

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI  
KINERJA PEGAWAI RSUD GRATI KABUPATEN PASURUAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana  
Akuntansi  
Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Bisnis  
Universitas Setia Budi



NAMA :

**RISQI ISNIA SABRINA**

(M01210274)

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI  
FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA  
2024**

LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI RSUD  
GRATI KABUPATEN PASURUAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Skripsi Fakultas Bisnis Universitas Setia Budi  
pada :

Hari : Senin

Tanggal : 15 Juli 2024

Penguji I



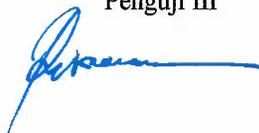
Dr. Titiek Puji Astuti, SE., M.Si., Ak, CA  
NIS 0120111216153

Penguji II



Yunus Harjito, SE., M.Si  
NIS 01201509161199

Penguji III



Faiz Rahman Siddiq, SE., M.Ak., CDM  
NIS 01201807161234

Penguji IV



Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si.  
NIS 0120050412113

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Didik Setiawan, S.E., M.M., M.Sc., CDM  
01200807161126

Ketua Program Studi S1 Akuntansi



Faiz Rahman Siddiq, SE., M.Ak., CDM  
01201807161234

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI RSUD  
GRATI KABUPATEN PASURUAN**

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang ujian Skripsi pada:

Hari : Jum'at

Tanggal : 28 Juni 2024

Disetujui Oleh:

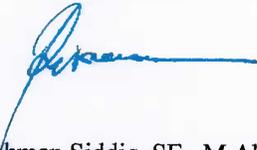
Pembimbing I



Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si.

NIS : 0120050412113

Pembimbing II

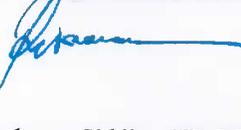


Faiz Rahman Siddiq, SE., M.Ak., CDM

NIS : 01201807161234

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Akuntansi



Faiz Rahman Siddiq., SE., M.Ak., CDM  
01201807161234

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di RSUD Grati Kabupaten Pasuruan” dengan baik sehingga dapat memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi.

Penulis menyadari dalam melakukan penilitan ataupun penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak masukan dan dukungan dari banyak pihak baik secara langsung ataupun tidak langsung. Untuk segala dukungannya penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Ir. Djoni Taringan, MBA., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan dukungan baik moral maupun material.
2. Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si.,CATr., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta sekaligus Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, motivasi, ilmu, dan waktu dalam proses penyelesaian laporan penelitian.
3. Faiz Rahman Sidiq,SE., M.Ak., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Setia Budi Surakarta sekaligus Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi, ilmu, dan waktu dalam proses penyelesaian laporan penelitian.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan ilmu kepada penulis.
5. Dr. Dyah Retno Lestari, M.Kes., selaku direktur RSUD Grati Kabupaten Pasuruan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di RSUD Grati Kabupaten Pasuruan.
6. Kedua orang tua, suami dan keluarga yang telah memberikan dukungan motivasi dan doa sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Surakarta, Juni 2024

Penulis

## INTISARI

Sabrina, Risqi Isnia, 2024. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di RSUD Grati Kabupaten Pasuruan*. Skripsi, Program Studi S1 Akuntansi. Fakultas Bisnia. Universitas Setia Budi Surakarta. Pembimbing I Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si., CATr., Pembimbing II Faiz Rahman Siddiq, S.E., M.Ak.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di RSUD Grati Kabupaten Pasuruan. Analisis ini menggunakan variabel bebas yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Sampel penelitian ini yaitu karyawan pada setiap instalasi yang ada di RSUD Grati Kabupaten Pasuruan. Metode analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi berganda. Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuisioner. Uji kualitas data menggunakan uji  $R^2$ , Uji F dan Uji T. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*Sabrina, Risqi Isnia, 2024. Analysis of factors Affecting the performance of employee at Grati General Hospital Kabupaten Pasuruan. Final Research, S1 Accounting Study Program, Bussiness Faculty. Setia Budi University Surakarta. Advisor I Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si., CATr., Advisor II Faiz Rahman Siddiq, S.E., M.Ak.*

*The purpose of this research to analyze affecting factors of employee performance at Grati General Hospital Kabupaten Pasuruan. The analysis in this research uses independent variables were organizational commitment, organizational culture, motivasion, and work dicipline. The sample in this research were employees in every department at Grat General Hospital Kabupten Pasuruan. Data collection methods used a questionnaires. Data quality test in this research used the  $R^2$  test, F test, and T test. The result of this research indicate that variable organizational commitment, organizational culture, and motivation does not effect the employees performance while the variable work dicipline has a significant effect on employee performance.*

*Keywords : Organizational commitment, Organizational Culture, Motivation. Work discipline and employee performance.*

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Lembar Pengesahan Kelulusan .....	ii
Lembar Persetujuan Pembimbing .....	iii
Pernyataan Keaslian Karya Tulis .....	iv
Prakata .....	v
Intisari .....	vii
<i>Abstract</i> .....	viii
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	x
Daftar Gambar .....	xi
Daftar Lampiran .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori .....	6
2.2 Pengembangan Hipotesis .....	13
2.3 Model Penelitian .....	16
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>18</b>
3.1 Jenis dan Desain Penelitian .....	18
3.2 Populasi dan Sampel .....	18
3.3 Definisi Operasional Variabel .....	20
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	23
3.5 Teknik Analisis Data .....	24
3.6 Model Analisis .....	28
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>30</b>
4.1 Deskripsi Sampel .....	30

4.2 Demografi Responden .....	31
4.3 Hasil Analisis Data .....	32
4.4 Uji Hipotesis .....	43
4.5 Model Analisis .....	45
4.6 Pembahasan .....	47
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>51</b>
5.1 Kesimpulan .....	51
5.2 Keterbatasan .....	52
5.3 Saran .....	52
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>53</b>

## DAFTAR TABEL

3.1	Sampel Penelitian .....	20
3.2	Definisi operasional variabel .....,	21
3.3	Tabel Skala Linkert .....	24
4.1	Data Distribusi Sampel Penelitian .....	30
4.2	Jenis Kelamin Responden .....	31
4.3	Status Kepegawaian Responden .....	31
4.4	Masa Kerja Responden .....	32
4.5	Statistik Deskriptif Variabel .....	33
4.6	Kategori Variabel Komitmen Organisasi .....	34
4.7	Kategori Variabel Budaya Organisasi .....	35
4.8	Kategori Variabel Motivasi Kerja .....	36
4.9	Kategori Variabel Disiplin Kerja .....	36
4.10	Kategori Variabel Budaya Organisasi .....	37
4.11	Hasil Uji Validitas .....	38
4.12	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner .....	40
4.13	Hasil Uji Normalitas Residual .....	41
4.14	Hasil Uji Multikolinieritas Nilai <i>tolerance</i> dan <i>VIF</i> .....	41
4.15	Hasil uji Heteroskedastisitas .....	42
4.16	Koefisien Determinasi .....	43
4.17	Hasil Uji <i>t</i> .....	44
4.18	Hasil Uji <i>f</i> .....	45
4.19	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	46

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Siklus Motivasi Berbasis Tujuan .....	6
Gambar 2 Goal Setting .....	8
Gambar 3 Model Penelitian .....	17

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- 1 Kuisisioner Penelitian
- 2 Hasil Uji Validitas
- 3 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi
- 4 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi
- 5 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja
- 6 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja
- 7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja
- 8 Hasil Uji Asumsi Homoskedastisitas Residual
- 9 Hasil Uji Normalitas Residual

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Rumah sakit umum daerah yang merupakan organisasi publik milik pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan memiliki tujuan memberi pelayanan kesehatan maksimal kepada masyarakat tanpa berorientasi kepada keuntungan, dengan menerapkan praktis bisnis yang sehat. Dalam lingkungan pelayanan publik, selain memberikan pelayanan kepada masyarakat juga harus memperhatikan kualitas pelayanan yang diberikan. Kinerja sumber daya manusia pada organisasi pelayanan publik adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan.

Jasa Pelayanan kesehatan kepada masyarakat juga merupakan bentuk bisnis yang banyak diminati oleh pihak swasta. Meskipun rumah sakit daerah tidak berorientasi pada keuntungan dalam pelaksanaannya namun menjaga kualitas layanan juga perlu di pertimbangkan. Persaingan bisnis di bidang jasa pelayanan kesehatan sangat ketat, tentunya mutu SDM yang berkecimpung langsung dengan pelanggan dalam hal ini pasien perlu diperhatikan kinerjanya guna menunjang keberlangsungan dan kualitas organisasi pelayanan publik tersebut. Perilaku pegawai rumah sakit dalam memberikan pelayanan publik atau pelayanan jasa kesehatan terhadap pasien menjadi tolak ukur kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Kemampuan organisasi untuk memproduksi barang dan jasa yang sesuai dengan keinginan pelanggan, bergantung pada bagaimana semua karyawan berperilaku (Sobirin, 2012). Suatu organisasi dibentuk dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Pencapaian tujuan organisasi digambarkan dari nilai kinerja organisasi tersebut yang merupakan *output* dari kinerja pegawai yang dimiliki. Kinerja adalah *output* tentang tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan, program, dan kebijakan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Hal tersebut dituangkan dalam rencana strategis (renstra) organisasi.

Pencapaian kinerja organisasi dikatakan optimal, dapat diukur dengan membandingkan hasil pekerjaan dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang

dicapai oleh sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang sudah diberikan kepadanya. Dalam meningkatkan kompetensi, kualitas sumber daya manusia menjadi hal utama yang harus dimiliki oleh organisasi. Dalam menjalankan bisnis kebutuhan sumber daya manusia tidak dapat dijadikan bagian yang tersendiri dari organisasi, namun harus dibuat kesatuan yang kuat untuk membangun sinergi. Sehingga sumber daya menjadi salah satu hal yang harus dipertimbangkan.

Salah satu organisasi bisnis yang memiliki potensi jangka panjang dan pertumbuhan yang menjanjikan adalah rumah sakit. Dalam hal ini tentunya harus diimbangi dengan pemberian pelayanan kesehatan yang maksimal dan prima. Sampai saat ini, masih banyak masyarakat yang mengeluhkan dan mengkritik pelayanan rumah sakit. Pun masih ada beberapa pasien BPJS Kesehatan yang merasakan adanya perbedaan pelayanan kesehatan yang diberikan antara pasien BPJS dan non BPJS Kesehatan. Kasus pelayanan kurang maksimal rumah sakit yang terbaru terjadi di RSUD Abdul Moeloek (RSUDAM) Lampung Selatan. Salah satu pasien peserta BPJS Kesehatan meninggal saat berada di selasar karena tidak mendapatkan penanganan optimal dan tidak segera masuk ke ruang perawatan. Pasien tersebut berobat ke RSUDAM menggunakan fasilitas BPJS Kesehatan Klas III. Kasus tersebut ramai diperbincangkan, karena videonya viral di media sosial. Menurut Ketua Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia (YLKI) Lampung, YLKI telah menerima beberapa pengaduan atas kualitas layanan rumah sakit untuk pasien yang menggunakan BPJS Kesehatan. Ia menghimbau kepada BPJS Kesehatan dan Dinas Kesehatan Lampung untuk melakukan tindak lanjut terhadap rumah sakit yang memberikan pelayanan kurang memuaskan kepada pasien BPJS Kesehatan. Pemberian pelayanan yang baik merupakan output kinerja karyawan dalam bidang kesehatan. Output kinerja ini dimungkinkan dapat dipengaruhi beberapa faktor, faktor tersebut dapat diperoleh dari internal dan eksternal dari diri karyawan dan organisasi.

Pada penelitian setiawan (2013) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja.

Penelitiannya membahas tentang kedisiplinan kerja dan motivasi serta hubungannya dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal tersebut disebabkan kinerja bidang pelayanan kesehatan lebih difokuskan terhadap pelayanan kesehatan terhadap pasien, sehingga disiplin kerja hanya sebagai penunjang terhadap terlaksananya pertaturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan motivasi mempengaruhi kinerja, dalam hal ini motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Penelitian Subroto (2007) mendukung gagasan bahwa motivasi yang tinggi memiliki efek positif terhadap kinerja pegawai.

Dalam lingkungan kerja motivasi yang di miliki pegawai juga berbeda – beda. Terdapat motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi intrinsik pada pegawai seperti tanggung jawab, pengakuan di lingkungan kerja, prestasi kerja, pengembangan karir, jenis pekerjaan yang di dapat, dan promosi. Motivasi ekstrinsik pada pegawai seperti hubungan kerja dan gaji. Motivasi intrinsik pada pegawai terutama pengembangan karir memiliki pengaruh tertinggi dalam kinerja pegawai. Namun motivasi ekstrinsik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Mudayana,2010). Namun dalam penelitian Mandri, Komara dan David (2018) pada PUTR Rokan hilir menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Setiap pegawai memiliki tujuan dan kemauan sendiri sehingga diperlukan adanya suatu integrasi antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Dalam organisasi terdapat nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dan harus dipatuhi oleh seluruh pegawai, yang mana hal tersebut akan membentuk suatu budaya kerja pada organisasi tersebut. Penelitian Meutia dan Husada (2019) yang dilakukan di Koperasi Pegawai Perum Bulog menunjukkan bahwa faktor penting yang dapat mendeskripsikan variable kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Salah satu hal yang dapat mengikat organisasi dengan pegawainya adalah nilai-nilai budaya yang diyakini bersama. Sehingga ikatan tersebut mendorong pegawai untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab secara optimal. Namun dalam penelitian Mandri, Komara dan David (2018) pada PUTR Rokan hilir menunjukkan

bahwa budaya organisasi berdampak positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga meskipun budaya organisasi lebih baik atau lebih tinggi, itu tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecuali jika budaya tersebut meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Dalam proses berjalannya organisasi terdapat komitmen yang terjadi antara pegawai dengan organisasi. Hal ini dilakukan agar tujuan organisasi tercapai dengan membuat suatu kesepakatan dengan pegawai atas apa yang akan diperoleh pegawai dengan bekerja dalam organisasi tersebut. Hal ini harusnya mempengaruhi kinerja pegawai pada organisasi. Komitmen adalah kombinasi dari kecintaan dan loyalitas yang tinggi dari pegawai kepada pekerjaannya atau perusahaannya. Komitmen yang tinggi tersebut akan mengikat pegawai secara emosional (afektif), rasional (normatif), dan memiliki keinginan karir jangka panjang (kontinuan), sehingga faktor-faktor ini berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai (Meutia dan Husada; 2019). Hal ini juga didukung pada penelitian Mandri, Komara dan David (2018) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, semakin baik atau lebih tinggi komitmen organisasi kepada pegawai maka akan semakin baik atau lebih tinggi kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas dan terdapatnya beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka penelitian ini akan menentukan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi organisasi untuk dapat dijadikan referensi dalam menyusun strategi pencapaian efektifitas kinerja pegawai. Dengan demikian penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada RSUD Grati di kabupaten pasuruan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, adapun rumus permasalahan penelitian adalah: “Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kinerja pegawai RSUD Grati di Kabupaten Pasuruan Jawa Timur?” Dari rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian yang diuraikan dari faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Grati Kabupaten Pasuruan Jawa Timur?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Grati Kabupaten Pasuruan Jawa Timur?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Grati Kabupaten Pasuruan Jawa Timur?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Grati Kabupaten Pasuruan Jawa Timur?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari latar belakang yang telah didekripsikan, maka penelitian ini disusun dengan tujuan :

1. Menguji budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Grati Kabupaten Pasuruan Jawa Timur
2. Menguji komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Grati Kabupaten Pasuruan Jawa Timur
3. Menguji motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Grati Kabupaten Pasuruan Jawa Timur
4. Menguji disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Grati Kabupaten Pasuruan Jawa Timur.

### **1.4 Manfaat penelitian**

Dari beberapa tujuan penelitian yang disebutkan, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Teoritis  
Penelitian ini diharapkan memberikan bukti empiris yang menunjukkan adanya pengaruh beberapa faktor terhadap kinerja pegawai yang dapat memberikan masukan kepada manajemen RSUD Grati akan pentingnya pemahaman dari manajemen selaku organisasi terhadap faktor yang dapat membentuk kinerja pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara optimal sehingga hasil yang diberikan kepada pegawai atas pelayanan publik yang baik dapat meningkat.
2. Praktis  
secara umum yang dapat diperoleh bagi bidang bisnis pelayanan kesehatan yaitu memberikan sejumlah masukan terkait manajemen efektifitas kinerja pegawai dalam bidang pelayanan kesehatan.