

Pengaruh Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan

Istiqlal Fithri¹, Akhmad Zainul Arifin¹, Ika Rosita Nur Cahyani¹, Intan Septi Ferdian¹, Devi
Nindhomatn Malika¹

S1 Administrasi Rumah Sakit Stikes Muhammadiyah Bojonegoro

ABSTRACT

Background: The results of the employee performance evaluation at the Muhammadiyah Babat Lamongan Hospital showed that some employees still got low scores. Based on the result of the performance evaluation conducted in 2017 and 2018, each semester had not reached the target of 100%. This research aims to investigate the implementation of employee performance evaluation and work motivation in Muhammadiyah Babat Lamongan Hospital, and to identify the effects of employee performance evaluation on work motivation. **Methods:** This non-experimental study applied an analytical study design. The data were analyzed with logistics regression analysis. The population of the study was all employees in Muhammadiyah Babat Lamongan Hospital. It involved 58 samples who are selected through simple random sampling technique. The data were collected through a questionnaire **Results:** This research showed that the implementation of employee performance evaluations in Muhammadiyah Babat Lamongan Hospital was considered good (60%) and the work motivation was considered good too (51.7%) based on logistic regression analysis, in which the significance value was lower than Alpha $0.003 > 0.005$. **Conclusions:** Based on the results of the study, it can be concluded that the implementation of employee performance evaluations has affected work motivation. In other words, if the performance evaluation of employees increases, it will be followed by an increase in employees' motivation. It is essential to provide counseling for employees with a low-performance score to improve their work motivation.

Key words: Implementation of employee performance evaluation, work motivation

ABSTRAK

Hasil evaluasi kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan pada tahun 2019 belum mencapai standar yang telah ditentukan oleh rumah sakit yaitu 100%. Berdasarkan wawancara dengan Subbagian SDI (Sumber Daya Insani) di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan, hasil evaluasi akan berdampak bagi rumah sakit jika karyawan mendapatkan penilaian baik, dan kualitas pelayanan akan meningkat atau peningkatan kinerja karyawan. Dampak bagi karyawan jika hasil penilaian baik maka karyawan mendapat promosi jabatan dan kompensasi. Karyawan dengan hasil penilaian kurang akan berdampak, untuk karyawan kontrak yaitu apabila karyawan kontrak hasil penilaian kerjanya 2 (dua) kali bernilai buruk maka akan dilakukan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan untuk karyawan tetap adalah mendapatkan evaluasi ulang selama satu bulan atau pengawasan yang intensif, dan penundaan promosi jabatan. Dari hasil pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan yang sudah dilakukan masih ada persentase yang menunjukkan hasil kurang baik, dari uraian tersebut ternyata nilai terendah berada pada salah satu indikator penilaian tentang ketaatan/kedisiplinan, dimana kedisiplinan ini terkait dengan waktu/ jam datang dan jam pulang, komunikasi dan peraturan yang dilanggar pada saat kerja. Rata-rata karyawan terlambat karena ada tugas diluar akan tetapi tidak konfirmasi terlebih dahulu ke bagian manajemen rumah sakit. Dari uraian diatas maka rumah sakit dapat memberikan motivasi kerja dengan melakukan pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Dengan pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan tersebut diharapkan karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kerjanya semaksimal mungkin. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh penting terhadap kesuksesan rumah sakit dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : "Pengaruh Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan. Dan didapatkan : 1) Pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan dilakukan dua kali dalam satu tahun, berdasarkan hasil penelitian sebagian besar menyatakan bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan sudah dilakukan dengan baik yaitu sebanyak 69,0%. 2) Motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan sebagian

besar dalam kategori baik yaitu sebesar 51,7%. 3) Ada pengaruh pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan terhadap motivasi kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan. Pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan memberikan pengaruh pada motivasi untuk berprestasi (Need For Achievemen). **Latar belakang:** Hasil evaluasi kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang mendapatkan nilai kurang. Dilihat dari hasil evaluasi pada tahun 2017 dan 2018 pada setiap semester belum mencapai standar yang telah ditentukan oleh rumah sakit yaitu 100%. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan dan motivasi kerja yang ada di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan, serta untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan terhadap motivasi kerja. **Tujuan:** Mengetahui pengaruh pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan terhadap motivasi kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan. **Metode:** Penelitian ini merupakan penelitian non eksperimental dengan studi analitik, dan analisis menggunakan regresi logistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan, sampel penelitian berjumlah 58 karyawan, dipilih dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. **Hasil:** Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan yang ada di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan dalam kategori baik yaitu 60,0% dan untuk motivasi kerja dalam kategori baik yaitu 51,7%. Berdasarkan analisis regresi logistik, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari alpa yaitu $0,003 > 0,005$. **Simpulan:** Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan kata lain, apabila pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan meningkat maka akan diikuti peningkatan motivasi kerja karyawan. Perlu dilakukan bimbingan konseling untuk karyawan dengan hasil evaluasi kinerja yang rendah atau menurun, agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kata kunci: Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

Korespondensi: Istiqlal Fithri. Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit, Stikes Muhammadiyah Bojonegoro. Jl. Ahmad Yani No. 14 Kapas Bojonegoro. Email: istiqlalfithri@stikesmuhbojonegoro.ac.id

PENDAHULUAN

Rumah sakit akan berhasil dan berkembang jika rumah sakit memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya, sebab sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan utama dikarenakan hanya sumber daya manusia yang dapat mengelola sumber daya lainnya (Avelina, 2014). Untuk mencapai keberhasilan tersebut rumah sakit bisa memberikan motivasi kepada karyawan. Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi satuan kerjanya dan organisasi tempat seorang bekerja, sedangkan seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam bekerja, konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting tentang kinerja kerja individual (Hamali, 2018). Motivasi pegawai bisa dilihat dari pengukuran kinerja (Sinambela, 2018). Dari hasil evaluasi kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan ternyata masih ada karyawan yang mendapatkan nilai kurang.

Hasil evaluasi kinerja karyawan di rumah sakit muhammadiyah babat lamongan pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2018 ialah sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan Tahun 2017 s/d 2018

Tahun	Semester I		Semester II	
	Baik	Kurang Baik	Baik	Kurang Baik
2017	96 %	4 %	97 %	3 %
2018	97 %	3 %	98 %	2 %

Sumber: Data skunder yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1 hasil evaluasi kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan belum mencapai standar yang telah ditentukan oleh rumah sakit yaitu 100%. Berdasarkan wawancara dengan Subbagian SDI (Sumber Daya Insani) di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan, hasil evaluasi akan berdampak bagi rumah sakit jika karyawan mendapatkan penilaian baik, dan kualitas pelayanan akan meningkat atau peningkatan kinerja karyawan. Dampak bagi karyawan jika hasil penilaian baik maka karyawan mendapat promosi jabatan, kompensasi. Jika karyawan dengan hasil penilaian kurang, dampaknya untuk karyawan kontrak adalah pemutusan hubungan kerja, jika 2 (dua) kali hasil penilaian buruk. Dampak untuk karyawan tetap adalah mendapatkan evaluasi ulang selama satu

bulan atau pengawasan yang intensif, dan penundaan promosi jabatan.

Dari hasil pengamatan penulis di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan dengan melakukan wawancara terhadap karyawan di subbagian Sumber Daya Insani (SDI) di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan untuk pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan sudah dilakukan secara rutin setiap satu tahun 2 (dua) kali, semester 1 (satu) dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni dan pelaksanaan evaluasi dilakukan pada bulan Juli. Sedangkan semester 2 (dua) dilakukan pada bulan Juli sampai dengan bulan Desember dan pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan dilakukan pada bulan Januari. Dan penilaian dilakukan oleh pimpinan secara langsung. Pelaksanaan penilaian kinerja diatur dalam Surat Keputusan (SK) Direktur Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan Nomor : 13A/KEP/IV.6.AU/A/2010 terkait pedoman Evaluasi Pelaksanaan Kerja Karyawan.

Penilaian kinerja yang dirancang untuk dilaksanakan dengan baik dapat mempunyai pengaruh motivasional terhadap mereka yang dinilai. Program tersebut dapat merangsang peningkatan kinerja, mengembangkan rasa tanggung jawab, dan menaikkan keterikatan kepada organisasi (Sinambela, 2018). Dan pelaksanaan evaluasi kinerja perlu dilakukan umpan balik kepada karyawan, agar karyawan dapat mengetahui hasil penilaian mereka sendiri untuk mengevaluasi diri sendiri agar lebih baik, dan perlu adanya bimbingan konseling bagi karyawan yang mendapatkan nilai menurun, serta memberikan pengarahan kepada karyawan yang mendapat nilai baik agar karyawan tersebut dapat meningkatkan hasil evaluasi kinerja di waktu yang akan datang.

Dari uraian diatas maka rumah sakit dapat memberikan motivasi kerja dengan melakukan pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Dengan Pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan tersebut diharapkan karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh penting terhadap kesuksesan

rumah sakit dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan.**

BAHAN DAN METODE

1. Desain penelitian

Menurut Widiaworo (2018) desain penelitian diartikan sebagai rencana yang memandu peneliti dalam proses pengumpulan, analisis, dan interpretasi data. Penelitian ini merupakan penelitian non eksperimental dengan studi analitik, dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

2. Populasi, Sampel dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan berjumlah 104 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode slovin dengan menggunakan derajat kelonggaran 10% yaitu berjumlah 58 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*.

3. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 1 (satu) variabel independen yaitu pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan dan 1 (satu) variabel dependen yaitu motivasi kerja.

4. Definisi Operasional

Pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan adalah proses dari penilaian kinerja karyawan dengan cara membandingkan kinerja dengan standar yang sudah ada. Dengan tujuan untuk melihat seberapa jauh kondisi kinerja dari seorang karyawannya. Motivasi kerja adalah Dorongan untuk melakukan sesuatu agar tercapai suatu tujuan organisasi.

5. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup.

6. Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik deskriptif untuk mengetahui distribusi frekuensi dari masing-masing variabel penelitian ini, dan uji regresi logistik digunakan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelaksanaan evaluasi kinerja terhadap motivasi kerja.

7. Etika Penelitian

Etika penelitian meliputi *informed consent* (lembar persetujuan), *anonimity* (tanpa nama), *confidentiality* (kerahasiaan).

HASIL

1. Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin Responden

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Laki-laki	22	37,9 %
2.	Perempuan	36	62,1%
Jumlah		58	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 62,1% atau 36 orang, sedangkan sisanya 37,9 % atau 22 orang berjenis kelamin laki-laki.

2) Usia Responden

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Rentang Usia

No	Rentang Usia Responden	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	21 – 33	20	34,5 %
2.	34 – 46	25	43,1 %
3.	47 – 59	13	22,4 %
Jumlah		58	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 3 pembagian rentang usia diperoleh dari nilai tertinggi dari usia responden dikurangi dengan nilai terendah, dan hasil pengurangan tersebut dicari nilai kuartil sehingga dapat dikelompokkan menjadi rentang usia responden seperti yang ada pada tabel diatas. Berdasarkan hasil pembagian rentang usia diketahui bahwa sebagian besar responden berusia antara 34 – 46 tahun yaitu sebanyak 43,1% atau 25 orang, sedangkan di urutan kedua rentang usia antara 21 – 33 tahun sebanyak 34,5% atau 20 orang, dan urutan ketiga rentang usia antara 47 – 59 tahun sebanyak 22,4% atau 13 orang.

3) Lama Bekerja Responden

Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja Responden	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	1 – 12	38	65,5 %
2.	13 – 24	13	22,4 %
3.	25 – 36	7	12,1 %
Jumlah		58	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4 pembagian lama bekerja responden diperoleh dari nilai kuartil yang didapat dari pengurangan nilai tertinggi dari lama bekerja responden dikurangi dengan nilai terendah, dan hasilnya dibagi menjadi tiga nilai kuartil. Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden lama bekerja 1 – 12 tahun yaitu sebanyak 65,5% atau 38 orang, responden dengan lama bekerja 13 – 24 tahun sebanyak 22,4% atau 13 orang, sedangkan lama bekerja 25 – 36 tahun sebanyak 12,1% atau 7 orang.

4) Pendidikan Responden

Tabel 5 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.

No	Pendidikan Responden	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Strata- 2 (S2)	0	0 %
2.	Strata- 1 (S1)	13	22,4 %
3.	Diploma	22	37,9 %
4.	SMA	21	36,2 %
5.	SMP	2	3,4 %
Jumlah		58	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa sebagian besar Pendidikan responden adalah Diploma yaitu sebanyak 37,9% atau 22 orang, sedangkan di urutan kedua adalah SMA sebanyak 36,2% atau 21 orang, dan urutan ketiga adalah Strata- 1 (S1) sebanyak 22,4% atau 13 orang, dan urutan ke empat adalah SMP sebanyak 3,4% atau 2 orang, sedangkan tidak ditemukan responden dengan pendidikan Strata- 2 (S2).

2. Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan.

Pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan sudah dilakukan secara rutin setiap satu tahun 2 (dua) kali, semester 1 (satu) dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni dan pelaksanaan evaluasi dilakukan pada bulan Juli. Sedangkan semester 2 (dua) dilakukan pada bulan Juli sampai dengan bulan Desember dan pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan dilakukan pada bulan Januari, dan pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan dilakukan oleh Pimpinan.

Berdasarkan data dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada bulan Juli menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6 Distribusi Data Hasil Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan Tahun 2019

No	Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Karyawan	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Tidak Baik	0	0 %
2.	Cukup	18	31,0 %
3.	Baik	40	69,0 %
Jumlah		58	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa mayoritas jawaban responden terkait pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan menyatakan dalam kategori baik yaitu sebanyak 40 orang (69%).

3. Motivasi Kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan

Tabel 7 Distribusi data Motivasi Kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan Tahun 2019.

No	Motivasi Kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Tidak Baik	28	48,3 %
2.	Baik	30	51,7%
Jumlah		58	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa motivasi kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan sebagian besar responden dalam kategori baik yaitu sebanyak 30 orang (51,7%).

4. **Analisis Pengaruh Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan.**

Tabel 8 Analisis Pengaruh Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan Tahun 2019.

Variabel	Or	95% C.I.for EXP(B)		Sig
		Lower	Upper	
Pelaksanaan	8,3	2,065	33,629	,003
_EKK	33			
N (58)				
Nagelkerke				
R Square				
(23%)				

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,003. Apabila nilai signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan terhadap motivasi kerja, dengan nilai Nagelkerke R Square sebesar 23% jadi pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan mempengaruhi motivasi sebesar 23% dan sianya 77% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan Analisis pengaruh pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan terhadap masing-masing indikator motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) Analisis pengaruh Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja dengan indikator *Need For Achievement*.

Tabel 9 Analisis data pengaruh pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan terhadap motivasi kerja terhadap indikator *Need For Achievement* Tahun 2019.

Variabel	95% C.I.for EXP(B)		Sig
	Lower	Upper	
Pelaksanaan_EK	1,783	20,191	,004
K			
N (58)			

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 9 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai 0,05 atau signifikansi $< \alpha$ yang artinya ada pengaruh pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan terhadap motivasi kerja dengan indikator *Need For Achievement*.

- 2) Analisis pengaruh Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja dengan indikator *Need For Affiliation*.

Tabel 10 Analisis data pengaruh pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan terhadap motivasi kerja terhadap indikator *Need For Affiliation* Tahun 2019.

Variabel	95% C.I.for EXP(B)		Sig
	Lower	Upper	
Pelaksanaan_E			
KK	1,271	16,172	,200
N (58)			

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 10 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari nilai 0,05 atau signifikansi $< \alpha$ yang artinya tidak ada pengaruh pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan terhadap motivasi kerja dengan indikator *Need For Affiliation*.

- 3) Analisis pengaruh Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja dengan indikator *Need For Power*.

Tabel 11 Analisis data pengaruh pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan terhadap motivasi kerja terhadap indikator *Need For Power* Tahun 2019

Variabel	95% C.I.for EXP(B)		Sig
	Lower	Upper	
Pelaksanaan_EKK	0,674	6,441	,202
N (58)			

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 11 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,202 lebih besar dari nilai 0,05 atau signifikansi $< \alpha$ yang artinya tidak ada pengaruh pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan terhadap motivasi kerja dengan indikator *Need For Power*.

Dari hasil analisis pengaruh pelaksanaan evaluasi kinerja terhadap masing-masing indikator motivasi diatas, hasil analisis menunjukkan bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja memberikan pengaruh terhadap motivasi untuk berprestasi (*Need For Achievemem*).

BAHASAN

1. Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, Pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan sudah dilakukan 2 kali dalam setahun dan terstruktur secara priodik, hal ini sesuai dengan teori prosedur pelaksaan penilaian kinerja menurut soeprihanto dalam Nurholis (2010) yang menjelaskan bahwa penilaian harus dilaksanakan secara periodik, misalnya 6 bulan atau 1 tahun sekali. Di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan pelaksanaan evaluasi dilakukan oleh pimpinan. Hal ini sejalan dengan teori menurut Wirawan dalam Hamali (2018) bahwa proses evaluasi kinerja karyawan dilakukan oleh pejabat atau pimpinan yang melakukan penilaian.

Berdasarhan hasil penelitian pada analisis deskriptif terdapat 40 responden menyatakan bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan sudah dilakukan dengan baik, dan 18 responden menyatakan bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan cukup. Data tabulasi menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner yang memiliki nilai terendah adalah kuesioner pada pernyataan no 13 dengan nilai 202. Pernyataan tersebut berkaitan dengan bimbingan secara khusus (*coaching-konseling*) kepada karyawan yang mendapatkan nilai menurun.

Hal tersebut didukung dengan adanya beberapa responden yang banyak menjawab kurang setuju, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan rumah sakit: (hasil wawancara dengan responden pada tanggal 15 Agustus 2019).

“Cuma ditegur saja sama pimpinan kalo nilainya menurun, ditegurnya cuma seperti ini tingkatan kinerjanya lagi ya dipenilaian selanjutnya. jadi tidak ada bimbingan atau konseling khusus seperti itu”

Hal ini sesuai dengan pendapat Ariyani (2013) yang menyatakan bahwa program konseling bagi karyawan sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Sesuai dengan penelitian Wahyu Hidayah (2019) terkait dengan peran konseling dalam meningkatkan kinerja karyawan yang menyatakan bahwa konseling merupakan perasaan dan gagasan-gagasan atau harapan antara dua orang untuk memberikan bantuan dalam memecahkan masalah dan pengembangan diri secara lebih optimal. Menurut Hani (2000) konseling adalah pembahasan suatu masalah dengan suatu karyawan dengan maksud pokok untuk membantu karyawan tersebut agar dapat menangani masalah secara lebih baik.

2. Motivasi Kerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, sesuai dengan hasil uji deskriptif terdapat 30 responden menyatakan motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan sudah baik, dan 28 responden menyatakan tidak baik. Sesuai dengan hasil tabulasi dari data masing – masing indikator motivasi yaitu pada :

1. *Need for achievement* dapat dilihat dari kuesioner yang memiliki nilai terendah pada poin no 4 dengan nilai 234, poin tersebut berkaitan dengan dorongan untuk bertanggung jawab untuk memecahkan masalah. Dan nilai tertinggi pada poin no 1 dengan nilai 249, poin tersebut berkaitan dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi.
2. *Need For Affiliation* dapat dilihat dari kuesioner yang memiliki nilai terendah pada poin no 6 dengan nilai 223, poin tersebut berkaitan dengan koordinasi antar karyawan.
3. *Need For Power* dapat dilihat dari kuesioner yang memiliki nilai terendah pada poin 6 dengan nilai 223, poin tersebut berkaitan dengan koordinasi karyawan. Dan nilai tertinggi terdapat pada poin no 1 dengan nilai 253, dan poin tersebut berkaitan dengan dorongan untuk karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Sedangkan sesuai dengan hasil tabulasi data seluruh indikator dari pernyataan motivasi, dapat dilihat dari kuesioner yang memiliki nilai terendah adalah pada poin no 6 dengan nilai 223. Poin tersebut berkaitan dengan koordinasi antar karyawan. Hal tersebut didukung dengan adanya beberapa responden yang banyak menjawab kurang setuju, berdasarkan hasil

wawancara dengan karyawan rumah sakit : (hasil wawancara dengan responden pada tanggal 15 Agustus 2019).

"ya ingin terlihat lebih unggul dari pada yang lain, jadi dengan adanya penilaian membuat saya dan teman-teman berlomba-lomba ingin jadi yang terbaik dan lebih fokus dalam pencapaian target."

Menurut Manullang dalam Sariyanti (2018) menyatakan bahwa organisasi tanpa koordinasi, individu-individu dan departemen- departemen akan kehilangan pegangan atas peranan mereka dalam organisasi, mereka akan mulai mengejar kepentingan sendiri, yang sering merugikan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. sehingga koordinasi antar karyawan sangat penting dalam organisasi.

3. Pengaruh Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji regresi logistik pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan mempengaruhi motivasi kerja, hal ini didukung oleh hasil analisis yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,003 \leq 0,05$).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ainnisya dan Isnurrini Hidayat (2018), yang menyatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya menurut Oktaviani (2012) penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap Motivasi Karyawan, sedangkan menurut Sopiah motivasi merupakan keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Kasenda, 2013). Artinya karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi dan mencapai hasil atau tujuan yang sudah ditentukan oleh rumah sakit, sebaliknya karyawan yang mempunyai kinerja rendah dan belum mencapai hasil tersebut dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Berdasarkan hasil uji regresi logistik untuk melihat pengaruh pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan terhadap masing-masing indikator motivasi kerja, hasil analisis menunjukkan bahwa pelaksanaan evaluasi

kinerja memberikan pengaruh terhadap motivasi untuk berprestasi (*Need For Achievemen*). Berikut pengaruh pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan terhadap masing-masing indikator motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja dengan indikator *Need For Achievement*.

Berdasarkan hasil uji regresi logistik, bahwa indikator motivasi *Need For Achievement* dipengaruhi oleh pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan, hal ini didukung dengan hasil analisis yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,004 \leq 0,05$).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Eka Putra *et.al* (2015) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut David McClelland seorang karyawan yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko dalam pekerjaannya (Hamali 2018), yang artinya motif berprestasi ini akan mendorong untuk mengefektifkan kapasitasnya, bangga akan penghargaan orang lain dan kebutuhan untuk berprestasi merupakan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

- 2) Pengaruh Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja dengan indikator *Need For Affiliation*.

Berdasarkan hasil uji regresi logistik bahwa indikator motivasi *Need For Affiliation* tidak dipengaruhi oleh pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan, hal ini didukung dengan hasil analisis yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha ($0,200 \geq 0,05$).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian menurut Sembiring (2018) yang menunjukkan bahwa kebutuhan afiliasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jadi kebutuhan untuk berafiliasi belum tentu memberikan dorongan untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan orang lain, karena ada karyawan yang dapat melakukan pekerjaan secara individual agar lebih fokus

dalam pencapaian target yang telah ditentukan oleh rumah sakit.

- 3) Pengaruh Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja dengan indikator *Need For Power*.

Berdasarkan hasil uji regresi logistik bahwa indikator motivasi *Need For Power* tidak dipengaruhi oleh pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan, hal ini didukung dengan hasil analisis yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha ($0,202 \geq 0,05$).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Murgijanto (2017), yang menyatakan bahwa kebutuhan kekuasaan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja dosen. Kebutuhan kekuasaan belum tentu menjadi refleksi dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain saja, karena tujuan karyawan dalam bekerja ialah untuk mengabdikan diri dalam pekerjaan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh rumah sakit.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan dilakukan dua kali dalam satu tahun, berdasarkan hasil penelitian sebagian besar menyatakan bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan sudah dilakukan dengan baik yaitu sebanyak 69,0%.
 2. Motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan sebagian besar dalam kategori baik yaitu sebesar 51,7%.
 3. Adanya pengaruh pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan terhadap motivasi kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan. Pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan memberikan pengaruh pada motivasi untuk berprestasi (*Need For Achievemen*).
1. Perlu dilakukan coaching konseling untuk karyawan dengan hasil evaluasi kinerja karyawan lebih rendah atau menurun.
 2. Untuk meningkatkan koordinasi antar karyawan, Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan dapat mengembangkan beberapa kegiatan seperti senam bersama dan arisan.
 3. Meningkatkan pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan agar motivasi kerja karyawan juga akan meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Ainnisya, R, & Hidayat, I. 2018. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Jurnal Widya Cipta*. 002 (01) : 133.
- Ariyani, M. 2013. Peranan Konseling Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*. 01 (03) : 46.
- Avelina, J dan Harjanti, D. 2014. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2*. [skripsi]. Program Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra. Surabaya.
- Eka Putra, A., Utami, H.N., & Riza, F. 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Shuttlecock Nasional Kepanjen Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 03(01) : 01.
- Hamali, A.Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hani, H. 2000, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hidayah, W. 2019. Peran Konseling dalam meningkatkan kinerja karyawan. [skripsi]. Fakultas Psikologi. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Surabaya.
- Kasenda, R. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMB*. 01(03): 855.
- Murgijanto, E. 2017. *Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kebutuhan Afiliasi Dan Kebutuhan Kekuasaan Terhadap Semangat Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ama Salatiga*. Universitas STIE AMA Salatiga.
- Nurholis, I. 2010. *Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Call Center PT. Telkomsel Medan*. [Skripsi] Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sumatra Utara.
- Oktaviani, S. 2012. *“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Di Direktorat SDM Kantor Pusat PT Atam (Persero) TBK”* [skripsi]. Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik. Universitas Indonesia.
- Sariyanti. 2018. *Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota*

- Medan.[Skripsi]. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sumatra Utara. Medan.
- Sembiring, B. 2018. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Semeru Bogor (HBS)*. [Skripsi]Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Sinambela, L.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Damayanti Restu dan Suryani, Editor. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Widiasworo, E. 2018. *Mahir Penelitian Pendidikan Modern Metode Praktis Guru, Dosen dan Mahasiswa Keguruan*. Sasmita A, Editor. Yogyakarta: Araska.