahwa dari 80 orang responden, terdapat 59% yaitu sejumlah 47 orang dengan efektivitas kerja yang tinggi. Sedangkan 41% yaitu sejumlah 33 orang dengan efektivitas yang rendah.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rahman dkk (2020) bahwa Adaptasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Sulawesi Tengah.

Didukung oleh teori menurut Muchlisin Riadi (2020) efektivitas kerja merupakan Suatu ukuran dan kemampuan untuk melaksanakan

fungsi, tugas, dan program organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut asumsi peneliti, efektivitas kerja karyawan pada RSUD M. Natsir Solok pada tahun 2022 sebagian besar adalah tinggi karena Karyawan dapat menjadwalkan waktu luangnya di tempat kerja, pekerjaan dilakukan sesuai dengan bakat dan kemampuannya, dan sangat antusias dengan pekerjaannya.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan mengenai Gambaran Penilaian kinerja Karyawan RSUD M. Natsir Solok Tahun 2022 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sebanyak 43 orang (54%) memiliki kualitas kerja yang tinggi, sedangkan hampir setengah dari responden yaitu 37 orang (46%) dengan kualitas kerja yang rendah.
2. Sebanyak 49 orang (61%) dengan kuantitas kerja yang tinggi, sedangkan 31 orang (39%) dengan kuantitas kerja yang rendah
3. Sebanyak 47 orang (59%) dengan ketepatan waktu yang tinggi, sedangkan 33 orang (41%) dengan ketepatan waktu yang rendah.
4. Sebanyak 47 orang (59%) dengan efektivitas kerja yang tinggi, sedangkan 33 orang (41%) dengan efektivitas kerja yang rendah.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang telah didapatkan maka saran dari penulis untuk kedepannya adalah :

1. Agar dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi kualitas kerja karyawan terutama dibidang ketelitian melakukan pekerjaan.
2. Agar dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi kuantitas kerja karyawan dengan harapan hasil yang sesuai dengan target dan keinginan atasan.

3. Agar dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi ketepatan waktu karyawan dengan harapan pekerjaan selesai sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.
4. Agar dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi efektivitas kerja dengan cara menempatkan karyawan sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, selain itu pihak rumah sakit dapat melakukan pelatihan terhadap karyawannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. 2021. *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani
- Alhamid, Thalha & Anufia, Budur. 2019. *Instrumen Pengumpulan Data*. Jurnal Ekonomi Islam
- Asnawi, M. A. 2019. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: CV. Athra Samudra
- Budihardjo, M. 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Burhannudin., Zainal, M., & Harlie, M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur* Vol. 8 No. 2
- Fatimah, Fajar Nur'aini Dwi. 2021. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia
- Harahap, Sandhi Fialy & Tirtayasa, Satria. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 3 No. 1
- Hulwani, T. Z., Ketaren, O., Zulfendri & Manurung, K. 2021. Hubungan Disiplin Dan Kompensasi Dengan Kinerja Perawat Unit Pelayanan Khusus Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa. *Prepotif Jurnal Kesehatan Masyarakat* Vol. 6 No. 1
- Hustia, Anggreany. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol. 1 No. 2
- Irawanti. 2018. *Kinerja Kerja Guru Pada SMP Negeri 1 Benteng Kabupaten Selayar*. Makassar
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Krisnayanti, P. N., & Utama, I. W. M. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar. *E-Journal Manajemen Unud*
- Kristanti. L. S., Affandi, Azhar. A., & Nurjaya. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal PERKUSI* Vol. 1 Nomor 1
- Linjewas, D. D. Y., Mamentu, M., & Kawung, E. 2018. Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pengelolaan Dumberdaya Pembangunan*
- Lusiana, E. D., & Mahmudi, Muhammad. 2020. *Teori Dan Praktik Analisis Data Univariat Dengan Past*. Malang: UB Press
- Maihesti, H. Inggri. 2020. *Gambaran Kineja Karyawan Pemasaran Di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung Tahun 2020*.

- Masturoh, I & T, Nauri Anggita. 2018. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Pusat Pendidikan Sumber Daya Manusia Kesehatan
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Nugroho, Untung. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani*. Jawa Tengah: CV. Sanu Untung
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Kesehatan
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Rahman, A., Rajindra., & Mayangsari, N. S. 2020. Analisis Efektivitas kerja Pegawai Pada Dinad Lingkungan Hidup. *Jurnal Sinar Manajemen*
- Riadi, Muchlisin. 2020. Efektivitas Kerja (Pengertian, Indikator, Kriteria, Aspek dan Faktor yang Mempengaruhi). Diakses pada tanggal 7 Agustus 2022, dari <https://www.kajianpustaka.com/2020/03/efektivitas-kerja.html>
- Rismawati & Mattalata. 2018. *Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Ke Depan*. Celebes Media Perkasa
- Rofflin, E., Liberty, Iche Andiyani & Pariyana. 2021. *Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran*. Malang: UB Press
- Rozaq, Abdul. 2020. Analisis Kinerja Karyawan Dari Perspektif Kualitas Kerja Di BMT Saka Madani Yogyakarta. *Jurnal Upajiw Dewantara* Vol. 4 No. 1
- Selfianita, Selly. 2021. Analisis Kualitas dan Kuantitas Kerja Karyawan Receptionist di Rocky Hotel Padang. *Jurnal Pariwisata Bunda* Vol. 1 No. 2
- Setiawan, Agung. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*
- Setiawan, H., Hamdan, M. 2019. Strategi Penilaian Kinerja Dalam Pendidikan (*Performance Evaluation Strategy*). *Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam* Volume 1 Edisi 1
- Silaen, N. R., dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung
- Simamora, G. H., Nadapdap, Kristanty, & Rajagukguk, Tiur. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan. *Jurnal Ilmiah methonomi* Vol. 6 No. 2
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Sungkawati, E., & Gunaisah, E. 2021. *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia
- Siyoto, Sandu & Sodik, M. Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Syofian, S., Setyaningsih, T., & Syamsiah, Nur. 2015. *Otomatisasi Metode Penelitian Skala Likert Berbasis Web*. Jakarta
- Tersiana, Andra. 2018. *Metode Penelitian*. Anak Hebat Indonesia
- Tsauri, Sofyan. 2014. *Manajemen Kinerja (Performace Management)*. Jember: STAIN Jember Press

- Utama, T., Ivone, Han W. P., Berluidaham & Megawati. 2019. Penilaian Kinerja Karyawan PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer dan Sains (SAINTEKS)*
- Warella, S. Y., Revida, E., Abdillah, L. A., & Pulungan, D. R. 2021. *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis



LAMPIRAN

A. KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk pengisian :

1. Berilah penilaian terhadap diri anda sendiri dengan jujur.
2. Berikan tanda ceklis (√) pada salah satu dari lima kolom dengan keterangan sebagai berikut:

SS	S	N	TS	STS
SANGAT SETUJU	SETUJU	NETRAL	TIDAK SETUJU	SANGAT TIDAK SETUJU

Identitas Responden

Jenis Kelamin : a. Laki-laki (.....)

b. Perempuan (.....)

Jabatan :

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti.					
2.	Hasil pekerjaan saya lebih baik daripada karyawan lain.					
3.	Saya memahami dan menguasai tugas yang diberikan.					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh rumah sakit.					
Kuantitas Kerja						

1.	Saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja yang lain.					
2.	Sebagian waktu dikantor saya gunakan untuk bekerja.					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan atau keinginan atasan.					
4.	Saya melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
Ketepatan Waktu						
1.	Saya datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditentukan.					
2.	Pekerjaan yang saya kerjakan selesai tepat pada waktunya.					
3.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan.					
4.	Saya mengerjakan tugas dengan target waktu yang telah diberikan.					
5.	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya.					
Efektivitas						
1.	Saya mampu membagi waktu istirahat dalam bekerja.					

2.	Merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bakat dan kemampuan yang saya miliki.					
3.	Saya merasa mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.					



B. DOKUMENTASI PENELITIAN





C. MASTER TABEL

NO.	Jenis Kelamin	Jabatan	KUALITAS					TOTAL	KUANITAS					TOTAL	Ketepatan Waktu					TOTAL	EFEKTIVITAS KERJA				TOTAL							
			KL1	KL2	KL3	KL4	Ket		KN1	KN2	KN3	KN4	Ket		KW1	KW2	KW3	KW4	Ket		E1	E2	E3									
1	2	1	4	3	4	5	16	1,00	4	4	4	4	16	1,00	4	4	4	4	16	1,00	4	4	4	4	16	1,00	4	4	4	4	16	
2	2	1	5	3	5	5	17	2,00	4	4	4	5	17	2,00	4	5	5	4	5	23	2,00	4	5	5	14	2,00	4	5	5	14	2,00	
3	2	1	5	3	5	5	18	2,00	4	4	4	5	17	2,00	5	5	4	5	4	23	2,00	4	4	4	4	12	1,00	4	4	4	12	1,00
4	1	1	5	4	4	5	18	2,00	5	4	5	4	18	2,00	4	5	4	5	4	21	2,00	5	4	4	4	13	2,00	5	4	4	13	2,00
5	2	1	5	3	4	4	16	1,00	4	4	4	4	17	2,00	4	5	5	4	4	22	2,00	4	4	4	5	13	2,00	4	4	4	13	2,00
6	1	1	4	3	4	4	15	1,00	4	4	5	4	17	2,00	5	5	4	4	4	22	2,00	4	3	4	3	11	1,00	4	3	4	11	1,00
7	1	1	3	3	4	4	14	1,00	4	4	4	5	17	2,00	4	4	4	3	4	19	1,00	3	3	4	4	10	1,00	4	4	4	10	1,00
8	2	1	5	5	4	5	19	2,00	4	5	4	4	17	2,00	5	5	4	4	4	22	2,00	5	5	4	4	14	2,00	4	4	4	14	2,00
9	2	1	4	3	4	4	15	1,00	4	4	4	4	16	1,00	5	4	5	4	4	22	2,00	5	4	4	4	13	2,00	4	4	4	13	2,00
10	2	1	4	4	3	4	15	1,00	4	3	3	4	14	1,00	4	4	3	4	4	19	1,00	4	4	4	3	11	1,00	4	4	4	11	1,00
11	2	1	4	4	4	5	17	2,00	5	4	5	5	19	2,00	3	5	5	5	4	22	2,00	4	4	4	4	12	1,00	4	4	4	12	1,00
12	2	1	4	5	4	4	17	2,00	4	4	5	3	16	1,00	4	4	3	4	4	19	1,00	4	4	4	4	12	1,00	4	4	4	12	1,00
13	2	1	4	5	4	5	18	2,00	4	5	5	4	18	2,00	4	4	4	4	4	20	1,00	4	4	4	4	12	1,00	4	4	4	12	1,00
14	1	1	4	4	5	4	17	2,00	4	4	4	4	16	1,00	3	4	3	4	4	18	1,00	4	4	4	4	12	1,00	4	4	4	12	1,00
15	1	1	4	4	4	4	16	1,00	3	4	4	4	15	1,00	4	4	4	4	4	20	1,00	5	4	4	4	13	2,00	4	4	4	13	2,00
16	1	1	4	4	4	4	16	1,00	4	4	3	4	15	1,00	3	4	3	4	4	18	1,00	3	3	4	4	10	1,00	4	4	4	10	1,00
17	2	1	4	4	4	4	16	1,00	4	4	3	4	15	1,00	4	4	4	3	4	19	1,00	4	5	4	4	13	2,00	4	4	4	13	2,00
18	1	1	4	4	4	4	16	1,00	5	4	4	4	17	2,00	4	5	4	4	4	21	2,00	4	4	4	4	12	1,00	4	4	4	12	1,00
19	1	2	4	4	4	4	16	1,00	4	4	4	3	15	1,00	3	4	4	3	4	18	1,00	4	3	4	4	11	1,00	4	3	4	11	1,00
20	2	1	4	4	3	4	15	1,00	4	4	3	3	14	1,00	4	3	4	3	3	17	1,00	3	4	4	4	11	1,00	4	4	4	11	1,00
21	2	1	3	4	4	4	15	1,00	4	4	4	4	15	1,00	4	3	4	4	4	19	1,00	3	4	4	3	10	1,00	4	4	4	10	1,00
22	1	1	4	3	4	4	15	1,00	4	4	4	4	16	1,00	3	4	4	4	3	18	1,00	4	4	3	4	11	1,00	4	4	3	11	1,00
23	2	1	4	3	4	4	15	1,00	4	4	4	4	16	1,00	4	4	3	4	4	19	1,00	3	4	3	4	10	1,00	4	3	4	10	1,00
24	2	1	4	3	4	4	15	1,00	3	3	3	4	13	1,00	3	3	3	3	4	17	1,00	4	3	3	3	10	1,00	4	3	3	10	1,00
25	2	1	5	5	5	5	20	2,00	4	4	4	5	17	2,00	5	5	4	3	5	22	2,00	3	4	4	5	12	1,00	4	4	5	12	1,00
26	2	1	3	3	4	4	15	1,00	4	3	4	4	15	1,00	3	4	4	3	3	17	1,00	3	4	4	3	10	1,00	4	4	3	10	1,00
27	1	2	4	3	3	4	14	1,00	4	4	4	4	16	1,00	5	4	4	4	4	19	1,00	3	4	4	4	12	1,00	4	4	4	12	1,00
28	2	1	5	5	4	4	18	2,00	5	4	5	4	18	2,00	5	4	4	5	3	21	2,00	4	4	4	4	12	1,00	4	4	4	12	1,00
29	1	1	4	4	4	4	16	1,00	5	4	3	4	16	1,00	4	3	4	3	3	17	1,00	3	4	4	4	11	1,00	4	4	4	11	1,00
30	2	2	5	4	5	4	18	2,00	5	4	5	3	17	2,00	5	3	4	4	5	21	2,00	4	3	4	4	11	1,00	4	3	4	11	1,00
31	1	1	5	4	4	5	18	2,00	5	4	3	5	17	2,00	4	4	5	4	4	21	2,00	4	3	5	5	12	1,00	4	4	3	12	1,00
32	1	1	4	4	3	4	15	1,00	5	4	4	4	18	2,00	4	3	4	4	3	18	1,00	4	4	4	4	12	1,00	4	4	4	12	1,00
33	1	1	4	4	4	4	16	1,00	4	4	4	5	17	2,00	3	4	4	4	5	20	1,00	4	4	4	5	13	2,00	4	4	5	13	2,00
34	2	1	4	3	3	3	13	1,00	3	4	3	4	14	1,00	4	4	4	4	4	20	1,00	4	4	4	4	12	1,00	4	4	4	12	1,00
35	2	1	3	4	4	4	15	1,00	3	4	3	4	14	1,00	4	4	4	4	4	20	1,00	3	4	4	4	11	1,00	4	4	4	11	1,00
36	2	1	4	3	4	3	14	1,00	4	4	3	4	15	1,00	4	4	4	4	4	20	1,00	3	4	4	3	10	1,00	4	4	3	10	1,00
37	2	1	4	4	4	4	16	1,00	4	4	4	4	16	1,00	4	4	4	4	4	20	1,00	4	4	4	4	11	1,00	4	4	3	11	1,00
38	2	1	5	4	4	4	17	2,00	4	3	5	4	17	2,00	4	4	3	4	4	19	1,00	4	4	4	4	12	1,00	4	4	4	12	1,00
39	2	1	4	3	4	4	15	1,00	3	4	4	3	14	1,00	4	4	4	4	3	19	1,00	4	4	4	4	12	1,00	4	4	4	12	1,00
40	1	2	4	4	4	4	16	1,00	4	4	4	4	16	1,00	4	4	4	4	4	20	1,00	4	4	4	4	12	1,00	4	4	4	12	1,00
41	1	2	4	3	5	5	17	2,00	5	5	5	5	20	2,00	4	5	4	5	5	23	2,00	4	5	5	5	14	2,00	4	5	5	14	2,00
42	2	1	4	3	4	4	15	1,00	4	5	4	4	17	2,00	5	4	5	4	4	22	2,00	4	4	4	4	12	1,00	4	4	4	12	1,00
43	1	1	4	4	4	4	16	1,00	4	4	4	4	16	1,00	3	4	4	5	4	18	1,00	4	3	4	3	11	1,00	4	4	3	11	1,00
44	1	1	4	4	4	4	16	1,00	4	4	4	4	16	1,00	4	4	4	4	4	20	1,00	4	4	4	4	12	1,00	4	4	4	12	1,00
45	2	2	5	4	5	4	18	2,00	5	5	4	5	19	2,00	5	4	5	4	5	23	2,00	5	4	4	4	13	2,00	4	4	4	13	2,00
46	1	1	3	3	4	4	14	1,00	4	4	5	4	17	2,00	5	4	4	4	4	21	2,00	5	4	5	5	14	2,00	4	5	4	14	2,00
47	1	1	4	5	5	4	18	2,00	4	4	5	4	17	2,00	5	4	4	4	4	21	2,00	5	4	4	4	13	2,00	4	4	4	13	2,00
48	2	1	4	5	4	5	18	2,00	5	4	5	4	18	2,00	5	4	5	4	4	22	2,00	5	4	5	5	14	2,00	4	5	4	14	2,00
49	2	1	5	3	5	4	17	2,00	4	4	4	4	16	1,00	5	4	5	4	4	22	2,00	4	4	4	4	12	1,00	4	4	4	12	1,00
50	2	1	5	4	5	4	18	2,00	4	5	4	4	17	2,00	5	4	4	5	4	22	2,00	4	4	4	5	13	2,00	4	4	5	13	2,00
51	2	1	5	4	3	5	17	2,00	4	5	4	4	17	2,00	5	4	4	5	5	23	2,00	5	3	5	5	13	2,00	4	5	3	13	2,00
52	2	1	5	4	4	4	17	2,00	4	5	4	5	18	2,00	4	5	5	4	4	22	2,00	4	4	4	4	12	1,00	4	4	4	12	1,00
53	2	1	4	4	5	3	16	1,00	4	5	4	5	18	2,00	5	4	5	4	4	22	2,00	5	4	4	4	13	2,00	4	4	4	13	2,00
54	2	1	5	5	4	5	19	2,00	4	5	4	5	18	2,00	4	5	4	4	5	22	2,00	4	5	4	5							

D. HASIL PENGOLAHAN DATA

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	40.0	40.0	40.0
	Perempuan	48	60.0	60.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Biasa	72	90.0	90.0	90.0
	Kepala Ruangan	8	10.0	10.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Kualitas Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	37	46.3	46.3	46.3
	Tinggi	43	53.8	53.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Kuantitas Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	31	38.8	38.8	38.8
	Tinggi	49	61.3	61.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Ketepatan Waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	33	41.3	41.3	41.3
	Tinggi	47	58.8	58.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Efektivitas Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	42	52.5	52.5	52.5
	Tinggi	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

