
Determinan Kinerja Staf Akuntansi di RS PKU Muhammadiyah Surakarta

Sugiarti ¹⁾ & Ariefah Yulandari²⁾

Universitas Setia Budi

**ARTICLES
INFORMATION**



Journal of Islamic Finance
and Accounting

Vol. 2 No. 1
Januari - Mei 2019
Hlm.: 71-84

Department of Sharia
Accounting, Faculty of
Islamic Economics and
Business, IAIN Surakarta

Keywords:

*Professionalism,
Organizational
Commitment, Job
Satisfaction, and Job
Performance*

*JEL Classification code:
C21, C83, J28, J81*

Abstract

The purpose of this study is to examine the influence of professionalism, organizational commitment, and job satisfaction to job performance. The sample of this study are 44 accounting staff in PKU Muhammadiyah Surakarta Hospital.

With multiple regression analysis, the result of the research shows that professionalism and organizational commitment has significant effect to job performance. While job satisfaction has no significant effect to job performance.

PENDAHULUAN

Teori organisasi modern berkonsentrasi pada perilaku pengarahannya tujuan organisasi, motivasi, dan karakteristik penyelesaian masalah yang terjadi dalam perusahaan. Tujuan organisasi dipandang sebagai hasil dari proses mempengaruhi dalam organisasi, penentuan batas-batas dalam pengambilan keputusan, dan peranan dari pengendalian internal yang diciptakan oleh organisasi. Kemudian dalam rangka mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan, diperlukan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan yang baik tidak hanya pada satu bagian, tapi secara keseluruhan.

Bagian akuntansi dalam suatu perusahaan memiliki fungsi penting. Pada bagian akuntansi segala transaksi keuangan organisasi dicatat. Hasil dari kegiatan tersebut berupa laporan keuangan yang merupakan informasi yang digunakan bagi para pemangku kepentingan untuk mengambil keputusan terkait dengan kebijakan.

Agar memperoleh hasil informasi keuangan yang akurat dan handal, maka kinerja karyawan pada bagian akuntansi sangatlah diperlukan. Ada beberapa hal yang dianggap mampu mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan profesionalisme.

Corresponding author:

¹⁾ titinailafreya@gmail.com

Kepuasan kerja mengacu pada seperangkat perasaan mengenai menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Martak, 2015). Untuk mendapatkan kepuasan kerja dari setiap karyawan, pimpinan harus mampu membantu karyawannya untuk mendapatkan “*achievement*” agar dapat meningkatkan kinerjanya dan bisa mencerminkan sikap karyawan yang mampu bekerja keras, karena dalam setiap pekerjaan yang dijalankan karyawan membutuhkan dukungan dari pihak perusahaan untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Kepuasan kerja ini yang mendorong peningkatan kinerja para karyawan (Waterkamp, tawas dan Mintardjo, 2017). Hasil senada juga diperoleh dari penelitian Septiria (2014), Avianda (2014), Martak (2015) dan Do, et al (2018) sedangkan hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian Amilin (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor selanjutnya yaitu profesionalisme. Karyawan yang memiliki profesionalisme yang tinggi dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian organisasi dan meningkatkan kualitas diri dalam peningkatan kinerja guna membentuk rasa loyalitas terhadap pekerjaan (Avianda, 2014). Karena itu agar hasil kerja sesuai dengan standar, target atau kriteria yang telah ditetapkan, maka profesionalisme mempengaruhi kinerja seseorang. Istiarini (2018) dalam penelitiannya mendapatkan hasil yang serupa yaitu bahwa profesionalisme akan meningkatkan kinerja karyawan. sejalan dengan penelitian Ramadhan dan Kusumawati (2018), Martak (2015). Sedangkan hasil penelitian Avianda (2014) menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor terakhir dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi, menurut Suparyadi, (2015:451) komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Adanya komitmen organisasi yang kuat dari karyawan, akan meningkatkan rasa memiliki yang kuat pada organisasi, sehingga menjadi pemicu mereka untuk dapat berkinerja dengan baik. Hasil penelitian Marita dan Gultom (2018), Ramadhan dan Kusumawati (2018), Sudirjo dan Kristanto (2015), Wirnipin, Adiputra dan Yuniarta (2015), Martak (2015) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian Hanna dan Firnanti (2013).

Penelitian ini dilaksanakan di RS PKU Muhammadiyah Surakarta. Alasan pengambilan RS PKU Muhammadiyah Surakarta sebagai objek penelitian adalah karena RS PKU Muhammadiyah dalam memberikan layanannya selain menggunakan layanan umum juga menggunakan BPJS. Disini fungsi bagian akuntansi sangat penting karena harus mencatat jumlah pasien yang memanfaatkan BPJS dalam pengobatan mereka, dan berapa jumlah rupiah yang akan diklaim oleh rumah sakit kepada pihak BPJS.

Bila bagian akuntansi terlambat dalam membuat klaim atau laporan, maka pembayaran dari BPJS juga akan mengalami keterlambatan. Karena itu kinerja pegawai bagian akuntansi menjadi hal yang penting bagi RS PKU Muhammadiyah untuk bisa mempertahankan arus kas rumah sakit, dengan meminimalisir tunggakan piutang dari BPJS.

Kinerja

Kinerja karyawan menurut Basaran (2000) dalam Amilin (2016) sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang melaksanakan sesuatu pekerjaan. Kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang

dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Waterkamp, Tawas dan Mintardjo, 2017).

Berhasil atau tidaknya kinerja yang dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan.

Pengukuran kinerja karyawan dapat menggunakan beberapa dimensi mengenai kriteria kinerja yang menurut Bernardin & Russel (2003: 135) dalam Pratama dan Dihan (2017) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (*Quality*), yaitu merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (*Quantity*), yaitu merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (*timelinnnes*), yaitu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya (*cost effectivennes*), yaitu merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit.
5. Kebutuhan akan pengawasan (*need for supervision*), yaitu merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan pengawasan atau memerlukan campur tangan pengawas untuk mencegah agar hasil produksi tidak mengalami kerugian.

Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal impact*), yaitu merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain, dan juga pada bawahan.

Professionalisme

Menurut Sanusi, dkk (1991:19) dalam Nihaya (2011) profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*expertise*) dari anggotanya. Artinya, pekerjaan itu tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak terlatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan itu. Keahlian diperoleh melalui apa yang disebut profesionalisasi, yang dilakukan baik sebelum seseorang menjalani profesi itu (pendidikan/ latihan pra-jabatan) maupun setelah menjalani profesi (*in service training*). Profesionalisme dianggap sebagai keahlian yang dimiliki pada kapasitas individu yang mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan (Kurniawan, 2012).

Menurut Korten dan Alfonso, 1981 dalam Waterkamp, Tawas dan Mintardjo (2017) profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*), merencanakan, mengkordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur dan mempunyai etos kerja tinggi. Adapun lima konsep profesionalisme dari Hall (1968) dalam Martak (2015) secara keseluruhan adalah sebagai berikut

1. Afiliasi Komunitas (*community affiliation*) yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan.
2. Kebutuhan untuk mandiri (*Autonomy demand*) merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain. Rasa kemandirian dapat berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut karyawan yang bersangkutan dalam situasi khusus. Dalam pekerjaan yang terstruktur dan dikendalikan oleh manajemen secara ketat, akan sulit menciptakan tugas yang menimbulkan rasa kemandirian dalam tugas.
3. Keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (*belief self regulation*) dimaksud bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan "orang luar" yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
4. Dedikasi pada profesi (*dedication*) dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik berkurang. Sikap ini merupakan ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan setelah itu baru materi.
5. Kewajiban sosial (*social obligation*) merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Sutanto dan Ratna, 2015). Komitmen organisasional mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, lebih dari sekedar loyalitas, karena komitmen organisasional menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif (Yuwono, dkk. 2006). Komitmen organisasi menunjukkan loyalitas yang dimiliki individu terhadap organisasinya serta menunjukkan bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi dalam menciptakan kesuksesan organisasi (Hanna dan Firnanti, 2013).

Meyer dan Allen (2007) dalam Haris (2017) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu:

1. Komitmen afektif. Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional, identifikasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasinya. Anggota yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk melakukan hal tersebut.
2. Komitmen kontinuan. Komitmen kontinuan berkaitan dengan kesadaran anggota jika meninggalkan organisasi maka ia akan mengalami kerugian. Anggota yang memiliki komitmen kontinuan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi tersebut karena memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota.
3. Komitmen normative. Menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota yang memiliki tingkat komitmen normatif tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Kepuasan Kerja

Rivai dan Mulyadi (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Robbins, (2013:74) dalam Waterkamp, Tawas dan Mintardjo (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya.

Luthans (2009) dalam Haris (2017) mengungkapkan bahwa terdapat lima komponen kepuasan kerja, yaitu:

1. Pembayaran (*Pay*). Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
2. Pekerjaan (*Job*). Pekerjaan yang diberikan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk pembelajaran bagi pegawai serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan.
3. Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*). Adanya kesempatan bagi pegawai untuk maju dan berkembang dalam organisasi, misalnya: kesempatan untuk mendapatkan promosi, penghargaan, kenaikan pangkat serta pengembangan individu.
4. Atasan (*Supervisor*). Kemampuan atasan untuk menunjukkan minat dan perhatian tentang pegawai, memberikan bantuan teknis, serta peran atasan dalam memperlakukan pegawai mempengaruhi perilaku pegawai dalam pekerjaannya sehari-hari.
5. Rekan kerja (*Co-workers*). Sejauh mana rekan kerja pandai secara teknis, bersahabat, dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.

Profesionalisme dan Kinerja Karyawan

Pengelompokan dan pembagian tugas dalam bekerja melalui unit-unit kerja pada organisasi/perusahaan didasarkan kepada spesialisasi yang seharusnya ditunjang serta didukung oleh tenaga profesional yang handal dan berkemampuan memadai (Waterkamp, Tawas dan Mintardjo, 2017). Seorang yang profesional dalam bidangnya tentu memiliki kemampuan akan pekerjaan, baik itu didapat dari pelatihan maupun pendidikan. Semakin profesional seseorang maka pekerjaan yang dilakukan akan semakin baik.

Penelitian Ramadhan dan Kusumawati (2018), Waterkamp, Tawas dan Mintardjo (2017) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasar uraian di atas maka hipotesis pertama penelitian ini yaitu

H1 : Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Kurniawan (2011) kepuasan kerja adalah kondisi yang dirasakan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan adalah suatu perasaan yang positif mengenai pekerjaannya. Penelitian (Waterkamp, tawas dan Mintardjo, 2017), Septiria (2014) dan Do, et al (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. Hal ini disebabkan oleh efek emosional yang dirasakan oleh seseorang. Seseorang yang merasa senang akan pekerjaannya akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota suatu organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu terhadap penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi (Haris, 2017). Konsep komitmen muncul dari studi yang mengeksplorasi kaitan atau hubungan antara karyawan dengan organisasi. Motivasi untuk melakukan studi tentang komitmen didasari pada suatu keyakinan bahwa karyawan yang berkomitmen akan menguntungkan bagi perusahaan karena kemampuan potensialnya dalam menurunkan turnover dan meningkatkan kinerja (Cahyani, 2010).

Penelitian Marita dan Gultom (2018), Ramadhan dan Kusumawati (2018), Sudirjo dan Kristanto (2015), Wirnipin, Adiputra dan Yuniarta (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja. Hal ini dikarenakan adanya raasa memiliki dari karyawan sehingga menginginkan organisasi untuk tetap berlangsung diwujudkan dengan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3 : komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE

Populasi dan sampel

Suatu populasi sedikitnya mempunyai satu karakteristik yang membedakannya dengan kelompok yang lain. Dalam penelitian ini populasi adalah semua pegawai bagian Akuntansi di RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui pengambilan sampel untuk penelitian ini adalah dengan sampling jenuh atau sensus yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu seluruh pegawai akuntansi di RS PKU Muhammadiyah Surakarta yang berjumlah 44 orang.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel dependen, yaitu variable yang dipengaruhi oleh variable lainnya. Variable dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja pegawai (Y)
2. Variable independen, yaitu variable yang mempengaruhi variable terikat. Variable independen dalam penelitian ini yaitu profesionalisme, (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3)

Definisi operasional untuk masing-masing variable di atas dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Definisi Operasional variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan	1. Kualitas (<i>Quality</i>) 2. Kuantitas (<i>Quantity</i>)	Diukur dengan menggunakan skala likert 1-5 1 : Sangat tidak

	<p>sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Waterkamp, Tawas dan Mintardjo, 2017)</p>	<p>3. Ketepatan waktu (<i>timelinnnes</i>) 4. Efektivitas biaya (<i>cost effectivennes</i>) 5. Kebutuhan akan pengawasan (<i>need for supervision</i>) 6. Hubungan antar perseorangan (<i>Interpersonal impact</i>) Sumber: Bernardin & Russel (2003: 135) dalam Pratama dan Dihan (2017)</p>	<p>setuju 2 : Tidak setuju 3 : Netral 4 : setuju 5 : Sangat Setuju</p>
<p>Profesionalisme (X1)</p>	<p>Menurut Korten dan Alfonso, 1981 dalam Waterkamp, Tawas dan Mintardjo (2017) profesionalisme adalah kecocokan (<i>fitness</i>) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (<i>bureaucratic-competence</i>) dengan kebutuhan tugas (<i>task-requirement</i>), merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur dan mempunyai etos kerja tinggi</p>	<p>1. Afiliasi Komunitas (<i>community affiliation</i>) 2. Kebutuhan untuk mandiri (<i>Autonomy demand</i>) 3. Keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (<i>belief self regulation</i>) 4. Dedikasi pada profesi (<i>dedication</i>) 5. Kewajiban sosial (<i>social obligation</i>) Sumber : Hall (1968) dalam Martak (2015)</p>	<p>Diukur dengan menggunakan skala likert 1-5 1 : Sangat tidak setuju 2 : Tidak setuju 3 : Netral 4 : setuju 5 : Sangat Setuju</p>
<p>Komitmen Organisasi (X2)</p>	<p>keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta</p>	<p>1. Komitmen afektif. 2. Komitmen kontinuan.</p>	<p>Diukur dengan menggunakan skala likert 1-5 1 : Sangat tidak setuju</p>

	tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Sutanto dan Ratna, 2015)	3. Komitmen normative. Sumber : Mayer dan Allen (2007) dalam Haris (2017)	2 : Tidak setuju 3 : Netral 4 : setuju 5 : Sangat Setuju
Kepuasan Kerja (X3)	Rivai dan Mulyadi (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.	1. Pembayaran (<i>Pay</i>). 2. Pekerjaan (<i>Job</i>). 3. Kesempatan promosi (<i>Promotion opportunities</i>). 4. Atasan (<i>Supervisor</i>). 5. Rekan kerja (<i>Co-workers</i>). Sumber : Luthans dalam Haris (2017)	Diukur dengan menggunakan skala likert 1-5 1 : Sangat tidak setuju 2 : Tidak setuju 3 : Netral 4 : Setuju 5 : Sangat Setuju

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis regresi berganda. Model persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja pegawai Akuntansi

X1 : Profesionalisme

X2 : Komitmen Organisasi

X3 : Kepuasan Kerja

$\beta_1 - \beta_3$: standar deviasi

e : eror

Langkah analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji ketepatan model dan pengujian hipotesis. Uji reliabilitas dan uji validitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner valid dan reliable.

Setelah kuesioner di uji validitas dan reliabilitasnya selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan untuk penelitian ini adalah uji normalitas, heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas. Setelah data dinyatakan lolos uji asumsi klasik langkah selanjutnya yaitu uji ketepatan model dengan menggunakan uji koefisien determinasi dan uji signifikansi F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner penelitian dibagikan kepada pegawai bagian akuntansi di RS PKU Muhammadiyah Surakarta. Kuesioner dibagikan kepada 44 responden. Dari 44 kuesioner

yang kembali ada 2 kuesioner yang tidak dapat diolah karena data yang diisi tidak lengkap. Sehingga kuesioner penelitian yang dapat diolah sebanyak 42. Setelah kuesioner dinyatakan valid dan reliable langkah selanjutnya yaitu dilakukan uji asumsi klasik. Dari hasil uji asumsi klasik yang dilakukan data penelitian dinyatakan lolos uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas.

Pengujian selanjutnya adalah untuk menguji ketepatan model menggunakan uji koefisien determinasi dan uji signifikansi F. hasil dari uji koefisien determinasi ditunjukkan pada table 2 berikut:

Tabel 2
Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.388	.29122

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Profesionalisme, Komitmen Organisasi

Nilai adjusted R square pada table 2 di atas menunjukkan angka 0,388. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel dependen kinerja pegawai akuntansi sebesar 38,8%. Sedangkan 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 3 di bawah menunjukkan nilai signifikansi dari uji statistik F. Berikut tabel 3 yang menunjukkan hasil dari uji ANOVA

Tabel 3
Hasil uji statistik F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.463	3	.821	9.682	.000 ^a
Residual	3.223	38	.085		
Total	5.686	41			

Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Profesionalisme, Komitmen Organisasi

Dalam uji signifikasi model regresi ini dilakukan dengan ANOVA satu jalan atau uji F (Overall Test). Dalam uji ANOVA nilai signifikasi pengujian tersebut adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Ketiga variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai akuntansi

Hasil Analisis Regresi

Setelah model dinyatakan layak, maka dilakukan uji regresi linier berganda, hasil dari uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.211	.477		6.737	.000
Profesionalisme	.591	.113	.800	5.218	.000
Komitmen Organisasi	.402	.132	.517	3.045	.004
Kepuasan Kerja	-.024	.111	-.030	-.218	.828

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Akuntansi

Dilihat dari tabel 4 di atas maka persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut

$$Y = 3,211 + 0,591 X_1 - 0,402X_2 - 0,024 X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

Tabel 4 menunjukkan hasil pengujian analisis regresi berganda, dari hasil analisis tersebut maka didapatkan kesimpulan atas pengujian hipotesis dengan melihat nilai signifikansi dan melihat arah hubungannya. Tabel 5 di bawah ini menunjukkan hasil dari pengujian hipotesis.

Tabel 4
Hasil pengujian Hipotesis

Variabel	T Hitung	Nilai Sig	Kesimpulan
Profesionalisme	5,218	0,000	H1 diterima
Komitmen Organisasi	3,045	0,004	H2 diterima
Kepuasan Kerja	-0,218	0,828	H3 ditolak

Profesionalisme Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Akuntansi

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai signifikansi 0,000 nilai tersebut di bawah 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang artinya profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai akuntansi. Kemudian nilai t hitung sebesar 5,218 menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif. Arah positif menunjukkan jika profesionalisme meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat.

Profesionalisme kerja diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan dalam melakukan tugas sesuai bidang dan prosedurnya dengan tingkatan masing-masing secara tepat waktu dan cermat (Kristin dan Sadjarto, 2013). Apabila pegawai akuntansi di RS PKU Muhammadiyah Surakarta memiliki sikap profesionalisme yang tinggi terhadap pekerjaannya maka, hal itu akan mempengaruhi kinerja mereka. Kinerja mereka juga akan meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pekerjaan mereka yang selesai secara tepat waktu dan sesuai dengan prosedur. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kristin dan sadjarto (2013), Ramadhan dan Kusumawati (2018), dan Waterkamp, Tawas dan Mintardjo (2017)

Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya yaitu 0,004 yang artinya nilai tersebut di bawah nilai alpha 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 3,045 menunjukkan bahwa arah hubungan komitmen organisasi dan kinerja pegawai positif yaitu semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Komitmen organisasi dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena mencerminkan sikap positif individu terhadap organisasi (Haris, 2017). Komitmen organisasi menimbulkan rasa loyalitas karyawan untuk meningkatkan kemampuannya dan memberikan yang terbaik dalam dirinya semata-mata untuk meningkatkan performa organisasi, hal ini timbul apabila seorang individu memiliki komitmen yang tinggi (Avianda, 2014).

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan berusaha agar organisasinya tetap terjaga kelangsungan usahanya. Salah satu cara mereka agar organisasi tetap beroperasi adalah dengan melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik dan sesuai prosedur. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Kristin dan Sadjarto (2017), (Cahyani, 2010), Marita dan Gultom (2018), Ramadhan dan Kusumawati (2018), Sudirjo dan Kristanto (2015), dan Wirnipin, Adiputra dan Yuniarta (2015).

Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 0,828. Nilai signifikansi tersebut di atas nilai alfa 0,05 sehingga artinya hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ditolak.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Avianda (2014) Tidak berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan karena pegawai di bagian akuntansi menyadari bahwa mereka harus bekerja secara profesional. Apalagi rumah sakit tempat mereka bekerja merupakan suatu organisasi yang memberikan layanan kepada umum. Kinerja mereka akan mempengaruhi pelayanan di rumah sakit walaupun tidak secara langsung.

PENUTUP

Simpulan

Kinerja pegawai merupakan kesuksesan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai akuntansi di RS PKU Muhammadiyah Surakarta. Karyawan yang profesional akan bekerja dengan baik dan mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dikatakan bahwa kinerjanya meningkat.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai akuntansi di RS PKU Muhammadiyah Surakarta. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan terlihat pada dorongan emosional yang ada pada diri karyawan untuk turut serta memiliki dan ikut andil dalam meningkatkan kinerja perusahaan
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai akuntansi di RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilin, Amilin. 2016. Measuring The Correlation Of Job Satisfaction With Accountants Performance: The Role Of Islamic Work Ethics As A Moderator. *European Research Studies Volume Xix, Issue 4, 2016 Pp 188-201*
- Apsari, Ni Made Santi & I Ketut Sujana, 2013. Pengaruh *Budgetary Goal Charaacteristics* Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Motivasi Dan Komitemn Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Issn : 2302-8556. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 3.1, 159-176.*
- Arianto, Anang.2009. *Pengujian Model Untuk Memprediksi Keinginan Untuk Keluar (Studi Pada Pt. Danliris, Kabupaten Sukoharjo)*. Program Sarjana, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Avianda, Kindi. 2014. Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi, Vol.14 No.3, Desember 2014.*
- Cahyani, Nur & Ahyar Yuniawan, 2010. Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, Maret 2010, Hal. 10-23 Vol. 17, No 1 Issn : 1412-3126. Universitas Diponegoro.
- Cahyasumirat, Gunawan. 2006. *Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor Pt. Bank ABC)*. Tesis Program Studi Magister Sains Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro ,Desember 2006.
- Dewi, Ayu Retno Kumala 2013. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kualitas Pelayanan Kepada Pasien Rawat Inap Di Rsud Dr. Abdoer Rahem Kabupaten Situbondo. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Jember.
- Do, Duc Tai, Duc Dinh Truong, Manh Dung Tran&Thi Ngoc Lan Nguyen. 2018. Determinants Influencing Performance Of Accountants: The Case Of Vietnam. *International Journal Of Economics And Finance*; Vol. 10, No. 7; 2018 ISSN 1916-971x E-ISSN 1916-9728.
- Ghozali, Imam .2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Cetakan Ke 5. Isbn : 979.704.300.2, Semarang
- Hanna, Elizabeth Dan Friska Firnanti. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor.*Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Vol 15 No. 1*. Juni 2013 Hal 13-28
- Haris, Henry. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan Di Pt. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi Dan Ritel Bandung. *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 19, No. 2, Desember 2017.*

- Kristin, Yohana Sara Dan Arja Sadjarto. 2014. Hubungan Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai *Account Representative* Di KPP Pratama Surabaya Rungkut. *Tax & Accounting Review*, Vol. 1, No. 2, 2014
- Marita Dan Gultom, Yossy Purnama Sari. 2018. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus Pada Pt. Perkebunan Nusantara IV Medan). *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi Volume 3 No. 1februari 2018*
- Martak, Marwan N. M. 2015. Analisis Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Tahun Xxv, No. 1 April 2015*
- Nizar, Maulvi. 2011. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Program Sarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Pratama, M. Aditya Putra Dan Fareshti Nurdiana Dihan. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, Vol. 8 No. 2 : 115-135, Oktober 2017, Issn. 2085-7721
- Ramadhan, Wahyu Dan Eny Kusumawati. 2018. Pengaruh Profesionalisme, Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Surakarta Dan Yogyakarta). *Seminar Nasional Dan The 5th Call For Syariah Paper Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Rivai, V., Dan Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers
- Rokhmaloka, Habsoro Abdilah, 2011. *Analisis Pengaruh Gaya Kepimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah)*, Program Sarjana Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Septiria, Annisa Erryana Nur. 2014. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Bukopin Di Surakarta). Naskah Publikasi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sudirjo, Frans Dan Theodorus Kristanto. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Pt Vale Soroako, Sulawesi Selatan). *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah Untag Semarang*
- Sugiyono, 2010. *Statistik Untuk Penelitian Cetakan Ke Enam Belas*. Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan Teori Dan Aplikasi Dengan Spss*. Isbn 9789792926200. Andi

- Sutama, Cogito Dino & Frangky Stiven, 2014. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Di Knowloon Palace International Restaurant Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa* Vol. 2. Fakultas Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Sutanto, Edi M. Dan Athalia Ratna. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. *Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen* Vol. 9, No. 1 Januari 2015 Hal. 56 - 70
- Tobing, Diana Sulianti K. L. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iii Di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 1. Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Umar, Husein .2004. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Cetakan Keenam, Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Waterkamp, Clara I. A., Hendra Tawas, Dan Christoffel Mintardjo. 2017. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Emba* Vol.5 No.2 September 2017, Hal.2808-2818.
- Wirnipin, Komang Sri, I Made Pradana Adiputra, Dan Gede Adi Yuniarta. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1* (Volume 3 No.1 Tahun 2015)