



Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan IGD pada Rumah Sakit Bhayangkara Kediri

Fito Jeffrison Tri Anggoro^{1*}, Edy Suwasono², Rike Kusuma Wardhani³

¹⁻³ Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri, Indonesia

Korespondensi penulis : fitojefri.fj@gmail.com

Abstract: This study aims to determine the effect of the application of e-performance and work discipline on employee work productivity at Bhayangkara Kediri Hospital. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. Data collection in this study was carried out by distributing questionnaires to hospital emergency room employees. Bhayangkara Kediri and calculated using the SPSS Version 25 application. The data analysis techniques used include Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, t-Test, F-Test, and R2 Coefficient of Determination Test. In the Validity Test, it was known that all question items (X1, X2, and Y) had a significance value of $0.000 < 0.05$ so that each variable was declared valid. Then in the Reliability Test, each variable was declared reliable because it had an Alpha Cronbach's value of > 0.60 . Then in the t-test, it was known that the variables of e-performance (X1) and work discipline (X2) had a significance value of $0.000 < 0.05$ so that these two variables partially had a significant effect on employee work productivity. Then in Test F, it was shown that the results of the significance value were $0.000 < 0.05$ which showed that the application of e-performance and work discipline had a simultaneous effect on the work productivity of employees at Bhayangkara Kediri Hospital.

Keywords: E-Performance, Discipline, Work, Productivity.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan e-kinerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Kediri. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan IGD RS. Bhayangkara Kediri dan dihitung menggunakan aplikasi SPSS Versi 25. Teknik analisis data yang digunakan antara lain Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi R2 . Pada Uji Validitas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan (X₁ , X₂, dan Y) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga masing-masing variabel dinyatakan valid. Kemudian pada Uji Reliabilitas masing-masing variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Aplha Cronbach's* $> 0,60$. Kemudian pada Uji t diketahui bahwa variabel penerapan e-kinerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga kedua variabel tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lalu pada Uji F menunjukkan bahwa hasil nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa penerapan e-kinerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Kediri.

Kata Kunci : E-Kinerja, Disiplin, Kerja, Produktivitas.

1. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan pemerintahan yang baik, maka pemantauan kinerja dan disiplin kerja sangat diperlukan agar tugas yang telah diberikan kepada para pegawai dapat dikerjakan semaksimal mungkin. Perkembangan zaman yang cukup pesat ini, memunculkan banyak teknologi-teknologi yang dapat mempermudah kegiatan sehari-hari, begitu juga kegiatan di dalam organisasi. Kemajuan teknologi yang ada, dapat dimanfaatkan dengan penggunaan sistem informasi berbasis *web* atau aplikasi dalam memantau kinerja harian pegawai. Pemantauan kinerja berbasis sistem aplikasi atau *web* merupakan salah satu bentuk penerapan

e-government. Penilaian kinerja berbasis teknologi juga dapat mengurangi biaya administrasi dan membuat penilaian menjadi lebih efektif dan efisien.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika perusahaan menghadapi tantangan-tantangan globalisasi. Tantangan tersebut terdiri dari pasar global yang semakin luas, daya saing sumber daya manusia di pasar global, dan bagaimana menyiapkan sumber daya manusia untuk tugas-tugas dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki empat fungsi operasional yang salah satunya adalah menilai dan mengembangkan sumber daya manusia, yang salah satu aktivitasnya adalah menilai produktivitas kerja karyawan (Nurhayati, 2019:78).

Produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai rencana yang disusun (Busro, 2018:39). Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Sufi *et al.*, (2022) yang mana produktivitas merupakan sebuah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang maupun jasa sesuai dengan yang diharapkan dan dalam waktu yang cukup singkat serta tepat. Menurut Nainggolan *et al.*, (2022) produktivitas karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya kemampuan, meningkatkan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Produktivitas kerja karyawan dapat diawasi dengan menggunakan E-Kinerja yang saat ini sedang ramai digunakan.

E-Kinerja merupakan sebuah sistem informasi pengelolaan kinerja pegawai. Aplikasi ini berbasis elektronik yang memuat tahapan pengelolaan kinerja pegawai, terdiri dari perencanaan kinerja pegawai, pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja pegawai, penilaian kerja pegawai, dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawainya. Menurut Nurhayati *et al.*, (2017) E-Kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya SKP elektronik (Sasaran Kerja Pegawai), pencacatan target dan realisasi kerja secara elektronik, dan integritas presensi, kuantitas, serta kualitas kerja. Selain menggunakan kecanggihan teknologi, maka produktivitas kerja dapat juga dimaksimalkan melalui penegakan disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada para karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Menurut Sinambela (2019), sebuah peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam sebuah perusahaan tempat bekerja, hal ini sangat diperlukan untuk membangun kedisiplinan pada karyawan. Sehingga apabila sebuah perusahaan dapat memunculkan dorongan disiplin yang kuat, maka dapat dipastikan pula mayoritas

karyawannya sangat patuh dan taat. Menurut Hasibuan, (2016) disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator diantaranya mampu mengelola waktu, bekerja dengan penuh aktif dan inisiatif, komitmen, loyalitas, dan penuh tanggungjawab, bertingkah laku sopan, dan bekerja dengan jujur serta penuh semangat kejujuran.

Penelitian yang dilakukan pada salah satu Rumah Sakit Kepolisian yang ada di Kota Kediri, yaitu RS. Bhayangkara Kediri dilatar belakangi dengan adanya permasalahan internal yang menjadikan produktivitas kerja karyawan belum maksimal. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, maka diketahui jika penggunaan E-Kinerja masih belum maksimal dan optimal untuk membantu menertibkan para karyawan, sehingga hal ini masih perlu menjadi bahan evaluasi penyebab terbesar yang menjadikan produktivitas kerja karyawan kurang optimal. Berkaitan erat dengan hal tersebut, diketahui juga jika kedisiplinan para karyawan masih belum sepenuhnya sesuai SOP yang diatur oleh perusahaan, kejadian paling banyak dalam aturan melanggar kedisiplinan adalah penggunaan atribut seragam yang tidak lengkap, tidak datang tepat waktu, dan beberapa hal lain yang berkaitan dengan disiplin kerja.

Berdasarkan paparan beberapa permasalahan yang terjadi pada perusahaan yang dituju, maka peneliti memutuskan untuk mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivits Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara Kediri”**.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati *et al.*, (2022:62) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi secara sistematis, faktual, serta akurat. Menurut Kasiram (2008) dalam Intan (2020:53) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian untuk dipelajari kemudia ditarik kesimpulannya (Fadhli *et al.*, 2021:89). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan IGD (Instalasi Gawat Darurat) yang berjumlah sebanyak 30 orang.

Sampel adalah bagian kecil dari populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Fadhli *et al.*, 2021). Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative (mewakili). Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan IGD sebanyak 30 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2013) teknik *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap elemen dalam populasi tidak memiliki peluang yang sama atau terukur untuk dipilih sebagai bagian dari sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RS. Bhayangkara Kediri pada Instalasi Gawat Darurat sebanyak 30 orang. Kriteria pengambilan sampel diantaranya: lama bekerja minimal 1 tahun, karyawan yang bertugas di IGD, pendidikan minimal D3 Linier.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data yang sebenarnya, kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada. Pada analisis deskriptif, data biasanya ditampilkan dalam bentuk tabel biasa atau tabel frekuensi, grafik, diagram batang, diagram lingkaran, dan sebagainya (Sugiyono, 2010).

2. Analisis Statistik

Analisis statistik adalah sebuah proses pengolahan data yang meliputi pemeriksaan, pembersihan, transformasi, pemrosesan, dan pemodelan baru. Tujuannya adalah untuk menemukan informasi yang berguna dan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan atau kesimpulan.

3. Uji Validitas

Sugiyono (2017:125) dalam (Gofur, 2019), menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita harus mengkolerasikan skor item dengan total item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau $> 0,5$ maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya $< 0,5$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

4. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017:130) dalam (Wi-Ad'ha, 2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data

yang sama. Syarat pada Uji Reliabilitas adalah nilai *Cronbach Alpha* harus $> 0,60$, jika demikian maka item tersebut dikatakan reliabel.

5. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat dilihat dari hasil nilai tolerance dan lawannya yakni *Variance Inflation Factor* (VIF). Untuk mengetahui hal tersebut apabila nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai *VIF* ≤ 10 maka dapat menunjukkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (2019), uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika penyebaran titik-titik data tidak membentuk suatu pola tertentu.

4) Uji Linieritas

Uji linieritas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan bahwa hubungan antar variabel yang diteliti memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier jika nilai signifikan lebih dari 0,05.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau nilainya dinaik turunkan (Sugiyono, 2016). Membuat persamaan garis regresi dua prediktor.

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

7. Uji t (Uji Parsial)

Tahap pertama yang harus dilakukan pada pengujian ini adalah menetapkan taraf signifikansi untuk bidang akuntansi, pada umumnya taraf yang digunakan adalah 0,05. Tahap selanjutnya adalah dengan melihat nilai t pada tabel koefisien dalam hasil pengujian SPSS untuk setiap variabel independen.

8. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau uji anova digunakan untuk melihat pengaruh dari semua variabel independen yang secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen. Adanya perbedaan ini memungkinkan variabel independen pada uji t yang tidak bisa mempengaruhi variabel dependen.

9. Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R	Sig.	Keterangan
E-Kinerja (X ₁)	X _{1.1}	0,949	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,939	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,963	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,840	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,868	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,965	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,974	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,986	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,985	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,977	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,989	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,946	0,000	Valid
	X _{2.7}	0,970	0,000	Valid
	X _{2.8}	0,961	0,000	Valid
	X _{2.9}	0,989	0,000	Valid
	X _{2.10}	0,946	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0,986	0,000	Valid
	Y ₂	0,96	0,000	Valid
	Y ₃	0,991	0,000	Valid
	Y ₄	0,944	0,000	Valid

	Y ₅	0,959	0,000	Valid
	Y ₆	0,982	0,000	Valid
	Y ₇	0,975	0,000	Valid
	Y ₈	0,981	0,000	Valid

Sumber : Hasil *output* SPSS Versi 25, 2024.

Berdasarkan paparan hasil uji validitas pada tabel 1, maka diketahui jika seluruh item pernyataan pada setiap variabel e-kinerja (X₁), disiplin kerja (X₂), produktivitas kerja (Y)) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan jika seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

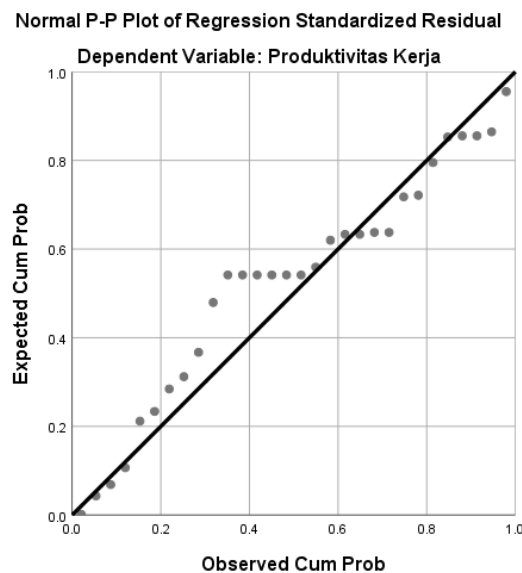
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standart Reliabel	Keterangan
E-Kinerja (X ₁)	0,872	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,931	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,886	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 25, 2024.

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* variabel e-kinerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja lebih dari 0,60 sehingga indikator atau kuisioner ketiga variabel tersebut reliabel atau layak sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 25, 2024.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar 1 di atas, maka diketahui jika plot menyebar mengikuti garis diagonal. Hal ini membuktikan jika data terdistribusi normal

2. Uji Linieritas

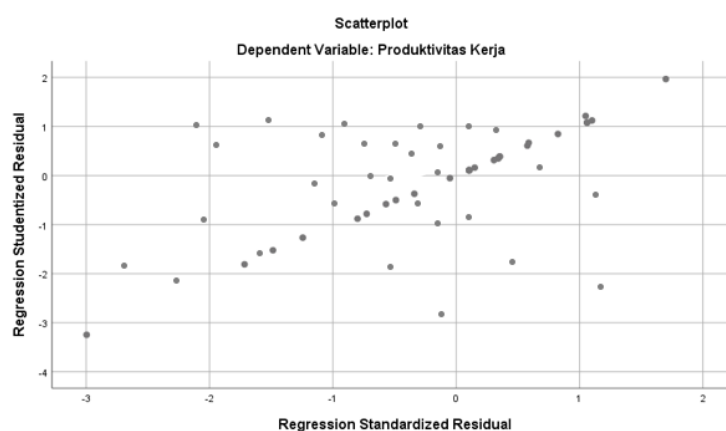
Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from Linierity</i>	Keterangan
E-Kinerja (X_1)	0,834	Linier
Disiplin Kerja (X_2)	0,615	Linier

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 25, 2024.

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 3 di atas, maka diketahui jika nilai *deviation from linierity* pada setiap variabel (e-kinerja dan disiplin kerja) lebih dari 0,05, sehingga variabel dalam penelitian dikatakan memiliki hubungan yang linier.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 25, 2024.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 di atas, dapat dijelaskan bahwa data menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

4. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
E-Kinerja (X_1)	0,470	7,335	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X_2)	0,563	6,124	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa nilai tolerance variabel independen yang meliputi e-kinerja sebesar 0,470 dan disiplin kerja sebesar 0,563. Sehingga dapat dikatakan masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF untuk seluruh variabel < 10 . Secara keseluruhan data sebesaran kuisioner dapat dikatakan bebas atau tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (B)	t _{hitung}	Sig-t	Keterangan
E-Kinerja (X_1)	0,205	3,029	0,022	H ₁ diterima
Disiplin Kerja (X_2)	0,760	7,174	0,000	H ₂ diterima
Konstanta (a)			4,239	
Nilai Korelasi ®			0,885	
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)			0,783	
Fhitung			33,252	
Signifikansi F				0,000
Y			Produktivitas Kerja	

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 25, 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 4,239 + 0,205X_1 + 0,760X_2$$

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 4,239, Dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yang meliputi e-kinerja dan disiplin tidak mengalami perubahan, maka besarnya produktivitas karyawan sebesar 4,239.
2. Koefisiensi Regresi e-kinerja (X_1) sebesar 0,205, dapat diartikan bahwa apabila e-kinerja meningkat tetapi variabel lain tetap maka variabel produktivitas karyawan naik sebesar 0,205.
3. Koefisiensi Regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,760, dapat diartikan bahwa apabila disiplin kerja meningkat tetapi variabel lain tetap maka variabel produktivitas karyawan naik sebesar 0,760

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t

Hipotesis	Analisa	Keterangan
E-Kinerja terhadap produktivitas kerja	$3,029 > 2,048$ dengan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$	H _{a1} = diterima
Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja	$7,174 > 2,048$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$	H _{a2} = diterima

Sumber : Hasil *output* SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan tabel 6 di atas, maka dapat dijelaskan secara rinci mengenai pengaruh parsial antar variabel :

- 1) Secara parsial variabel e-kinerja (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Diperoleh nilai variabel e-kinerja (X_1) adalah $0,022 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel e-kinerja (X_1) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
- 2) Secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Diperoleh nilai variabel disiplin kerja (X_2) adalah $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Variabel	Fhitung	Ftabel	Signifikansi	Keterangan
E-Kinerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	33,325	2,96	0,000 ^b	H_{a3} diterima

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 25, 2024.

Berdasarkan tabel 7 di atas, maka dijelaskan bahwa nilai signifikansi F adalah 0,000 berada $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti secara simultan e-kinerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Kediri, hasil ini membuktikan bahwa secara empiris hipotesis ketiga dapat dibuktikan.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

R	R^2	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,885	0,783	0,780	1,868

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan tabel 8 di atas, menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,885 yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel indenpenden yang terjadi dari e-kinerja dan disiplin kerja dengan variabel dependen yaitu produktivitas kerja mempunyai hubungan yang kuat. Nilai *R Square* menunjukkan 0,783, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel e-kinerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel prduktivitas kerja karyawan sebesar 78,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

INTERPRETASI DATA

Pengaruh E-Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada RS. Bhayangkara Kediri

Berdasarkan hasil uji secara parsial variabel e-kinerja (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Diperoleh nilai variabel e-kinerja (X_1) adalah $0,022 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel e-kinerja (X_1) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

E-Kinerja merupakan salah satu aplikasi berbasis web untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan, dan beban kerja unit atau satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja (Andika *et al.*, 2022). Aplikasi e-Kinerja dapat digunakan sebagai instrumen dalam menganalisis kebutuhan baik jabatan hingga beban kerja sebagai dasar perhitungan prestasi kerja serta penyaluran insentif.

Pernyataan tersebut dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan Nurhayati (2019:72) yang menyatakan jika E-Kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kecamatan Semarang Timur. Dengan demikian maka dapat disimpulkan jika e-kinerja diterapkan dengan tertib dan maksimal, maka produktivitas kerja karyawan ikut meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada RS. Bhayangkara Kediri

Berdasarkan hasil uji secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Diperoleh nilai variabel disiplin kerja (X_2) adalah $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja perusahaan, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengakumulasi masalah – masalah kinerja kepada karyawan (Fahmi, 2016:77).

Pernyataan ini dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan (D. R. Ariani *et al.*, 2020:67) menyatakan jika disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Cipta Buana Propertindo. Karyawan yang mau dan mampu untuk mendisiplinkan diri akan dengan mudah menjadikan kinerjanya produktif.

Pengaruh E-Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada RS. Bhayangkara Kediri

Berdasarkan hasil uji secara simultan maka dijelaskan bahwa nilai signifikansi F adalah 0,000 berada $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti secara simultan e-kinerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Kediri, hasil ini membuktikan bahwa secara empiris hipotesis ketiga dapat dibuktikan.

E-Kinerja merupakan sebuah sistem yang diberupakan aplikasi dengan tujuan untuk mengawasi kinerja setiap karyawan dengan mudah. Penerapan e-kinerja akan selalu menjadi aktualisas setiap perusahaan. Hal ini berkaitan erat dengan disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Jika sebuah perusahaan mampu memiliki karyawan yang disiplin, maka penerapan e-kinerja akan jauh lebih mudah.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel e-kinerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di RS Bhayangkara Kediri. Selain itu, variabel disiplin kerja juga berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di rumah sakit tersebut. Secara simultan, baik e-kinerja maupun disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di RS Bhayangkara Kediri, menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja.

SARAN

1. Bagi Operasional

(1) E-Kinerja

Penerapan sistem E-Kinerja di RS Bhayangkara Kediri memiliki potensi besar untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam evaluasi kinerja karyawan. Dengan melakukan perbaikan pada beberapa aspek seperti pelatihan, infrastruktur, dan keamanan, sistem ini dapat menjadi alat yang lebih efektif dalam mengelola dan meningkatkan kinerja tenaga medis serta staf administrasi rumah sakit.

(2) Disiplin Kerja

Untuk meningkatkan disiplin kerja di RS. Bhayangkara Kediri, diperlukan pendekatan yang holistik, yang melibatkan berbagai faktor seperti pelatihan, penguatan kepemimpinan, penggunaan teknologi, serta perhatian terhadap kesejahteraan

karyawan. Dengan implementasi yang tepat, kedisiplinan karyawan akan meningkat, yang pada gilirannya akan memperbaiki kualitas pelayanan kepada pasien dan mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan.

2. Bagi Akademik

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti variabel diluar variabel yang telah diteliti, hal ini bertujuan untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dalam sebuah penelitian terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., Masrifani, & Suri, V. A. R. (2020). Pengaruh kemampuan teknik personal dan partisipasi pemakai sistem informasi terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada ULP PLN wilayah Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 380–393.
- Andika, M., & Desi Maulida. (2022). Implementasi e-kinerja dalam meningkatkan produktivitas kerja di Bappeda Kabupaten Nagan Raya. *At-Tanzir: Jurnal Ilmiah Prodi Komunikasi Penyiaran Islam*, 1(3), 101–122. <https://doi.org/10.47498/tanzir.v13i1.1103>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh disiplin kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>
- Busro, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadameidia Group.
- Denti, E., Absillah, W., & Santi, F. (2021). Analisis implementasi sistem elektronik kerja (e-kinerja) Pemerintah Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(8), 85–102. http://clpsy.journals.pnu.ac.ir/article_3887.html
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar manajemen sumber daya manusia konsep dan kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya alam*. Bumi Akasara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Lie, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Padurenan Jaya Konstruksi. *Jurnal Parameter*, 6(2), 41–55. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.155>
- Marwasyah. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan the Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial &*

- Intelektiva, 3(9), 1–23.
<https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/758%0Ahttps://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/download/758/577>
- Nainggolan, I. S. R. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BCA KCU Bandar Lampung.
- Nurhayati, -, Astika, I. B. P., & Wirakusuma, M. G. (2017). Kemampuan motivasi memoderasi pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja pada kinerja bendahara desa di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(3), 4255–4282. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i12.p08>
- Nurhayati, E. (2019). Pengaruh penerapan sistem penilaian e-kinerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Semarang Timur melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 79–91. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2274>
- Purnama, R. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung. *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 8(2), 58. <https://doi.org/10.17509/strategic.v8i2.1028>
- Putri, K. E., Arfan, M., & Basri, H. (2014). Pengaruh penerapan e-kinerja dan penghargaan (reward) terhadap kinerja aparatur pengelolaan keuangan di lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3(4), 1–10.
- Putu. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(1), 54–63. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>
- Rindi, A., Wijarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. Rajawali Pers.
- Sufi, H., Purba, H., Sinaga, K., & Siregar, F. A. (2022). Peranan aplikasi e-kinerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai negeri sipil (PNS) di Kota Medan (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemko Medan). *Jurnal Publik Reform*, 9(1), 26–33.
- Sutrisna, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke 1)*. Prananda Media Grup.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajeen sumber daya manusia untuk perusahaan (Edisi ke-7)*. PT. Raja Grafindo.
- Wau, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>

Widodo, W., & Prabowo, C. H. (2018). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rickstar Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i3.224>