

## **Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai RSUD Grati Kabupaten Pasuruan**

**Risqi Isnia Sabrina<sup>1)\*</sup>, Widi Hariyanti<sup>2)</sup>, Faiz Rahman Sidiq<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Setia Budi, Surakarta

Jl. Letjen Sutoyo, Mojosongo, Surakarta, Jawa Tengah 57127, Indonesia

*\*Corresponding Author: [risqisabrina@gmail.com](mailto:risqisabrina@gmail.com)*

### **ABSTRACT**

*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, motivation, and work discipline. The sample in this research were employees in every department at Grati General Hospital Kabupaten Pasuruan. Data collection methods used a questionnaires. Data quality test in this research used the R2 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 discipline has a significant effect on employee performance.*

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

### **ABSTRAK**

*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 R2, 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.*

### **PENDAHULUAN**

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. Salah satu hal yang mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan yaitu kinerja sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi layanan publik. 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 sebuah organisasi menghasilkan produk dan jasa yang diinginkan para konsumen pada dasarnya merupakan produk dari perilaku seluruh anggota organisasi (Sobirin, 2012). Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak terlepas dari hasil kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam rangka persaingan, organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya sangat menentukan.

Rumah sakit merupakan salah satu bisnis yang memiliki potensi jangka panjang dan pertumbuhan yang menjanjikan. Dalam hal ini tentunya harus diimbangi dengan pemberian pelayanan kesehatan yang maksimal dan prima. Hingga kini, masih banyak pihak yang mengeluhkan maupun mengkritik pelayanan rumah sakit. Bahkan masih ditemukan sejumlah pasien BPJS Kesehatan yang diberi pelayanan berbeda dengan pasien umum. 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 Kelas III. Kasus tersebut ramai diperbincangkan, karena videonya viral di media sosial. Ketua Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia (YLKI) Lampung mengatakan bahwa selama ini YLKI menerima cukup banyak pengaduan terkait layanan rumah sakit khususnya dari pasien BPJS Kesehatan. Ia pun mengimbau kepada pihak BPJS Kesehatan dan Dinas Kesehatan Lampung agar menindak tegas rumah sakit yang masih memberikan pelayanan buruk 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) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja. Pada penelitiannya dibahas mengenai disiplin kerja dan motivasi serta hubungannya dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh kepada kinerja. Hal ini dikarenakan kinerja pada bidang pelayanan kesehatan lebih difokuskan pada pelayanan jasa terhadap pasien, oleh karena itu disiplin kerja hanya sebagai penunjang pada sektor terlaksananya pertaturan yang ditetapkan oleh tempat kerja. Sedangkan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dalam hal ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini didukung dengan penelitian Subroto (2007), mereka berpendapat bahwa motivasi yang tinggi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dalam lingkungan kerja motivasi yang dimiliki karyawan juga berbeda – beda. Terdapat motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi intrinsik pada karyawan seperti tanggung jawab, pengakuan di lingkungan kerja, prestasi kerja, pengembangan karir, jenis pekerjaan yang didapat, dan promosi. Motivasi ekstrinsik pada karyawan seperti hubungan kerja dan gaji. Motivasi intrinsik pada

karyawan terutama pengembangan karir memiliki pengaruh tertinggi dalam kinerja karyawan. Namun motivasi ekstrinsik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Mudayana,2010). Namun dalam penelitian Mandri, Komara dan David (2018) pada PUTR Rokan hilir menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik/tinggi budaya organisasi maka akan semakin berpengaruh tidak baik/negatif terhadap kinerja pegawai apabila motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan menurun.

Setiap karyawan memiliki tujuan dan kemauan sendiri sehingga diperlukan adanya suatu integrasi antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Dalam organisasi terdapat nilai dan norma yang dianut dan harus dipatuhi serta dilakukan oleh karyawan, yang mana nilai dan norma tersebut akan membentuk suatu budaya kerja pada organisasi tersebut. Penelitian Meutia dan Husada (2019) yang dilakukan di Koperasi Pegawai Perum Bulog menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai-nilai budaya yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan karyawan. Dengan demikian, ikatan kuat tersebut dapat menimbulkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Namun dalam penelitian Mandri, Komara dan David (2018) pada PUTR Rokan hilir menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin baik/tinggi budaya organisasi maka tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila budaya organisasi meningkatkan kepuasan kerja tetap.

Dalam proses berjalannya organisasi terdapat komitmen yang terjadi antara karyawan dengan organisasi. Hal ini dilakukan agar tujuan organisasi tercapai dengan membuat suatu kesepakatan dengan karyawan atas apa yang akan diperoleh karyawan dengan bekerja dalam organisasi tersebut. Hal ini harusnya mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi. Komitmen merupakan integrasi dari perasaan kecintaan dan loyalitas yg tinggi dari karyawan kepada pekerjaannya atau perusahaannya. Komitmen tinggi yang dimiliki karyawan akan terikat secara emosional (afektif), rasional (normatif), dan memiliki keinginan karir jangka panjang (kontinuan), sehingga faktor-faktor tersebut yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal (Meutia dan Husada ;2019). Hal ini juga didukung pada penelitian Mandri, Komara dan David (2018) yang menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin baik/tinggi komitmen maka akan semakin berpengaruh baik/positif terhadap kinerja pegawai apabila komitmen meningkat maka kinerja pegawai semakin tinggi.

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 memberikan kontribusi bagi organisasi untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengembangkan strategi pencapaian efektifitas kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada RSUD Grati kabupaten pasuruan.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **1. Teori Motivasi**

Perilaku bekerja merupakan salah satu hasil dari proses motivasi, khususnya perilaku yang berorientasi hasil dan tujuan. Teori motivasi yang di konsepkan pada penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan memprediksi tingkat kinerja seseorang dimana tingkat kinerja tersebut merupakan proses motivasi. Meski demikian, karena terdapat teoretisi yang berangkat dari asumsi yang berbeda, khususnya ketika menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka teori yang dikembangkan juga berbeda. Terlepas dari semua perbedaan teori yang ada, tujuan akhirnya sama yakni meningkatkan kinerja organisasi

dan kepuasan kerja karyawan. Secara umum, teori motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok besar, yaitu teori kebutuhan dan teori proses. Teori motivasi berangkat dari asumsi bahwa setiap orang pasti mempunyai kebutuhan dan secara natural manusia akan berusaha dan melakukan berbagai macam tindakan jika ada sebagian atau keseluruhan kebutuhan tersebut belum terpenuhi. Teori kebutuhan pertama kali dikembangkan oleh Henry A. Murray pada tahun 1930. Murray berpendapat bahwa kebutuhan bukan faktor turunan melainkan sesuatu yang bisa dipelajari (*learned needs*). Artinya timbul kebutuhan lebih disebabkan karena faktor lingkungan luar. Dengan demikian, kebutuhan seseorang akan semakin menjadi kenyataan jika lingkungannya mendukungnya.

Berbeda dengan teori kebutuhan yang menekankan arti penting kebutuhan sebagai dasar bagi seseorang untuk bertindak dan berperilaku, teori proses yang sering disebut juga dengan teori kognitif merupakan teori motivasi yang menyoroti proses terjadinya motivasi. Teori Proses memiliki konsep untuk menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu digerakkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Asumsi yang melandasi teori proses adalah motivasi tidak terjadi dalam situasi statis seperti yang diasumsikan pada teori kebutuhan, melainkan terjadi pada situasi dinamis dan kompleks yang melibatkan berbagai macam faktor lain diluar kebutuhan. Terdapat tiga teori proses yaitu *expectancy theory* (teori pengharapan), *equity theory* (teori keadilan atau kewajaran), dan *goal setting theory* (teori penetapan tujuan).

Organisasi dibentuk dengan menetapkan tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kontribusi signifikan yang di berikan oleh anggota organisasi dalam hal ini karyawan. Jika organisasi sudah menetapkan dan memiliki tujuan yang spesifik, hampir pasti intensitas, pilihan dan persistensi tindakan akan difokuskan dan di orientasikan ke arah tujuan tersebut. Seorang karyawan yang bekerja serabutan tanpa tugas, beban kerja dan taget yang jelas akan mengalami frustrasi dan mengakibatkan menghasilkan kinerja yang tidak maksimal karena tidak mempunyai pedoman yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Ada pada waktu tertentu ia merasa beban kerja berlebihan (*overload*) dan pada saat tertentu ia merasa *underload*. Hal ini akan berujung kinerja memburuk karena demotivasi. Sebaliknya jika tugas dan beban kerja di berikan dengan jelas dan berpedoman, maka karyawan akan menyadari dan bertanggungjawab atas tugas yang dibebankan padanya. Semua hal ini dapat terjadi karena kejelasan tugas mendorong dan memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik dan produktif. Dengan kata lain penetapan tujuan (*goal setting*) yang jelas akan mempengaruhi motivasi seseorang untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerjanya.

Teori motivasi yang berkaitan dengan penetapan tujuan dan dampaknya terhadap kinerja yaitu *goal setting theory* yang digagas oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* merupakan teori motivasi berbasis tujuan. Teori ini menyatakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit, jika bisa diterima dan dipahami karyawan, akan meningkatkan kinerja karyawan daripada tujuan yang bersifat umum dan tidak spesifik, mudah dicapai dan tidak ada tujuan. Dalam hal ini peningkatan kinerja yang disebabkan karena tingkat kekhususan dan kesulitan tujuan disebut *goal setting effect* (akibat penetapan tujuan), sedangkan prosedur penetapan tujuan disebut *goal setting technique* (teknis penetapan tujuan).

## 2. Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai catatan *outcomes* yang dihasilkan pada fungsi atau aktifitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (berbardin&Russel,1998) kinerja merupakan kontribusi karyawan yang diberikan kepada organisasi dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar/kriteria yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2011). Karyawan yang berkinerja tinggi dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut berhasil melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan organisasi kepadanya. Semakin tinggi kinerja pegawai, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat (Taurisa, Djastuti & Ratnawati, 2012).

Menurut Wibowo (2016) kinerja dipandang sebagai proses hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Proses hasil pekerjaan juga dapat digunakan sebagai masukan didalam pemberian penghargaan kepada karyawan sesuai dengan jasa yang telah karyawan berikan kepada organisasi. Sistem penghargaan sangat erat kaitannya dengan hubungan karyawan dengan organisasi. Dengan diterapkannya sistem penghargaan dan kompensasi di dalam organisasi, diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Tika (2006:121) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini faktor-faktor yang akan di angkat adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi.

### 3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pendukung karyawan dalam bekerja, dengan budaya organisasi yang baik etos kerja karyawan yang diharapkan organisasi juga tinggi. Budaya dalam suatu organisasi dapat menimbulkan persepsi dalam karyawan akan bentuk dan tujuan organisasi tersebut. Berdasarkan teori motivasi bahwa setiap individu akan termotivasi meningkatkan kinerjanya karena faktor eksternal, salah satu faktor eksternal dari individu tersebut adalah budaya organisasi. Karyawan dapat terstimulus untuk meningkatkan kinerjanya jika dalam pemikirannya budaya yang ada dalam organisasi tersebut baik dan bertujuan serta dapat mendukung keberlanjutan karirnya dalam organisasi tersebut. Penelitian Meutia dan Husada (2019) yang dilakukan di Koperasi Pegawai Perum Bulog menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai-nilai budaya yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan karyawan. Budaya organisasi yang positif menimbulkan energi positif bagi karyawan untuk memberikan output kinerja terbaik bagi organisasi.

Hal yang sama namun dengan perspektif berbeda ditunjukkan juga pada penelitian Mandri, Komara dan David (2018) pada PUTR Rokan hilir menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin baik/tinggi budaya organisasi maka tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila budaya organisasi meningkatkan kepuasan kerja tetap. Terdapat hal lain yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja selain budaya organisasi. Budaya organisasi menjadi perlu dijelaskan lebih signifikan akan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dalam bidang kesehatan budaya organisasi memungkinkan memiliki pengaruh terhadap cara karyawan memberikan pelayanan kepada pasien. Lingkungan kerja dapat memungkinkan menjadi penyebab optimal atau tidaknya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Berdasarkan penjelasan tersebut maka rumusan hipotesisnya:

H1 (+) : Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Grati Kabupaten Pasuruan

### 4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan faktor pendorong dalam diri karyawan untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Sutrisno, Haryono & Warso (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk. Pada penelitian Mandri, Komara dan David (2018) yang menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin baik/tinggi komitmen maka akan semakin berpengaruh baik/positif terhadap kinerja pegawai apabila komitmen meningkat maka kinerja pegawai semakin tinggi. Komitmen yang merupakan suatu bentuk ikatan antara karyawan dan organisasi akan membentuk sebuah kesepakatan untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Karyawan akan memenuhi komitmennya terhadap organisasi dengan harapan bahwa organisasi juga memenuhi

komitmennya terhadap karyawan. Dengan adanya hal ini maka sinergi dalam organisasi terbentuk dan tujuan organisasi dapat dicapai.

Dalam organisasi bidang kesehatan, pelayanan prima dan bertanggungjawab dijadikan output kinerja utama yang diharapkan organisasi dari karyawan. Hal yang memungkinkan dapat mempengaruhi adalah komitmen organisasi. Semakin baik komitmen organisasi maka diharapkan kinerja juga akan meningkat. Berdasarkan penjelasan tersebut maka rumusan hipotesisnya:

H2 (+) : Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Grati Kabupaten Pasuruan

#### 5. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang dapat menggerakkan diri karyawan untuk berkinerja optimal dalam organisasi. Seseorang memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu karena adanya hal yang ingin di capai. Dalam organisasi tujuan dapat dicapai dengan adanya support dari anggotanya yaitu karyawan. Dibidang kesehatan, motivasi sangat dimungkinkan mempengaruhi pelayanan kesehatan prima yang diberikan kepada pasien. Membutuhkan mental dan psikis yang kuat dalam menghadapi berbagai macam keluhan pasien di rumah sakit. Dalam hal ini, motivasi yang dimiliki karyawan dapat memberikan ketahanan untuk menghadapi hal-hal tersebut.

Pada penelitian setiawan (2013) motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dalam hal ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini didukung dengan penelitian Subroto (2007), mereka berpendapat bahwa motivasi yang tinggi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka rumusan hipotesisnya:

H3 (+) : Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Grati Kabupaten Pasuruan

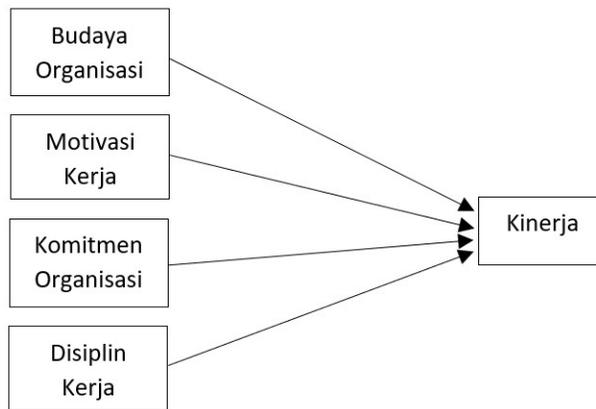
#### 6. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang dapat membuat karyawan berkinerja sesuai dengan standar operasional organisasi. Dengan dimilikinya sifat disiplin kerja, karyawan dapat meminimalisir kejadian yang dapat merugikan organisasi dan karyawan itu sendiri. Disiplin salah satu sikap ketaatan karyawan terhadap prosedur operasional yang berlaku dalam organisasi. Berdasarkan teori motivasi bahwa setiap individu anggota organisasi berupaya meningkatkan kerjanya bila ada aturan-aturan seperti disiplin kerja yang mendorongnya untuk berprestasi.

Pada penelitian setiawan (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh kepada kinerja. Hal ini dikarenakan kinerja pada bidang pelayanan kesehatan lebih difokuskan pada pelayanan jasa terhadap pasien, oleh karena itu disiplin kerja hanya sebagai penunjang pada sektor terlaksananya pertaturan yang ditetapkan oleh tempat kerja. Dalam memberikan pelayanan kesehatan, disiplin kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan. Adanya salah satu prosedur yang tidak dilakukan oleh karyawan dapat membahayakan pasien. Disiplin bukan hanya berawal dari ketepatan kehadiran karyawan, namun patuh terhadap prosedur operasional juga merupakan poin yang ada dalam disiplin. Berdasarkan penjelasan tersebut maka rumusan hipotesisnya:

H4 (+) : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Grati Kabupaten Pasuruan

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan organisasi ditentukan dari kemampuan melaksanakan program yang menunjang tercapainya tujuan organisasi tersebut. Tujuan organisasi dapat diukur tercapai atau tidak dengan performa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja yang dihasilkan dapat dipengaruhi beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dampak negatif dan positifnya akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja Karyawan dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja. Dari uraian hipotesis diatas maka dapat disusun model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

### METODE PENELITIAN

Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah atau objek penelitian. (Supardi, n.d. 2013). Menurut (Supardi; 1993) populasi adalah suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati/diteliti. Populasi penelitian dapat dibedakan menjadi populasi “finit” dan populasi “infinite”. Populasi finit adalah populasi yang jumlah anggota populasi secara pasti diketahui, sedangkan populasi infinite adalah suatu populasi yang jumlah anggota populasi tidak dapat diketahui secara pasti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Grati Kabupaten Pasuruan yang tersebar pada beberapa instalasi yang dimiliki.

Sampel merupakan bagian terkecil dari suatu populasi. Sugiyono (2005:56) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari suatu jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling purposive dengan kriteria karyawan telah bekerja di RSUD Grati baik status ASN atau non ASN pada masing-masing instalasi. Pertimbangan dalam pemilihan sampel pada karyawan di RSUD Grati Kabupaten Pasuruan dikarenakan seluruh instalasi memberikan kontribusi atas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada setiap pasien.

Untuk mengukur besaran minimum sampel yang akan diteliti peneliti menggunakan rumus slovin, rumus besaran sampel yang akan diteliti sebagai berikut:

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

Keterangan : n = Jumlah sampel  
N = Jumlah populasi  
e = Nilai kritis (batas kesalahan) yang diinginkan adalah 5%

Dari rumus diatas didapat angka sebagai berikut :

$$n = \frac{478}{478 \cdot (0.05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{478}{1,195 + 1}$$

$$n = 227$$

Dari perhitungan di atas maka peneliti akan menggunakan sampel sebanyak 250 karyawan. Teknik operasional pengambilan sampel adalah dengan mengambil beberapa responden dalam beberapa instalasi di RSUD Grati dengan jangka waktu 3 hari disesuaikan dengan jam kerja RSUD. Berikut sebaran sampel data pada masing-masing instalasi:

**Tabel 1 Sampel Penelitian**

No	Nama instalasi	Jumlah
1.	Instalasi Rawat Inap	25
2.	Instalasi Rawat Jalan	20
3.	Instalasi Gawat Darurat / IGD	20
4.	Instalasi Bedah Sentral /IBS	22
5.	Intsalasi Perawatan Intensif / HCU-IC Terintegrasi	13
6.	Instalasi Maternal	25
7.	Instalasi Pinere (Covid-19)	8
8.	Instalasi Graha "Sayyid Sulaiman	15
9.	Instalasi Laboratorium	13
10.	Instalasi Farmasi	19
11.	Instalasi Radiologi	17
12.	Instalasi Gizi	3
13.	Instalasi Rekam Medik	6
14.	Instalasi Pemeliharaan Sarana Medis (IPS Medis)	2
15.	Manajemen	16
16.	Instalasi Gas Medis	3
17.	Instalasi Pengelolah Data Eleketronik (PDE)	5
18.	Instalasi Penjaminan	7
19.	Instalasi Kamar Jenazah	3
20.	Instalasi CSSD-Laundry	8
<b>Total Sampel</b>		<b>250</b>

Penelitian ini menggunakan variabel independen komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja serta variable dependen kinerja karyawan. Komitmen Organisasi Yakni sikap yang mengaitkan psikologis karyawan, atau komitmen afektif yang terbentuk dalam hubungannya dengan permasalahan dan loyalitasnya dengan organisasi (Yusuf & Syarif , 2018). Menurut kamus encarta encyclopedia, kata motivasi diartikan sebagai rasa ketertarikan atau antusiasme yang membuat seseorang tergerak dan selanjutnya mau melakukan sebuah tindakan. Jadi motivasi adalah kemauan seseorang untuk bertindak. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (sutrisno,2010). Setiap karyawan mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasi guna dapat beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan dan dapat bekerja dengan nyaman. Disiplin kerja merupakan sikap patuh yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketetapan dan peraturan organisasi. Kinerja karyawan mencakup produktifitas, efektifitas, dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

**Tabel 2. Definisi operasional dan pengukuran variabel**

Variabel Penelitian	Definisi Konsep	Definisi Operasional Variabel	Indikator
Komitmen Organisasi (X1)	sikap yang mengaitkan psikologis karyawan, atau komitmen afektif yang terbentuk dalam	Kompensasi yang didapat oleh karyawan atas loyalitas yang diberikan dalam	1. Kompensasi atas gaji 2. Reward dan punishment yang diberikan organisasi

Variabel Penelitian	Definisi Konsep	Definisi Operasional Variabel	Indikator
	hubungannya dengan permasalahan dan loyalitasnya dengan organisasi (Yusuf & Syarif, 2018)	melayani pasien dan didapatkan secara sesuai.	3. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (sutrisno,2010)	sikap komunikasi, nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi, kualitas, dan kuantitas pencapaian hasil kerja karyawan	1. Penerapan kode etik 2. Sikap dan komunikasi antar karyawan 3. Sikap dan komunikasi terhadap pasien.
Motivasi (X3)	Menurut kamus encarta encyclopedia, kata motivasi diartikan sebagai rasa ketertarikan atau antusiasme yang membuat seseorang tergerak dan selanjutnya mau melakukan sebuah tindakan.	Tingkat Produktivitas yang dimiliki karyawan dalam bekerja pada organisasi	1. Tingkat tanggung jawa karyawan terhadap pemberian pelayanan kepada pasien 2. Penanganan atas resiko yang mungkin dihadapi saat bekerja 3. Tujuan yang dimiliki karyawan dalam kemauan melaksanakan pekerjaannya.
Disiplin Kerja (X4)	Disiplin kerja merupakan sikap patuh yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketetapan dan peraturan organisasi	Kepatuhan karyawan terhadap standar operasional pelayanan kesehatan yang dimiliki organisasi	1. Loyalitas terhadap organisasi 2. Ketepatan waktu dalam bekerja 3. Kelonggaran waktu dalam bekerja
Kinerja Karyawan (Y)	catatan <i>outcomes</i> yang dihasilkan pada fungsi atau aktifitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (berbardin&Russel,1998)	kontribusi karyawan yang diberikan kepada organisasi dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi	1. Tingkat produktifitas kuantitas pelayanan yang dapat diberikan dengan jumlah SDM yang tersedia pada instalasi. 2. Indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang telah diberikan 3. Kepatuhan atas standar kerja.

**HASIL PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif berupa data yang diperoleh dari pendistribusian kuisioner. Objek penelitian yang digunakan adalah instalasi-instalasi pada RSUD Grati Kabupaten Pasuruan. Teknik

pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *sampling purposive* dengan kriteria karyawan telah bekerja di RSUD Grati baik status ASN atau non ASN pada masing-masing instalasi.

Penyebaran Kuisisioner dilakukan dari tanggal 16 - 18 Agustus 2023 dengan pengembalian kuisisioner dalam jangka waktu kurang lebih 3 minggu dengan jumlah sampel sebanyak 250 responden. Dari jumlah tersebut kuisisioner yang memenuhi syarat sebanyak 235 atau sama dengan 96% dengan perolehan data sebagai berikut:

**Tabel 3. Data Distribusi Sampel Penelitian**

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sampel	250	100%
Kuisisioner yang dibagikan kepada responden	250	100%
Jumlah Kuisisioner yang tidak kembali	( 3 )	( 1% )
Jumlah Kuisisioner yang tidak Lengkap	( 6 )	( 2% )
Jumlah Kuisisioner yang tidak diisi	( 6 )	( 2% )
Jumlah Kuisisioner yang kembali	235	95%
Data <i>outlier</i>	111	44,4%
Kuisisioner yang dapat diolah	124	49,6%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2023

Demografi responden digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik – karakteristik responden. Karakteristik responden dapat dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 4. Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki- Laki	95	40%
Perempuan	140	60%
Jumlah	235	100%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2023

Dari tabel 4 digambarkan bahwa mayoritas jenis kelamin responden adalah perempuan sebanyak 140 dengan persentase 60%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 95 dengan persentase 40%.

**Tabel 5. Status Kepegawaian Responden**

Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase (%)
ASN	79	34%
Non ASN	156	66%
Jumlah	235	100%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2023

Dari tabel 5 digambarkan bahwa mayoritas status kepegawaian responden adalah non ASN atau tenaga BLUD sebanyak 156 dengan persentase 66%. Sedangkan responden dengan status kepegawaian ASN sebanyak 79 dengan persentase 34%.

**Tabel 6. Masa Kerja Responden**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
0 - 1 tahun	40,0	17%
≤ 2 tahun	38,0	16%
≤ 3 tahun	37,0	16%

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
≤ 4 tahun	66,0	28%
diatas 4 tahun	54,0	23%
Jumlah	235	100%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2023

Statistik deskriptif variabel tersebut disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 7. Statistik Deskriptif Variabel**

Variabel	Range	Min.	Max.	Mean	Rentang	Std. Dev.
Komitmen Organisasi	1-5	3	5	4,04	8,09	0,39
Budaya Organisasi	1-5	3	5	4,09	16,38	0,43
Motivasi	1-5	3	5	4,36	17,44	0,55
Disiplin Kerja	1-5	3	5	4,18	12,54	0,62
Kinerja	1-5	3	5	4,29	8,59	0,53

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas menggambarkan bahwa *range* yang digunakan adalah skala linkert 1-5 dimana angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan angka 5 menunjukkan sangat setuju. Nilai rentang diperoleh dari mean dikali dengan jumlah soal dalam kuisisioner. Dapat diketahui variabel komitmen organisasi (X1) memiliki nilai minimum sebesar 3 nilai maksimum sebesar 5, mean sebesar 4,04, dengan standart deviasi sebesar 0,39. Variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai minimum sebesar 3, nilai maksimum sebesar 5, mean sebesar 16,38, dengan standart deviasi sebesar 0,43. Variabel Motivasi (X3) memiliki nilai minimum sebesar 3, nilai maksimum sebesar 5, mean sebesar 4,36, dengan standart deviasi sebesar 0,55. Variabel disiplin kerja (X4) memiliki nilai minimum sebesar 3, nilai maksimum sebesar 5, mean sebesar 4,18, dengan standart deviasi sebesar 0,62. Variabel kinerja (Y) memiliki nilai minimum sebesar 3, nilai maksimum sebesar 5, mean sebesar 4,29, dengan standart deviasi sebesar 0,53.

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan seberapa valid kuisisioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur data penelitian dari para responden. Berikut hasil uji validitas kuisisioner :

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Instrumen	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
<b>Komitmen Organisasi (X1)</b>	KO1	0,854	0,400	Valid
	KO2	0,763	0,400	Valid
<b>Budaya Organisasi (X2)</b>	BO1	0,733	0,400	Valid
	BO2	0,800	0,400	Valid
	BO3	0,821	0,400	Valid
	BO4	0,850	0,400	Valid
<b>Motivasi Kerja (X3)</b>	MK1	0,705	0,400	Valid
	MK2	0,851	0,400	Valid
	MK4	0,772	0,400	Valid
	MK5	0,769	0,400	Valid
<b>Disiplin Kerja (X4)</b>	DK2	0,661	0,400	Valid
	DK5	0,767	0,400	Valid
	DK6	0,794	0,400	Valid

Variabel	Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	K1	0,786	0,400	Valid
	K2	0,733	0,400	Valid

Sumber: hasil uji validitas kuesioner.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu butir kuesioner konsisten dari waktu ke waktu dalam mengukur suatu variabel. Reliabilitas kuesioner diuji dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Reliabilitas butir kuesioner diketahui dari koefisien Alpha ( $\alpha$ ) nya. Bila nilai  $\alpha$  lebih besar dari 0,6 maka butir kuesioner dapat dinyatakan reliabel. Sebaliknya bila nilai  $\alpha$  lebih kecil dari 0,6 maka butir kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas disajikan sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner**

Variabel	Koefisien Alpha (nilai minimal= 0,6)	Keterangan
Komitmen organisasional (KO)	0,674	Reliabel
Budaya organisasi (BO)	0,847	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,812	Reliabel
Displin kerja (DK)	0,720	Reliabel
Kinerja (K)	0,620	Reliabel

Sumber: hasil uji reliabilitas kuesioner (2024).

Terlihat semua butir kuesioner valid dalam variabel yang diteliti, mempunyai nilai reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan semua butir kuesioner tersebut reliabel digunakan mengambil data.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data terdistribusi normal Kolmogrov-Smirnov Z sebesar 1,956 ( $>0,05$ ). Selain itu seluruh data juga terbebas dari multikolonieritas dan heteroskedastisitas.

Dengan menggunakan aplikasi penghitung, variabel bebas dikatakan berpengaruh signifikan pada variabel terikat bila nilai probabilitasnya (p-value atau sig.) lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, suatu variabel bebas dari suatu model regresi dikatakan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya bila nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05. Analisis regresi model penelitian menghasilkan estimasi koefisien regresi sebagai berikut :

**Tabel 10. Hasil Uji t**

Variabel	B	T	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi	-0,130	-1,110	0,269	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi	0,103	0,890	0,375	Tidak Signifikan
Motivasi	0,148	1,700	0,092	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja	0,419	5,462	0,000	Positif Signifikan
F Hitung	10,936			
F-Sig.	0,000			
Adjusted R Square	0,244			

Sumber : Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai probabilitas (p-value) variabel komitmen organisasi sebesar 0,269 . Nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan pada kinerja. Nilai probabilitas (p-value) variabel budaya organisasi sebesar 0,375 . Nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja. Nilai probabilitas (p-value) variabel motivasi kerja sebesar 0,092 . Nilai ini lebih besar dari 0,05

sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja. Nilai probabilitas (p-value) variabel disiplin kerja sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja, apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai signifikan sebesar 0,269. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dengan nilai koefisien sebesar -0,130, maka komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja tetapi tidak signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif yaitu nilai mean 4,04 yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh cukup. Kompensasi yang diperoleh karyawan atas loyalitas yang diberikan dalam melayani pasien dapat dilaksanakan sesuai dengan beban kerja dan prosedur yang ditetapkan. Dalam hal ini beban kerja karyawan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi akan sedikit mempengaruhi kinerja karyawan namun tidak signifikan, mengingat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien hampir seluruh unit kerja medis dan penunjang medis di dalam rumah sakit.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mandiri, Komara dan David (2018) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi merupakan sikap yang mengaitkan psikologis karyawan atau komitmen afektif yang terbentuk dalam hubungannya dengan permasalahan dan loyalitas dengan organisasi (Yusuf&Syarif,2018).

### 2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai signifikan sebesar 0,375. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dengan nilai koefisien sebesar 0,103, maka budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi tidak signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif yaitu nilai mean 4,09 yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh cukup. Budaya organisasi menjadi hal positif yang berpengaruh terhadap output pelayanan yang dihasilkan. Karena dengan terlaksanakannya kode etik dan komunikasi yang baik resiko kesalahan penanganan kepada pasien hampir tidak dapat terjadi. Hal ini yang telah dilakukan secara rutin dalam kesehariannya bekerja di rumah sakit menjadikan salah satu budaya organisasi yang dimiliki rumah sakit. Kode etik dan komunikasi yang baik sudah menjadi hal biasa yang dilakukan di rumah sakit sehingga kinerja yang dihasilkan sudah menjadi ketetapan prosedur.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meutia dan Husada (2019) yang dilakukan di Koperasi Pegawai Perum Bulog menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai-nilai budaya yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan karyawan. Dengan demikian, ikatan kuat tersebut dapat menimbulkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mandri, Komara dan David (2018) pada PUTR Rokan hilir menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (sutrisno,2010). Kode etik yang diterapkan kepada sesama rekan kerja dan pelayanan kepada pasien merupakan bentuk sikap yang mempengaruhi komunikasi dalam melakukannya.

### 3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai signifikan sebesar 0,092. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dengan nilai koefisien sebesar 0,148, maka motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi tidak signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif yaitu nilai mean 4,36 yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh cukup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Motivasi bekerja di harapkan dapat meningkatkan produktivitas yang dimiliki pegawai dalam organisasi. Hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi pegawai seperti kesempatan untuk dapat menambah keahlian pegawai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian pegawai, kompensasi gaji yang sesuai dengan keahlian pegawai, dan adanya peluang terbuka bagi pegawai untuk dapat mendapatkan promosi jabatan perlu diperhatikan untuk mendapatkan output kinerja yang optimal. Dalam penelitian ini hal – hal tersebut memiliki potensi meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Namun kemungkinan belum maksimalnya pemenuhan rumah sakit atas hal-hal tersebut terhadap pegawai dapat mengakibatkan output kinerja yang di diharapkan rumah sakit tidak dapat tercapai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian setiawan (2013) yang menerangkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja. Pada penelitiannya dibahas mengenai disiplin kerja dan motivasi serta hubungannya dengan kinerja karyawan.

#### 4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien sebesar 0,419, maka disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif yaitu nilai mean 4,18 yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh cukup. Disiplin kerja merupakan sikap patuh yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang disesuaikan dengan ketetapan dan peraturan organisasi. Dalam melayani pasien di rumah sakit telah ditetapkan prosedur-prosedur sesuai standar kementerian kesehatan dan organisasi kesehatan sehingga tindakan dan waktu yang digunakan teridikasi efektif dan efisien. Dengan diterapkannya disiplin kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja dikarenakan kepercayaan masyarakat kepada rumah sakit untuk memberikan pelayanan kesehatan meningkat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian setiawan (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh kepada kinerja. Hal ini dikarenakan kinerja pada bidang pelayanan kesehatan lebih difokuskan pada pelayanan jasa terhadap pasien, oleh karena itu disiplin kerja hanya sebagai penunjang pada sektor terlaksananya peraturan yang ditetapkan oleh tempat kerja.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja di RSUD Grati Kabupaten Pasuruan. Dengan menggunakan analisis data yang dibantu aplikasi SPSS. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi budaya organisasi, dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi di RSUD Grati Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu: Penelitian ini hanya mengambil sampel objek di RSUD Grati Kabupaten Pasuruan Provinsi Jawa Timur sehingga hasil penelitian ini tidak dapat diasumsikan berlaku sama untuk seluruh pegawai rumah sakit di Indonesia dikarenakan keterbatasan waktu dan sumber daya peneliti. Penelitian yang akan datang diharapkan untuk memperluas objek penelitian yang meliputi seluruh rumah sakit dalam lingkup provinsi ataupun ke lingkup nasional. Peneliti hanya meneliti 4 (empat) variabel dan tidak meneliti variabel lain yang memungkinkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai rumah sakit. Untuk peneliti

selanjutnya diharapkan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai rumah sakit. Pernyataan dalam kuisioner untuk variabel yang diteliti, ada beberapa pernyataan yang tidak dapat dijadikan instrumen dalam penelitian karena nilai validitas instrumen rendah sehingga tidak seluruh instrumen menjadi sumber data dalam analisis data. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan pada setiap item-item pertanyaan pada kuisioner dipastikan terlebih dahulu untuk ketepatan pernyataan yang dijadikan instrumen analisis data

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur dan Tirtayasa, Satria. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage:Vol 1, No. 1, September 2018, 1-14* <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIOISSN2623-2634>
- Aliyas Mandri, Asmara Hendra Komara, dan David. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir. *e-ISSN 2580-3743 PROCURATIO Vol. 6 No. 4, Desember 2018.*
- Darwinto. 2008. Analisis Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Studi pada RSUD Kota Semarang, Tesis yang di publikasikan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gomes, Faustino.C. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua, Yogyakarta: Andi Offset.
- Hariyanti, Widi dan Siddiq, Faiz Rahman. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi, Pluriform Motivasi Dan Partisipasi Anggaran Pada Kinerja Mmanajerial Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan Universitas Setia Budi ISSN : 2302-1322 Volume 12/Nomor-2/Oktober/2019.*
- Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.4, No.1 Februari 2019: 119 - 126 P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165*
- Made, N., Satyawati, R., & Suartana, I. W. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 61, 2302855617.*
- Mangkunegara dan A. Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mas'ud, F. (2004). Survey Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi). Badan Penerbit Undip Semarang.

- Mayer, et al. 2007. *Comitmen Organization and Ocuppation: Extension and Tes of the Three Component Conceptualixation. Jurnal of appllied Psychology. Vol.78. No.4538-551.*
- Mayer, et al. 2007. *Comitmen Organization and Ocuppation: Extension and Tes of the Three Component Conceptualixation. Jurnal of appllied Psychology. Vol.78. No.4538-551*
- Mudayana, Ahmad Ahid. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. ISSN : 1978-0575 KES MAS Vol. 4.No. 2, JUNI 2010*
- Muhyi, H. A. 2010. *The Influence Of Organizational Culture And Organizational Commitment On Employee Performance. Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis, 9(18), 1-57.*
- Muis, Ras Muhammad, Jufrizen J., dan Fahmi Muhammad. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. E-ISSN 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259 Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 1 Januari 2018*
- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Prihartanta, Widayat. 2015. *Teori-Teori Motivasi. Jurnal Adabiya, Vol. 1 No. 83 Tahun 2015.*
- Setiawan, Agung. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 4 Juli 2013.*
- Slamet Bambang Riono, Muhammad Syaifulloh dan Suci Nur Utami. 2020. *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. P-ISSN: 2684-6853 E-ISSN : 2684-883X Vol. 2, No. 4 April 2020*
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif.* Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharto, S., & Nusantoro, J. 2018. *The Relationship Among Managerial Capability, Organizational Citizenship Behavior, And Employee Performance: Mediation Effects Of Organizational Culture. Journal of Community Research and Service, 2(1), 168-175.*
- Supardi, S. 1993. *Populasi dan Sampel Penelitian. Unisia, 13(17), 100-108. https://doi.org/10.20885/unisia.vol13.iss17.art13*
- Sutrisno, Edy H. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. Ekuitas Vol. 14 No. 4 Desember 2010: 460 – 477.*
- Sutrisno, S., Haryono, A. T., & Warso, M. M. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Orgaizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel lnterventing (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). Journal of Management, 4(4).*
- Taurisa, Chaterina Maulina dan Djastuti,Indi dan Ratnawati, Intan. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam*

Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Masters thesis, Diponegoro University.

Wahyuni, I.2005. Hubungan antara motivasi, kelelahan kerja dan kepuasan kerja pada perawat RSJD. DR. RM. Soedjarwadi Klaten. Tesis, Universitas Gadjah Mada.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. 2018. Komitmen organisasi. Makassar: Nas Media Pustaka.