

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL,
MOTIVASI INTRINSIK, DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KINERJA DOKTER
(Studi pada Dokter Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin)**

Agustina Rahmah

(Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin)

Ahmad Alim Bachri

(Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

Anna Nur Faidah

(Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

ABSTRACT

This research aimed to know and analyse influence of organizational commitment, intrinsic motivation, and extrinsic motivation either partial and simultaneous on doctor's performance in Ulin hospital region general service office Banjarmasin.

The purpose of this study is explanatory research. Research sample stipulating technique that used stratified proportional random sampling, got research sample as much as 112 respondents from population 157 person. Data analysis with multiple linear regression analysis, uses SPSS 17.0 program.

Result of F test and t test indicate that organizational commitment, intrinsic motivation, and extrinsic motivation have positive and significant influence on doctor's performance either through partial and simultaneous. Intrinsic motivation have biggest influence on doctor's performance, caught up by extrinsic motivation and organizational commitment.

Keywords :

organizational commitment, intrinsic motivation, extrinsic motivation, and doctor's performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja dokter pada Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin.

Jenis penelitian ini adalah explanatory research. Teknik penetapan sampel penelitian menggunakan stratified proporsional random sampling, didapatkan sampel penelitian sebanyak 112 responden dari populasi 157 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 17.0.

Hasil uji F dan uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasional, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter baik secara parsial maupun secara simultan. Motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja dokter, disusul oleh motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasional.

Kata kunci :

komitmen organisasional, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kinerja dokter.

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang unik dan kompleks karena merupakan institusi yang padat karya, mempunyai sifat-sifat dan ciri-ciri serta fungsi-fungsi yang khusus dalam proses menghasilkan jasa medik dan mempunyai berbagai kelompok profesi dalam memberikan pelayanan kepada pasien (Ilyas, 2004:3).

Dampak dari kebijakan RSUD (Rumah Sakit Umum Daerah) Ulin Banjarmasin dari SKPD (Satuan Kerja Pemerintah Daerah) berubah menjadi BLUD (Badan Layanan Umum Daerah) adalah rumah sakit berkesempatan untuk mendapatkan fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan dan pengelolaan sumber daya yang dimiliki untuk pemenuhan kebutuhan rumah sakit secara cepat dan untuk menghasilkan pelayanan yang lebih bermutu. Rumah sakit juga diminta untuk memberikan pelayanan dengan standar pelayanan yang telah disepakati, merencanakan kegiatan dengan baik untuk menjamin penggunaan sumber daya secara optimal dengan indikator keberhasilan yang jelas, menerapkan sistem keuangan yang menjamin transparansi dan akuntabilitas, serta memiliki tata aturan internal yang transparan (Permana *et al.*, 2008:1)

Suatu yang menarik mengamati ancaman pasar bebas di sektor kesehatan yang sedang kita hadapi pada era global, terbukanya pasar bebas berakibat tingginya kompetisi di sektor kesehatan, persaingan antar rumah sakit baik pemerintah, swasta dan asing akan semakin keras untuk merebut pasar yang semakin terbuka. Masyarakat menuntut rumah sakit dapat memberikan pelayanan yang mudah, cepat, dan bermutu, dengan biaya terjangkau. Arus demokratisasi dan peningkatan supremasi hukum dengan diberlakukannya UU Perlindungan Konsumen menuntut pengelolaan rumah sakit yang lebih bertanggung jawab, bermutu, dan memperhatikan kepentingan pasien dengan seksama dan hati-hati (Ilyas, 2004:1).

Wawancara dengan Kepala Bidang Pelayanan Medik RSUD Ulin Banjarmasin Dr.dr. H. Muhammad Isa, Sp.P, mendapatkan bahwa komplain pasien terhadap dokter yang masih tinggi disebabkan karena komitmen dokter pada RSUD Ulin Banjarmasin yang masih

rendah. Hal ini disebabkan karena sebagian besar dokter juga bekerja diluar RSUD Ulin Banjarmasin. Pihak manajemen rumah sakit harus lebih memperhatikan pemenuhan apa yang menjadi kebutuhan dokter dan dapat memotivasi dokter dalam bekerja. Manajemen harus memperhatikan hal-hal yang merupakan motivasi ekstrinsik dokter tidak hanya uang jasa medis dokter, tetapi juga bagaimana dukungan manajemen terhadap dokter, lingkungan kerja dan peralatan medis yang mendukung kinerja dokter, serta meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen dokter terhadap RSUD Ulin Banjarmasin. Dokter harus menyadari tanggungjawabnya sebagai seorang pegawai negeri sipil (data primer, 2013).

Wawancara dengan kepala instalasi rawat inap bedah RSUD Ulin Banjarmasin H. Alfianoor Pahari, S.Kep. mendapatkan bahwa penjadwalan operasi elektif pasien (operasi yang direncanakan) di Poliklinik Bedah untuk ruang perawatan Kelas 3 dan Kelas 2 rata-rata antara 1 sampai 2 bulan, jauh lebih lama dibandingkan penjadwalan operasi elektif ketika pasien dirawat di Kelas Utama atau Ruang Aster (VIP) yang dapat segera dilakukan tindakan bedah karena pasien membayar jasa medis dokter dan biaya lainnya lebih mahal daripada jika dirawat di ruang perawatan lain. Hal ini harus menjadi perhatian serius dari manajemen rumah sakit untuk mengurangi waktu tunggu operasi yang terlalu lama, dan bagaimana meningkatkan komitmen dan motivasi dokter untuk lebih meningkatkan kinerja dokter (data primer, 2013).

Research gap pada penelitian ini juga ditemukan pada penelitian Trang *et al.* (2013: 12-25); Syauta *et al.* (2012: 69-76); Qaisar, Rehman, dan Suffyan (2012: 248-255); Widyaningrum (2011: 228-235); Darolia *et al.* (2010: 69-78); dan Hariyanti dan Primawestri (2010: 1-5) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi penelitian yang dilakukan Fithriani (2012: 86) menemukan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh negatif dengan kinerja dosen. Penelitian yang dilakukan Darolia *et al.* (2010: 69-78) serta penelitian Trang *et al.* (2013: 12-25) menemukan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja, dimana motivasi ekstrinsik lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja dibandingkan motivasi intrinsik. Penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2012) menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja, tetapi motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja, sebaliknya penelitian Muslih (2012) menemukan bahwa motivasi ekstrinsik yang berpengaruh positif terhadap kinerja sedangkan motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* di atas maka didapat *research question* : “Seberapa besar pengaruh komitmen organisasional, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja dokter pada Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin?”

Perumusan Masalah :

1. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dokter pada Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja dokter pada Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja dokter pada Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin?

4. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasional, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama terhadap kinerja dokter pada Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dokter pada Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja dokter pada Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja dokter pada Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama terhadap kinerja dokter pada Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin.

Manfaat Penelitian

1. Secara akademis, memberikan bukti secara empiris tentang pengaruh komitmen organisasional, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja dokter.
2. Menjadi masukan bagi peneliti sendiri dan bagi peneliti selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh komitmen organisasional, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja dokter.
3. Sebagai bahan evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan organisasi RSUD Ulin Banjarmasin terutama yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasional, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja dokter.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

A. Komitmen organisasional

Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama dengan organisasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2006: 122). Komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan merupakan suatu proses terus-menerus, dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap kesuksesan organisasi serta nama baik organisasi (Luthans, 1992 : 147).

Allen dan Meyer (1991:64-67) membagi komitmen organisasional menjadi tiga komponen, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

B. Motivasi

Hasibuan (2003:219) berpendapat bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menurut Robbins dan Coulter (2004:456) adalah kerelaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu.

Teori dua faktor juga disebut teori motivasi hygiene dikemukakan oleh Frederick Herzberg menyimpulkan bahwa karakteristik-karakteristik tertentu cenderung terus-menerus berhubungan dengan kepuasan kerja dan karakteristik-karakteristik lain dengan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor intrinsik, seperti kemajuan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pencapaian atau prestasi, tampaknya berhubungan dengan kepuasan kerja (Robbins dan Judge, 2008a:227).

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (1992 : 165), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara adalah *achievement* (keberhasilan), *recognition* (pengakuan / penghargaan), *work it self* (pekerjaan itu sendiri), *responsibility* (tanggung jawab) dan *advancement* (pengembangan).

Motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan *hygiene factor*. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (1992 : 166), yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik adalah *policy and administration* (kebijakan dan administrasi), *interpersonal relation* (hubungan antar pribadi), *working condition* (kondisi kerja) dan *wages* (gaji).

C. Kinerja

Kinerja yang dinilai oleh diri sendiri (*self assessment*) menggunakan dan menghargai pengetahuan karyawan yang bekerja di organisasi dan ini dapat membantu untuk mengamankan partisipasi mereka dalam rasa memiliki dan program peningkatan kinerja. Penelitian-penelitian penggunaan *self assessment* dalam organisasi telah dilakukan untuk menilai dampak dari *self assessment* menggunakan kerangka *European Foundation for Quality Management (EFQM)*. Sebanyak 1.993 penelitian menemukan bahwa *self assessment* membantu organisasi untuk mengidentifikasi dan memprioritaskan kekuatan dan kelemahan dan memastikan mereka ditangani dan diintegrasikan ke strategi rencana dan bisnis. *Self assessment* juga mendorong perbandingan internal dan eksternal antara divisi dan departemen dan memberikan kontribusi untuk pengaturan strategis arah dan proses perencanaan bisnis (McGiffen, 1998: 7).

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja

Karyawan yang berkomitmen tinggi akan mencurahkan seluruh pikiran, kemampuan dan keterampilan untuk masa depan organisasi (Syauta *et al.*, 2012: 69-76). Meyer *et.al.* (2002: 22) menemukan hubungan yang positif antara *affective commitment* dan *normative commitment* dengan kinerja, meski juga menemukan bahwa *continuance commitment* menunjukkan hubungan yang negatif dengan kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan

di rumah sakit dan juga menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dengan menggunakan metode analisa regresi linear berganda (*multiple linear regression*) telah dilakukan oleh Hariyanti dan Primawestri (2010:1-15) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Karanganyar. Penelitian yang dilakukan oleh Syauta *et al.* (2012: 69-76) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana meningkatkan komitmen organisasional akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi oleh motivasi (Mathis dan Jackson, 2006 :114-115). Kinerja dan motivasi mempunyai hubungan yang sangat erat sekali, berdasarkan formulasi dari Robbins bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kemampuan dan kesempatan (Robbins dan Coulter, 2004:175).

Teori keterkaitan antara motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan yang telah dikemukakan menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi intrinsik akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi intrinsik mempunyai hubungan kausalitas terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya dan dikenal dengan istilah *hygiene factor* (Luthans, 1992 : 166). Penelitian-penelitian terdahulu yang menguji pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja telah banyak dilakukan seperti penelitian yang dilakukan oleh Darolia *et al.*(2010: 69-78) serta penelitian Trang *et al.*(2013: 12-25) mendukung bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori keterkaitan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja yang telah dikemukakan menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi ekstrinsik akan meningkatkan kinerja karyawan, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi ekstrinsik mempunyai hubungan kausalitas dengan variabel kinerja.

Pengaruh komitmen organisasional, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama terhadap kinerja.

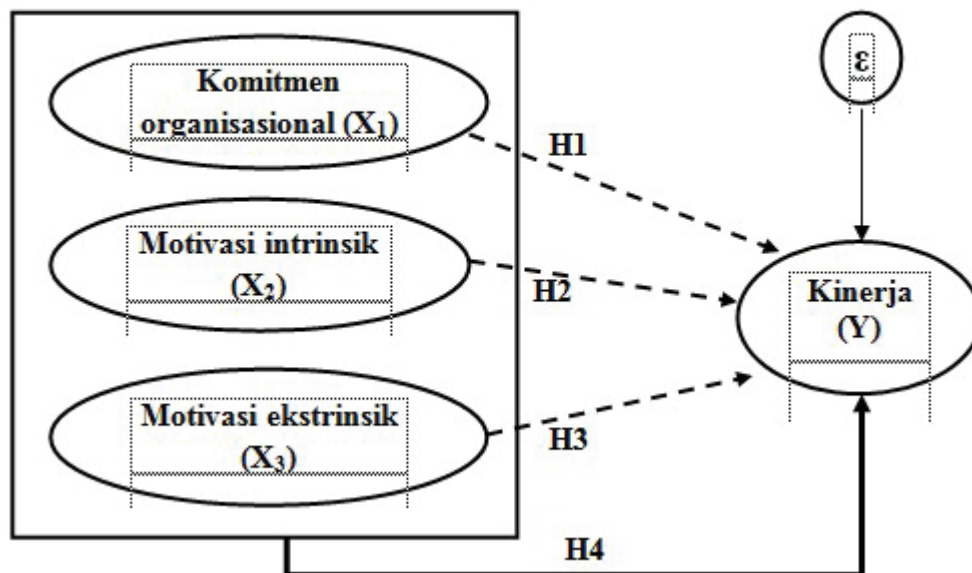
Penelitian-penelitian terdahulu yang menguji pengaruh komitmen organisasional, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja telah banyak dilakukan seperti penelitian yang dilakukan Trang *et al.* (2013: 12-25), Widyaningrum (2011: 228-235), Darolia *et al.*(2010 : 69-78), Hariyanti dan Primawestri (2010: 1-15) serta Mulyanto dan Hardaya (2009 :123-144) mendukung bahwa komitmen organisasional, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja adalah Allen dan Meyer (1991); Trang *et al.* (2013: 12-25); Syauta *et al.* (2012: 69-76); Qaisar, Rehman, dan Suffyan (2012: 248-255); Widyaningrum (2011: 228-235); Darolia *et al.* (2010: 69-78); Hariyanti dan Primawestri (2010: 1-5). Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja adalah : Trang *et al.* (2013: 12-25); Darolia *et al.* (2010: 69-78), Oktavia (2012), Muslih (2012). Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja adalah : Trang *et al.* (2013:12-25); Darolia *et al.* (2010: 69-78); Oktavia (2012); Muslih (2012). Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh komitmen organisasional, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja adalah Trang *et al.* (2013:12-25); Widyaningrum (2011: 228-235); Darolia *et al.* (2010: 69-78); Hariyanti dan Primawestri (2010: 1-15); serta Mulyanto dan Hardaya (2009: 123-144).

KERANGKA PIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Pikir



Gambar 3.1. Pengaruh variabel bebas komitmen organisasional, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik terhadap variabel terikat kinerja dokter pada RSUD Ulin Banjarmasin.

Keterangan Gambar 3.1. :

- = Pengaruh satu variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat Y.
- = Pengaruh variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y
- = Pengaruh variabel-variabel bebas lain (epsilon) yang tidak diteliti terhadap variabel terikat Y

Sumber :

- H₁ : Allen dan Meyer (1991); Trang *et al.* (2013: 12-25); Syauta *et al.* (2012: 69-76); Qaisar, Rehman, dan Suffyan (2012: 248-255); Widyaningrum (2011: 228-235); Darolia *et al.* (2010: 69-78); Hariyanti dan Primawestri (2010: 1-5).
- H₂ : Luthans (1992); Robbins dan Judge (2008a); Trang *et al.* (2013: 12-25); Darolia *et al.* (2010: 69-78).
- H₃ : Luthans (1992); Robbins dan Judge (2008a); Trang *et al.* (2013:12-25); Darolia *et al.* (2010: 69-78).
- H₄ : Trang *et al.* (2013:12-25); Widyaningrum (2011: 228-235); Darolia *et al.* (2010: 69-78); Hariyanti dan Primawestri (2010: 1-15); serta Mulyanto dan Hardaya (2009: 123-144).

Hipotesis Penelitian

- H₁ : terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dokter pada Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin.
- H₂ : terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja dokter pada Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin.
- H₃ : terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja dokter pada Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin.
- H₄ : terdapat pengaruh komitmen organisasional, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama terhadap kinerja dokter pada Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Tempat Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan menjelaskan hubungan antar variabel (*Explanatory Research*). Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin yang beralamat di Jalan A. Yani No. 43 Banjarmasin.

B. Unit Analisis

Unit analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dokter yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin baik dokter PNS maupun dokter berstatus Karyawan BLUD) RSUD Ulin Banjarmasin.

C. Populasi dan Ukuran Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dokter pada RSUD Ulin Banjarmasin yang berjumlah 157 orang

2. Sampel

Dari populasi tersebut ditentukan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan pendekatan Ferdinand (2006:227) dengan rumus :

$$n = \frac{157}{1 + 157 (0,05)^2} = 112 \text{ responden}$$

D. Teknik Sampling

Metode dan teknik penetapan sampel penelitian yang digunakan adalah *stratified proporsional random sampling*.

E. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel komitmen organisasional (X_1); motivasi intrinsik (X_2); motivasi ekstrinsik (X_3); dan Kinerja (Y).

F. Definisi Operasional Variabel Bebas

Variabel	Indikator	Definisi Operasional
Komitmen Organisasi (X_1)	($X_{1,1}$) affective commitment	Komitmen untuk bekerja pada RSUD Ulin Banjarmasin karena sepakat dengan tujuan RSUD Ulin Banjarmasin dan ada keinginan mewujudkannya.
	($X_{1,2}$) continuance commitment	Komitmen untuk tetap bekerja pada RSUD Ulin Banjarmasin karena tidak ingin kehilangan manfaat yang diperoleh dari pekerjaan.
	($X_{1,3}$) normative commitment	Komitmen untuk bekerja pada RSUD Ulin Banjarmasin karena merasa memiliki kewajiban moral
Motivasi intrinsik (X_2)	($X_{2,1}$) Achievement (keberhasilan)	Kebutuhan akan prestasi atau pencapaian hasil.
	($X_{2,2}$) Recognition (pengakuan/ penghargaan)	Kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan dari atasan ataupun dari rekan kerja
	($X_{2,3}$) Work it self (kerja itu sendiri)	Kebutuhan akan pekerjaan itu sendiri.
	($X_{2,4}$) Responsibility (tanggung jawab)	Kebutuhan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan
	($X_{2,5}$) Advencement (pengem-bangan)	Kebutuhan untuk pengembangan diri dan karir
Motivasi ekstrinsik (X_3)	($X_{3,1}$) Policy and administration (kebijakan dan administrasi)	Kebutuhan akan kebijakan RSUD Ulin Banjarmasin yang mendukung dokter dalam pekerjaannya
	($X_{3,2}$) Interpersonal relation (hubungan antar pribadi)	Kebutuhan akan hubungan yang baik dengan atasan langsung dan rekan kerja.
	($X_{3,3}$) Working condition (kondisi kerja)	Kebutuhan akan kondisi kerja yang nyaman dan peralatan medis yang tersedia.
	($X_{3,4}$) Wages (gaji)	Kebutuhan akan reward financial atau jasa medis dokter yang sesuai.

G. Definisi Operasional Variabel Terikat

Variabel	Indikator	Definisi Operasional
Kinerja Dokter (Y)	(Y _{1.1}) Kualitas pekerjaan,	Kecermatan, ketuntasan, dan kesesuaian kerja yang telah dilakukan dengan SOP (Standard Operational Procedure) dan SPM (Standar Pelayanan Minimal) RSUD Ulin Banjarmasin.
	(Y _{1.2}) Produktivitas,	Hasil dan efisiensi kerja dalam periode waktu tertentu sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan rumah sakit.
	(Y _{1.3}) Pengetahuan mengenai pekerjaan,	Pengetahuan, keahlian dan informasi praktis dan teknis yang digunakan pada pekerjaan dan upaya meningkatkan keselamatan pasien.
	(Y _{1.4}) Kehandalan,	Sejauh mana seorang dokter dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas, dan penyelesaian masalah dalam pekerjaan.
	(Y _{1.5}) Ketersediaan,	Sejauh mana seorang dokter hadir tepat pada waktunya, dan ada pada saat dibutuhkan.
	(Y _{1.6}) Ketidak-tergantungan.	Sejauh mana kerja yang dijalankan tanpa pengawasan atasan, dan upaya pencegahan kecelakaan kerja.

Sumber : Dikembangkan oleh peneliti (2013)

H. Pengukuran Variabel

Semua indikator yang termasuk dalam definisi operasional variabel penelitian disusun menjadi beberapa pernyataan dalam bentuk kuisioner penelitian. Penyusunan struktur pernyataan serta pilihan jawabannya dilakukan dengan menggunakan teknik skala Likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert. Jawaban responden diberikan bobot nilai 1 sampai dengan 5 dari Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu-Ragu (RR), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS) sesuai dengan skala Likert (Supranto, 1987: 86).

I. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk mengetahui validitas instrument dalam penelitian ini adalah **Pearson Product Moment** (Sugiono, 2004:124) dengan tingkat signifikansi 5% dari nilai kritisnya. Kriteria validitas yang digunakan adalah dengan membandingkan r hitung dalam kolom Corrected Item Total Correlation dengan r tabel, jika nilainya lebih besar dari r tabel dan bernilai positif maka butir pernyataan di dalam kuisioner tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode **Alpha Cronbach** (Umar, 2002:125). Suatu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki nilai koefisien reliabilitas $\geq 0,60$ (Umar, 2002:125).

J. Sumber Data, Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Sumber data dibedakan menjadi sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

2. Jenis Data

Pada penelitian ini jenis data yang dikumpulkan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif meliputi data karakteristik responden. Data kuantitatif yaitu jumlah jawaban dan jumlah skor item dari kuesioner yang menggunakan skala tipe *Likert*.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : observasi; wawancara; teknik kuesioner.

K. Metoda Analisa Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif responden dalam penelitian ini digunakan dengan cara melakukan tabulasi terhadap hasil kuesioner secara manual berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja pada organisasi, serta tabulasi jawaban responden pada kuisisioner penelitian. Peralatan yang digunakan meliputi persentase dan tabel distribusi frekuensi. Sedangkan analisis statistik deskriptif variabel berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) dari masing-masing variabel yang diukur.

2. Analisis Statistik Inferensial

Bentuk hubungan kausal sebagaimana sifat dari penelitian ini membutuhkan alat analisis yang mampu menjelaskan hubungan yang dimaksud, sehingga metode statistik *inferensial* yang digunakan dalam analisis data hasil penelitian adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan dibantu program SPSS versi 17.0.

Persamaan regresi linier berganda adalah $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta$

dimana : Y = kinerja; β_0 = konstanta (nilai intercept); β_1 , β_2 , dan β_3 = koefisien regresi parsial; X_1 = komitmen organisasional; X_2 = motivasi intrinsik; X_3 = motivasi ekstrinsik; dan β = error term.

Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan alasan : (1) Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, (2) Data yang digunakan adalah data interval, (3) Model regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen seperti yang telah dirumuskan dalam hipotesis, (4) Analisis regresi linier berganda menunjukkan hubungan kausalitas (sebab akibat) antara variabel X (variabel independen) yang merupakan penyebab terhadap variabel Y (variable dependen) yang merupakan

akibat. Regresi linier berganda tidak hanya melihat keterkaitan antar variabel-variabel namun juga mengukur besarnya hubungan kausalitasnya. (Gujarati, 2003).

L. Pengujian Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda akan lebih tepat digunakan dan menghasilkan perhitungan yang akurat, apabila beberapa asumsi klasik dapat terpenuhi. Menurut Gujarati (2003) model regresi yang baik memenuhi asumsi-asumsi : (1) Tidak terjadi multikolinearitas pada variabel bebas, (2) Variasi dari error adalah konstan (homoskedastisitas), (3) Variabel-variabel berdistribusi normal (normalitas).

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel *independent* harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* pada output SPSS.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas. Penilaian hasil uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel *dependent* (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi dan sumbu X adalah residual.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan memiliki distribusi normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) berdistribusi normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik hasil uji normalitas.

M. Pengujian Hipotesis

1. Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (X) yang terdapat dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen (Y). Uji hipotesa kesatu sampai dengan hipotesa ketiga dilakukan dengan membandingkan *t* hitung dengan *t* tabel dengan derajat bebas (db) = $n - 2$, tingkat signifikan 5 % ($\alpha = 0,05$).

2. Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (X) yang terdapat dalam model secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Santoso dan Ashari, 2005 : 144-145). Uji hipotesis keempat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan derajat bebas (db) : $v_1 = k-1$; $v_2 = n-k$; tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

N. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Santoso dan Ashari, 2005). Pedoman interpretasi koefisien determinasi dapat menggunakan pedoman yang dikemukakan oleh Guilford yang dikutip oleh Supranto (2001:227).

HASIL PENELITIAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Instrumen Penelitian Variabel Komitmen Organisasional (X_1)

Rekapitulasi hasil uji validitas dan uji reliabilitas setiap butir pernyataan dalam kuisioner penelitian untuk variabel komitmen organisasional (X_1) menunjukkan semua butir pernyataan pada instrumen variabel komitmen organisasional adalah valid karena nilai r hitung $\geq$ nilai r tabel (0,195) dan reliabel karena memiliki nilai *Alpha Cronbach* 0,60 sehingga semua butir pernyataan kuisioner dalam variabel komitmen organisasional dapat digunakan dalam penelitian.

2. Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Instrinsik (X_2)

Rekapitulasi hasil uji validitas dan uji reliabilitas setiap butir pernyataan dalam kuisioner penelitian untuk variabel motivasi intrinsik (X_2) menunjukkan semua butir pernyataan pada instrumen variabel motivasi intrinsik adalah valid karena nilai r hitung $\geq$ nilai r tabel (0,195) dan reliabel karena memiliki nilai *Alpha Cronbach* 0,60 sehingga semua butir pernyataan kuisioner dalam variabel motivasi intrinsik dapat digunakan dalam penelitian.

3. Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Ekstrinsik (X_3)

Rekapitulasi hasil uji validitas dan uji reliabilitas setiap butir pernyataan dalam kuisioner penelitian untuk variabel motivasi ekstrinsik (X_3) menunjukkan bahwa semua butir pernyataan kecuali nomor 34 pada instrumen variabel motivasi ekstrinsik adalah valid karena nilai r hitung $\geq$ nilai r tabel (0,195) dan reliabel karena memiliki nilai *Alpha Cronbach* 0,60 sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Butir pernyataan nomor 34 yaitu “Kesesuaian antara jasa yang saya terima dengan pekerjaan yang telah saya selesaikan memberikan motivasi saya dalam bekerja”, adalah unvalid atau tidak valid karena memiliki nilai r hitung (0,158) $<$ nilai r tabel (0,195) sehingga butir pernyataan nomor 34 dihilangkan atau tidak dapat digunakan dalam penelitian.

4. Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Dokter (Y)

Rekapitulasi hasil uji validitas dan uji reliabilitas setiap butir pernyataan dalam kuisioner penelitian untuk variabel kinerja dokter (Y) menunjukkan semua butir pernyataan pada instrumen variabel kinerja dokter adalah valid karena nilai r hitung $>$ nilai r tabel (0,195) dan reliabel karena memiliki nilai *Alpha Cronbach* $>$ 0,60 sehingga semua butir pernyataan kuisioner dalam variabel kinerja dokter dapat digunakan dalam penelitian.

B. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas model regresi dalam penelitian ini menunjukkan *output* SPSS 17.0 dari penelitian ini dimana nilai *Tolerance* $>$ 0,10 dan nilai *VIF* $<$ 10,0 pada variabel komitmen organisasional (X_1), motivasi intrinsik (X_2), dan motivasi ekstrinsik (X_3) maka model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas, artinya tidak ada korelasi antar variabel bebas (*independent*) dalam model regresi penelitian ini.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini dapat dilihat dari grafik *scatterplot*, yang menunjukkan bahwa pada grafik *scatterplot* titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah maupun di atas angka 0 pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur, yang berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik uji normalitas pada *output* SPSS. Uji normalitas data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

C. Analisis Statistik Inferensial

1. Regresi Linear Berganda

Tabel 5.1.

Hasil Analisis Statistik Inferensial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.680	4.400		2.655	.009		
komitmen organisasional	.335	.128	.207	2.617	.010	.520	1.925
motivasi intrinsik	.472	.094	.413	5.016	.000	.482	2.075
motivasi ekstrinsik	.451	.109	.308	4.135	.000	.587	1.704

a. Dependent Variable: kinerja dokter

Sumber : Output SPSS 17.0 diolah dari data primer, 2013.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 11,680 + 0,335 X_1 + 0,472 X_2 + 0,451 X_3 + \varepsilon$$

$$t (2,617) (5,016) (4,135)$$

Model persamaan regresi tersebut menggambarkan prediksi terhadap perubahan besarnya kinerja dokter. Nilai konstanta (α) sebesar 11,680 menjelaskan jika nilai variabel komitmen organisasional (X_1), motivasi intrinsik (X_2), dan motivasi ekstrinsik (X_3) tidak ada atau nilainya nol (0), maka besar nilai kinerja dokter (Y) adalah sebesar 11,680. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dokter (Y) tanpa variabel komitmen organisasional (X_1), motivasi intrinsik (X_2), dan motivasi ekstrinsik (X_3) adalah positif sebesar 11,680.

Nilai koefisien variabel komitmen organisasional (β_1) sebesar 0,335 menunjukkan jika variabel komitmen organisasional (X_1) mengalami peningkatan sebesar 0,01 atau 1% dengan asumsi variabel motivasi intrinsik (X_2) dan motivasi ekstrinsik (X_3) adalah tetap, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja dokter (Y) sebesar 0,335 atau 33,5%. Nilai koefisien variabel komitmen organisasional (0,335) yang positif menunjukkan hubungan komitmen organisasional dan kinerja dokter adalah dalam satu arah, meningkatkan komitmen organisasional akan meningkatkan juga kinerja dokter.

Nilai koefisien variabel motivasi intrinsik (β_2) sebesar 0,472 menunjukkan jika variabel motivasi intrinsik (X_2) mengalami peningkatan sebesar 0,01 atau 1% dengan asumsi variabel komitmen organisasional (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_3) adalah tetap, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja dokter (Y) sebesar 0,472 atau 47,2%. Nilai koefisien variabel motivasi intrinsik (0,472) yang positif menunjukkan hubungan motivasi intrinsik dan kinerja dokter adalah dalam satu arah, meningkatkan motivasi intrinsik akan meningkatkan juga kinerja dokter.

Nilai koefisien variabel motivasi ekstrinsik (β_3) sebesar 0,451 menunjukkan jika variabel motivasi ekstrinsik (X_3) mengalami peningkatan sebesar 0,01 atau 1% dengan asumsi variabel komitmen organisasional (X_1) dan motivasi intrinsik (X_2) adalah tetap, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja dokter (Y) sebesar 0,451 atau 45,1%. Nilai koefisien variabel motivasi ekstrinsik (0,451) yang positif menunjukkan hubungan motivasi ekstrinsik dan kinerja dokter adalah dalam satu arah, meningkatkan motivasi ekstrinsik akan meningkatkan juga kinerja dokter.

Nilai-nilai koefisien variabel bebas menunjukkan variabel motivasi intrinsik yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja dokter (0,472), disusul oleh variabel motivasi ekstrinsik (0,451) dan variabel komitmen organisasional (0,335). Selain variabel komitmen organisasional, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik, juga ada variabel-variabel lain di luar model yang mempengaruhi kinerja dokter yang ditandai dengan simbol ε (epsilon). Walaupun tidak diteliti, tetapi melalui pengukuran koefisien determinasi (R^2) kontribusi pengaruh variabel-variabel lain di luar model terhadap variabel kinerja dokter dapat diketahui.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengukuran persentase besarnya pengaruh variabel komitmen organisasional (X_1), motivasi intrinsik (X_2), dan motivasi ekstrinsik (X_3) terhadap kinerja dokter (Y) ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien determinasi (R^2).

Angka koefisien determinasi (R^2) pada model penelitian ini adalah 0,648 atau 64,8%. Nilai R^2 dapat naik atau turun apabila ditambahkan satu variabel independen ke dalam model, sehingga agar ketepatan model dapat dievaluasi dengan baik maka digunakan nilai *Adjusted* R^2 yang lebih stabil. Nilai *Adjusted* R^2 dalam model penelitian ini adalah sebesar 0,638. Nilai 0,638 ini berarti 63,8% variasi dari kinerja dokter dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel komitmen organisasional (X_1), motivasi intrinsik (X_2), dan motivasi ekstrinsik (X_3), sedangkan sisanya sebesar 36,2% dijelaskan oleh variasi dari variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1) Pengaruh Komitmen Organisasional (X_1) Terhadap Kinerja Dokter (Y) Secara Parsial.

Pengujian hipotesis pertama (H_1) pengaruh komitmen organisasional (X_1) terhadap kinerja dokter (Y) secara parsial, dilakukan dengan uji signifikansi parameter individual yaitu uji t. Hasil uji t untuk pengujian hipotesis pertama (H_1) melalui analisis regresi linear berganda pada tingkat signifikansi (α) = 0,05 menunjukkan nilai t hitung = 2,617, jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dan derajat kebebasan (df) = $n - (k - 1) = 100$ didapatkan t tabel = 1,984 maka nilai t hitung (2,617) > t tabel (1,984), hipotesis pertama (H_1) terbukti yang berarti variabel komitmen organisasional (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter (Y) pada RSUD Ulin Banjarmasin.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2) Pengaruh Motivasi Intrinsik (X_2) Terhadap Kinerja Dokter (Y) Secara Parsial.

Hasil uji t untuk pengujian hipotesis kedua (H_2) pengaruh motivasi intrinsik (X_2) terhadap kinerja dokter (Y) secara parsial, melalui analisis regresi linear berganda pada tingkat signifikansi (α) = 0,05 menunjukkan nilai t hitung = 5,016, jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dan derajat kebebasan (df) = $n - (k - 1) = 100$ didapatkan t tabel = 1,984 maka nilai t hitung (5,016) > t tabel (1,984), hipotesis kedua (H_2) terbukti yang berarti variabel motivasi intrinsik (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter (Y) pada RSUD Ulin Banjarmasin.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3) Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X_3) Terhadap Kinerja Dokter (Y) Secara Parsial.

Hasil uji t untuk pengujian hipotesis ketiga (H_3) pengaruh motivasi ekstrinsik (X_3) terhadap kinerja dokter (Y) secara parsial, melalui analisis regresi linear berganda pada tingkat signifikansi (α) = 0,05 menunjukkan nilai t hitung = 4,135, jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dan derajat kebebasan (df) = $n - (k - 1) = 100$ didapatkan t tabel = 1,984 maka nilai t hitung (4,135) > t tabel (1,984),

hipotesis ketiga (H_3) terbukti yang berarti variabel motivasi ekstrinsik (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter (Y) pada RSUD Ulin Banjarmasin.

4. Pengujian Hipotesis Keempat (H_4) Pengaruh Komitmen Organisasional (X_1), Motivasi Intrinsik (X_2), dan Motivasi Ekstrinsik (X_3) Terhadap Kinerja Dokter (Y) Secara Bersama-sama.

Hasil uji F untuk pengujian hipotesis keempat (H_4) pengaruh komitmen organisasional (X_1), motivasi intrinsik (X_2), dan motivasi ekstrinsik (X_3) terhadap kinerja dokter (Y) secara bersama-sama, dilakukan dengan membandingkan nilai F tabel dengan nilai F hitung melalui analisis regresi linear berganda pada tingkat signifikansi (α) = 0,05, menunjukkan nilai F hitung = 66,189, jika dibandingkan dengan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dengan $v_1 = k - 1 = 2$ dan $v_2 = n - k = 99$ didapatkan F tabel = 3,091 maka nilai F hitung (66,189) > F tabel (3,091), maka hipotesis keempat (H_4) terbukti yang berarti variabel komitmen organisasional (X_1), motivasi intrinsik (X_2), dan motivasi ekstrinsik (X_3), secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter (Y) pada RSUD Ulin Banjarmasin.

E. Implikasi Hasil Penelitian

1. Implikasi Teori

Hasil penelitian ini komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, mendukung teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006: 113) bahwa komitmen organisasional adalah bagian dari *effort* (usaha yang dicurahkan) yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Komitmen organisasional sebagai sebuah sikap mengenai loyalitas karyawan kepada organisasinya dan merupakan suatu proses terus-menerus dimana dengan proses ini para anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap kesuksesan serta kebaikan organisasinya (Luthans, 1992: 147). Karyawan yang berkomitmen tinggi akan mencurahkan seluruh pikiran, kemampuan dan keterampilan untuk masa depan perusahaan. Komitmen seorang dokter terhadap rumah sakit menjadi sangat penting karena komitmen yang tinggi akan meningkatkan kinerja dokter dan akan mempengaruhi perkembangan rumah sakit.

Hasil penelitian ini motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik, mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2004:175) bahwa kinerja dan motivasi mempunyai hubungan yang sangat erat sekali, berdasarkan formulasi dari Robbins bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kemampuan dan kesempatan. Permana et al (2008:35) menyatakan bahwa SDM yang termotivasi dan dilengkapi dengan keterampilan dan perlengkapan yang tepat dalam suasana kerja yang mendorong terciptanya perbaikan secara terus-menerus, merupakan faktor-faktor yang penting dalam mendorong perbaikan proses internal, memenuhi tuntutan pelanggan dan mendorong terjadinya *financial return*.

2. Implikasi Manajerial

Beberapa kebijakan yang dapat dilakukan oleh manajerial rumah sakit adalah sebagai berikut : (a) memberikan penghargaan dan perhatian yang lebih baik terhadap keberhasilan atau pencapaian dokter dalam melaksanakan tugasnya, baik dengan ucapan

terimakasih ataupun dengan memberikan kesempatan dokter yang telah bertugas dengan baik dapat lebih mengembangkan dirinya dengan mengikuti seminar/simposium/workshop untuk *update* ilmu dan keahliannya, (b) membuat kebijakan yang dapat mendukung dokter dalam melaksanakan tugasnya, (c) memperhatikan kebutuhan dokter akan peralatan medis yang menunjang pekerjaannya, (d) memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman dari resiko kecelakaan kerja, (e) melengkapi dan menetapkan standar kerja dokter, (f) memberikan kejelasan dan transparansi jasa medis dokter sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang telah diselesaikannya, (g) mengikutsertakan dokter dalam pendidikan, pelatihan, kursus atau *outbond* untuk meningkatkan komitmen organisasional dokter.

F. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan ataupun kelemahan, dimana keterbatasan ataupun kelemahan dari penelitian ini dapat menjadi peluang untuk diteliti kembali ataupun menjadi sumber ide penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah : (1) data yang diperoleh oleh peneliti adalah sebatas data hasil isian kuisioner penelitian, idealnya data juga diperoleh dari *deep interview* sehingga hasilnya akan lebih baik, (2) data yang diperoleh oleh peneliti adalah berdasarkan data *cross section*, idealnya dilakukan pengumpulan data dari waktu ke waktu sehingga hasil yang diperoleh akan lebih baik, (3) penelitian ini hanya meneliti pengaruh variabel komitmen organisasional, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja dokter, masih ada variabel-variabel lain di luar model penelitian ini yang juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja dokter seperti misalnya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan lain sebagainya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, dan (4) penelitian tentang perilaku dokter di rumah sakit seharusnya juga melibatkan aspek psikologi, psikologi social, sosiologi dan antropologi sehingga hasilnya akan lebih baik karena dapat mencakup aspek lainnya di bidang perilaku organisasi, (5) data responden dalam penelitian ini tidak memuat status perkawinan responden, sehingga tidak dapat melihat distribusi frekwensi responden berdasarkan status perkawinan dan hubungan antara status perkawinan dengan variabel yang diteliti.

G. Peluang Penelitian Kembali

Penelitian kembali pada masa yang akan datang dapat dilakukan di tempat yang sama dengan variabel penelitian yang lebih luas tidak hanya komitmen organisasional, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik saja, tetapi juga meneliti variabel-variabel lain di luar model penelitian ini yang juga dapat mempengaruhi kinerja dokter seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan komunikasi. Penelitian juga dapat dilakukan pada lokasi yang berbeda atau dengan unit analisis yang lebih luas tidak hanya dokter tetapi juga bisa dilakukan terhadap tenaga paramedik (perawat, bidan, analis, dsb.) ataupun terhadap pejabat struktural di lingkungan rumah sakit.

Peluang penelitian kembali dengan metode penelitian yang lebih sempurna seperti kombinasi kuisioner dan *deep interview*, pengamatan dari waktu ke waktu, melibatkan aspek psikologi, sosiologi dan antropologi, atau membandingkan antara rumah sakit pemerintah dengan rumah sakit swasta. Peluang penelitian kembali tidak hanya pada satu rumah sakit tapi pada beberapa rumah sakit sehingga hasilnya bisa lebih digeneralisir.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja dokter di RSUD Ulin Banjarmasin.
2. Variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja dokter di RSUD Ulin Banjarmasin.
3. Variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja dokter di RSUD Ulin Banjarmasin.
4. Variabel komitmen organisasional, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter di RSUD Ulin Banjarmasin.

Saran

1. Saran Teoritis

- a. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan di lokasi yang sama dengan variabel penelitian yang lebih luas, atau dengan unit analisis yang lebih luas tidak hanya dokter tetapi juga bisa dilakukan terhadap tenaga paramedik (perawat, bidan, analis, dsb.) ataupun terhadap pejabat struktural di lingkungan rumah sakit.
- b. Penelitian selanjutnya dengan metode penelitian yang lebih sempurna seperti kombinasi kuisioner dan *deep interview*, pengamatan dari waktu ke waktu, melibatkan aspek psikologi, sosiologi dan antropologi atau aspek lainnya di bidang perilaku organisasi.
- c. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan di beberapa rumah sakit sehingga hasil penelitian dapat digeneralisir, atau membandingkan hasil penelitian antara rumah sakit pemerintah dengan rumah sakit swasta yang lain.

2. Saran Praktis

- a. Manajemen RSUD Ulin Banjarmasin harus memperhatikan upaya peningkatan motivasi intrinsik dokter untuk meningkatkan kinerja dokter dengan cara memberikan penghargaan dan perhatian yang lebih baik terhadap keberhasilan atau pencapaian dokter dalam melaksanakan tugasnya, baik dengan ucapan terimakasih ataupun dengan memberikan kesempatan dokter yang telah bertugas dengan baik dapat lebih mengembangkan dirinya dengan mengikuti seminar/simposium/workshop untuk *update* ilmu dan keahliannya.
- b. Manajemen RSUD Ulin Banjarmasin harus memperhatikan upaya peningkatan motivasi ekstrinsik dokter untuk meningkatkan kinerja dokter dengan cara membuat kebijakan yang dapat mendukung dokter dalam melaksanakan tugasnya, memperhatikan kebutuhan dokter akan peralatan medis yang menunjang pekerjaannya, memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman dari resiko kecelakaan kerja, melengkapi dan menetapkan standar kerja

dokter, serta memberikan kejelasan dan transparansi jasa medis dokter sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang telah diselesaikannya.

- c. Manajemen RSUD Ulin Banjarmasin harus memperhatikan upaya peningkatan komitmen organisasional dokter untuk meningkatkan kinerja dokter dengan cara mengikutsertakan dokter dalam pendidikan, pelatihan, kursus atau *outbond* untuk meningkatkan komitmen organisasional dokter yaitu sikap mengenai loyalitas dokter kepada organisasinya dan merupakan suatu proses terus-menerus dimana dengan proses ini dokter dapat lebih mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap kesuksesan serta kebaikan RSUD Ulin Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, Laporan Tahunan Instalasi Pengaduan Masyarakat Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin Tahun 2012.
- Ahmadi, dkk. 2008, "Hubungan Antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Telkom Divisi Fixed Wireless Network Area Operasi Jakarta Tahun 2008", *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, Volume 2.
- Allen, N.J dan Meyer, J.P 1991, "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Journal Resource Management Review* Volume 1 Number 1, pp 61-89.
- Ayub, N 2010, "Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Academic Performance", *Pakistan Business Review*, pp 363-372.
- Brahmasari, dkk. 2008, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, No.10 Vol.2, pp 124-135.
- Chien, M dan Chen, K. Mao2012, "A Study on The Relationship Among Self-Motivation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction of University Faculty Members in Taiwan", *International Journal on New Trends in Education and Their Implications* Volume 3 Issue 3, pp 74-81.
- Dalmy, Darlisman 2009, Pengaruh SDM, Komitmen, dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor dan *Reward* Sebagai Variabel Moderating pada Inspektorat Propinsi Jambi, *Tesis*, Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.
- rolia, C.R , Kumari, P danDarolia, S 2010, "Perceived Organization Support, Work Motivation, and Organizational Commitment as determinant of Job Performance" *Journal of The Indian Academy of Applied Psychology* Volume 36 No.1, pp 69-78.
- Dessler, G 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Kesepuluh Jilid I, Indeks *Kelompok* Gramedia, Jakarta.
- Devi, E.K.D 2009, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi

- pada *Karyawan Outsourcing* PT. Semeru Karya Buana Semarang), *Tesis*, Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
- Dougherty, C 2002, *Introduction to Econometrics* edisikedua, Oxford University Press, Oxford.
- Ferdinand, A 2006, *Metodologi Penelitian Manajemen* Edisi kedua, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fithriani, A 2012, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dosen, *Tesis*, Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin.
- Gomes, F.C 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gujarati, N.D 2003. *Basic Econometrics*. 4th ed. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hariyanti dan Primawestri, I 2010, “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Karanganyar”, *Artikel Penelitian*, Surakarta, tidak dipublikasikan, pp 1-15.
- Hasibuan, M.S.P 2003, *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara Edisi Revisi, Jakarta.
- Ilyas, 2004, *Perencanaan SDM Rumah Sakit : Teori, Metodadan Formula*, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM-UI, CV. Usaha Prima, Jakarta.
- Lubis, Elynar 2009, Pengaruh Karakteristik Individudan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Pengisian Rekam Medik Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tahun 2008, *Tesis*, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Luthans, E.A 1992, *Organization Behavior* Sixth Edition, Singapore : McGraw Hill Book Co.
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H 2000, *Human Resource Manajement* Ninth Edition, South-Western College Publishing, USA.
- Mc.Giffen, D 1998, *Asses Yourself : Using Self Assesment for Performance Improvement*, Paper, Management Studies Unit, Accounts Commission for Scotland, Edinburgh.
- Meyer et al. 2001, “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization : A Meta-analysis of Antecedents, Correlation, and Consequences”, *Journal of Vocational Behavior* No.61, pp 20-52.
- Mulyanto dan Hardaya, S 2009, “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”, *Excellent* Volume 1 No.2, pp 123-144.
- Murty, W. A dan Hudiwinarsih, G 2012, Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya), *The Indonesian Accounting Review* Volume 2 No.2, pp 215-228.

- Muslih, Basthoumi 2012, Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang, *Jurnal Aplikasi Manajemen* Volume 10 No. 4, pp 799-810.
- Mowday, R.T et al. (1979) "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior* Volume 14 No.2, pp 224-247.
- Oktavia, Heni 2012, Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. BRI (Persero) TBK Cabang Pontianak, *Jurnal Manajemen Update* Volume 1 No.1.
- Permana, H et al. 2008, *Rencana Organisasi :Pengembangan Konsultan Manajemen Rumah Sakit Untuk Memfasilitasi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD)*. Modul Pelatihan Pusat Manajemen Pelayanan Kesehatan FK-UGM, ARSADA Pusat dan Dirjen BAKD Depdagri, Jakarta.
- Qaisar, M.U, Rehman, M.S dan Suffyan, M 2012, "Exploring Effects of Organizational Commitment on Employee Performance : Implications for Human Resource Strategy", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* Volume 3 No.11, pp 248-255.
- Rahadi, D. Rianto, 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, Tunggal Mandiri Publishing, Malang.
- Regaletha, T. A. L. 2009. Faktor-faktor Internal dan Eksternal yang Berpengaruh Terhadap Kepatuhan Dokter dalam Menulis Resep Pasien Rawat Jalan Berdasarkan *Formularium* di RSUD. Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang, *Tesis*, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rian, R.M dan Decy, E.L 2000, "Intrinsic and Extrinsic Motivation : Classic Definitions and New Directions", *Contemporary Educational Psychology* Volume 25, pp 54-67.
- Riduwan 2005, *Dasar-Dasar Statistika*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, V 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P dan Coulter, M 2004, *Manajemen* Edisi 6. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S.P dan Judge, T.A 2008a, *Perilaku Organisasi* Edisi 12 Buku 1, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S.P dan Judge, T.A 2008b, *Perilaku Organisasi* Edisi 12 Buku 2, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Santosa, B.P dan Ashari 2005, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Santoso, S. 2000, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Kelompok Gramedia: PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refina Aditama, Bandung.
- Siagian, S.P 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

- Sugiono 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kelima, CV. Alfabeta, Bandung.
- Supranto 2001, *Metode Riset dan Aplikasinya dalam Pemasaran*, Edisi ke 7, Rineka Cipta, Jakarta.
- Syauta, et al. 2012, “The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)”, *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 1 Issue 1, pp 69-76.
- Tahere, N et al. 2012, “Investigating the Effects of Job Experience, Satisfaction, and Motivation on Organizational Commitment Case Study : (The Nurses of Ghaem Hospital in Mashhad, Iran)”, *Research Journal of Recent Sciences* Volume 1 (7), pp 59-67.
- Trang, I et al. 2013, “Organizational Commitment as Mediation Variable Influence of Work Motivation, Leadership Style and Learning Organization to the Employee Performance (Studies at PT. Pelabuhan Indonesia IV (Limited) Branch Bitung)”, *IQSR Journal of Business and Management* Volume 7 Issue 2, pp 12-25.
- Umar, H 2002, *Riset Perilaku Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, pp 377-411.
- Widyaningrum, M.E 2011, “Influence of Motivation and Culture on Organizational Commitment and Performance of Employee of Medical Services”, *Academic Research International* Volume 1 Issue 3, pp 228-235
- Wirawan, 2007, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.

