

Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Sakina Idaman Sleman Yogyakarta

Ary Subiyantoro¹, Azzahra Nur Shugra

¹) Dosen Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

¹) arysub63@amayogyakarta.ac.id

Abstract

This writing aims to determine how the influence of performance appraisal and commitment to the work productivity of nurses at Sakina Idaman General Hospital, Sleman Yogyakarta. The data analysis technique uses valid data testing, reliable data, multiple regression analysis, f test and t test. Based on the results of the study, the results of the multiple regression equation $Y = 14.956 + 0.401X_1 + 0.253X_2$, indicating that there is an effect of performance appraisal and commitment on work productivity. From the results of the coefficient of determination test, it shows that R Square is 0.241. This means that the magnitude of the influence of the performance appraisal variable and commitment on the work productivity of nurses at Sakina Idaman General Hospital is 24.1%, the remaining 75.9% is explained by other causal factors.

Keywords: *Performance Appraisal, Commitment, Work Productivity*

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Rumah Sakit dinyatakan sebagai institusi publik bidang kesehatan dimana tugasnya melaksanakan pelayanan medis perseorangan dalam bentuk menyeluruh yaitu rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat sesuai UU/44/2009 (Rumah Sakit). SDM sangat diperlukan pada pelaksanaan kesehatan masyarakat. Salah satunya yaitu pelayanan keperawatan. Tenaga keperawatan memiliki peran besar dalam meningkatkan mutu layanan rumah sakit serta menjadi salah satu ukuran seberapa besar produktivitas kerja perawat pada pasien terkait asuhan keperawatan. Tingkat pelayanan perawat pada pasien dipengaruhi oleh penilaian kinerja dan komitmen pada rumah sakit. Penilaian kinerja adalah bentuk penilaian oleh manajemen dalam menilai kinerja SDM dengan meninjau atau evaluasi kinerja pada periode tertentu. Fried dan Fottler (Wijaya dan Erlin, 2018), menyatakan pelaksanaan manajemen ditentukan oleh penilaian kinerja. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan, misalnya pada rumah sakit.

Sebagai bentuk integrasi pada rumah sakit, manajemen keperawatan perlu mengadakan koordinasi sebagai dukungan dalam penerapan proses manajemen, sehingga dapat mencapai tujuan asuhan dan pelayanan keperawatan. tercapainya

keberhasilan dalam pelayanan keperawatan dipengaruhi oleh manajer keperawatan. Proses manajemen tersebut merupakan bentuk metode pelaksanaan asuhan keperawatan yang produktif dan profesional.

Selain penilaian kinerja, komitmen karyawan memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kurangnya komitmen pada karyawan dapat menghasilkan kinerja yang minim dalam suatu organisasi perusahaan. Agiviana dan Indi (Nungki Ardiyani, Sumarni, dkk, 2021), mendefinisikan bahwa komitmen organisasi yaitu perilaku kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja, dengan menyukai pekerjaannya dan berdampak pada pengurangan jumlah pekerjaan dan kerja yang nyaman.

Karyawan dengan komitmen yang besar menunjukkan rasa kesetiaan pada kebijakan perusahaan, serta memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Oleh sebab itu, diharapkan dapat mampu meningkatkan rasa kepercayaan masyarakat pada rumah sakit sebagai pemberi pelayanan kesehatan dan menjadi citra baik dalam status rumah sakit itu sendiri.

Supratman (Wahyudi dan Catur, 2019), menyebutkan bahwa produktivitas kerja perawat (perseorangan) yaitu bagaimana perawat melakukan pekerjaannya atau kecakapan kerja. Produktivitas perawat yaitu output dari bagian unsur antara lain : kepuasan perawat, komunikasi , kepuasan pasien, dokumen asuhan keperawatan.

Setiap perawat tentu ingin kinerjanya dihargai atau diapresiasi agar kontribusi dan komitmennya pada rumah sakit mendapat perhatian, maka pihak rumah sakit melakukan penilaian kinerja dan komitmen kerja sebagai evaluasi terhadap produktivitas kerja keperawatan dalam suatu periode. Para kepala bidang setiap unit perawat, dituntut untuk adil dan objektif dalam penilaian kinerja pada setiap perawat. Hal tersebut agar tidak terjadi kesalahpahaman atau kecemburuan pada semua pihak. Sehingga pihak dari manajemen rumah sakit perlu melakukan analisa dalam penilaian kinerja dan komitmen yang dimiliki oleh perawat serta mempengaruhi produktivitas kerja perawat. Penilaian kinerja dan komitmen perawat perlu dilakukan secara sistematis dan sesuai dengan kebijakan rumah sakit.

Peneliti membahas mengenai topik tersebut dikarenakan peneliti dapat melihat bagaimana perawat sebagai SDM yang berperan besar pada suatu rumah sakit. Selain itu perawat sebagai tenaga medis dalam rumah sakit memiliki jumlah lebih banyak dibandingkan tenaga medis lainnya, sehingga dapat menunjukkan bagaimana kecakapan rumah sakit pada masyarakat terkait pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu judul yang digunakan adalah “Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Di RSUD Sakina Idaman Sleman Yogyakarta”.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja perawat di RSUD Sakina Idaman Sleman Yogyakarta?

2. Apakah pengaruh komitmen terhadap produktivitas kerja perawat di RSUD Sakina Idaman Sleman Yogyakarta?
3. Apakah pengaruh penilaian kinerja dan komitmen terhadap produktivitas kerja perawat di RSUD Sakina Idaman Sleman Yogyakarta?

C. KAJIAN EMPIRIS

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Karena kinerja karyawan adalah faktor utama bagi perusahaan, maka perusahaan harus mempertahankan, meningkatkan komitmen serta kepuasan kerja pegawai melalui metode yaitu pimpinan memperhatikan unsur-unsur kepuasan kerja pegawai antara lain kepuasan terhadap job, promosi, upah, atasan, dan lingkungan. Disamping itu memperhatikan komitmen organisasional dengan komitmen afektif, kelanjutan serta normatif. supaya karyawan selalu bekerja dengan nyaman dan kesepakatan ketentuan organisasi yang maksimal dengan output kinerja karyawan yang optimal. (Akbar Firmananda Utama, 2016)

Dijelaskan oleh Rahmana, H. A., & Soliha, E. (2022) bahwa, Pengelolaan penilaian kinerja dan kompensasi yang efektif dan memadai akan membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan organisasi. Selain itu, pengelolaan penilaian kinerja, kompensasi, serta motivasi kerja yang efektif maka akan sangat membantu dalam membangun, mempertahankan dan meningkatkan employee engagement. Oleh karena itu, para praktisi manajemen sumber daya manusia dan pihak yang berkepentingan hendaknya mempertimbangkan penilaian kinerja dan kompensasi dalam mengelola motivasi kerja karyawan organisasi dan mempertimbangkan penilaian kinerja, kompensasi, dan motivasi kerja dalam mengelola employee engagement karyawan organisasi.

Manajerial yang baik dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Robin yaitu komitmen organisasi melalui partisipasi anggaran dalam operasionalnya, peran manajer yang kuat secara kolektif. (Riyanto, 2022)

D. KAJIAN TEORI

1. Penilaian Kinerja

Menurut Simamora (Mansur, 2020), pencapaian kesesuaian syarat pekerjaan adalah kinerja pegawai, kemudian pengukuran kinerja karyawan disebut penilaian kinerja. Menurut Hasan, (2019), Penilaian kinerja yaitu hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan untuk menjalankan job pekerjaan atas dasar beban dan lama kerja untuk mencapai sasaran perusahaan.

Menurut James AS&Edward Freeman (Mansur, 2020) penilain kinerja ditentukan oleh penghematan dan tepat sasaran. Dalam suatu organisasi atau perusahaan memerlukan adanya penilaian kinerja sebagai bentuk evaluasi obyektif terhadap produktivitas kerja, lalu akan digunakan sebagai pertimbangan pada bidang sumber daya

manusia kedepan. Dan juga sebagai alat dalam membantu karyawan untuk memperbaiki kinerja, meningkatkan kemampuan, serta dalam pengembangan karir.

2. Komitmen

Meyer & Herscovitch (Ermaya dan Siti, 2019) komitmen organisasional yaitu pengikat seseorang dalam mencapai kesesuaian dengan sebuah sasaran optimal.

Menurut Allan dan Mayer (Herlambang, 2021), perilaku organisasi dibagi 3 dimensi, yakni: efektif, berkesinambungan dan kesesuaian aturan.

3. Produktivitas Kerja

Menurut Tarwaka, Sudiajeng, dkk (Ulfah, Nabilatul, dkk, 2018), produktivitas yaitu keseluruhan metode penciptaan nilai lebih barang dan jasa dengan memanfaatkan SDM secara terbatas dengan pemberdayaan sumber daya yang ada. Aspek produktivitas kerja antara lain: kualitas, mental, kreatif, disiplin, perilaku, hubungan/relasi, Kecerdasan dan skill. (Ariyanti, 2017)

Menurut Ulfah, Nabilatul, dkk (2018), peningkatan produktivitas dicapai dengan:

- a. Peningkatan output melalui input yang sama.
- b. Peningkatan output melalui input yang lebih kecil.
- c. Peningkatan output melalui penambahan input yang lebih kecil.

Sedangkan Hasibuan (Ariyanti, 2017), produktivitas dalam keperawatan dikaitkan pada efisiensi, yakni sarana prasarana pendukung asuhan, mengurangi penggunaan biaya yang tidak tepat dan tepat guna yakni kualitasnya.

4. Keperawatan

Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri serta diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keperawatan adalah suatu kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat.

Berdasarkan Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, dalam menyelenggarakan Praktik Keperawatan, Perawat bertugas sebagai: Pemberi Asuhan Keperawatan, Penyuluh dan konselor bagi Klien, Pengelola Pelayanan Keperawatan, Peneliti Keperawatan, Pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang dan atau Pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu.

Menurut Jean Watson (Elon, Evelin, dkk, 2021), paradigma keperawatan dalam teori human caring memiliki tiga komponen utama yang ada di dalamnya, di antaranya:

- a. *Carative factors* sebagai kerangka dalam pemberian bentuk *caring* keperawatan yang menitikberatkan pada penghargaan manusia dipandang sebagai individu yang unik.

Pengaruh Penilaian Kinerja dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja...

- b. *Transpersonal caring relationship* sebagai dasar dalam praktik keperawatan yang melibatkan ego seseorang dan memengaruhi spiritual, jiwa, *cosmic*, perhatian, dan keterikatan yang mengarah pada potensial proses *caring* dan *healing*.
- c. *Caring moments* mencakup tindakan dan pilihan perawat dengan sekelilingnya (Jainurakhma et al., 2021; Lukose, 2011; Parker, 2005).

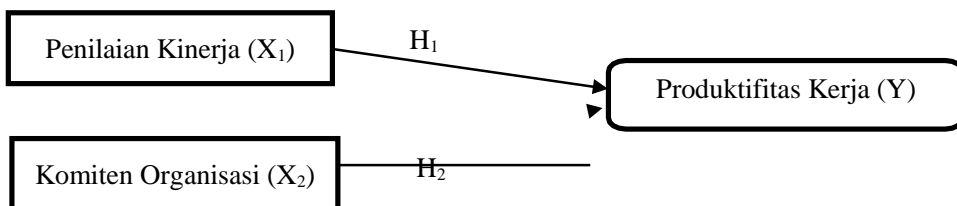
5. Rumah Sakit

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat sesuai dengan UU Pasal 1 ayat (1) Pemenkes RI Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021 tentang penyelenggaraan bidang perumahasakitan, tercantum tugas dan fungsi rumah sakit, yaitu:

- a. Tugas Rumah Sakit
Memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna.
- b. Fungsi Rumah Sakit
 - A. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
 - B. Pemeliharaan serta peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
 - C. Penyelenggaraan bidang pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
 - D. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

Gambar 1.1: Kerangka Penelitian



Sumber: Jackson R.S. Weenas, (2013:610)

E HIPOTESIS PENELITIAN

Menurut Sugiyono (Dodiet A. S, 2020), Hipotesis adalah jawaban terhadap permasalahan penelitian dimana menurut teoritis dipandang sebagai hal yang dipercaya dan tinggi tingkat keakuratannya.

Hipotesis yang digunakan adalah :

H1: Adanya pengaruh Penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja.

H2: Adanya pengaruh Komitmen terhadap produktivitas kerja.

H3: Adanya pengaruh Penilaian kinerja dan komitmen terhadap produktivitas kerja.

$H_a = H1 \leftrightarrow H2 \leftrightarrow H3$

$H_o = H1 = H2 = H3$

F. METODE PENELITIAN

Subyek Penelitian pada Sub Bagian sumber daya manusia selama 2 bulan dimulai pada tanggal 24 Januari 2022 – 19 Maret 2022. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu mendeskripsikan mengenai ada atau tidaknya pengaruh penilaian kinerja dan komitmen terhadap produktivitas kerja pada perawat RSUD Sakina Idaman Sleman Yogyakarta.

Populasi yang digunakan adalah seluruh perawat di RSUD Sakina Idaman Sleman Yogyakarta, yaitu sebanyak 50 orang. Menurut Roflin, Iche, dkk (2021), sampel merupakan bagian dari populasi. Dikarenakan jumlah populasi hanya 50 orang, maka digunakan sampel jenuh.

G. HASIL PENELITIAN STATISTIK DESKRIPTIF

Penelitian ini menggunakan responden Perawat di RSUD Sakina Idaman Sleman Yogyakarta. Responden penelitian adalah laki-laki sebanyak 3 orang (6%) dan perempuan sebanyak 47 orang (94%).

1) Pengujian Validitas

Tabel 4.4
Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Penilaian Kinerja (X_1)

Pernyataan	r -hitung	r - tabel	Keterangan
PK1	0,637	0,2483	Valid
PK2	0,261	0,2483	Valid
PK3	0,616	0,2483	Valid
PK4	0,533	0,2483	Valid
PK5	0,300	0,2483	Valid
PK6	0,373	0,2483	Valid
PK7	0,332	0,2483	Valid

Sumber : Data Diolah,2022

Tabel 4.5
Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Komitmen (X₂)

Pernyataan	r - hitung	r - tabel	Keterangan
K1	0,317	0,2483	Valid
K2	0,283	0,2483	Valid
K3	0,381	0,2483	Valid
K4	0,473	0,2483	Valid
K5	0,567	0,2483	Valid
K6	0,542	0,2483	Valid
K7	0,684	0,2483	Valid

Sumber: Data Diolah,2022

Tabel 4.6
Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	r - hitung	r - tabel	Keterangan
Pro_K1	0,558	0,2483	Valid
Pro_K2	0,257	0,2483	Valid
Pro_K3	0,387	0,2483	Valid
Pro_K4	0,595	0,2483	Valid
Pro_K5	0,374	0,2483	Valid
Pro_K6	0,337	0,2483	Valid
Pro_K7	0,293	0,2483	Valid
Pro_K8	0,518	0,2483	Valid

Sumber: Data Diolah,2022

Hasil nilai r tabel denga (N) = 50 responden maka didapatkan nilai r table sebesar 0,2483.

Dari hasil nilai tersebut, maka semua uji validitas yang dihasilkan dinyatakan valid. Hal Ini ditunjukkan dengan nilai r hitung lebih besar r table, sehingga seluruh variabel penilaian kinerja dan komitmen (X₁, X₂, X₃, X₄, X₅, X₆, X₇). Serta variabel Produktivitas Kerja (Y₁, Y₂, Y₃, Y₄, Y₅, Y₆, Y₇, Y₈), maka hasil uji validitas yang didapatkan seluruh pernyataan pada variabel X dan Y bersifat Valid.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,714	7

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₂

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
,744	7

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
,713	8

Sumber: Data Diolah, 2022

Pengujian reliabilitas pada variabel X₁, X₂ dan Y nilai yang didapat *Alpha Cronbach's* atau alpha hitung > 0,60. kesimpulannya adalah seluruh pernyataan variabel X₁, X₂ dan Y bersifat Reliabel.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode uji regresi linier berganda ini untuk mengetahui tingkat pengaruh Penilaian Kinerja dan Komitmen terhadap Produktivitas Kerja perawat. Dari perhitungan regresi linier berganda didapatkan hasil sebagai berikut:

1) Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.10
Output Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,956	4,799		3,117	,003
	Penilaian Kinerja	,401	,149	,357	2,689	,010
	Komitmen	,253	,134	,250	1,887	,045

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah, 2022

Persamaan regresi linier berganda yaitu: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan :

Y = Variabel Produktivitas Kerja

a = Konstanta

$b_1; b_2$ = Koefisien Regresi Variabel Penilaian Kinerja dan Komitmen

$X_1; X_2$ = Variabel Penilaian Kinerja dan Komitmen

Dari hasil uji didapatkan persamaan regresi : $Y = 14,956 + 0,401X_1 + 0,253X_2$

Persamaan regresi linier berganda yang ada memberikan arti bahwa nilai konstanta sebesar 14,956 adalah apabila variabel penilaian kinerja dan komitmen tidak diperhatikan, maka produktivitas kerja sebesar 14,956 satuan.

Variabel Penilaian Kinerja (X_1) sebesar 0,401 adalah besarnya peningkatan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja. Variabel Komitmen (X_2) sebesar 0,253 adalah besarnya peningkatan variable komitmen terhadap produktivitas kerja.

2) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.11

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,491 ^a	,241	,209	2,26035

Pengujian Determinasi

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Penilaian Kinerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah, 2022

Pengujian korelasi determinasi didapatkan nilai R yaitu 0,491. Sehingga besarnya korelasi variabel penilaian kinerja dan komitmen pada produktivitas kerja sebesar 0,491 (49,1 %). Menunjukkan bahwa sifat hubungan adalah sedang.

Pengujian determinasi mendapatkan nilai R² sebesar 0,241 atau 24,1% . Sehingga nilai yang mempengaruhi variable alam penelitian di RSUD Sakina Idaman adalah 24,1%, sisanya 75,9% disebabkan oleh faktor-faktor dari luar penelitian.

3) Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	76,180	2	39,094	7,055	,001 ^b
	Residual	240,122	47	5,108		
Total		316,302	49			

a. Variabel dependen : Produktivitas Kerja

b. Konstanta: Independ : Komitmen, Penilaian Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2022

Hasil Pengujian Simultan (F test) didapatkan hasil perhitungan $f = 7,055$ dan nilai Sig sebesar 0,001 dan nilai table $F = 3,195$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai output F lebih besar dari nilai table F, Signifikansi < 0.05 , maka pengujian hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah penilaian kinerja dan komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

4) Pengujian Parsial (T Test)

Tabel 4.13
Pengujian Parsial (Uji T)

Model	Coefficients			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,956	4,799		3,117	,003
Penilaian Kinerja	,401	,149	,357	2,689	,010
Komitmen	,253	,134	,250	1,887	,045

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah, 2022

Pengaruh Penilaian Kinerja dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja...

Hasil pengujian parsial penilaian kinerja didapatkan nilai $t_{hitung}=2,689$ dan nilai $t_{table} (df=48; 0.05) = 1,677$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai output perhitungan t lebih besar dari nilai t_{table} yaitu ($2,689 > 1,677$) dan nilai signifikansi ($0,010 < 0,05$) sehingga Hipotesa H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan yang didapat adalah terdapat pengaruh yang nyata antara variabel penilaian kinerja terhadap variabel produktivitas kerja.

Hasil pengujian parsial variable komitmen didapatkan nilai $t_{hitung}=1,887$ dan nilai $t_{table} (df=48; 0.05) = 1,677$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai output perhitungan t lebih besar dari nilai t_{table} yaitu ($2,689 > 1,887$) dan nilai signifikan ($0,045 < 0,05$) sehingga Hipotesa H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan yang didapatkan adalah terdapat pengaruh yang nyata antara komitmen terhadap produktivitas kerja.

Hasil pengujian hipotesis didapatkan yaitu kedua variabel yang diteliti yaitu penilaian kinerja dan komitmen terdapat pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.

b. Simpulan

1. Secara parsial variable Penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Umum Sakina Idaman Sleman Yogyakarta. Yakni Perhitungan $T (2,689) > T_{tabel} (1,677)$ dengan probabilitas $0,010 < 0,05$.
2. Secara parsial variable Komitmen terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Umum Sakina Idaman Sleman Yogyakarta. Hal ini dilihat dari nilai perhitungan $T (1,887) > T_{tabel} (1,677)$ dengan probabilitas $0,045 < 0,05$.
3. Secara simultan variable Penilaian kinerja dan komitmen terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Umum Sakina Idaman Sleman Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} (7,055) > F_{tabel} (3,195)$ dengan probabilitas $0,001 < 0,05$.
4. Persamaan analisis regresi linier berganda yaitu $Y = 14,956 + 0,401X_1 + 0,253X_2$.

c. Saran

1. Penilaian kinerja hendaknya dilaksanakan secara periodic dan obyektif serta memberikan umpan balik terhadap perawat, sehingga perawat akan berkinerja sesuai dengan standar serta terus berkembang dan semakin baik. Rumah sakit akan mengetahui melalui evaluasi perkembangan kinerja setiap perawat dan produktivitas kerja perawat akan meningkat yang tentu saja dapat bermanfaat bagi kemajuan rumah sakit.
2. Pihak rumah sakit perlu meningkatkan komitmen dengan memberikan penghargaan, kompensasi dan kesempatan bagi perawat dengan program pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, Ayu Shintia, (2017). *Pengaruh Pelatihan Perawat Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit Paru Dungs Kabupaten Madiun Tahun 2017*, STIKES Bhakti Husada Mulia.
- Elon, Yunus, Evelin M, dkk, (2021), *Teori Dan Model Keperawatan*, <https://tinyurl.com/5demnhm3>
- Ermaya, Sir K, Siti M, (2019), *Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal, Jatinangor*, Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 10, No. 1, Hal. 27-40
- Hasan, Riza, (2019), *Efektivitas Penilaian Kinerja Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Tengah*, Vocational Education and Technology Journal, Vol. 1, No.1, Hal. 51-56.
- Herlambang, Susatyo, (2021), *Perilaku Organisasi Edisi Revisi*, Surakarta: Citra Sains.
- Hidayat, Aziz A, (2021), *Studi Kasus Keperawatan (Pendekatan Kualitatif)*, <https://tinyurl.com/yckkv8p5>
- Hidayati, Tati, Imam Makhrus, dkk., (2021), *Pengaruh Pengembangan Penilaian Kinerja Perawat Rawat Inap oleh Kepala Ruang Terhadap Pencapaian Standar Kinerja Perawat di Rumah Sakit Sumber Waras*, Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes, Vol. 12, No. 2.
- Kurniullah, Ardhariksa Z, Erika Revida, dkk, (2021), *Metode Penelitian Sosial*, <https://tinyurl.com/28w2m5um>
- Mansur, (2020), *Pengaruh Pengembangan SDM dan Reward System Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1, No. 1. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 26. (2019). *Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan*.
- Peraturan Pemerintah No. 47. (2021). *Penyelenggaraan Bidang Perumaha Sakitan*.
- Permenkes RI No. 3. (2020). *Klasisifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*.
- Roflin, Eddy, Iche Andriyani L, dkk (2021), *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran*, <https://tinyurl.com/yzyzy68c>.
- Sembiring, Rasmulia, dan Winarto, (2020), *Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah)*, Jurnal Ilmiah Methonomi, Vol. 6, No. 1, Hal. 21-30.
- Setyawan, Dodiet A, (2021), *Hipotesis dan Variabel Penelitian*, <https://tinyurl.com/ssespee5>.

- Subiyantoro, Ary, (2019), *Pengaruh Kualitas Pelayanan Administrasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Di RSA UGM Yogyakarta*, ALBAMA, Vol. 10, No. 1, Hal. 43.
- Subiyantoro, Ary, (2019), *Pengaruh Persediaan Peralatan Barang Medis dan Kualitas Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Pelanggan Di Rs Condong Catur Sleman Yogyakarta*, ALBAMA, Vol. 12, No. 1, Hal. 62.
- Subiyantoro, Ary, (2022), *Modul Praktikum SPSS*, Yogyakarta: AMA Yogyakarta.
- Sumarni dan Andri Pramuntadi, (2019), *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul*, Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo, Vol. 5, No. 2, Hal. 154 – 164.
- Ulfah, Ma'rifatul Fitria, Nabilatul Fanny, dkk., (2018), *Produktivitas Kerja Petugas Rekam Medis Unit Pendaftaran Rawat Jalan Di Rumah Sakit Universitas Sebelas Maret Tahun 2018*, INFOKES, Vol. 8, No. 2.
- Utami, Octafianti, (2013), *Hubungan Antara Pemanfaatan E-Learning Dengan Motivasi Belajar Siswa (Studi Korelasional Pada Siswa Kelas XI Mata Pelajaran Biologi Di SMA Negeri 5 Bandung*, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Wahyudi, Chandra Tri, dan Catur Septiawan, (2019). *Produktivitas Kerja Perawat Ruang Rawat Inap*, Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Indonesia, Vol. 9, No.1, Hal. 551.
- Wijaya, Erna dan Erlin Karlina, (2018), *Penilaian Kinerja Perawat Manager Di Rumah Sakit Baptis Kediri*, Jurnal STIKES, Vol. 11, No. 2, Hal 89-160.
- <https://sakinaidaman.com/sejarah/>, *Sejarah RSU Sakina Idaman*, diakses tanggal 02 Maret 2022 pukul 19.30 WIB.
- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 38(2).
- Rahmana, H. A., & Soliha, E. (2022). *Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Employee Engagement Dimediasi Motivasi Kerja: Studi Empiris di Indonesia*. AMONG MAKARTI, 15(1).
- Riyanto (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Anggaran Sebagai Variabel Moderating (Survey Pada Rumah Sakit Islam Jakarta)* ManBiz: Journal of Management & Business Volume 1 Nomor 1

