

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI
EKSTRINSIK TERHADAP KOMITMEN DAN KINERJA
SUMBER DAYA MANUSIA
(Studi Kasus Pada RSUD Suradadi Kab Tegal)**

**Skripsi
Untuk memenuhi sebagai persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1**

Program Studi Manajemen



**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2022**

SKRIPSI


**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI
EKSTRINSIK TERHADAP KOMITMEN DAN KINERJA
SUMBER DAYA MANUSIA
(Studi Kasus Pada RSUD Suradadi Kab Tegal)**

**Disusun Oleh:
Mirza Arghubi
Nim:30401800195**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat
diajukan ke hadapan sidang panitia ujian Skripsi Program
Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 9 Desember 2022

Pembimbing,



Dr. E. Drs. Marno Nugroho,
MM. NIK. 210491025

HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KOMITMEN DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

(Studi Kasus Pada RSUD Suradadi Kab. Tegal)

Disusun Oleh:

Mirza Arghubi

Nim:30401800195

Telah dipertahankan didepan penguji

Pada tanggal 04 Januari 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM.
NIK.210491025

Penguji I



Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si.
NIK.210492030

Penguji II



Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM.
NIK.210485009

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal 04 Januari 2023

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholiz, ST., SE, MM.
NIK.210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Mirza Arghubi

Nim : 30401800195

Progam Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam SultanAgung Semarang

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian untuk Skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KOMITMEN DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA(Studi Kasus Pada RSUD Suradadi Kab.Tegal)”** Adalah karya tulis yang dalamnya tidak terdapat tindakan-tindakan plagiasi yang dapat menyalahi kaidah penulisan karya tulis ilmiah penelitian. Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagai manamestinya.

Semarang, 09 Desember 2022



Mirza Arghubi
Nim:30401800195



ABSTRAK

Penelitian ini berusaha untuk memastikan dampak motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap dedikasi dan produktivitas sumber daya manusia. Partisipan dalam penelitian ini adalah staf RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. Sampel yang digunakan untuk penyelidikan ini dipilih secara acak. Sampel Ada 70 karyawan dalam survei ini. menggunakan metodologi pengumpulan data metode kuesioner/formulir aplikasi. Metode yang digunakan Analisis uji Sobel digunakan untuk menilai hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Kata kunci: motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, komitmen, sumber daya manusia.



ABSTRAK

The purpose of this research is to identify intrinsic motivation and extrinsic motivation in order to influence the commitment and performance of human resources. The participants in this study were staff members of Suradadi Hospital in Tegal Regency. This study's sample was selected at random. The sample in this study were 70 employees. The approach of gathering data employs a statement-style questionnaire. The approach utilized to assess the study's suggested hypothesis is the Sobel test analysis.

Keywords: intrinsic motivation, extrinsic motivation, commitment, human resources



HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Persembahan

“Allah, SWT sebagai wujud rasa syukur atas ilmu yang Allah SWT berikan kepadaku”

“Kedua orangtuaku yang telah memberikan kasih sayang serta doa dan mengajarkan arti kehidupan yang sebenarnya “

“Teman-teman se-almamaterku”

Motto

Keberhasilan adalah sebuah proses.
Niatmu adalah awal keberhasilan.
Peluh keringatmu adalah penyedapnya.
Tetesan air matamu adalah pewarnanya.
Doamu dan doa orang-orang disekitarmu adalah bara api yang mematangkannya.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah dan terima kasih kepada Allah SWT yang telah melimpahkan taufiq, hidayah, kebaikan, dan nikmat lain kepada penulis sehingga dapat menyempurnakannya studinya tanpa ada halangan dan hambatan yang berarti. Shalawat dan salam selalu dapat dilimpahkan kepada beliau Yang Mulia Rasulullah SAW, Pada hari kiamat, semoga kita mendapatkan syafaatnya. Kajian berjudul semoga kita mendapatkan syafaatnya dihari kiamatnanti. Penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK**

DAN MOTIVASI EKSTERNAL TERHADAP KOMITMEN DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA” Pra-disertasi ini diselenggarakan sebagai syarat menyelesaikan program sarjana (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Penulis skripsi ini mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, termasuk:

1. Bpk Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
2. Bpk. Dr.E.Drs. Marno Nugroho, MM. selaku Pembimbing yang secara konsisten telah meluangkan waktu dan telah sabar untuk mengajar, memotivasi, dan memberikan saran kepada penulis sehingga proyek penelitian Praskripsi dapat tersusun dengan baik.
3. Bpk. Dr.Lutfi Nurcholis, S.T., S.e., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
4. Semua Bapak/Ibu. adalah dosen pada Program Pendidikan

Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, dan mereka menawarkan semua ilmu yang menurut penulis sangat berharga.

5. Kedua orang tua penulis, Bapak Tomtovi dan Ibu Astuti, serta Zulfikri Baykuni Astomi, adikku, terima kasih atas segala dukungan dan doa, semangat yang tiada henti, dan cinta kasih agar penulis dapat menyelesaikan disertasi pendahuluan dan lulus dari Sultan Universitas Islam Agung.
6. Teman-teman semua, Mas Ari, Mas Hafid, Fajar, Bagus, Wisnu, Ashof, Mas Fahroji, Anjas, Gilang dan teman-teman Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen 2018 berbagi momen kenangan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini bukan saja tidak ideal tetapi juga sama sekali tidak seperti yang diharapkan. Oleh karena itu, tesis ini terbuka untuk kritik dan saran yang membangun untuk perbaikannya selalu kami harapkan.

Apapun disertasi ini, penulis dengan rendah hati percaya bahwa ketersediaannya akan bermanfaat, baik bagi penulis maupun pembaca pada umumnya, aminya Rabbal'alam.

Semarang, 09 Desember 2022



Mirza Arghubi
Nim: 30401800195

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN PERSEMBAHAN.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BABI PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Pertanyaan Penelitian.....	5
1.4. Tujuan Penelitian.....	6
1.5. Manfaat Penelitian.....	7
BABII KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	8
2.2. Hipotesis.....	21
2.3. Kerangka Pemikiran.....	26
BABIII METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	27

3.2.	Populasi dan Sampel.....	27
3.3.	Sumber dan Jenis Data.....	29
3.4.	Metode Pengumpulan Data.....	30
3.5.	Variabel dan Indikator.....	32
3.6.	Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		46
4.1.	Deskripsi Penelitian	46
4.2.	Analisis Hasil Penelitian.....	52
4.3.	Analisis Jalur (Path Analysis)	58
4.4.	Hipotesis Parsial	62
4.5.	Koefisien Determinasi.....	65
4.6.	Pembahasan	66
BAB V PENUTUP.....		70
5.1	Kesimpulan	70
5.2	Saran	71
DAFTAR PUSTAKA		73
LAMPIRAN.....		75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Populasi penelitian.....	28
Tabel 3.2 Bobot kuesioner berdasarkan pada metode Skala Likert..	31
Tabel 3.3 Indikator Variabel Penelitian.....	33



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar2.1 KerangkaPemikiran.....	24
Gambar3.1 UjiSobel X1terhadapY2melaluiY1.....	43
Gambar 3.2 UjiSobel X2terhadapY2melaluiY1.....	44



DAFTARLAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Kuesioner.....	79
Lampiran II Pengolahan Hasil SPSS.....	94



BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Salah satu jenis institusi kesehatan adalah rumah sakit berperan dalam kesejahteraan masyarakat dalam hal kesehatan (Aditama, 2002). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia tahun 1995, rumah sakit adalah tempat di mana orang sakit mendapatkan perawatan medis untuk berbagai masalah kesehatan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa rumah sakit adalah tempat pelayanan medis yang diberikan kepada penduduk setempat. Sementara itu, Menurut Pasal 4 Undang-Undang Rumah Sakit No. 44 Tahun 2009, rumah sakit wajib menyelenggarakan pelayanan medik perorangan secara menyeluruh. Melaksanakan tanggung jawab menurut Pasal 4 dan salah satu fungsinya. Sesuai dengan standar perawatan rumah sakit, rumah sakit menawarkan layanan rehabilitasi kesehatan dan perawatan medis.

Berdasarkan informasi di atas, tugas utama misi rumah sakit adalah memberikan perawatan medis kepada penduduk. Pemberian pelayanan kesehatan kepada penduduk harus dilaksanakan sebaik mungkin sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah. Kepatuhan terhadap standar pelayanan rumah sakit tidak lepas dari profesionalisme staf RSUD. Sumber daya tenaga ahli di bidangnya masing-masing tentunya

Diharapkan beliau mampu memberikan pelayanan yang luar biasa dan besar kepada orang-orang yang membutuhkan perawatan kesehatan. Produktivitas Untuk melayani masyarakat dengan pelayanan yang baik dan prima, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sementara itu, Mangkunegara (2014) menjelaskan kinerja sebagai konsekuensi dari pekerja yang melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan persyaratan yang dibebankan kepadanya. Dimana menurut Robert dan John (2001), produktivitas sumber daya manusia menjadi fokus upaya peningkatan kinerja organisasi, maka fokusnya harus pada faktor-faktor yang mempengaruhi seberapa besar kontribusi setiap individu atau kelompok terhadap organisasi.

Staf berkualitas tinggi, tentu saja, mempengaruhi pekerjaan staf yang memadai. sehingga dapat memberikan hasil yang sesuai dengan apa adanya di tuju oleh instansi atau organisasi tersebut. Menurut Hulu, Buulolo dan Gohae (2021), motivasi dan komitmen merupakan beberapa faktor penting dalam suatu organisasi, karena motivasi dan komitmen dapat menjadi pendorong bagi seorang individu baik di dalam maupun di luar, karyawan akan muncul dari dorongan tersebut rasa antusias dan kemauan tinggi untuk menyediakan sebanyak mungkin bagi organisasi. Menurut Wibowo (2017), komitmen adalah seseorang merasa terlibat dalam segala kegiatan, orang tersebut lebih bersedia berkomitmen dan loyal terhadap organisasi, sedangkan pengertian motivasi menurut Bernard Berelson dan Gary A. Insinyur dalam Suwanto (2012).

Berpendapat bahwa Motivasi adalah sikap mental dan keadaan pikiran sumber energipada mereka, memfasilitasi tindakan mereka, dan mengarahkan atau membimbing perilaku mereka untuk memuaskan kebutuhan mereka atau menyeimbangkan perilaku mereka. Motivasi itu sendiri menurut. Dalam Sedarmayanti (2017) Frederik Herzberg menjelaskan bahwa motivasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Dimana Fahmi (2016) menyatakan, motivasi intrinsik adalah motivasi ekstrinsik yang diartikan sebagai motivasi yang berasal kemudian menginspirasi seseorang untuk bertindak dari sumber di luar diri mereka sendiri menciptakan dan mengembangkan dorongan perubahan yang ada dalam diri seseorang segala hubungan yang ada saat ini menjadi lebih baik. Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai motivasi yang timbul, tumbuh, dan tumbuh dalam diri individu, yang kemudian mempengaruhinya untuk melakukan sesuatu yang bernilai dan bermakna (Fahmi, 2016). Selain itu, menurut Suharto, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen dan motivasi dapat berpengaruh, baik sebagian maupun secara bersamaan. Dasar pemikiran di atas mengarah pada kesimpulan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen dan motivasi pegawai dalam suatu perusahaan atau instansi.

Dimana sebelumnya berstatus rumah sakit tipe D berdasarkan SK Bupati Tegal No 445/672/2009 untuk meningkatkan rawat inap Suradadi Medical Center menjadi rumah sakit tipe D. Ada tambahan dana dalam pengembangannya, serta sumber daya manusia, dalam hal ini para profesional medis, baik dokter umum maupun dokter spesialis, dan tentunya ada harapan pelayanan juga akan meningkat ke arah yang lebih baik.

Perubahan status RSUD Suradadi Kabupaten Tegal dari Tipe D menjadi Tipe C diharapkan dapat meningkatkan mutu pelayanan. Manajemen RSUD Suradadi Kabupaten Tegal diharapkan mampu memberikan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik kepada stafnya sehingga dapat meningkatkan komitmen pelayanan kepada pasien dan keluarga yang berobat di Suradadi Kabupaten Tegal.

Saat ini masyarakat sudah sadar akan kesehatan yang akan bermuara pada perlunya peningkatan pelayanan yang ada, karena ini adalah lembaga publik maka Pemkab Suradadi Tegal harus mencari apayang ditunggu

masyarakat? Untuk mendukung hal tersebut, Surada di Kabupaten Tegal membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang berdedikasi dan mampu bekerja dengan tulus, oleh karena itu instansi harus memperhatikan kesejahteraan karyawan untuk pencapaian tujuan perusahaan sebaik mungkin.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di bawah subjek “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen dan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit Umum Daerah Surada Kabupaten Tegal”.

1.2. Rumusan Masalah

Masalah yang dihadapi adalah apakah, berdasarkan keprihatinan yang disebutkan di atas, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja sumber daya manusia?

1.3. Pertanyaan Penelitian

Berikut ini adalah pertanyaan penelitian studi:

1. Apakah motivasi naluriah memengaruhi komitmen?
2. Apakah motivasi ekstrinsik mempengaruhi komitmen?
3. Apakah motivasi intrinsik mempengaruhi efektivitas sumber daya manusia?
4. Apakah motivasi ekstrinsik mempengaruhi efektivitas sumber daya manusia?
5. Apakah komitmen mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia?

1.4. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini diungkapkan dengan cara berikut berdasarkan bagaimana masalah tersebut dirumuskan:

1. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana

pengaruh motivasi internal dan ekstrinsik komitmen dan kinerja sumber daya manusia.

2. Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk melakukan tes empiris terhadap model teoritis yang akan diajukan dalam penelitian ini, yang meliputi:

- a. Mendeskripsikan pengaruh motivasi instingtual terhadap komitmen pegawai di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.
- b. Mendeskripsikan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap komitmen pegawai di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.
- c. Mendeskripsikan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM staf RS Suradadi Kabupaten Tegal.
- d. Mendeskripsikan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja staf SDM RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.
- e. Mendeskripsikan pengaruh komitmen pegawai terhadap sumber daya manusia di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

1.5. Manfaat Penelitian

Ini adalah beberapa orang dan organisasi yang dapat diuntungkan oleh penelitian ini:

1.5.1 Aspek teoritis

Kajian ini dijadikan wacana dalam pertumbuhan pengetahuan di bidang ekonomi manajemen sumber daya manusia.

1.5.1. Aspek praktis

1) Untuk penulis

Memperoleh pengalaman dan pemahaman keahlian, khususnya di bidang sumber daya manusia.

2) Untuk instansi terkait

Penelitian ini dapat digunakan untuk mempertimbangkan ketika

memenuhi pesanan atau mengadopsi kebijakan kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi.

3) Untuk universitas

Saya berharap kedepannya dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Motivasi Intrinsik

Nawawi mengatakan dalam Putra dan Frianto (2013) bahwa dorongan batin individu berkembang atas kehendak bebasnya sendiri, terlepas dari paksaan atau dukungan dari orang lain. Insentif untuk bekerja yang berasal dari pemahaman seseorang tentang signifikansi, keuntungan, atau pentingnya tugas yang dilakukan dikenal sebagai motivasi intrinsik.

Menurut Fahmy (2016), motivasi intrinsik adalah jenis penghargaan yang muncul secara internal dan memotivasi seseorang untuk melakukan tindakan yang berguna dan bermakna.

Siagian berpendapat dalam Maulana M (2015) bahwa keinginan batin seseorang berasal dari dalam. Pengejaran ini mengarah pada integritas tujuan, yang dapat mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan dan pribadi.

Hanifa (2017) mengutip Herzberg yang mengatakan bahwa ada dua alasan mengapa orang termotivasi untuk bekerja:

a. Faktor intrinsik adalah unsur motivasi yang dibawa seseorang untuk bekerja, misalnya (bekerja,

saya sendiri); beratnya masalah yang dihadapi tenaga kerja sebagai akibat dari pekerjaan mereka.

- b. Kemajuan (promosi); kemungkinan besar karyawan tersebut akan memiliki peluang untuk berkembang di tempat kerja, seperti mendapatkan promosi.
- c. Tanggung jawab (tanggung jawab); Sejauh mana karyawan merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab.
- d. Pengakuan; jumlah rasa terima kasih yang diberikan kepada karyawan atas upaya mereka.
- e. Prestasi (achievement); kemungkinan bahwa karyawan akan bekerja dengan baik di pekerjaan mereka.

Beberapa indikator motivasi intrinsik menurut Luthans (2011) antara lain:

- a. *prestasi*(Success) adalah kemampuan untuk mengevaluasi keberhasilan pegawai berdasarkan tingkat kinerja yang dicapai. Manajer harus menawarkan dukungan dan peluang bawahan untuk kinerja yang baik agar karyawan dapat melakukan tugasnya secara efektif. Ketika seorang bawahan berkinerja baik, atasan harus mengakui prestasi bawahan.
- b. *Pengakuan*(recognition/reward) - pernyataan pengakuan dari seorang manajer yang mengakui pencapaian bawahan sebagai kelanjutan dari kinerja yang sukses.

- c. *bekerja sendiri*(Pekerjaan itu sendiri) adalah tugas yang termasuk dalam lingkup karyawan, jadi manajer harus menciptakan lingkungan di mana karyawan melihat nilai pekerjaan mereka, menemukan cara kreatif untuk tidak bosan di tempat kerja, dan mempekerjakan karyawan terbaik untuk pekerjaan itu. . waktu yang tepat.
- d. *Tanggung jawab*(Responsibility) Pemimpin harus menggunakan gagasan partisipasi dan menghindari pemantauan yang ketat dengan membiarkan bawahan beroperasi secara mandiri (otonomi) jika tugas memungkinkan. Ini adalah hal-hal yang harus dilakukan karyawan sehubungan dengan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Ketika prinsip partisipasi digunakan, bawahan harus benar-benar merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya agar mencapai hasil yang diharapkan.
- e. *Promosi*(Pengembangan) adalah salah satu hal yang menginspirasi bawahan. Manajer dapat memulai dengan mempersiapkan bawahan mereka untuk tugas yang lebih bertanggung jawab, menggunakan aspek pengembangan ini sebagai motivator. Jika sudah tercapai, manajer dapat memberikan saran kepada mempersiapkan bawahan untuk pengembangan; hal ini dapat dilakukan dengan menunjuk personel untuk melakukan sesi pelatihan dan memberikan promosi.

Untuk bekerja lebih efisien dan diarahkan atau difokuskan pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, seorang karyawan harus termotivasi secara intrinsik. Pandangan optimis terhadap tantangan yang berhubungan dengan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai hasil yang dimaksudkan.

2.1.2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik menurut Nawawi dalam Putra dan Frianto (2013) adalah mesin kerja yang berasal dari luar pekerja sebagai pribadi dalam bentuk keadaan yang membutuhkannya memberikan segalanya untuk menyelesaikan tugas. Misalnya, tingkat komitmen yang tinggi di tempat kerja karena penghasilan atau gaji yang besar, pekerjaan atau posisi bergengsi dengan pengaruh yang signifikan, pujian atau celaan.

Dalam Maulana M (2015), Manullang berpendapat bahwa bisnis tidak harus memberikan manfaat, kompensasi, atau kondisi kerja tertentu memadai, akan sulit untuk mempekerjakan Absensi dan turnover akan meningkat meskipun memiliki staf yang kompeten.

Menurut Fahmy (2016), variabel ekstrinsik motivasi antara lain mengamati bagaimana kondisi kerja, pekerjaan, dan faktor lain mempengaruhi motivasi dan moral masyarakat.

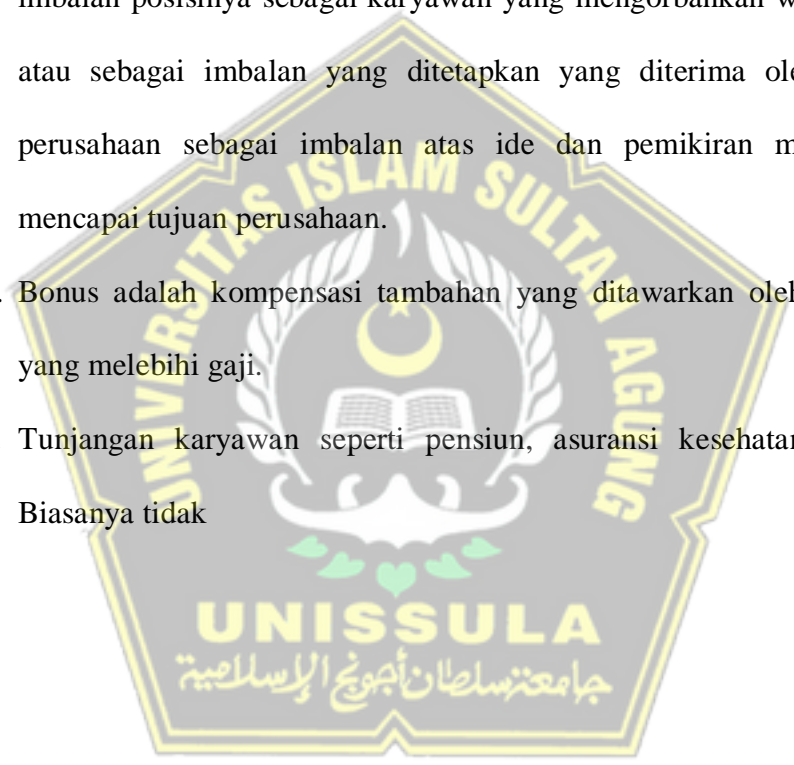
Motivasi ekstrinsik sebagaimana didefinisikan oleh Permana dalam Maulana M (2015) adalah dukungan eksternal untuk upaya pekerja sebagai motivasi pribadi dan dinyatakan dalam bentuk kebutuhan yang menuntut kinerja kerja yang sebaik-baiknya.

Motivasi eksternal menurut Fahmi (2016) tidak berasal dari individu, melainkan dari sumber lain. Dia kemudian memotivasi individu untuk mengembangkan dan memelihara semangat motivasi untuk

memperbaiki semua hubungan yang ada. Sebagaimana diuraikan di atas, motivasi adalah keseluruhan proses membekali bawahan dengan alasan untuk bekerja seperti itu, atau kekuatan pendorong eksternal, serta keberanian untuk bertanggung jawab atas tugas pekerjaan yang dibebankan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Indikator motivasi eksternal Indikator yang termasuk dalam variabel motivasi ekstrinsik menurut Edirisooriya dalam Hasan (2016) antara lain:

- a. Gaji, gaji adalah insentif moneter diterima oleh seorang pekerja sebagai imbalan posisinya sebagai karyawan yang mengorbankan waktu, tenaga, atau sebagai imbalan yang ditetapkan yang diterima oleh karyawan perusahaan sebagai imbalan atas ide dan pemikiran mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Bonus adalah kompensasi tambahan yang ditawarkan oleh perusahaan yang melebihi gaji.
- c. Tunjangan karyawan seperti pensiun, asuransi kesehatan dan liburan. Biasanya tidak



Terkait namun, berdasarkan senioritas atau catatan kehadiran daripada kinerja karyawan.

- d. Insentif periklanan diubah oleh manajer bisnis untuk menemukan kandidat yang sempurna untuk posisi tersebut. Kinerja, jika diukur secara akurat, seringkali menjadi faktor penting dalam distribusi imbalan iklan.

2.1.3. Komitmen Karyawan

Pekerjaan karyawan bergantung pada tingkat komitmen mereka. dedikasi yang kuat merupakan motivasi yang cukup kuat untuk bertahan bersama perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan (Mayora, 2017). Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai komitmen karyawan terhadap suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan bersemangat untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang akan membantu pertumbuhan bisnis. Berdasarkan penjelasan tersebut, komitmen dapat diartikan sebagai rasa memiliki terhadap seluruh operasional organisasi, kemauan seorang individu untuk mengikatkan diri dan menunjukkan dedikasi terhadap organisasi (Wibowo, 2017).

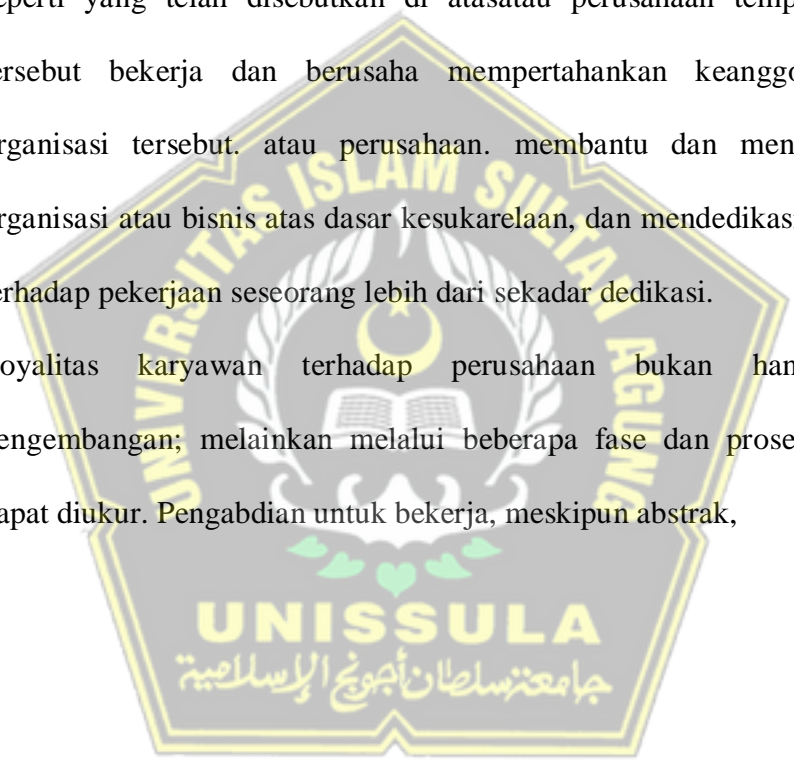
Sedangkan komitmen terhadap pekerjaan merupakan kekuatan yang mewajibkan orang untuk bertindak guna mencapai menurut Cohen dalam Kusumaputri, satu atau lebih tujuan organisasi (2015). Terbaik dalam Kusumaputri (2015) berpendapat bahwa individu yang mendedikasikan diri pada tindakan atau perilaku tertentu melakukannya karena keyakinan moral dan bukan karena pertimbangan egois. Komitmen kerja menurut Blau dan Boal dalam Sopiah (2008) adalah pengabdian dan keselarasan personel perusahaan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan komitmen terhadap pekerjaan dijelaskan oleh Robbins dalam Sopiah (2008) sebagai sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan

karyawan terhadap perusahaan. Komitmen kerja dijelaskan oleh Miller dan Lee dalam Kusumaputri (2015) sebagai tuntutan anggota organisasi yang dibatasi oleh tindakan dan keyakinan mereka untuk mempertahankan partisipasi dan aktivitas mereka dalam organisasi. Komitmen untuk bekerja, menurut Lincoln dalam Sopiah (2008), meliputi kebanggaan, kesetiaan, dan kemauan anggota untuk bekerja bagi organisasi.

Berdasarkan definisi Komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku karyawan yang berhubungan dengan keinginan kuat anggotaperusahaan, seperti yang telah disebutkan di atasatau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja dan berusaha mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. atau perusahaan. membantu dan mencapai tujuan organisasi atau bisnis atas dasar kesukarelaan, dan mendedikasikan dedikasi terhadap pekerjaan seseorang lebih dari sekadar dedikasi.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan bukan hanya tentang pengembangan; melainkan melalui beberapa fase dan prosedur sebelum dapat diukur. Pengabdian untuk bekerja, meskipun abstrak,



Mendorong karyawan untuk terus bekerja atau bekerja pada organisasi/perusahaan. Perusahaan Menurut David dalam Sopiah (2008), komitmen karyawan dipengaruhi oleh empat faktor:

1. Usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian merupakan contoh dari aspek personal.
2. Sifat kegiatan, termasuk ruang lingkupnya, kesulitan yang dihadapi, konflik peran, dan tingkat kesulitan.
3. Ukuran organisasi, bentuk organisasi, seperti sentralisasi atau desentralisasi, keberadaan serikat pekerja, dan sejauh mana kontrol organisasi terhadap pekerja adalah fitur struktural.
4. Riwayat pekerjaan. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja mereka. Karyawan jangka pendek juga membutuhkan tingkat dedikasi yang berbeda dari karyawan lain yang telah bekerja selama beberapa dekade.

Penelitian ini menggunakan indikator-indikator berikut, berdasarkan elemen komitmen yang dibuat oleh Triatna (2015):

1. keinginan membara untuk tetap terlibat dengan organisasi.

Seseorang dengan tingkat komitmen yang tinggi akan merasa sangat termotivasi untuk bertahan di perusahaan, begitu pula sebaliknya. Karyawan tersebut bangga dengan bisnisnya, melihatnya sebagai tempat yang baik untuk bekerja, dan memiliki sedikit alasan untuk meninggalkan bisnis tersebut.

2. Kesiediaan untuk bertindak atas nama organisasi

Salah satu ciri pengenal adalah keinginan kuat seseorang untuk bertindak atas nama organisasinya. Komitmen seseorang terhadap

organisasi/perusahaan. Adanya rasa nyaman yang dialami karyawan, sehingga memotivasi karyawan untuk selalu mendorong lebih dan bekerja melebihi apa yang perusahaan harapkan.

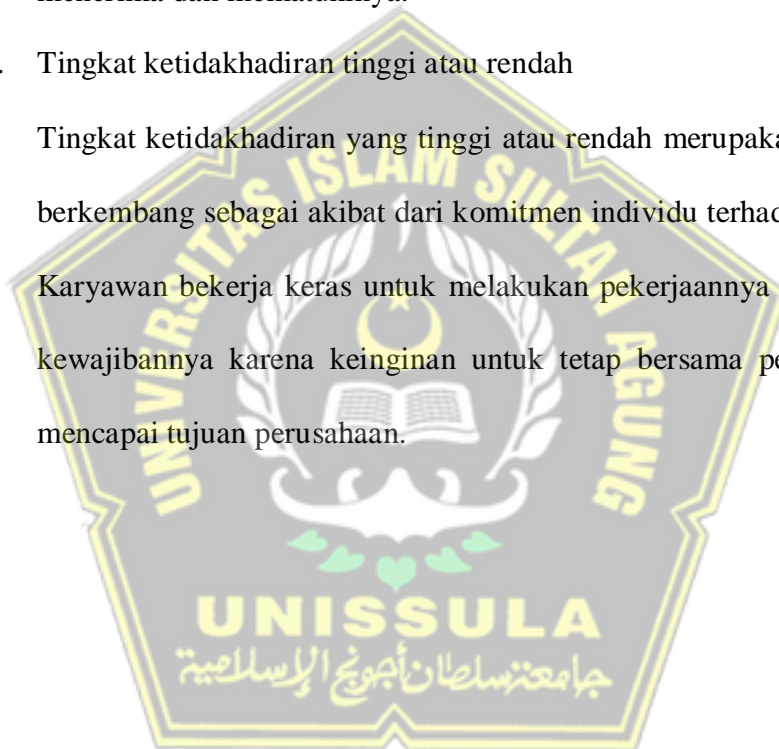
3. Adopsi nilai dan tujuan perusahaan.

Seseorang yang sangat berkomitmen akan menerima keyakinan dan tujuan organisasi karena mereka percaya bahwa mereka adalah bagian darinya, begitu pula sebaliknya. Karyawan percaya bahwa prinsip-prinsip perusahaan sesuai, dan sebagai hasilnya, mereka dapat menerima dan mematuhi.

4. Tingkat ketidakhadiran tinggi atau rendah

Tingkat ketidakhadiran yang tinggi atau rendah merupakan faktor yang berkembang sebagai akibat dari komitmen individu terhadap organisasi.

Karyawan bekerja keras untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan kewajibannya karena keinginan untuk tetap bersama perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan.



2.1.4. Kinerja Karyawan

Produktivitas, menurut Benardine dan Russell dalam Priansa (2014), adalah hasil dari melakukan tugas atau tugas tertentu dalam pekerjaan tertentu untuk jangka waktu tertentu.

Menurut Wilson (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan kriteria pekerjaan. Kinerja karyawan mengacu pada bagaimana pekerjaan dilakukan untuk menghasilkan hasil kerja dan pekerjaan dilakukan oleh pekerja untuk menyelesaikan tugas diberikan kepadanya.

Produktivitas adalah istilah yang dibuat dari kata lain labor productivity atau actual productivity (keberhasilan kerja atau pencapaian aktual yang dicapai seseorang) (work achievement atau pencapaian aktual yang dicapai seseorang). Variabel internal karyawan dan faktor tempat kerja merupakan dua aspek yang mempengaruhi karyawan pertunjukan. Karakteristik (IQ) seseorang, kemampuan unik, usia, jenis kelamin, riwayat pekerjaan, kepribadian, emosi, perspektif, dan sikap di tempat kerja semuanya dipertimbangkan. Efisiensi adalah hasil dari tingkat usaha yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang dipercayakan kepadanya (Adha, Komaria, Khafidzi, 2019).

Menurut Firdaus (2019), produktivitas adalah hasil yang diciptakan pada waktu tertentu oleh tindakan atau atribut dari suatu pekerjaan atau vokasi. Sementara itu, Alfian (2018) berpendapat bahwa produktivitas adalah kinerja individu karyawan yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu setiap bisnis mencoba untuk meningkatkan output karyawan dengan harapan bahwa tujuan bisnis dapat dipenuhi. Praktik pemberian remunerasi dan insentif yang tepat merupakan

salah satu faktor yang menentukan efektivitas upaya peningkatan kinerja pegawai. Dalam prosedur ini, karyawan diminta untuk bertanggung jawab penuh atas pekerjaan mereka.

Menurut Dwi Irvianti (2016). Menurut pernyataan ini, produktivitas seorang pegawai merupakan hasil akhir dari kualitas dan kuantitas kerja yang ia hasilkan dalam memenuhi kewajiban yang dibebankan kepadanya. Seperti yang dikemukakan oleh Mathisn dan Jackson (Liliana dan Theodore, 2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang mereka lakukan atau tidak lakukan dalam pelaksanaan tugasnya. Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Sedarmayanti dalam Zuriana (2019), merupakan terjemahan dari performance yang menunjukkan hasil kerja keras.

Efisiensi merupakan hasil pencapaian pegawai tenaga kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Dviyanti, Herjanda dan Susila (2019), kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan (kompetensi). Menurut Mangkunegara (2014), kinerja seorang karyawan (atau "performance at work") adalah hasil akhir dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan saat memenuhi kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Menurut Armstrong (2014), kinerja adalah “kinerja adalah kinerja terhubung dengan melaksanakan tugas dan hasil yang dicapai, namun juga diklaim bahwa hasil (pencapaian). Produktivitas diartikan sebagai “melakukan pekerjaan serta hasil yang dicapai” tetapi juga dinyatakan sebagai “produktivitas sebagai keluaran/hasil (achievement)”. Sedangkan produktivitas apakah produk akhir dari tenaga kerja, yang diukur dengan jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepada mereka, menurut Nimran dan Amirullah (2015).

Faktor kinerja pekerja Mangkunegara (2014) menyebutkan unsur-unsur berikut yang mempengaruhi kinerja pegawai:

1. Kemampuan Kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan nyata (pengetahuan+keterampilan).
2. Sikap manajer dan pekerja terhadap keadaan kerja di lingkungan organisasi mereka disebut sebagai variabel motivasi.

Indikator kinerja. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan beberapa metrik yang dikemukakan oleh Irvianti (2016) yang mendefinisikan parameter dan ukuran kinerja, khususnya:

1. Kualitas pekerjaan adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan tugasnya sesuai dengan persyaratan.
2. Besarnya jumlah pekerjaan menentukan berapa lama seorang pekerja akan bertahan bekerja pada siang hari. Jumlah tugas ini dapat ditentukan oleh tingkat pekerjaan masing-masing karyawan.

3. Penyelesaian tugas Sejauh mana personel dapat melakukan pekerjaan mereka dengan benar atau tanpa kesalahan disebut penyelesaian tugas.
4. Tanggung jawab Tanggung jawab atas pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban seseorang untuk memenuhi tugas-tugas yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

2.1.5. Sumber daya manusia

Meskipun kami biasanya mengenali sumber daya manusia sebagai mesin dari setiap aktivitas organisasi, para ahli memiliki pandangan berbeda tentang topik ini. Straub dan Atner (2014), mengutip Gaol, mengatakan: “Sumber daya organisasi yang paling berharga adalah orang-orangnya. bagi mereka. Mereka memberikan bakat, kemampuan, informasi, dan keahlian untuk memenuhi tujuan perusahaan, yang berarti percaya bahwa sumber daya perusahaan yang paling berharga adalah orang-orangnya.

Ndraha (2012) menggunakan definisi “Secara khusus, "orang-orang yang siap, mau, dan mampu terlibat dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi" disebut sebagai "sumber daya manusia”.”

Perlu adanya pelatihan dan peningkatan keterampilan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan individu-individu produktif yang menjadi motor penggerak organisasi baik institusi maupun bisnis. Secara umum, ada dua komponen yang membentuk SDM makro, yaitu SDM makro atau jumlah orang produktif di suatu wilayah, dan SDM mikro atau orang yang bekerja di suatu organisasi atau korporasi (Susan, 2019).

Kasmir (2016) menegaskan bahwa semua operasi bisnis didorong oleh sumber daya manusia. Pertimbangan harus diberikan kepada bantuan staf dalam hal jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang tersedia. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan sumber daya manusia, jumlahnya harus proporsional dengan tugas yang ada. Demikian juga dengan kualitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kredensial kriteria.

Agar suatu organisasi atau bisnis dapat mencapai tujuannya, sumber daya manusia (SDM) sangat penting dan harus dimiliki. Dibandingkan dengan aspek sumber daya lainnya seperti uang dan teknologi, sumber daya manusia adalah komponen utama organisasi karena manusialah yang memiliki kekuatan paling besar atas variabel lainnya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen yang krusial dalam berbagai kegiatan yang dilakukan, sekalipun ada peralatan. Tanpa sumber daya manusia yang cukup, teknologi canggih tidak akan berguna. Karena Kekuatan Berpikir adalah modal utama yang dibawa sejak lahir, dan pengalaman yang didapatkan dalam usaha (pelatihan dan pendidikan). Kecerdasan dapat diukur dengan intelligence quotient (IQ) dan kualitas emosi (EQ).

2.2. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau solusi jangka pendek untuk pernyataan masalah yang didukung oleh penelitian. Pernyataan ini hanyalah dugaan. Untuk mengetahui benar atau tidaknya teori tersebut, ke depan akan dilakukan beberapa kegiatan, mulai dari pendataan,

pengujian, melalui hasil atau kesimpulan yang diambil dari pernyataan masalah saat ini. Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik Mempengaruhi Komitmen

Motivasi intrinsik seseorang adalah apa yang mendorong mereka untuk melakukan yang terbaik dan paling berarti. Dimana (Fahmi, 2016) Secara intrinsik motivasi diartikan sebagai motivasi yang timbul, berkembang dan tumbuh dalam diri seseorang. Karena dengan seseorang yang termotivasi secara intrinsik, seseorang dapat bekerja lebih keras dan memiliki komitmen yang sangat baik terhadap perusahaan atau kelompok, dimana menurut Kusumaputri (2015), komitmen kerja merupakan kekuatan yang mewajibkan orang untuk mengambil tindakan guna mencapai satu atau lebih tujuan organisasi. berbagai indikator yang berhubungan dengan munculnya motivasi intrinsik menurut Luthans (2011) sebagai berikut: Achievement (kesuksesan), Recognition (pengakuan/imbalan), Workitself (pekerjaan itu sendiri), Responsibility (tanggung jawab), dan Promotion (Pengembangan) dapat mempengaruhi komitmen dalam organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hal di atas, hipotesis 1 dalam penelitian ini:

H1 : Motivasi Intrinsik Berpengaruh Terhadap Komitmen

2. Motivasi Eksternal Mempengaruhi Komitmen

Menurut Fahmy (2016), Motivasi ekstrinsik mengacu pada dorongan yang berasal dari sumber selain kepribadian seseorang, sedangkan komitmen adalah kekuatan yang mewajibkan orang melakukan tindakan untuk mencapai satu atau lebih tujuan organisasi (Kusumaputri, 2015). Pengaruh komitmen dan motivasi eksternal Insentif ekstrinsik berdampak pada komitmen organisasi aparatur KPU di kabupaten dan kota provinsi Banten, menurut penelitian Novianti, Muchsin, dan Nopus (2021). Berdasarkan hal tersebut maka motivasi ekstrinsik dengan indikator yang mempengaruhi munculnya motivasi tersebut antara lain bonus, tunjangan dan insentif yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi terhadap karyawan atau karyawan (Hasan, 2016).

Oleh karena itu, dalam penelitian ini hipotesis 2 dikemukakan. adalah:

H2 :motivasi ekstrinsik mempengaruhi komitmen

3. Motivasi intrinsik mempengaruhi efisiensi sumber daya manusia.

Menurut Luthans (2011), indikator motivasi

Menurut teori ini, kualitas internal seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan promosi dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Motivasi intrinsik adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk mampu

Menjadi lebih produktif dan terkonsentrasi. Menurut penelitian Ulifa dan Mahfudiyanto (2021), motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi tenaga kerjakaryawan Astra Infra Solution Mojokerto. Untuk itu dalam penelitian ini peneliti ingin membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, maka Hipotesis 3 adalah :

H3 : Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap efisiensi sumber daya manusia.

4. Motivasi Eksternal Mempengaruhi Efisiensi Sumber Daya Manusia

Motivasi eksternal menurut Fahmy (2016) berasal dari sumber eksternal tersendiri. Fahmy kemudian menyarankan kepada manusia untuk mengembangkan dan memupuk semangat motivasi dalam diri seseorang untuk mengubah segala hubungan yang ada menjadi lebih baik. Oleh karena itu menurut teori ini motivasi ekstrinsik dapat membuat seseorang berubah menjadi lebih baik dalam hal pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Hassan (2016), faktor motivasi ekstrinsik seperti upah, bonus, tunjangan, dan promosi dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sedangkan penelitian Waruwu (2017) menyimpulkan, bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai RS Rajawali dan STIKES Rajawali Bandung. Berdasarkan hal tersebut

Untuk mendukung hipotesis 4 pada penelitian ini, perlu dibuktikan bagaimana motivasi ekstrinsik mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal:

H4 : motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap efektivitas sumber daya manusia.

5. Komitmen mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia

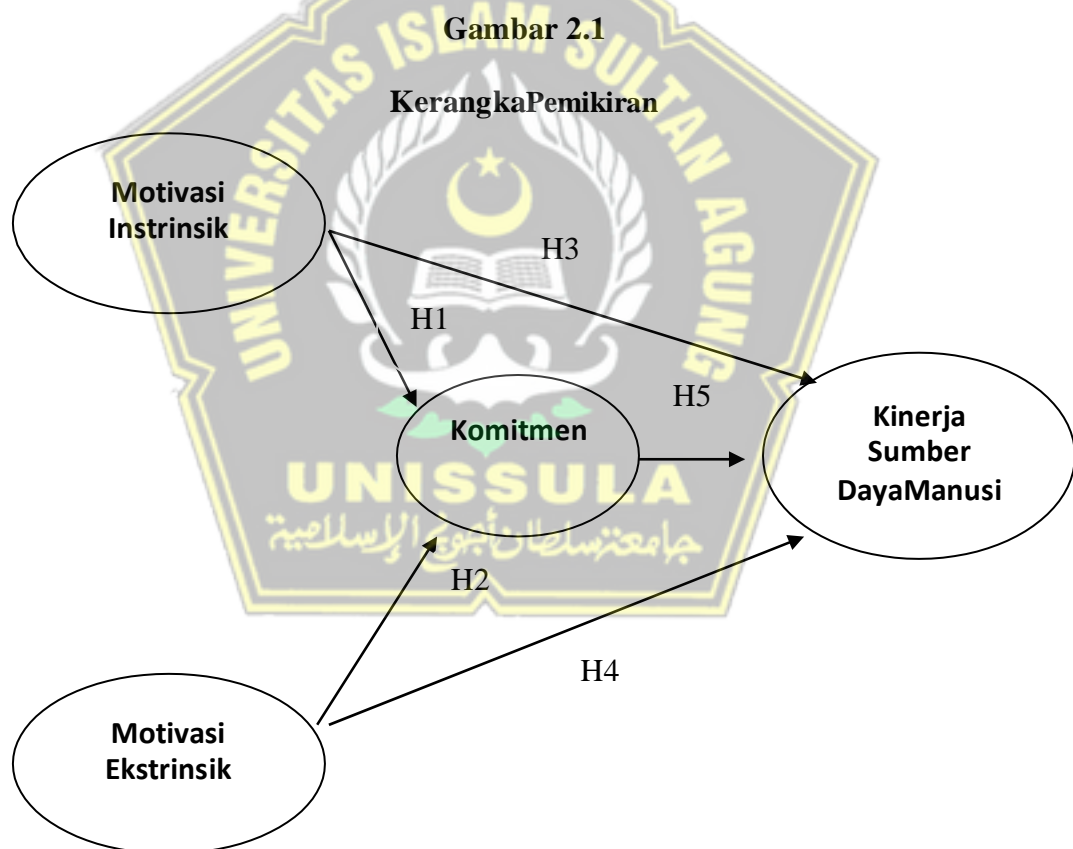
Menurut Cohen dalam Kusuma Putri (2015), komitmen kerja merupakan kekuatan yang mengikat individu untuk mengambil tindakan terhadap satu atau lebih tujuan organisasi; Akibatnya, komitmen kerja adalah sikap atau perilaku karyawan yang terkait dengan keinginan kuat anggota atau karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya atau perusahaan. Unsur komitmen yang mempengaruhi perilaku individu atau bekerja di perusahaan atau organisasi menurut Triatna (2015) antara lain penerimaan cita-cita dan tujuan perusahaan, keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota, dan kemauan untuk bekerja demi kepentingan terbaik organisasi, serta tingkat ketidakhadiran yang tinggi atau rendah. Penelitian yang telah dilakukan Soeharto (2012) menyimpulkan Dedikasi mereka mempengaruhi seberapa baik kinerja staf Inspektorat Kabupaten Kediri berdasarkan temuan penelitian Suharto (2012) bahwa komitmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai/pegawai khususnya di Inspektorat Kabupaten Kediri.

Berdasarkan hal di atas, peneliti ingin membuktikan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini didasarkan pada sumber daya pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal:

H5 : Komitmen berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan literatur tersebut di atas, model penelitian berikut dapat digunakan untuk menjelaskan penelitian ini:



Sumber: Data primer penelitian ini (2022)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian deskriptif yaitu studi kasus merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Studi kasus berfokus pada satu topik tertentu dan hasilnya terbatas pada topik tersebut. Dalam penelitian ini, metodologi penelitian kuantitatif diterapkan. Sugiyono (2017) menekankan bahwa metode penelitian Metodologi penelitian berbasis positivis, kuantitatif memeriksa populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan mengevaluasi hipotesis yang telah diajukan sebelumnya menggunakan analisis kuantitatif dan statistik.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah kategori besar yang terdiri dari hal-hal atau orang-orang dengan sifat dan kualitas tertentu yang dipilih peneliti untuk diselidiki sebelum membuat penilaian. Semua karyawan dimasukkan dalam populasi penelitian yang bekerja di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal sebanyak 246 pegawai yang meliputi perawat, bidan, tenaga laboratorium, apoteker dan tenaga administrasi.

Tabel 3.1
Data
Penduduk

No	Pegawai	Jumlah
1	Perawat	91
2	Bidan	24
3	Apoteker	8
4	Laboran	13
5	Administrasi	102
	Jumlah	238

3.2.2. Sampel

Sugiyono (2017) menegaskan bahwa sampel mencerminkan ukuran dan karakteristik populasi. Meskipun penentuan ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian merupakan langkah dalam proses, ukuran sampel peneliti menggunakan random sampling dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2017), sampel acak disebut (Sederhana karena partisipan sampel dipilih secara acak dari populasi tanpa memperhatikan stratifikasi populasi. Jika populasi dianggap homogen, maka digunakan pendekatan ini.

Dari populasi di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, besar sampel untuk penelitian ini disepakati oleh peneliti dengan menggunakan rumus Slovin:

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

Di mana:

n = jumlah sampel

N = populasi

e = Kesalahan yang masih valid diambil 10 persen

$$N = \frac{238}{(1 \pm 238 \cdot 0.12)} = 70,4$$

=70,4

Sampel minimal yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah 70,4 responden, atau 70 responden jika dibulatkan ke bawah. Jumlah responden dihitung sebanyak 70 berdasarkan hasil rumus Solvin. Selain itu, 70 sampel selesai di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

3.3. Sumber dan jenis data

1. Sumber data

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data utama

Data primer menurut Sugiyono (2017) adalah sumber data yang memberikan data kepada pengumpul data secara langsung. Selain itu, peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data langsung dari subjek.

b. data sekunder

Sugiyono (2017) Jelaskan data sekunder sebagai informasi yang berasal dari sumber lain selain sumber aslinya, seperti dokumen atau orang lain. data telah diterima

Secara tidak langsung dari obyek penelitian, seperti dokumen kepegawaian dan data responden penelitian.

2. Tipe data

Sugiyono (2017) berpendapat bahwa ada dua jenis data yang berbeda: baik kualitatif maupun numerik. Jenis data kualitatif dan kuantitatif digunakan dalam penyelidikan ini.

a. Data kualitatif

Data berupa kata-kata, diagram, dan gambar inilah yang didefinisikan oleh Sugiyono (2017) sebagai data kualitatif. Nama dan alamat peserta penelitian serta informasi tentang staf RS Suradadi Tegal disediakan sebagai data kualitatif penelitian daerah.

b. data kuantitatif

Sugiyono (2017) mendefinisikan data kuantitatif sebagai informasi yang disajikan secara numerik atau diturunkan secara analitik dari informasi kualitatif. Staf Rumah Sakit Suradadi Kabupaten Tegal yang bersedia berpartisipasi sebagai responden dan kuesioner lengkap disediakan kuesioner untuk mengumpulkan data kuantitatif untuk penelitian ini.

3.4. Metode pengumpulan data

Prosedur pengumpulan data adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi lainnya dalam rangka penelitian masalah yang dihadapi. Sumber penelitian dan teknik pengumpulan data meliputi:

1. Data utama

Data diambil langsung dari survei. Sesuai dengan target audiens, survei dilakukan terhadap sampel responden yang dianggap mewakili seluruh populasi.

Menurut Sugiyono (2017), responden yang dipilih secara langsung diberikan kuesioner dan harus menjawab serangkaian pertanyaan untuk mengukur dampak motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja. Komitmen dan Kinerja Sumber Daya Manusia di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. Pendekatan pengukuran Likert, yang dirancang untuk mengukur sikap, sikap, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial, digunakan dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden. Bobot (poin) untuk masing-masing dari lima kemungkinan jawaban adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Bobot kuesioner didasarkan pada metode skala Likert.

No	Sikap	Skala
1	SangatSetuju	1
2	Setuju	2
3	Ragu-ragu	3
4	TidakSetuju	4
5	SangatTidakSetuju	5

2. data sekunder

Informasi yang diperoleh dari pihak ketiga berupa buku, literatur, artikel, website, serta sejarah organisasi, ruang lingkup dan struktur organisasi secara tidak langsung berkaitan dengan penelitian.

Pengumpulan data sekunder melalui studi kepustakaan yaitu dengan menggunakan telaah Data dikumpulkan dari buku, artikel, dokumen, dan laporan yang berkaitan dengan masalah yang sedang ditangani. Penulis mengumpulkan data untuk strategi kepustakaan ini dari karya sastra, jurnal yang berhubungan dengan judul kajian penulis, dan kajian terkait.

3.5. Variabel dan indikator

3.5.1. Variabel

1. Variabel bebas (variabel bebas) atau (X)

Variabel independen kadang-kadang disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, dan anteseden (X). Ini sering disebut sebagai variabel bebas dalam bahasa Indonesia. Menurut Sugiyono (2017), variabel bebas adalah satu mempengaruhi, menyebabkan atau menyebabkan berkembangnya suatu variabel terikat (terkait). Motivasi ekstrinsik (X1) dan motivasi intrinsik (X1) merupakan variabel bebas dalam penelitian ini (X2).

1) *motivasi intrinsik*(X1)

motivasi intrinsik motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang.

Motivasi ini menghasilkan ketuhanan tujuan yang ingin dicapai.

2) *motivasi ekstrinsik*(X2)

motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang datang dari luar pekerja dalam bentuk keadaan yang memaksanya untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

2. Variabel dependen atau (Y)

Variabel dependen adalah variabel independen yang dipengaruhi atau diciptakan sebagai akibat (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini komitmen (Y1) dan kinerja sumber daya manusia sebagai variabel dependen (Y2).

1) Komitmen (Y1) Sumber daya manusia

Komitmen merupakan sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka karyawan terhadap suatu organisasi atau perusahaan.

2) Efisiensi Sumber Daya Manusia (Y2)

Efisiensi merupakan hasil pencapaian pegawai tenaga kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

3.5.2. Indikator

Indikator dari variabel gratis dan variabel berbatasan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Ukuran Variabel Studi

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Motivasi Intrinsik (X1)	Motivasi Intrinsik yaitu motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang tersebut (Fahmi, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Achievement</i> (Keberhasilan) 2. <i>Recognition</i> (pengakuan/penghargaan) 3. <i>Work it self</i> (Pekerjaan sendiri) 4. <i>Responsibility</i> (Tanggungjawab) 5. <i>Advancement</i> (Pengembangan) 	Luthans (2011)
Motivasi ekstrinsik (X2)	Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang muncul dari luar diri seseorang (Fahmi, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan 4. Promosi 	Hasan (2016)
Komitmen (Y1)	Komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi (Kusumaputri (2015))	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi 2. Keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi 3. Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan 4. Kecintaan terhadap organisasi 5. Selalu disiplin terhadap program organisasi 	Triana (2015)

KinerjaSD M(Y2)	Kinerja(<i>performance</i>) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan(<i>jobrequirement</i>)WilsonBangun (2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. KualitasKerja 2. Kuantitaskerja 3. Pelaksanaantugas 4. Tanggungjawabterhadappekerjaan 	Irvianti (2016)
--------------------	---	---	--------------------



Terdapat dua variabel bebas (X) dalam penelitian ini, satu variabel terikat (Y2), dan satu variabel antara (Y1) (termediasi). Motivasi ekstrinsik (X2) dan motivasi intrinsik (X1) masing-masing merupakan variabel bebas dan terikat terdiri dari kinerja SDM (Y2) dan variabel mediasi komitmen (Y1).

3.6. Teknik analisis data

Sebuah aplikasi data atau perangkat lunak pengolah data dalam hal ini SPSS versi 22 digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian. determining if the independent variables have an impact on the dependent variable atau tidak, penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dengan metode uji-t. Metrik ini akan digunakan untuk mengukur setiap variabel:

3.6.1. Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dilakukan. Kedua uji coba ini dilakukan untuk melihat apakah masing-masing alat penelitian dapat digunakan dengan sukses. Kuesioner digunakan di sini sebagai alat bantu mengajar.

1. Uji validitas

Reliabilitas kuesioner penelitian dinilai menggunakan uji validitas, ungkap Ghozali (2018). Apabila pertanyaan dalam kuesioner dapat Ketika kuesioner meminta informasi yang dapat dievaluasi, itu dianggap sah.

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r estimasi dengan nilai r tabel untuk derajat kebebasan (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel. Berikut adalah kriteria tes yang berkaitan dengan uji validitas:

- 1) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ Jelas ada hubungan yang signifikan antara instrumen atau item pertanyaan dan hasil keseluruhan (jika tidak valid).
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang berarti antara instrumen atau item pertanyaan dengan skor akhir (tidak valid).

2. Pemeriksaan keandalan

Kuesioner survei yang menunjukkan adanya variabel atau konstruk diukur dengan menggunakan uji reliabilitas. Tes ketergantungan juga digunakan untuk memverifikasi konsistensi data yang disimpan selama periode waktu yang diperpanjang untuk menilai kekuatan atau keandalan ukuran. Reliabilitas diuji dengan menggunakan one shot (pengukuran tunggal), yaitu melakukan pengukuran sekali saja dan menganalisis hasilnya meneliti korelasi antara tanggapan terhadap pertanyaan, dibandingkan dengan pertanyaan lain, 2018 (Gozali).

Sebuah konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika menghasilkan Cornbach Alpha $> 0,70$. Penelitian ini menggunakan metode Cornbach Alpha() dan bantuan komputer digunakan untuk mempermudah perhitungan dalam uji reliabilitas ini. Program SPSS (Paket Statistik Ilmu Sosial) (Ghozali, 2018).

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Hubungan antara faktor dan penyimpangan dari estimasi konvensional diperiksa menggunakan uji tebakan standar ini. Sebelum dilakukan uji regresi terlebih dahulu dilakukan uji asumsi konvensional (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis tradisional meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. uji regresi dijalankan jika uji tebakan standar berhasil. Oleh karena itu, uji hipotesis normal awalnya dilakukan sebagai berikut:

1. Tes Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengecek variabel dependen dan independen model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Tujuan tambahan uji normalitas ini adalah untuk menentukan apakah model regresi mengandung variabel perancu atau apakah residual dinyatakan mengikuti distribusi normal.

Jika model regresi memiliki kriteria distribusi normal atau agak mendekati maka dapat dikatakan sangat baik. Pada penelitian ini, uji statistik non parametrik Kolmogoro-Smirnov dari FitTest (KS) untuk setiap variabel merupakan salah satu metode untuk menentukan apakah distribusinya normal atau tidak dan menilai normalitas residualnya.

Jika hasil menunjukkan bahwa Data residual didistribusikan secara teratur sejak Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai yang signifikan lebih dari 5%. Data distribusi ganda tidak normal bahkan jika temuan Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan nilai signifikan di bawah 5%. 2018 (Ghozali).

2. Tes multi-kolom

Uji tebakan multikolin ini digunakan untuk menetapkan apakah model regresi dapat mendeteksi korelasi, menentukan apakah dua variabel independen memiliki hubungan linier, atau menentukan apakah variabel bebas (independen) saling berhubungan. Model regresi dianggap sangat baik jika tidak ada hubungan antara variabel independen. Ada dua jenis analisis regresi berganda atau beberapa variabel dependen dipengaruhi oleh faktor independen. Bagaimana jika variabelnya tidak konstan bisa menjadi hubungan yang memiliki korelasi antara mereka, dianggap sebagai variabel independen non-orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang tidak terkait dengan fakta bahwa korelasi antara mereka adalah nol. Dengan memeriksa nilai tolerance dan variabel variance factor/variance inflation factor, dapat ditentukan apakah model regresi menunjukkan multikolinearitas (VIF). Model regresi dengan nilai toleransi lebih dari 0,1 (nilai toleransi 0,1) atau dengan tingkat inflasi atau nilai varian VIF di bawah 10, VIF 10, bebas multikolinearitas. 2018 (Gozali)

3. Uji plastisitas heteroske

Tujuan uji heteroskedastisitas pada regresi adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians antara residual satu pengamatan dengan data lainnya (Ghozali, 2018). Karena varians residual berfluktuasi tergantung pada pengamatan, berikutnya, ini dikenal sebagai heteroskedastisitas; tetapi, jika terus berlanjut, itu dikenal sebagai homoskedastisitas. Penggunaan uji statistik dalam penelitian ini merupakan salah satu metode untuk menentukan adanya heteroskedastisitas (uji Glaser). Nilai signifikansi di atas ambang kepercayaan 5% dapat digunakan untuk menentukan kriteria penerimaan mana yang perlu dipertimbangkan saat melakukan uji Glaser. Namun

tidak mengandung heteroskedastisitas jika lebih besar dari 5%. 2018 (Gozali).

3.6.3. Analisis Jalur(PathAnalysis)

Analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menilai rantai sebab akibat yang menghubungkan beberapa komponen. Ghazali (2018). (2018). (2018). Uji analisis rute ini digunakan untuk memediasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis regresi merupakan perkembangan dari analisis rute.

$$Z = \beta_{zx1} X_1 + \beta_{zx2} X_2 + \varepsilon_1$$

$$D = \beta_{dx1} X_1 + \beta_{dx2} X_2 + \beta_{dyz} G + \varepsilon_2$$

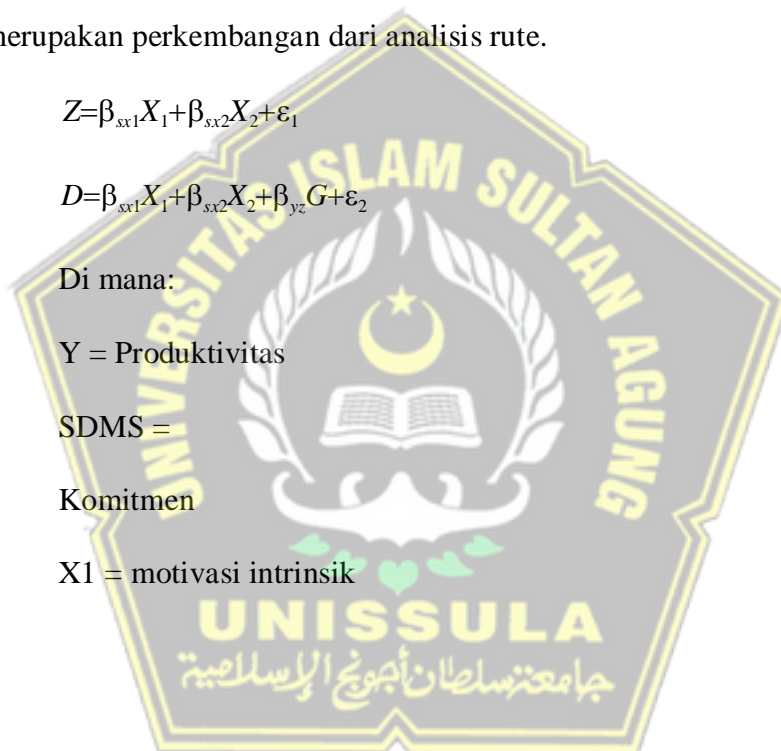
Di mana:

Y = Produktivitas

SDMS =

Komitmen

X1 = motivasi intrinsik



X2 = motivasi ekstrinsik bx1,

x2,z,y = koefisien jalur

e1,2=kesalahan

3.6.4. Pengujian hipotesis

1. uji-t

Anda dapat memeriksa untuk melihat apakah variabel independen hanya berdampak kecil pada variabel dependendigunakan uji koefisien regresi parsial (test). Untuk mencapai ini, bandingkan t-hitungan. dan t-tabel yang dirumuskan sebagai berikut(Sugiyono, 2017):

$$T = \frac{\sqrt{daerah-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Di mana:

Pertanyaan(thitung) = statistik dengan derajat kebebasan n-2r =

korelasi parsial terdefinisi

n = jumlah sampel

Kemudian, dengan menggunakan ambang batas signifikansi 0,05, setiap hasil t dari perhitungan ini dibandingkan dengan t tabel yang dihasilkan. Jika t secara signifikan kurang dari 0,05, persamaan regresi dianggap signifikan.

Kriteria berikut digunakan sebagai dasar perbandingan:

Ho diterima jika $t_{\text{menghitung}} > -t_{\text{meja}}$ atau tanda nilai. >

0,05 Ho ditolak bila $t_{\text{menghitung}} < -t_{\text{meja}}$ atau sinyal $< 0,05$

2. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan indikator utama kemampuan model dalam menjelaskan variansi variabel dependen (R^2). Antara 0 dan 1, nilai koefisien determinasi dapat berkisar. Nilai R^2 yang rendah mengungkapkan betapa sedikitnya variasi variabel dependen yang benar-benar dapat dijelaskan oleh variabel independen. Variabel independen hampir seluruhnya menawarkan informasi yang diperlukan untuk mengantisipasi perubahan variabel dependen, dalam hal nilai mendekati 1. Namun, kelemahan dari koefisien determinasi adalah berkontribusi pada keberadaan variabel independen. masukkan model. Nilai R^2 yang dimodifikasi, yang mungkin naik atau turun ketika satu variabel independen dimasukkan, digunakan untuk mencegah bias ini (Ghozali, 2018).

3. tes sobel

Untuk menetapkan pengaruh dalam hal ini uji sobel menggunakan variabel proksi yaitu komitmen. Dalam Ghozali (2018), Baron dan Kenny menyatakan bahwa suatu variabel disebut sebagai mediator jika berhasil meningkatkan keterkaitan antara variabel independen dan dependen. Untuk mengevaluasi hipotesis mediasi, seseorang dapat menggunakan uji Sobel, sebuah teknik yang ia ciptakan pada tahun 1982. Uji Sobel untuk menghitung nilai selisih antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y_2) (Y_1). Dengan menggabungkan garis X- Y_1 (a) dan Y_1 - Y_2 (b) atau garis ab, seseorang dapat mendeteksi efek redaman yang dihasilkan dari

transfer X ke Y2 melalui Y1. Oleh karena itu, koefisien ab sama dengan (cc'), di mana "c" adalah pengaruh X terhadap Y2 tanpa hubungan antara Y1 dan c'.

Metode yang dibuat oleh Sobel dapat digunakan untuk menguji hipotesis Ghazali (2018) (Uji Sobel). Di bawah ini adalah persamaan uji Sobel:

$$Duduk \sqrt{B^2 sa^2 + \alpha 2 \Sigma \beta 2 + \Sigma \alpha 2 \Sigma \beta 2}$$

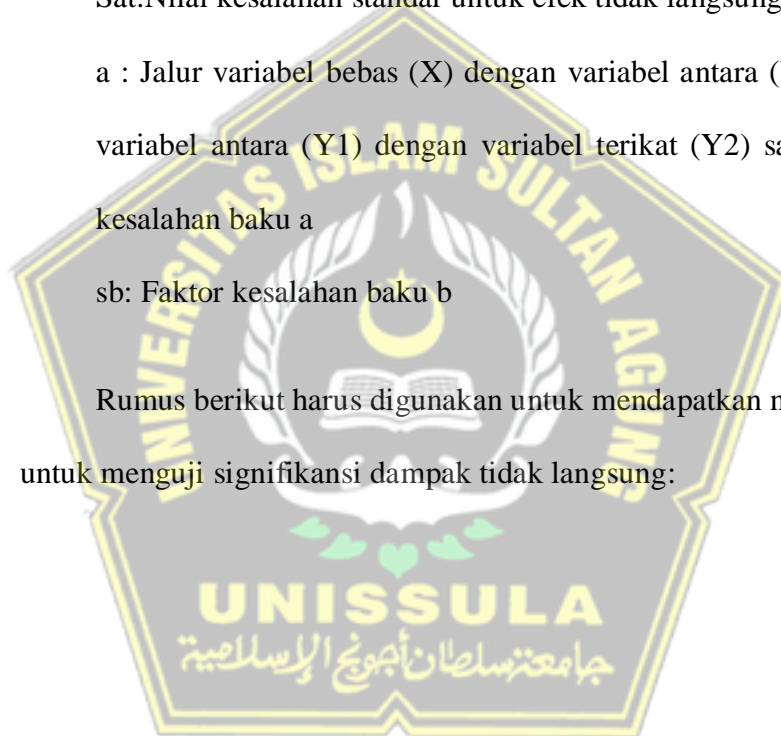
Dengan deskripsi:

Sat: Nilai kesalahan standar untuk efek tidak langsung

a : Jalur variabel bebas (X) dengan variabel antara (Y1) b : Jalur variabel antara (Y1) dengan variabel terikat (Y2) sa : Koefisien kesalahan baku a

sb: Faktor kesalahan baku b

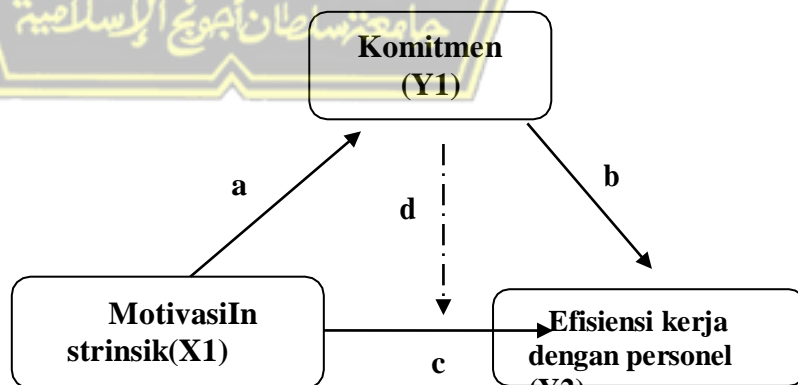
Rumus berikut harus digunakan untuk mendapatkan nilai koefisien t untuk menguji signifikansi dampak tidak langsung:



$$\frac{T}{a} = \frac{b}{s} \frac{a}{b}$$

Nilai t yang dihitung dibandingkan dengan nilai tabel t; jika nilai t yang dihitung lebih besar dari nilai t yang ditabulasikan, ada efek mediasi. Gagasan bahwa tes Sobel membutuhkan sampel dalam jumlah besar dan jika sampel sedikit, tesnya kurang konservatif Ghozali (2018) (2018).

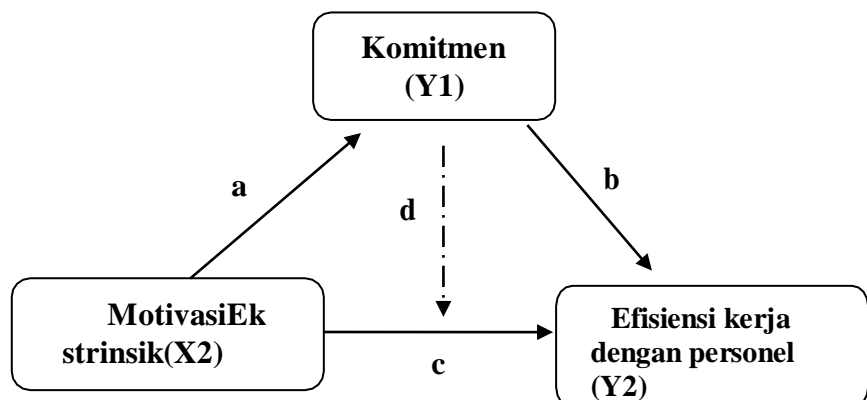
1. Pengaruh Motivasi Intrinsik (X1) Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Personel (Y2) Melalui Variabel Antara Komitmen (Y1)



Gambar 3.1
Tes sobel X1 vs. Y2 sampai Y1

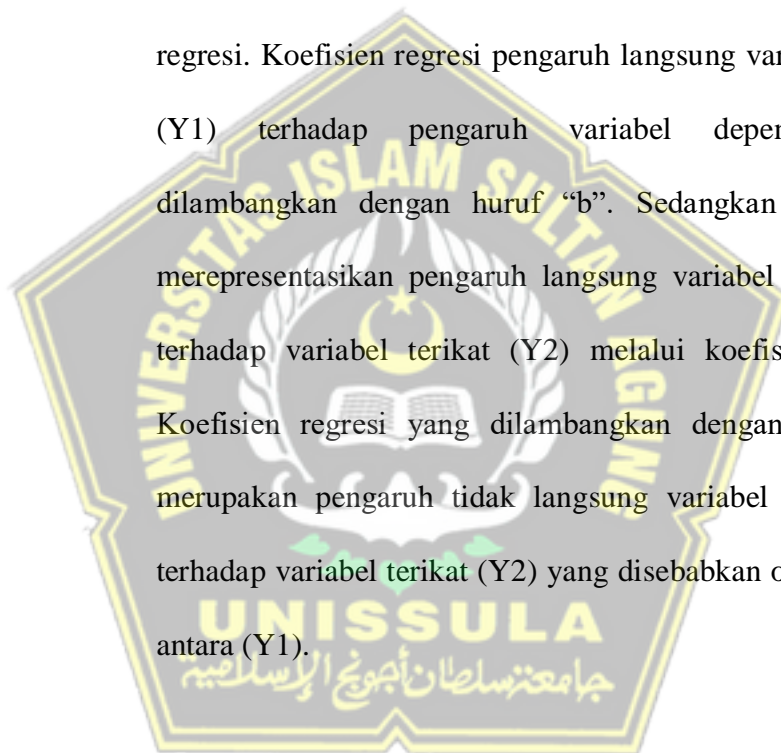
Gambar 3.1 Grafik di atas menunjukkan interaksi antara variabel bebas (X1) dengan variabel terikat (Y2) (Y1). Pengaruh langsung variabel bebas (X1) terhadap variabel antara (Y1) dinyatakan dengan koefisien regresi yang dilambangkan dengan huruf “a”. Koefisien regresi pengaruh langsung variabel antara (Y1) terhadap pengaruh variabel dependen (Y2) dilambangkan dengan huruf “b”. Pengaruh langsung variabel bebas (X1) terhadap variabel terikat (Y2) dilambangkan dengan huruf “c” yang merupakan koefisien regresi. Koefisien regresi yang dilambangkan dengan huruf “d” merupakan pengaruh tidak langsung variabel bebas (X1) terhadap variabel terikat (Y2) yang disebabkan oleh variabel antara (Y1).

2. Pengaruh Motivasi Eksternal (X2) Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Personel (Y2) Melalui Variabel Antara “Komitmen” (Y1)



Gambar 3.2
Tes sobel X2 vs. Y2 sampai Y1

Gambar 3.1 Grafik di atas menunjukkan interaksi antara variabel bebas (X2) dengan variabel terikat (Y2) (Y1). Pengaruh langsung variabel bebas (X2) terhadap variabel antara (Y1) dilambangkan dengan huruf “a” pada persamaan regresi. Koefisien regresi pengaruh langsung variabel antara (Y1) terhadap pengaruh variabel dependen (Y2) dilambangkan dengan huruf “b”. Sedangkan angka “c” merepresentasikan pengaruh langsung variabel bebas (X2) terhadap variabel terikat (Y2) melalui koefisien regresi. Koefisien regresi yang dilambangkan dengan huruf “d” merupakan pengaruh tidak langsung variabel bebas (X2) terhadap variabel terikat (Y2) yang disebabkan oleh variabel antara (Y1).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.Deskripsi Penelitian

4.1.1 Gambaran Rumah Sakit Umum Suradadi Tegal

Dengan dilaksanakannya SK Izin operasional sementara RSUD Suradadi Kabupaten Tegal diberikan melalui SK Bupati Tegal No. 445/268/2010 dan Bupati Tegal No. 445/672/2009, yang keduanya membahas perkembangan rawat inap di Suradadi Medical Center menjadi RS Tipe D di Suradadi Kabupaten Tegal, para dokter. Agus Ryanto, Bupati Tegal. Suradadi harus memiliki berbagai sarana dan prasarana, termasuk rumah sakit, karena berfungsi sebagai ibu kota kabupaten dan memberikan dukungan kepada tiga kabupaten tetangga. Alasan dibangunnya rumah sakit di kawasan Suradadi, khususnya di pesisir utara Jawa (Pantura), karena letaknya yang strategis.

Dibandingkan dengan akses rumah sakit di Kota Slawi, Kota Tegal atau bahkan Kabupaten Pemalang, RS Suradadi di Kabupaten Tegal sangat mudah dijangkau oleh warga Kecamatan Varureja, Suradadi dan Kramat. Hal ini dikarenakan Kecamatan Suradadi terletak di tengah-tengah kawasan antara Kecamatan Kramat dan Warurea yang berbatasan langsung dengan Kabupaten Malang. Dengan selesainya pembangunan Rumah Sakit Suradadi di Kabupaten Tegal, diharapkan seluruh masyarakat di ketiga kecamatan tersebut dapat mengakses pelayanan kesehatan yang berkualitas, dekat, dan terjangkau.

Pembangunan fisik RS Suradadi dimulai pada tahun 2008 dan Bupati Tegal ke-46, Dr. Agus Riyanto mengadakan pembukaan pada tanggal 15 Desember 2009. RSUD Souradadi Kabupaten Tegal berhasil menyelesaikan sertifikasi tingkat dasar oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) pada tahun 2012, dan melalui Keputusan Menteri Kesehatan ditetapkan sebagai Rumah Sakit Kelas D. Nomor HK.02.03/I/2263/2013 Republik Indonesia

Dasar Hukum Pendirian RS Suradadi di Kabupaten Tegal:

- a. Dengan Surat Tempat pembangunan RS Suradadi di Kabupaten Tegal telah dipilih melalui SK Bupati Tegal No. 591/0091/2006 tentang Penunjukan Lokasi Pembangunan/Peningkatan Balai Pengobatan Suradadi di Desa Sidahardja Kecamatan Suradadi Kabupaten Tegal . wilayah dengan sekitar 15.000 juta orang (sekitar lima belas ribu meter persegi);

- b. Sesuai dengan Pada tahun 2009, Bupati Tegal mengeluarkan SK No. 445/672/2009 untuk meningkatkan pelayanan rawat inap di Suradadi Medical Center menjadi RS Tipe D Suradadi Puskesmas rawat inap ditingkatkan menjadi RS Suradadi;
- c. Sesuai dengan RS Suradadi Kabupaten Tegal, Keputusan Bupati Tegal No. 445/268/2010 Tentang Pemberian Izin Sementara Operasional mendapat izin sementara dari Pemerintah Kabupaten Tegal. Bupati Tegal tahun 2010;
- d. RS Suradadi Kabupaten Tegal mendapatkan sertifikat Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) pada tahun 2012 dengan status kelulusan tingkat dasar dan nomor sertifikat akreditasi baik sampai dengan tanggal 29 Juni 2015;
- e. Berdasarkan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal ditetapkan sebagai rumah sakit umum kelas D pada tahun 2013 berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia dan Sertifikat Klasifikasi Rumah Sakit No. HK.02.03/I/2263/2013;
- f. Berdasarkan Surat Bupati Tegal mendapatkan izin sementara melalui Keputusan Bupati Tegal Nomor 445/349/2013 tentang Pemberian Izin Sementara Operasional Rumah Sakit Suradadi di Kabupaten Tegal beroperasi pada tahun 2013;
- g. Memutuskan model pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) Pengurus Besar Rumah Sakit Suradadi Tegal sesuai dengan Keputusan Bupati Tegal Nomor

445/976/2014;

- h. Pada Januari 2015, Bupati Tegal menerbitkan Surat Keputusan Nomor 13 Tahun 2015 tentang Pengelolaan RSUD Suradadi;
- i. Peraturan Bupati Rumah Sakit Suradadi Kabupaten Tegal harus berfungsi sebagai pusat pelayanan rawat jalan bagi pecandu dan/atau korban penyalahgunaan narkoba, sesuai dengan Nomor 558 Tahun 2015.
- j. Sesuai dengan Surat Dengan Surat Keputusan Kepala Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Tegal Nomor 440/01/2015 tentang Izin Operasional Tetap Rumah Sakit Umum Kelas D, RS Suradadi Kabupaten Tegal diberikan izin operasi tetap pada tahun 2015.

4.1.2 Karakteristik responden

Sebelum penulisan, peneliti akan mendeskripsikan data responden yang dijadikan sampel dari staf RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 67 orang atau 71 responden atau karyawan. tanggapan terhadap pernyataan responden tentang kinerja karyawan, komitmen, motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Anda dapat menemukan karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja. Untuk lebih memahami karakteristik responden sebagai objek penelitian, kelompok responden ini dibuat.

- a. Usia responden

Tabel 4.1 Distribusi frekuensi menurut umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20<	4	5.6	5.6	5.6
	21-23	23	32.4	32.4	38.0
	23>	44	62.0	62.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber: data primer olahan, 2022

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah karakteristik responden pada usia 20 < laki-laki sebanyak 4 orang (5,6%), pada usia 21-23 tahun sebanyak 23 orang (32,4%), dan pada usia 23 tahun > - 44 orang (62%). Hal ini menunjukkan bahwa diantara pegawai yang bekerja di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal lebih banyak yang berusia 23 tahun>.

b. Jenis kelamin responden

Tabel 4.2 Distribusi frekuensi menurut jenis kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	31	43.7	43.7	43.7
	Perempuan	40	56.3	56.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber: data primer olahan, 2022

Tabel 4.2 mengungkapkan bahwa perempuan berjumlah 40 responden (56,3% dari total), laki-laki berjumlah 31 responden (43,7%). Hal ini menunjukkan bahwa di antara personel bekerja di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, didominasi oleh 40 orang perempuan.

c. Masa kerja responden

Tabel 4.3 Distribusi frekuensi menurut tahun layanan

		Lama Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1<	32	45.1	45.1	45.1
	2-3	10	14.1	14.1	59.2
	3>	29	40.8	40.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber: data primer olahan, 2022

Tabel 4.3 mengungkapkan bahwa 10 responden (45,1%) memiliki ciri-ciri seseorang yang telah bekerja selama satu tahun, dan 10 responden (41,1%) memiliki ciri-ciri seseorang yang telah bekerja selama dua sampai tiga tahun. Sementara itu, terdapat 29 orang (40,8%) dengan pengalaman kerja lebih dari 3 tahun, yang menunjukkan adanya 32 pekerja dengan pengalaman kerja lebih dari satu tahun.

4.2. Analisis hasil penelitian

a. Uji validitas

Untuk mengetahui apakah suatu kuesioner berdasarkan masing-masing karakteristik tersebut valid atau tidak valid maka dilakukan uji validitas.

Tabel berikut menunjukkan uji validitas yang dilakukan untuk penelitian ini:

Tabel 4.4 Hasil perhitungan nilai r

No	Indikator	r-hitung	r-tabel	Ket.
1	Motivasi Intrinsik			
	- Indikator keberhasilan	0,602	0,230	
	- Indikator pengakuan	0,771	0,230	
	- Indikator pekerjaan itu sendiri	0,749	0,230	Valid

	- Indikator tanggungjawab - Indikator pengembangan	0,830 0,739	0,230 0,230	
2.	Motivasi Ekstrinsik - Indikator gaji - Indikator bonus - Indikator tunjangan - Indikator promosi	0,687 0,835 0,814 0,675	0,230 0,230 0,230 0,230	Valid
3	Komitmen - Indikator keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi - Indikator keinginan untuk melakukan - Indikator penerimaan nilai dan tujuan - Indikator kecintaan terhadap organisasi - Indikator selalu disiplin terhadap program organisasi	0,548 0,628 0,717 0,774 0,764	0,230 0,230 0,230 0,230 0,230	Valid
4	Kinerja SDM - Indikator kualitas kerja - Indikator kuantitas kerja - Indikator pelaksanaan tugas - Indikator tanggungjawab terhadap pekerjaan.	0,771 0,758 0,785 0,517	0,230 0,230 0,230 0,230	Valid

Pada Tabel 4.4 semua bacaan dalam kuesioner dinyatakan valid menurut hasil pengujian nilai estimasi r . Jika pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai skor r lebih tinggi dari nilai r dalam tabel, maka dianggap reliabel. Semua pernyataan dalam kuesioner dianggap Nilai r -tabel pada penelitian ini adalah 0,230 sehingga instrumen valid dan praktis untuk digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Pada penelitian yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel X terhadap variabel Y1 dan Y2, digunakan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah suatu kuesioner konsisten atau tidak.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS dan data dianggap signifikan jika alpha Cronbach lebih besar dari 0,60.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk semua variabel:

Tabel 4.8 Pengecekan reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	keterangan
Motivasi Instrinsik	0,754	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	0,793	Reliabel
Komitmen	0,765	Reliabel
Kinerja SDM	0,773	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Dapat disimpulkan bahwa faktor komitmen, motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan efektivitas kerja dengan personel dinilai dapat diandalkan.

4.2 Tes tebakan klasik

a. Tes Normalitas

Untuk mengetahui dan menunjukkan Residual dalam model regresi ini diperiksa dengan menggunakan uji normalitas untuk melihat apakah berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov. Status model regresi ditunjukkan oleh asintot. sig lebih besar dari 0,05. sangat baik jika residual berdistribusi normal.

1) Uji normalitas variabel X1, X2 sampai Y1

Tabel 4.9 Uji Normalitas Variabel Komitmen (Y1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.41657428
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.110
	Negative	-.140
Kolmogorov-Smirnov Z		1.169
Asymp. Sig. (2-tailed)		.130

a. Test distribution is Normal.

Menurut premis pengambilan keputusan dalam kriteria normalitas Kolmogorov-Smirnov, nilai residu standar memiliki distribusi normal pada asimtot. sig 0,130 > 0,05 seperti terlihat pada Tabel 4.9 di atas.

2) Uji normalitas variabel X1, X2 hingga Y2

Tabel 4.10 Pengujian Normalitas Variabel Efisiensi SDM (Y2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34277463
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.111
	Negative	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		1.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.147

a. Test distribution is Normal.

Sesuai dengan prasyarat untuk membuat keputusan dalam kriteria normalitas Kolmogorov-Smirnov, nilai residu standar memiliki distribusi normal pada asymp. sig 0,147 > 0,05

seperti terlihat pada Tabel 4.10 di atas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan variabel penjelas dalam model regresi memiliki hubungan linier atau tidak, yang merupakan asumsi tradisional multikolinearitas.

Dengan memeriksa nilai VIF (Inflation Factor of Variance) dan toleransinya, dapat dilakukan uji multikolinearitas. Multikolinearitas tidak muncul jika nilai VIF lebih kecil dari 0,00 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas 1

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1							
	(Constant)	14.100	1.740		8.102	.000	
	Motivasi_intrinsik	-.136	.089	-.249	-1.535	.129	.516
	Motivasi_ekstrinsik	.335	.131	.415	2.554	.013	.516

a. Dependent Variable: Komitmen

Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas 2

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1							
	(Constant)	-.801	.801		-1.000	.321	
	Motivasi_intrinsik	.132	.041	.169	3.230	.002	.516
	Motivasi_ekstrinsik	.953	.060	.826	15.794	.000	.516

a. Dependent Variable: Kinerja

Seperti terlihat pada Tabel 4.11 dan 4.12, tidak terdapat multikolinearitas antar variabel penjelas karena semua variabel penjelas memiliki nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

c. Uji heteroskedastisitas

1. Heteroskedastisitas Variabel Komitmen (Y1)

Varians residual untuk setiap pengamatan dalam model regresi dihitung dengan menggunakan uji heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, metode Glaser digunakan. Varian dari residual harus tetap konstan saat dilakukan pengecekan nilai sig agar model regresi dianggap sangat baik. $>0,05$.

Tabel 4.13. Uji heteroskedastisitas variabel liabilitas (Y1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.303	3.319		.393	.696
	Motivasi_intrinsik	.300	.087	.336	3.448	.001
	Motivasi_ekstrinsik	.800	.168	.464	4.762	.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Di meja. Gambar 4.10 menunjukkan bahwa model regresi yang dikembangkan berdasarkan uji heteroskedastisitas Glaser menunjukkan tanda heteroskedastisitas dengan sig. Motivasi intrinsik 0,05.

2. Heteroskedastisitas Variabel Kinerja SDM (Y2)

Tabel 4.14 Uji Heteroskedastisitas Variabel SDM (Y2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.801	.801		-1.000	.321
	Motivasi_intrinsik	.132	.041	.169	3.230	.002
	Motivasi_ekstrinsik	.953	.060	.826	15.794	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa sig. Motivasi ekstrinsik $> 0,05$, berdasarkan uji Glaser terhadap heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

4.3 Analisis Jalur (Path Analysis)

Validitas penelitian ini juga diuji dengan menggunakan analisis jalur, perpanjangan analisis regresi linier berganda.

Untuk mengkonfirmasi kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel mediasi serta hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dua model persamaan dianalisis menggunakan regresi sederhana dan regresi berganda. Tabel berikut menyajikan semua hasil analisis jalur berdasarkan hasil dua regresi yang digunakan untuk menghitung koefisien beta dan mengidentifikasi hubungan langsung dan tidak langsung:

$$Z = \beta_{zx1}X_1 + \beta_{zx2}X_2 + \varepsilon_1$$

$$D = \beta_{dx1}X_1 + \beta_{dx2}X_2 + \beta_{yz}G + \varepsilon_2$$

a. Faktor jalur model 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.368	2.201

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.303	3.319		.393	.696
	Motivasi_intrinsik	.300	.087	.336	3.448	.001
	Motivasi_ekstrinsik	.800	.168	.464	4.762	.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Hasil persamaan:

$$Y1 = \beta_{sx1}X_1 + \beta_{sx2}X_2$$

$$Y1 = 0,336X1 + 0,464X2$$

Persamaan regresi memberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Baik motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki efek menguntungkan pada komitmen
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi intrinsik (X1) sebesar 0,336 dengan tanda positif menunjukkan bahwa jika tingkat motivasi intrinsik meningkat maka komitmen akan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi ekstrinsik (X2) sebesar 0,464 dengan tanda positif menunjukkan bahwa komitmen berbanding terbalik dengan tingkat insentif ekstrinsik terhadap yang terbaik.

b. Model 2 koefisien jalur

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.952	.950	.461

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.366	.807		-6.645	.000
	Motivasi_intrinsik	.176	.030	.225	5.913	.000
	Motivasi_ekstrinsik	.845	.045	.732	18.654	.000
	Komitmen	.324	.040	.227	8.036	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y2 = \beta_{sx1}X_1 + \beta_{sx2}X_2 + \beta_{yz} \text{ pada}$$

$$Y2 = 0,225X1 + 0,735X2 + 0,227Y1$$

Penjelasan berikut menggunakan persamaan regresi sebagai dasar:

1. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki efek menguntungkan pada kinerja staf.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi intrinsik (X_1) sebesar 0,225 dengan tanda positif menunjukkan bahwa dengan peningkatan tingkat motivasi intrinsik maka produktivitas sumber daya manusia akan sama.
3. Variabel motivasi ekstrinsik (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,735 dengan tanda positif yang menunjukkan bahwa dengan peningkatan tingkat motivasi ekstrinsik maka produktivitas sumber daya manusia akan meningkat menjadi lebih baik.
4. Variabel komitmen (Y_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,227 dengan tanda positif menunjukkan bahwa dengan peningkatan tingkat komitmen maka produktivitas sumber daya manusia akan meningkat.

4.4 Koefisien determinasi

Seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependensi diukur dengan koefisien determinasi (R Square). Nilai R-squared R-kuadrat yang disesuaikan untuk regresi berganda dan regresi sederhana menentukan derajat determinasi. Koefisien determinasi untuk kedua model penelitian tersebut ditentukan pada tabel 4.12 dan 4.13 di bawah ini berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16:

a. Model 1

Tabel 4.16 Koefisien determinasi model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.368	2.201

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Model 2

Tabel 4.17 Koefisien determinasi model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.952	.950	.461

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

Nilai R-kuadrat sebesar 0,386 ditemukan untuk model pertama.

Hal ini menunjukkan bahwa penjelasan motivasi intrinsik hanya dapat menjelaskan motivasi ekstrinsik sebesar 38,6%; sisanya karena faktor lain yang tidak dipertimbangkan.

Nilai adjusted R-squared untuk model kedua adalah 0,952. Hal ini menggambarkan baik motivasi ekstrinsik maupun internal yang diukur dengan menggunakan kinerja, yang dapat dijelaskan 95,2% oleh kedua faktor yang diteliti. Pada saat yang sama, faktor tambahan yang tidak dievaluasi memperhitungkan sisanya.

4.5 Uji t Hipotesis Parsial

1. Faktorjalur model 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.303	3.319		.393	.696
	Motivasi_intrinsik	.300	.087	.336	3.448	.001
	Motivasi_ekstrinsik	.800	.168	.464	4.762	.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.801	.801		-1.000	.321
	Motivasi_intrinsik	.132	.041	.169	3.230	.002
	Motivasi_ekstrinsik	.953	.060	.826	15.794	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.889	2.793		3.182	.002
	Komitmen	.588	.158	.412	3.729	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

- a. Pengaruh Instinctive Motivation terhadap Komitmen Pegawai Rumah Sakit Suradadi Kabupaten Tegal.

Variabel motivasi intrinsik (X1) memiliki faktor jalur sebesar 0,225 yang menunjukkan pengaruh positif. Selain itu, nilai probabilitas untuk tingkat signifikansi berkisar antara 0,001 hingga 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh langsung dan arah positif sebesar 0,225 sebagaimana diketahui H1 untuk komitmen pegawai di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. Sikap positif mengandung arti bahwa semakin banyak motivasi intrinsik yang digunakan maka semakin efektif pengaruhnya terhadap perubahan komitmen pegawai di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

- b. Pengaruh Instinctive Motivation terhadap Komitmen Pegawai Rumah

Sakit Suradadi Kabupaten Tegal.

Variabel motivasi ekstrinsik (X2) memiliki nilai jalur sebesar 0,732, menunjukkan pengaruh positif ke arah tersebut. Selain itu, nilai probabilitas untuk tingkat signifikansi adalah 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H2 disetujui sehingga menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh langsung dan berarah positif sebesar 0,732 terhadap komitmen karyawan. Ketika ada hubungan yang menguntungkan, insentif eksternal akan meningkatkan keterlibatan karyawan secara lebih besar.

- c. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Variabel motivasi intrinsik (Y1) , yang berimplikasi adanya pengaruh positif ke arah tersebut, dengan koefisien jalur sebesar 0,227. Selain itu, 0,000 < 0,05 adalah nilai probabilitas yang ditetapkan ke tingkat signifikansi. Hal ini menunjukkan bahwa H3 valid sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh langsung positif sebesar 0,227 terhadap kinerja sumber daya manusia. Hubungan positif menunjukkan bahwa itu lebih efisien insentif eksternal digunakan, semakin efektif insentif tersebut akan meningkatkan produktivitas karyawan.

- d. Dampak komitmen pegawai terhadap sumber daya manusia di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Variabel kepatuhan (Y1) memiliki faktor jalur sebesar 0,393 yang

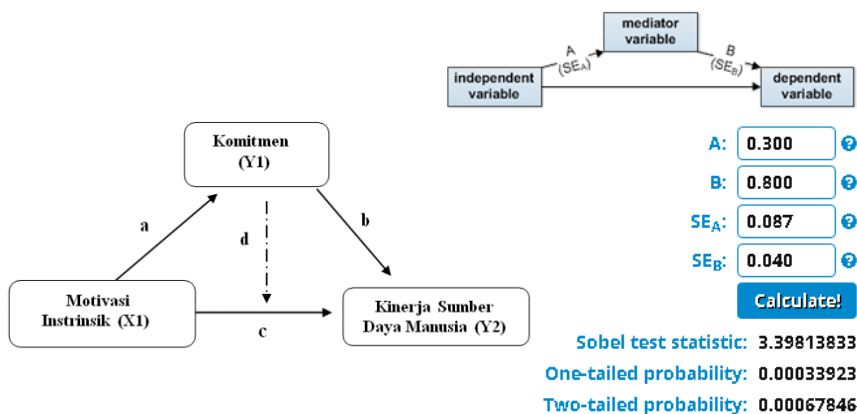
berarti berpengaruh positif. Selain itu, nilai probabilitas untuk tingkat signifikansi adalah $0,253 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen H4 yang ditolak tidak berdampak langsung terhadap efisiensi sumber daya manusia dengan arah positif sebesar 0,393%. Lintasan hubungan yang konstruktif menunjukkan hal ini. produktivitas karyawan akan meningkat berbanding lurus dengan seberapa baik komitmen dipenuhi.

4.6 Uji Sobel Tes

Tes Sobel digunakan sebagai teknik statistik untuk mengukur mediasi formal, menurut MacKinnon, Warsi, dan Dwyer (1995), dengan asumsi bahwa variabel dependen dan moderator adalah variabel kontinu. Untuk menetapkan apakah variabel moderator berdampak pada variabel, uji Sobel digunakan dengan cara yang sama seperti variabel independen. Hasil uji Sobel pada penelitian ini digambarkan pada gambar berikut:

- a. Pengaruh Motivasi Intrinsik (X1) Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Personel (Y2) Melalui Variabel Antara Komitmen (Y1)

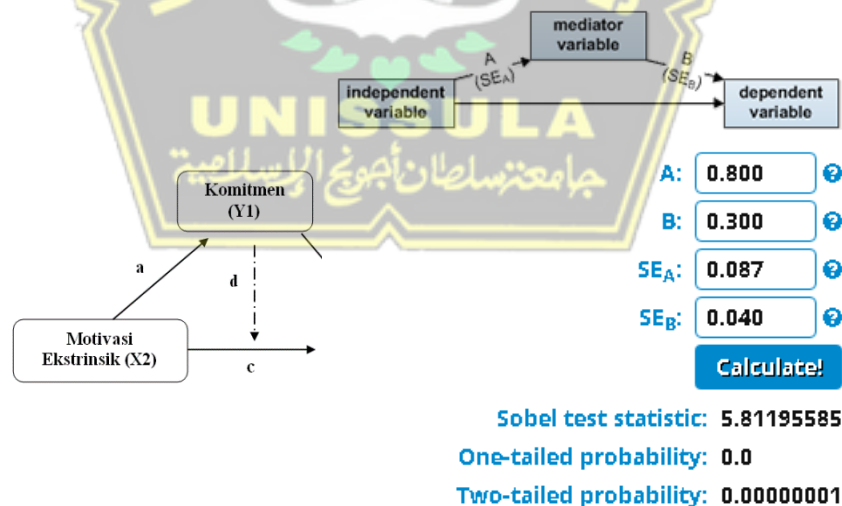
Gambar 4.1 Tes sobel



Pada ara. 4.1 kita melihat bahwa koefisien regresi motivasi intrinsik terhadap komitmen adalah A sebesar 0,300, dan komitmen untuk bekerja dengan personel adalah B sebesar 0,800. Kesalahan baku A dan B berturut-turut adalah Se-a (0,087) dan Se-b (0,040). Hasil uji sobel: motivasi intrinsik, komitmen sumber daya manusia sebagai variabel moderator/intermediate, signifikan menurut perhitungan yang dibuat dari data tersebut, yang memberikan probabilitas one-tailed dan probabilitas two-tailed sebesar $0,0 \pm 0,05$. Hasilnya, parsel diterima.

- b. Pengaruh Motivasi Eksternal (X2) Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Personel (Y2) Melalui Variabel Antara “Komitmen” (Y1)

Gambar 4.2 Tes sobel



Pada gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa motivasi ekstrinsik sedangkan komitmen memiliki koefisien regresi sebesar 0,300 sampai, memiliki koefisien regresi sebesar 0,800 sampai kinerja SDM. Kesalahan

standar dari koefisien regresi ini adalah 0,087 untuk A dan 0,040 untuk B. Hasil tes motivasi ekstrinsik Sobel didasarkan pada fakta-fakta ini, menurut perhitungan yang memberikan probabilitas satu sisi dan probabilitas dua sisi masing-masing 0,0 dan 0,05 komitmen terhadap kinerja SDM sebagai moderator/variabel antara signifikan dan hipotesis diterima.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen

Atribut motivasi intrinsik (X1) memiliki koefisien jalur sebesar 0,404 yang menunjukkan pengaruh yang menguntungkan. Selain itu, nilai probabilitas untuk tingkat signifikansi berkisar antara 0,001 hingga 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak langsung dan arah positif sebesar 0,404 karena H1 diketahui untuk komitmen pegawai di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. Sebaiknya terjalin hubungan yang saling menguntungkan, karena motivasi internal pelaksanaan akan menyebabkan peningkatan komitmen pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. Kedua variabel tersebut menunjukkan hubungan antara elemen motivasi internal dan dedikasi. Signifikansi dan pengaruh kedua variabel tersebut dipengaruhi oleh indikator-indikator seperti tingkat keberhasilan, indikator transportasi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang diterbitkan pada tahun 2014 oleh

Devi Herdiningtyas yang mengatakan hal tersebut hanya insentif internal yang berpengaruh menguntungkan terhadap komitmen organisasional. belajar setelah itu Kajian yang tidak sesuai Rahayu (2019) Sebagian, kompensasi memiliki dampak pengaruh besar pada kinerja karyawan, tetapi tidak sebanyak motivasi intrinsik terlihat. Komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, setidaknya sebagian.

4.8.2 Pengaruh motivasi naluriah terhadap komitmen

Atribut motivasi ekstrinsik (X_2) memiliki faktor jalur 0,000, menunjukkan dampak positif ke arah ini. Selain itu, nilai probabilitas untuk tingkat signifikansi adalah 0,000 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 disetujui sehingga menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh langsung dan berarah positif sebesar 0,223 terhadap komitmen karyawan. Sebaiknya ada hubungan yang saling menguntungkan, sehingga motivasi ekstrinsik akan membantu meningkatkan komitmen karyawan.

Signifikansi dan pengaruh kedua variabel tersebut dipengaruhi oleh indikator seperti kinerja, penggajian, bonus, tunjangan, dan promosi. Menurut penelitian Susanto (2019) yang menunjukkan bahwa insentif eksternal meningkatkan produktivitas karyawan.

4.8.3 Dampak motivasi naluriah terhadap kinerja

Atribut motivasi intrinsik (X_2) memiliki koefisien jalur sebesar

0,143, menunjukkan adanya pengaruh positif ke arah tersebut. Selain itu, nilai probabilitas untuk Ambang batas signifikansi adalah 0,000 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H3 didukung, dengan directivity positif sebesar 0,233 mendukung gagasan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak langsung terhadap kinerja. sumber daya manusia. Mengingat arah hubungan yang positif, lebih banyak motivasi ekstrinsik akan membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Signifikansi dan pengaruh kedua variabel tersebut dipengaruhi oleh indikator keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dan komitmen teguh untuk mewakili organisasi, penerimaan terhadap nilai dan tujuan perusahaan, kecintaan terhadap organisasi. , dan selalu disiplin dalam kaitannya dengan program-program organisasi. Menurut penelitian Nasukhah (2019), motivasi ekstrinsik memiliki dampak positif yang kuat terhadap kinerja sumber daya manusia yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebanding dengan komitmen organisasi. Produktivitas karyawan secara signifikan didorong oleh motivasi intrinsik; Akibatnya, motivasi internal berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh insentif eksternal,

4.8.4 Dampak komitmen terhadap produktivitas sumber daya

Atribut komitmen (Y1) memiliki faktor jalur sebesar 0,393 yang menunjukkan pengaruh positif ke arah tersebut. Selain itu, nilai probabilitas untuk tingkat signifikansi adalah $0,253 > 0,05$. Hasilnya,

dapat disimpulkan bahwa kewajiban H4 yang ditolak tidak berdampak langsung pada kinerja dengan tren naik sebesar 0,393%. sumber daya manusia. Lebih baik bila hubungan berada di jalur yang menguntungkan, bila komitmen yang dibuat akan membantu meningkatkan kinerja staf. Pengaruh kedua variabel tersebut dipengaruhi oleh ukuran kualitas kerja, kuantitas kerja, penyelesaian tugas, dan akuntabilitas kerja.

Menurut penelitian Rosmavati (2015) menunjukkan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi masing-masing sebesar 47,90% dan 52,10%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango mendapat manfaat dari pengabdian organisasi tersebut produktivitas pegawai. Kemudian kajian oleh Vaidatul Aulia (2021). Hasil temuan menunjukkan bahwa 1) Kompetensi parsial juga dua hal yang memiliki pengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja: 1) Kompetensi dan dedikasi juga; dan 2) PT. personel Hamatek Indo organisasi Kinerja ditingkatkan dan terpengaruh secara signifikan. Di samping itu,

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

5.1.1. Secara Parsial

- a. Pengaruh Instinctive Motivation terhadap Komitmen Pegawai Rumah Sakit Suradadi Kabupaten Tegal. Motivasi intrinsik berpengaruh langsung dan berpengaruh positif sebesar 3.448 terhadap komitmen pegawai di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. Arah sikap yang positif berarti motivasi intrinsik yang diterapkan dengan lebih baik akan mendorong perubahan komitmen pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal yang semakin berkembang.
- b. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap komitmen pegawai di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. Motivasi eksternal memiliki pengaruh langsung dan dampak positif sebesar 4.762 terhadap komitmen karyawan. Lebih disukai, ada hubungan yang menguntungkan dalam arti bahwa cara penerapan motivasi ekstrinsik meningkatkan komitmen lebih banyak karyawan.
- c. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja staf sumber daya manusia di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. Motivasi intrinsik tidak berdampak langsung dan berdampak positif 5.913 terhadap produktivitas sumber daya manusia. Sebaiknya ada hubungan yang saling menguntungkan, sehingga motivasi ekstrinsik yang

diterapkan akan membantu meningkatkan kinerja pegawai.

d. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja staf SDM RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh langsung dan arah positif 18,654 terhadap produktivitas sumber daya manusia. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa produktivitas karyawan akan meningkat berbanding lurus dengan seberapa baik komitmen dipenuhi.

e. Dampak komitmen pegawai terhadap Sumber daya personel RSUD Suradadi berada di Kabupaten Tegal. Komitmen berdampak langsung dan konstruktif terhadap produktivitas 1,153, arah positif ini memberikan kontribusi yang baik terhadap produktivitas.

5.2. Saran

Para peneliti dalam penelitian ini menawarkan panduan bagi mereka yang tertarik dalam penelitian, termasuk:

5.2.1 Untuk rumah sakit

Perhatian harus diberikan pada kesejahteraan pekerja, terutama upah dan tunjangan. Manajemen perusahaan harus mempertimbangkan peningkatan insentif sejalan dengan kinerja dan prestasi karyawan.

a. Rumah sakit harus menyediakan alat teknologi untuk membantu karyawan bekerja dan mendorong staf untuk memanfaatkan waktu mereka sebaik mungkin untuk mencapai tujuan atau sasaran kerja.

b. Rumah sakit harus terus ditingkatkan, dan kondisi harus ditawarkan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas pekerja.

5.2.2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk menambah faktor lebih lanjut pada studi saat ini tentang dampak komitmen karyawan untuk lebih memahami bagaimana motivasi berkembang, berperan dalam kinerja pekerjaan, prestasi, produktivitas karyawan, dan konsep terkait lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Riski Nur, Komaria, Nurul and Hafidzi, Ahmad Hasan. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Kabupaten Jember," *Jurnal Riset Iptek*, Vol.4, No.1.
- Aditama, TY 2002. *Administrasi Rumah Sakit*, Jakarta: Universitas Indonesia.
- Alfian, Firmansyah Yunialfi, 2018, Dampak Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja PPIC Staf Departemen PT, Bumi Menara Internusa (BMI) Lampung, IIB Darmajaya Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Dharmajaya, Teknologi dan Bisnis 2018 IIBDARMAJAYA Bandar Lampung Volume 1.14 Agustus 2018*
- Armstrong, Michael, *Buku Pegangan Praktik Sumber Daya Manusia 2014*, Edisi ke-13, Philadelphia: KoganPage.
- Astrini, Reski, 2012. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Pelayanan Publik Properti dan Lelang Makassar, Disertasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin: Makassar (tidak dipublikasikan)
- Dharmayati, Agustin Shiwi. 2015. Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel antara di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol.6, No.2 (2015).
- Dviyanti, Ni Kadek Ayu, Kheryanda, Komang Krisna and Susila, Gede Putu Agusjana. 2019. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PD BPR Bank Buleleng 45"**Prospektus: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Ganesha Normal University. Volume 1, No. 2 Tahun 2019**
- Fahmi, Irham, 2016 *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penerapannya*. Bandung: Alfabet
- Surga. 2019. "Dampak Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PostGroup Banjarmasin (B.Post)" *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Volume 5, No.2, Juli 2019 ISSNONLINE2615-2134

Penjara, Republik Ceko. Jimmy L., 2014. Konsep, teori dan pengembangan modal manusia (manajemen sumber daya manusia) dari A sampai Z dalam konteks organisasi publik dan komersial, PT, Gramedia Widiasarana, Jakarta.

Ghozali, Imam 2018 Menerapkan Analisis Multivariat Dengan SPSS.
Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro

Hanifah, Yusnia. 2017. “Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah.”



Sungai di Jawa Timur. Bisma: Jurnal Bisnis dan Manajemen. Volume 11. No. 2 Mei 2017 hlm. 87-193

- Hasan, Siahril, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada T. Sultan Aji Muhammad Suleiman, *Benefita* 1 (3), Oktober 2016 (134–145).
- Hulu, Jaya Muda, Buulolo, Progresif, dan Gohae, Anskaria S. 2021. Pengaruh manajemen dan gaji terhadap motivasi pegawai di Kantor Kecamatan Mazo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal IPA Mahasiswa Nias Selatan*, Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Ruang 36–45, ISSN: 2614-381X
- Irmawati, 2018 “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Gowa”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar (tidak dipublikasikan)
- Irvianti, Lakshmi SitoDvi “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Raja Pasar Abadi”, *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan* Volume 2, Nomor 3, Desember 2016
- Luthans, Fred, 2011, *Perilaku Organisasi: Pendekatan Berbasis Bukti*, The Mc. Graw-Hill Companies, Inc., New York.
- Liliana, Bestid dan Theodore, Ardalia, 2017. Pengaruh Remunerasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(1),2-3.
- Kasmir. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktek)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kirana, Andhe Kishayu, 2019 *Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Internal dan Eksternal dengan Komitmen Organisasi Sebagai Perantara (Penelitian di Kantor Pusat Bank Jateng Semarang)*, Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang (tidak dipublikasikan)
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010, *Corporate Human Resource Management*, Pemuda Rosdakarya, Bandung
- Massara, George. 2017. Pengaruh Komitmen Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Model Pembelajaran Terhadap Kinerja Karyawan. Tesis. Universitas Sanan Dharma. Yogyakarta (tidak dipublikasikan)
- Maulana M., Subechi 2015. Dampak Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang (tidak dipublikasikan)
- Muhamad, Rahayudan Adolfina, Irvan Trang, 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Penghargaan terhadap Komitmen dan Kinerja Organisasi.

- Karyawan (Pt. Konka Solusindo Manado Employee Research)"
JurnalEMBAV Vol.7No.1Januari2019, Hal.731–740.ISSN2303-1174
- Nawang Sari, Acute Care, 2012. Model Pelayanan Berbasis Pelanggan (Studi Evaluasi di Bagian Rawat Inap RSUD Sidoarjo Jawa Timur). UPN "Veteran" Jawa Timur. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 10, Nomor 3, September 2012
- Ndraha, Taliziduhu, 2012 Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Sipta, Jakarta.
- Nimran, U dan Amirullah. 2015. Manajemen sumber daya manusia dan pendekatan penelitian perilaku organisasi, Malang: Media NusaCreative.
- Novianti, Dia, Muhsin, Moh. dan Nopus, Hayati. 2021. "Pengaruh Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Antara (Studi pada KPU Kabupaten dan Kota di Provinsi Banten)" GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis Vol.2 No.1 Tahun 2021, hlm. 33-50 ISSN: 2747-190X
- Priansa, Donny, Juni 2014 "Performance Management in Corporate Human Resources Management", Bandung: Rangkuman oleh Setia Pustak
- Putra, Aditya Kamajaya dan Frianto, Agus. 2013. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Eksternik terhadap Kepuasan Kerja" BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol.6, No.1, Agustus 2013
- Risks, Hidayat Babur, Saleh Chaerul dan Prihatini, Devi, 2016. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Eksternik Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Pegawai Honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember, Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ) (tidak dipublikasikan)
- Robert, Mathis, L. dan John, Jackson, H. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Buku Dua.
- Sarwono, Jonathan, 2012. Jalur Analisis, Penerapan Teori, Tata Cara Analisis Disertasi, Abstrak dan Penelitian Disertasi (menggunakan SPSS), Jakarta: PT, ElexMedia Komputindo.
- Sopia. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andy Offset
- Soeharto, Agus Ali. 2012. "Pengaruh Kualitas, Komitmen dan Motivasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri", Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi, Vol.1, Nomor 3, Desember 2012.
- Sugiyono, 2017. Statistika Untuk Penelitian, Bandung: Suatu Alfabet.
- Susan, Erie, 2019 "Manajemen Sumber Daya Manusia", Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Volume. 9, tidak. 2 Agustus 2019 E-ISSN: 2685-4538
- Triatna, Chepi, 2015. Perilaku Organisasi Pendidikan, Bandung: PT, Remaya Rosdakarya.

- Ulifa, Miftakul dan Mahfudiyanto, 2021. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan di Astra InfraSolution Mojokerto" BIMA: Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi, Volume 3, Nomor 3, Juni 2021, halaman 299–312.
- Varuvu, Fotuho. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai. Contoh: Rajawali dan RS Stykes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Indonesia Bandung) Jurnal Manajemen Maranatha, Volume 16, Nomor 2, Mei 2017, hlm. 133-212. Hak Cipta ©2017ISSN 1411-9293 | e-ISSN2579-4094.
- Vibovo. 2017. Manajemen kinerja. Edisi kelima. Depok: PT. Raja GrafindoPersada
- Wilson, bangun. 2012. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlanga Zurian,
- Z., and Rananda, A. 2019. "The Impact of Reward on Performance." Karyawan"**Jurnal Pendidikan: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Perkembangan**, 3(1),59-64.

