

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI
EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen



Oleh :

WAHYU ASHARI

NIM.200111032

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon)**

WAHYU ASHARI

NIM : 200111032

Disetujui dan disahkan oleh :

Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Badawi, S.E., M.Si.
NIDN. 0419037201

Pembimbing II



Sylvani, S.E., M.M.
NIDN.

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Dr. Asep Gunawan, M.Si
NIDN. 0008086601

Ketua Program Studi Manajemen



Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M
NIDN. 0408079101

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Kasus Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon)

WAHYU ASHARI

NIM : 200111032

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji

Pada tanggal : 24 Agustus 2024

1. **Dr. Badawi, S.E., M.Si.**
NIDN. 0419037201
Pembimbing I
2. **Sylvani, S.E., M.M**
NIDN.
Pembimbing II
3. **Dr. Ali Mugayat, M.M**
NIDN. 8845770018
Penguji I
4. **Mery Sukartini, S.E., M.M**
NIDN.
Penguji II

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon
Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Dr. Asep Gunawan, M.Si
NIDN. 0008086601



Ketua Program Studi Manajemen

Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M
NIDN. 0408079101

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wahyu Ashari
NIM : 200111032
Tempat dan Tanggal Lahir : Cirebon, 22 Agustus 2001
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyusun skripsi dengan judul PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya sendiri dn saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dan karya saya ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, 21 September 2024

Yang membuat

Pernyataan,

Wahyu Ashari

NIM. 200111032

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of intrinsic motivation and extrinsic motivation on nurse performance through organizational commitment as a mediating variable at the Hasna Medika Palimanan Heart Hospital, Cirebon. This type of research is quantitative. The data collection method comes from distributing questionnaires and then testing using the SPSS version 25 application software. The population in this study was 79 nurses. By using the sample census method in this study, all members of the population were 79 nurses. Data analysis techniques used include descriptive analysis, validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, T test and Sobel test. The research results show that 1) intrinsic motivation has a positive and insignificant effect on nurse performance. 2) extrinsic motivation has a positive and insignificant effect on nurse performance. 3) intrinsic motivation has a positive and significant effect on organizational commitment. 4) extrinsic motivation has a positive and significant effect on organizational commitment. 5) organizational commitment has a positive and significant effect on nurse performance. 6) intrinsic motivation has a positive effect on nurse performance with organizational commitment as a mediating variable. 7) extrinsic motivation has a positive effect on nurse performance with organizational commitment as a mediating variable.

Keywords: *intrinsic motivation, extrinsic motivation, nurse performance, organizational commitment*

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data berasal dari penyebaran kuesioner dan selanjutnya dilakukan pengujian dengan mempergunakan software aplikasi SPSS versi 25. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 79 perawat. Dengan menggunakan metode sensus sampel pada penelitian ini seluruh anggota populasi sebanyak 79 perawat. Teknik analisis data yang digunakan diantara lain analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji T dan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi intrinsik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. 2) motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. 3) motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 4) motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 5) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. 6) motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. 7) motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci: *motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kinerja perawat, komitmen organisasi*

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Rasakanlah setiap proses yang kamu tempuh dalam hidupmu, sehingga kamu tahu betapa hebatnya dirimu sudah berjuang sampai detik ini.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan taufiknya sehingga penulisan skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri yang telah berjuang sehingga bisa ada dititik ini dan orang tua tercinta serta keluarga atas segala doa, pengorbanan, dukungan, serta kasih sayang yang luar biasa. Terimakasih atas semua pengorbanan dan jasa yang kalian berikan. Saya sangat menyayangi kalian lebih dari apapun.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmah Hidayah Inayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun proposal skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon)”**. Yang disusun untuk melengkapi syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi S-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon. Shalawat serta salam semoga senantiasa dilimpahkan selalu kepada Junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, keluarganya, para sahabatnya, serta umat yang senantiasa mengikuti dan melaksanakan ajarannya.

Merupakan sebuah kebahagiaan yang tak ternilai atas selesainya penulisan proposal skripsi ini, karena dalam pengantar sederhana ini izinkanlah penulis mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak kepada :

1. Bapak Arif Nurudin, MT., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
2. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., MM. selaku Kaprodi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.

4. Bapak Dr. Badawi, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan dalam penulisan proposal skripsi ini.
5. Ibu Sylvani, SE., M.M selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan dalam penulisan proposal skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Prodi Manajemen Di Universitas Muhammadiyah Cirebon.
7. Untuk kedua orang tua Bapak Alm Budi Hartono, kasih sayang, bimbingan, dan dorongan bapak semasa hidup selalu menjadi motivasi penulis untuk terus belajar dan berusaha. Ibu Sutiri, ibunda tercinta yang selalu memberikan doa, dukungan dan semangat kepada penulis.
8. Seluruh keluarga besar penulis yang selalu memberikan semangat dan mendoakan kelancaran penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Irfan Hamzah, terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini baik tenaga, waktu, maupun materi.
10. Untuk sahabat saya Rosi Triyana dan Fitri Windy Yanti yang selalu memberikan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini Bersama-sama dari awal hingga akhir.
11. Terakhir, Terima kasih untuk diri saya sendiri yang telah bekerja keras berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini, dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal

mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Menyadari sebagai manusia yang tidak terlepas dari kesalahan dan kekhilafan, wajar kiranya ditengah penulisan skripsi ini terdapat kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran serta masukan yang bersifat membangun dari semua pihak demi penyempurnaan proposal skripsi ini. Meskipun demikian, semoga proposal skripsi ini bermanfaat bagi perkembangan sumber daya manusia di masa depan. Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis kembalikan segalanya dan semoga Allah SWT meridhai segala kegiatan kita semua. Amin...

Cirebon, Mei 2024

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	
LEMBAR PENGESAHAN	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Permasalahan	14
1.3 Batasan Masalah.....	15
1.4 Rumusan Masalah	15
1.5 Tujuan Penelitian	16
1.6 Manfaat Penelitian	17
BAB II TINJAUAN TEORITIS	
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	19
2.2 Uraian Teori	23
2.2.1 Kinerja Karyawan	23
2.2.2 Motivasi Intrinsik.....	28
2.2.3 Motivasi Ekstrinsik	31
2.2.4 Komitmen Organisasi.....	35
2.3 Kerangka Berpikir.....	39
2.4 Hipotesis.....	47

BAB III	METODELOGI PENELITIAN	
3.1	Metode Penelitian.....	48
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	48
3.3	Populasi dan Sampel	52
3.3.1	Populasi	52
3.3.2	Sampel.....	52
3.4	Waktu dan Tempat Penelitian	53
3.5	Teknik Pengumpulan Data	54
3.6	Teknik Analisis Data.....	55
3.7	Uji Sobel	60
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Karakteristik Responden	62
4.2	Analisis Deskriptif	65
4.3	Hasil Uji Instrumen	72
4.4	Hasil Regresi Linier Berganda	76
4.5	Uji Koefisien Determinasi	77
4.6	Uji Hipotesis	78
4.7	Uji Sobel	83
4.8	Pembahasan.....	84
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	98
5.2	Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel I-1	Data Karyawan Rumah Sakit Jantung Hasna Medika 2023	4
Tabel I-2	Hasil Pengamatan Kinerja Perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika.....	5
Tabel I-3	Data Rekapitulasi Penilaian Kinerja Dan Absensi Perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Periode Tahun 2023	6
Tabel I-4	Data Pra Survey Kinerja Perawat.....	8
Tabel I-5	Data Pra Survey Motivasi Intrinsik.....	11
Tabel I-6	Data Pra Survey Motivasi Ekstrinsik	12
Tabel I-7	Data Pra Survey Komitmen Organisasi	13
Tabel II-1	Penelitian Terdahulu	21
Tabel III-1	Operasional Variabel.....	49
Tabel III-2	Jadwal Penelitian.....	53
Tabel III-3	Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert	55
Tabel III-4	Kategori Distribusi Frekuensi	56
Tabel III-5	Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas	58
Tabel IV-1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel IV-2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel IV-3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Tabel IV-4	Pernyataan Responden Mengenai Variabel Motivasi Intrinsik (X1)	66

Tabel IV-5	Pernyataan Responden Mengenai Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)	67
Tabel IV-6	Pernyataan Responden Variabel Komitmen Organisasi	69
Tabel IV-7	Pernyataan Responden Variabel Kinerja Perawat.....	70
Tabel IV-8	Hasil Pengukuran Validitas Motivasi Intrinsik	72
Tabel IV-9	Hasil Pengukuran Validitas Motivasi Ekstrinsik	73
Tabel IV-10	Hasil Pengukuran Validitas Komitmen Organisasi	74
Tabel IV-11	Hasil Pengukuran Validitas Kinerja Perawat.....	74
Tabel IV-12	Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel IV-13	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Model I.....	76
Tabel IV-14	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Model II.....	77
Tabel IV-15	Hasil Uji Koefisien Determinasi	78
Tabel IV-16	Hasil Uji t Motivasi Intrinsik (X1) dan Kinerja Perawat(Y)....	80
Tabel IV-17	Hasil Uji t Motivasi Ekstrinsik (X2) dan Kinerja Perawat (Y)	79
Tabel IV-18	Hasil Uji t Motivasi Intrinsik (X1) dan Komitmen Organisasi (Z).....	80
Tabel IV-19	Hasil Uji t Motivasi Ekstrinsik (X2) dan Komitmen Organisasi (Z).....	80
Tabel IV-20	Hasil Uji t Komitmen Organisasi (Z) dan Kinerja Perawat (Y)	81
Tabel IV-21	Hasil Uji T Motivasi Intrinsik (X1) Terhadap Kinerja Perawat (Y) Melalui Komitmen Organisasi (Z).....	81
Tabel IV-22	Hasil Uji T Motivasi Ekstrinsik (X1) Terhadap Kinerja Perawat (Y) Melalui Komitmen Organisasi (Z).....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	45
Gambar IV-1 Hasil Uji Sobel.....	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, persaingan dalam industri kesehatan semakin meningkat. Di Indonesia sektor kesehatan adalah salah satu bagian penting dalam sektor pelayanan jasa karena peranannya dalam melindungi dan mempromosikan kesehatan masyarakat. Sektor kesehatan meliputi jaringan rumah sakit, farmasi, laboratorium, dan fasilitas kesehatan lainnya yang menyediakan jasa untuk menjaga dan memulihkan kesehatan masyarakat.

Rumah sakit adalah tempat dilakukannya upaya peningkatan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan. Pengelolaan unit usaha rumah sakit mempunyai tujuan tersendiri karena selain sebagai unit usaha, rumah sakit juga mempunyai misi sosial yang berperan penting dalam hal kesehatan masyarakat.

Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon adalah rumah sakit dengan kekhususan pada layanan kesehatan jantung, terutama pada layanan diagnostik jantung, kateterisasi jantung, dan pemasangan ring. Dan juga dapat melayani bedah bypass dan layanan terapi jantung non invasif. Rumah Sakit Jantung Hasna Medika memiliki dokter terbaik, staff profesional dan peralatan yang modern. Rumah Sakit Jantung Hasna Medika didirikan oleh Dr. Gugun Iskandar Hadiyat SP. JP FIHA yang beralamatkan di Jl. Raden Gilap No. 8 Palimanan Timur Kabupaten Cirebon dilandasi dengan hasrat dan komitmen dari pendiri Rumah Sakit untuk dapat merealisasikan

sebuah pelayanan medis yang terintegrasi dan memberikan layanan yang Spesialistik Jantung secara prima untuk masyarakat Cirebon khususnya dan untuk masyarakat Jawa Barat, pada umumnya. Dengan progresif kami berusaha melengkapinya dengan alat – alat kedokteran yang mutakhir sehingga dapat melengkapi fasilitas kesehatan yang ada di Kabupaten Cirebon, dengan bidang pelayanan medis unggulan kami yaitu jantung dan pembuluh darah, kami berharap tempat ini menjadi sarana transfer ilmu pengetahuan dan teknologi untuk sejawat dokter umum, dan dokter spesialis lainnya.

Rumah Sakit Jantung Hasna Medika pada awalnya adalah sebuah klinik dengan nama Klinik Jantung Hasna Medika. Seiring berjalannya waktu dan makin bertambahnya kepedulian masyarakat pada kesehatan jantung maka pada tanggal 5 Januari 2013 sekelompok dokter ahli jantung (spesialis jantung), sepakat mendirikan rumah sakit dengan kekhususan pada penyakit kelainan jantung, dengan nama Rumah Sakit Jantung Hasna Medika. Diharapkan dengan berdirinya klinik ini juga dapat bermanfaat sebagai suatu sarana investasi jangka panjang untuk semua pemegang saham yang dapat memberikan sumbangsih kepada negara umumnya dan Kabupaten Cirebon khususnya, sebagai penghematan atas biaya pengobatan keluar daerah, memberikan lapangan pekerjaan untuk masyarakat Cirebon, menjadi tempat pelatihan untuk semua disiplin ilmu medis dan non medis. Dengan keyakinan diri, berpikir positif, terbuka dan secara terus menerus memperbaiki diri dengan keyakinan akan semakin maju dan berkembang dalam melakukan pelayanan medis yang paripurna. Semoga idealisme dan semangat bekerja

sama diantara sejawat dan semua pegawai dengan diwarnai ketulusan dapat mendorong pegawai untuk selalu mengupayakan pelayanan medis yang terbaik bagi pasien. Dengan harapan, akan lebih meningkatkan dalam memberikan pelayanan kesehatan jantung untuk masyarakat Cirebon dan sekitarnya.

Rumah Sakit Jantung Hasna Medika dilengkapi 9 ruang rawat inap dan 75 tempat tidur dan klinik rawat jalan terdiri dari 4 klinik, dengan perincian yaitu ruang rawat inap terdiri dari ruang alamanda (vip) memiliki 2 tempat tidur, ruang edelwfs dan camelia (kelas 1) memiliki 10 tempat tidur, ruang bougenville (kelas 2) memiliki 9 tempat tidur, ruang lavender (kelas 3) memiliki 32 tempat tidur, ruang ICU memiliki 4 tempat tidur, ruang ICVCU memiliki 8 tempat tidur, ruang HCU memiliki 4 tempat tidur, ruang isolasi tb memiliki 3 tempat tidur, ruang isolasi memiliki 3 tempat tidur. Sementara klinik rawat jalan terdiri dari klinik jantung, klinik penyakit dalam, klinik paru, klinik rehabilitasi medik.

Tabel I-1

Data Karyawan Rumah Sakit Jantung Hasna Medika 2023

No	Unit	Jumlah
1.	Keperawatan	79
2.	Penunjang Medis	76
3.	Pelayanan Medis	48
4.	Marketing	7
5.	Umum	20
Jumlah		230

Sumber : Data Karyawan Rumah Sakit Jantung Hasna Medika 2024

Berdasarkan Tabel I-1 data karyawan Rumah Sakit Jantung Hasna Medika memiliki 230 karyawan yang cukup untuk membantu operasional rumah sakit dimana karyawan tersebut sebagai penggerak atau tenaga

kesehatan yang membantu untuk kelancaran pelayanan rumah sakit, sehingga Rumah Sakit Jantung Hasna Medika dapat mencapai tingkat kualitas pelayanan kesehatan yang baik bagi masyarakat khususnya masyarakat yang tinggal atau bekerja di wilayah palimanan Kabupaten Cirebon dan sekitarnya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 147/MENKE/PER/2010 undang – undang No.44 Tahun 2009 tentang rumah sakit merupakan suatu fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh, menyelenggarakan kesehatan untuk semua bidang dan jenis kesehatan. Pelayanan kesehatan menyeluruh adalah pelayanan yang meliputi pelayanan promosi, pencegahan, dan rehabilitas yang dilaksanakan secara terpadu dan berkelanjutan. Saat ini pelayanan rumah sakit indonesia memiliki keterbatasan modal dan teknologi. Dengan adanya pasar yang bebas dan terbuka serta persaingan dibidang kesehatan, di perlukan adanya profesionalisme diantara seluruh pegawai rumah sakit. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Undang – Undang perlindungan pasien mewajibkan pengelola rumah sakit untuk lebih memperhatikan kepentingan pasien. Artinya rumah sakit sebagai pelaku komersial wajib memberikan informasi yang benar, jelas, jujur, tidak membedakan – bedakan dalam pelayanan kepada pasien sehingga menjamin mutu pelayanan. Mutu pelayanan dirumah sakit sangat di pengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berperan penting dalam suatu organisasi atau suatu perusahaan, dimana unsur manusia memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan untuk

mencapai tujuan. Tujuan organisasi akan tercapai apabila seluruh karyawan mampu bekerja sama dan melaksanakan dengan baik tugas dan kewajibannya masing-masing. Setiap karyawan harus mempunyai kinerja yang baik agar mampu memberikan dampak positif bagi organisasi.

Tabel I-2
Hasil Pengamatan Kinerja Perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika

No	Aspek	Ketentuan	Hasil Pengamatan
1.	Profesional	Perawat harus memiliki sikap profesional dalam bekerja	Masih terdapat Perawat yang belum bisa menunjukkan profesional dalam bekerja, misalnya selama jam kerja, masih ada perawat yang berbicara bukan tentang pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan ketidakprofesionalan dalam bekerja
2.	Ramah	Perawat harus menunjukkan perilaku sopan dan ramah kepada pasien atau keluarga pasien	Masih terdapat perawat yang tidak ramah terhadap pasien atau keluarga pasien dalam memberikan informasi mengenai pelayanan rumah sakit
3.	Integritas	Seorang perawat harus mempertahankan kejujuran dalam situasi apapun dan berusaha untuk menepati janji yang diberikan tetapi terkadang masih gagal dalam situasi yang membutuhkan komitmen yang tinggi	Minimnya menerapkan kejujuran dalam memberikan informasi pelayanan rumah sakit
4.	Mutu	Perawat harus menunjukkan kepatuhan terhadap prosedur dan standar kebijakan rumah sakit	Masih terlalu banyak prosedur dan standar kebijakan rumah sakit dalam melayani pasien
5.	Aman	Perawat harus Menunjukkan kesadaran akan kebijakan dan ikut serta dalam pelatihan terkait, tetapi masih membutuhkan bimbingan untuk menangani situasi yang kompleks	Masih terdapat perawat yang belum memiliki self control dalam menangani situasi diluar kendali

Sumber : Bagian SDM Rumah Sakit Jantung Hasna Medika 2024

Dari hasil pengamatan pada Tabel I-2 peneliti menyimpulkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mencapai kinerjanya, hal tersebut dikarenakan masih terdapat perawat yang belum bisa profesional dalam bekerja, minimnya sikap ramah terhadap pasien atau keluarga pasien dalam memberikan informasi mengenai pelayanan rumah sakit, kurangnya penerapan kejujuran dalam memberikan informasi mengenai pelayanan rumah sakit, masih terlalu banyak prosedur dan standar kebijakan rumah sakit dalam melayani pasien dan masih terdapat perawat yang belum memiliki self control dalam menangani situasi di luar kendali. Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja perawat adalah hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas oleh seorang perawat dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Tabel I-3

**Data Rekapitulasi Penilaian Kinerja Dan Absensi Perawat Rumah Sakit
Jantung Hasna Medika Periode Tahun 2023**

No	Name	Organization	BEHAVIOR (PRIMA)						Keterangan
			Profesional	Ramah	Integritas	Mutu	Aman	Absensi	
1	Indah Wulaningtyas	Keperawatan	80	70	80	80	80	80	Bagus
2	Abda Ali	Keperawatan	80	80	80	80	90	80	Bagus
3	Nani Kurniasih	Keperawatan	60	60	60	60	70	80	Tingkatkan Kinerja
4	Trismala	Keperawatan	80	80	70	70	80	70	Bagus
5	Aan Frisman Saputra	Keperawatan	60	70	60	50	50	40	Tingkatkan Kinerja
6	Sumarni	Keperawatan	70	80	80	80	80	80	Bagus
7	Jamini	Keperawatan	80	70	80	80	80	80	Bagus
8	wulan Sari Kartini	Keperawatan	70	70	70	70	50	70	Tingkatkan Kinerja
9	Surati	Keperawatan	70	80	80	80	80	80	Bagus
10	Fuad Anwar	Keperawatan	40	50	60	40	30	100	Tingkatkan Kinerja
11	Nizzah Hanna.F	Keperawatan	80	70	90	80	90	70	Bagus
12	Neti Haryati	Keperawatan	70	80	70	80	80	60	Tingkatkan Absensi
13	Siska	Keperawatan	70	80	80	80	80	80	Bagus
14	Faricha	Keperawatan	60	50	60	50	50	60	Tingkatkan Kinerja
15	Dita Lestari	Keperawatan	70	70	70	70	70	80	Tingkatkan Kinerja
16	Unipah	Keperawatan	70	80	90	80	90	70	Bagus
17	Fitriawati	Keperawatan	80	80	80	80	80	80	Bagus

64	Muhamad Lendi. J	Keperawatan	60	60	60	60	60	80	Tingkatkan Kinerja
65	Riski Ramadita	Keperawatan	70	80	70	50	50	80	Tingkatkan Kinerja
66	Isnaeniyah Hiya. L	Keperawatan	70	80	80	70	60	70	Tingkatkan Kinerja
67	Rismayanti Dias. P	Keperawatan	60	60	50	60	50	100	Tingkatkan Kinerja
68	Khofifah Indar P.	Keperawatan	60	60	60	50	50	60	Tingkatkan Kinerja
69	Putri Lismawati	Keperawatan	70	80	80	80	80	80	Bagus
70	Arjun Singgih	Keperawatan	60	80	60	50	50	80	Tingkatkan Kinerja
71	Nursari	Keperawatan	70	80	80	80	80	80	Bagus
72	Royani	Keperawatan	60	80	70	50	50	70	Tingkatkan Kinerja
73	Lela Novitasari	Keperawatan	70	80	80	80	80	70	Bagus
74	Okawanti	Keperawatan	60	60	50	50	50	60	Tingkatkan Kinerja
75	Zeza Oktaviani	Keperawatan	70	60	80	60	70	70	Tingkatkan Kinerja
76	Indah Putri Larasati	Keperawatan	60	80	70	70	70	70	Tingkatkan Kinerja
77	Khalimatussa Diyyah	Keperawatan	60	70	60	80	60	60	Tingkatkan Kinerja
78	Nadhilah Dwi. M	Keperawatan	70	70	50	70	60	70	Tingkatkan Kinerja
79	Fatiah	Keperawatan	60	60	80	80	70	60	Tingkatkan Kinerja
Rata-Rata			65	71	69	67	65	65	75

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel I-3 diatas data rekapulasi penilaian kinerja dan absensi perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika dapat disimpulkan bahwa kinerja Perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika selama 1 tahun memiliki nilai rata-rata dibawah 75 artinya Perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika masih belum optimal dalam melaksanakan pekerjaan karena masih ada perawat yang memiliki dinilai dibawah 75, oleh karena itu perlunya ditingkatkan lagi kinerja karyawannya agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

Tabel I-4
Data Pra Survey Kinerja Perawat

No	Pertanyaan	Pilihan	Responden	Presentase
			30 Responden	
1.	Saya mampu memberikan kualitas pelayanan yang baik terhadap pasien dengan selalu tersenyum dan bersikap ramah	Ya	14	46%
		Tidak	16	53%
2.	Dalam keadaan tertentu saya bersedia bekerja lebih dari 8 jam kerja untuk membantu pelayanan rumah sakit tetap berjalan normal	Ya	10	33%
		Tidak	20	66%

3.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada saya dengan tepat waktu	Ya	13	43%
		Tidak	17	56%
4.	Saya mampu menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang diberikan rumah sakit untuk menyelesaikan pekerjaan	Ya	10	33%
		Tidak	20	66%
5.	Saya selalu datang kerja tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh rumah sakit	Ya	12	40%
		Tidak	18	60%

Sumber : Pra survey pada Juni 2024

Berdasarkan hasil *pra survey* terhadap 30 perawat di RS Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon pada Tabel I-4 peneliti menyimpulkan bahwa masih ada karyawan karyawan yang belum mencapai kinerjanya hal tersebut dikarenakan kurangnya kualitas pelayanan, tidak mau bekerja lebih dari jam kerja untuk membantu pelayanan sehingga pekerjaan tersebut menjadi terhambat, belum mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, belum mampu dalam menggunakan fasilitas yang diberikan oleh rumah sakit, dan selalu datang tidak tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditentukan sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak selesai tepat waktu.

Keberhasilan perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Oleh sebab itu, untuk memperoleh kinerja yang maksimal, maka perlu bagi perusahaan mengelola kinerja karyawannya dengan baik, serta harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berhubungan dengan karakteristik seseorang, antara lain sikap, kepribadian, penampilan fisik, keinginan atau motivasi, usia, jenis kelamin, pengalaman profesional, latar belakang budaya, dan variabel pribadi lainnya. Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi diri pegawai dan berasal dari

lingkungan, tindakan rekan kerja, dan lingkungan sosial. Kinerja pegawai yang rendah dapat disebabkan oleh masalah motivasi dalam suatu perusahaan (Cemal et al. 2012).

Motivasi adalah sesuatu yang mempengaruhi kinerja secara signifikan. Sebagai seorang motivator harus memiliki keterampilan yang tepat untuk dapat memotivasi pegawai dalam melaksanakan fungsinya. Motivasi dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Sardiman (2014:89) dalam Zet Ena (2020), motivasi intrinsik adalah motivasi yang menjadi aktif atau berfungsi sedemikian rupa sehingga tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena dalam diri individu sudah ada keinginan untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Motivasi ekstrinsik merupakan kekuatan pendorong yang berasal dari luar seseorang, seperti pengawas, gaji, lingkungan kerja, dan status. Motivasi mengacu pada penyebab munculnya perilaku. Motivasi ekstrinsik diartikan sebagai dorongan dari luar untuk melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan. Motivasi yang tepat akan merangsang tenaga penggerak untuk menciptakan semangat kerja seseorang sehingga akan bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan. Selain itu, motivasi juga dapat menjadi penyebab atau menunjang perilaku seseorang sehingga orang tersebut bersedia bekerja keras dan semangat untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi mempunyai sifat memotivasi atau mendorong keinginan seseorang untuk melakukan perbuatan tertentu dalam rangka memperoleh hasil kerja dan dengan adanya sifat disiplin kerja maka pegawai akan merasa ia sedang diawasi dan bila melanggar suatu peraturan akan mendapat sanksi, oleh karena itu kedua

variabel tersebut memiliki dampak yang untuk akan terciptanya kinerja yang baik .

Tabel I-5
Data Pra Survey Motivasi Intrinsik

Variabel	Pertanyaan	Alternatif Jawaban	Persentase
Motivasi Intrinsik	Faktor motivasi intrinsik yang dapat mempengaruhi dalam bekerja ?	a. Kebebasan dalam pengambilan keputusan	20% (6 Responden)
		b. Kelelahan emosional dalam menghadapi pasien atau keluarga pasien	60% (18 Responden)
		c. Komunikasi yang tidak efektif	3% (1 Responden)
		d. Kondisi kerja yang tidak nyaman	17% (5 Responden)
Jumlah			100% (30 Responden)

Sumber : Pra survey pada Juni 2024

Berdasarkan hasil *pra survey* terhadap 30 perawat di RS Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon, menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi intrinsik dalam bekerja yaitu kelelahan emosional dalam menghadapi pasien atau keluarga pasien dengan persentase sebesar 60%, kebebasan dalam pengambilan keputusan memiliki persentase sebesar 20%, sementara kondisi kerja yang tidak nyaman memiliki persentase sebesar 17% dan komunikasi yang tidak efektif memiliki persentase sebesar 3%. Maka dapat disimpulkan bahwa pada perawat RS Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon mengalami kelelahan emosional dalam menghadapi pasien atau keluarga pasien dalam bekerja yang dapat mempengaruhi motivasi intrinsik.

Tabel I-6

Data Pra Survey Motivasi Ekstrinsik

Variabel	Pertanyaan	Alternatif Jawaban	Persentase
Motivasi Ekstrinsik	Faktor motivasi ekstrinsik yang dapat mempengaruhi dalam bekerja?	a. Bonus dan insentif	14% (4 Responden)
		b. Peluang pengembangan karir	33% (10 Responden)
		c. Lingkungan kerja	30% (9 Responden)
		d. Promosi dan kenaikan jabatan	23% (7 Responden)
Jumlah			100% (30 Responden)

Sumber : Pra survey pada Juni 2024

Berdasarkan hasil *pra survey* terhadap 30 perawat di RS Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon, menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi ekstrinsik dalam bekerja yaitu peluang pengembangan karir dengan persentase sebesar 33%, berikutnya lingkungan kerja dengan persentase sebesar 30%, sementara promosi dan kenaikan jabatan dengan persentase sebesar 23%, dan bonus dan insentif dengan persentase sebesar 14%. Maka dapat disimpulkan pada perawat RS Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon yang dapat mempengaruhi motivasi ekstrinsik dalam bekerja adalah peluang pengembangan karir.

Selain motivasi terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Jantung Hasna Medika yaitu Komitmen Organisasi. Karyawan dalam sebuah organisasi akan menunjukkan perilaku komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Seiring dengan berjalannya waktu, perasaan komitmen karyawan akan menjadi lebih kuat dan akan meningkatkan perilaku kewargaan organisasional karyawan. Robbins (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat dimana seseorang mengidentifikasi

dirinya dengan suatu organisasi tujuannya untuk tetap menjadi anggota. Model teoritis menyatakan bahwa pekerja yang berkomitmen akan semakin kurang terlibat dalam pengunduran diri, sekalipun anggota tidak puas, karena anggota memiliki rasa kesetiaan dan keterikatan terhadap organisasi.

Tabel I-7
Data Pra Survey Komitmen Organisasi

Variabel	Pertanyaan	Alternatif Jawaban	Persentase
Komitmen Organisasi	Apa yang membuat anda berkomitmen dalam bekerja?	a. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan	40% (12 Responden)
		b. Kepuasan kerja yang memberikan manfaat bagi orang lain	20% (6 Responden)
		c. Salary, bonus, dan intensif sesuai dengan pekerjaan	16% (5 Responden)
		d. Lingkungan kerja yang sangat mendukung dan kolaboratif	24% (7 Responden)
Jumlah			100% (30 Responden)

Sumber : Pra survey pada Juni 2024

Berdasarkan hasil *pra survey* 30 perawat di RS Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon, menyatakan bahwa yang membuat perawat berkomitmen dalam bekerja yaitu keterlibatan dalam pengambilan keputusan dengan persentase sebesar 40%, berikutnya lingkungan kerja yang sangat mendukung dan kolaboratif dengan persentase 24%, sementara kepuasan kerja yang memberikan manfaat bagi orang lain dengan persentase 20%, dan salary, bonus, dan insentif sesuai dengan pekerjaan dengan persentase 16%. Maka dapat disimpulkan pada perawat RS Jantung Hasna Medika Palimanan

Cirebon yang membuat perawat berkomitmen dalam bekerja adalah keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon).”**

1.2 Identifikasi Permasalahan

1. Masih ada karyawan yang belum mencapai kinerjanya hal tersebut dikarenakan masih terdapat karyawan yang belum bisa professional dalam bekerja, minimnya sikap ramah terhadap pasien atau keluarga pasien dalam memberikan informasi mengenai pelayanan rumah sakit, kurangnya penerapan kejujuran dalam memberikan informasi mengenai pelayanan rumah sakit, masih terlalu banyak prosedur dan standar kebijakan rumah sakit dalam melayani pasien dan masih terdapat perawat yang belum memiliki self control dalam menangani situasi diluar kendali.
2. Belum optimalnya tingkat absensi perawat di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.
3. Masih terdapat perawat yang mengalami kelelahan emosional dalam menghadapi pasien atau keluarga pasien sehingga dapat mempengaruhi motivasi intrinsik dalam diri perawat di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon.

4. Kurangnya pengakuan dari atasan dan rekan kerja yang dapat mempengaruhi motivasi intrinsik perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon.
5. Kurangnya kepuasan kerja terhadap perawat yang dapat mempengaruhi motivasi intrinsik terhadap perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon.
6. Minimnya peluang pengembangan karir yang dapat mempengaruhi motivasi ekstrinsik terhadap perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon.
7. Kurangnya konsistensi dalam penerapan sistem reward dan punishment yang dapat mempengaruhi motivasi ekstrinsik perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon.

1.3 Batasan Masalah

1. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel independen Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2), Variabel Dependen Kinerja Perawat (Y) dan Variabel Mediasi Komitmen Organisasi (Z).
2. Penelitian ini dibatasi pada seluruh perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon?

2. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi Di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon?
4. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi Di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon?
5. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon?
6. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi Di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon?
7. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi Di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan penelitian sesuai uraian diatas adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi Di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon.

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi Di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi Di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi Di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi penulis khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta memberikan suatu pembelajaran yang lebih mengenai motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Bagi Rumah Sakit

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu informasi yang bermanfaat serta menjadi bahan evaluasi mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel mediasi sehingga dapat memunculkan perilaku kerja yang

positif dan meningkatkan kualitas kerja pada perawat yang dapat berdampak baik bagi kemajuan rumah sakit.

3. Manfaat Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu tambahan wawasan bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Cirebon untuk lebih dalam mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel mediasi.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan kemudian mencari inspirasi baru bagi peneliti. Selain itu, kajian terdahulu membantu peneliti untuk memposisikan penelitian dan menunjukkan orisinalitas penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang ingin dilakukannya, kemudian membuat ringkasannya. Berikut merupakan penelitian terdahulu terkait dengan tema yang telah dikaji.

Tabel II-1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dewa Adjie Badarudin, Dr. Lukman Hakim, S.E., M.Si. 2023	Pengaruh Intrinsik Dan Ekstrinsik Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Cross Culture Sebagai Variabel Mediasi	Variabel bebas (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik)	Objek penelitian Variabel terikat (komitmen organisasi) Variabel mediasi (cross culture)	Hasil penelitian ini ditemukan motivasi intrinsik berpengaruh secara positif signifikan terhadap komitmen organisasi baik secara langsung maupun di mediasi oleh cross-culture. Berbeda dengan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi secara langsung, namun berpengaruh positif signifikan bila dimediasi oleh cross-culture. Dengan adanya penelitian ini diharapkan lembaga terkait dapat meningkatkan cross-culture melalui motivasi

					intrinsik sehingga dapat memunculkan komitmen organisasi.
2.	Yuni Artati, 2022	Pengaruh pengembangan karier dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi dengan mediasi kepuasan kerja (studi pada sekretariat dewan pemerintahan kota Semarang)	Variabel bebas (motivasi ekstrinsik)	Objek penelitian Variabel bebas (pengembangan karier) Variabel terikat (komitmen organisasi) Variabel mediasi (kepuasan kerja)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja; Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja; Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi; Pengembangan karier berpengaruh terhadap komitmen organisasi; Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi; Pengembangan karier berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi; Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.
3.	Afdi Tria Putra, Jaju Herawati, Ignatius Soni Kurniawan, 2023	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai.	Variabel bebas (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik)	Objek penelitian Variabel bebas (budaya organisasi) Variabel terikat (komitmen organisasi)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penguatan komitmen organisasional menjadi implikasi bila pemimpin bermaksud mendorong kinerja pegawai.
4.	Diah Novianti,	Pengaruh Motivasi	Variabel bebas (motivasi	Objek penelitian	1). Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja

	Moh. Mukhsin, Hayati Nupus, 2021	Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KPU Kabupaten Dan Kota di Provinsi Banten)	ekstrinsik) Variabel terikat (kinerja) Variabel mediasi (komitmen organisasi)	Variabel mediasi (disiplin kerja)	pegawai. 2). Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi. 3). Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap disiplin kerja. 4). Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 5). Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi dan disiplin kerja dapat memediasi antara motivasi ekstrinsik secara mediasi parsial.
5.	Riski Mahyudin Rahman, Wahyudi Rahman, 2022	Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. adira multi finance cabang banggai	Variabel bebas (motivasi intrinsik) Variabel terikat (kinerja karyawan)	Objek penelitian Variabel bebas (lingkungan kerja)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Rakhmat Triadi, Siti Hidayah, Fasochah, 2019	Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang)	Variabel bebas (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik). Variabel terikat (kinerja karyawan) Variabel mediasi (komitmen organisasi)	Objek penelitian	Hasil analisis motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji sobel

					menunjukkan motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
7.	Mira Permata Sari, Baby Poernomo, Mara Elaiza Augustine Flores, Nataya Premchaiporn, 2022	Extrinsic and Intrinsic Motivation to Improve the Quality of Public Services: A Case Study at the Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cengkareng	Variabel bebas (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik)	Objek penelitian	The results of this study indicate that extrinsic motivation given by superiors is highly expected by employees so that employees' intrinsic motivation can increase to provide better services to patient.
8.	Rohmawan Adi Pratama, Muhammad Japar, Purwati Purwati, Filda Khoirun Nikmah, Ignatius Soni Kurniawan, 2023	Effect of Extrinsic Job Satisfaction Hygiene Factors and Intrinsic Job Satisfaction Motivation on Turnover Intention	Variabel bebas (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik)	Objek penelitian Variabel bebas (Kepuasan kerja) Variabel terikat (turnover intention)	Based on the data processing results (table 6), the first hypothesis testing shows that extrinsic job satisfaction negatively and significantly affects turnover intention ($\beta = -0.267$; $t = -4.951$; $p = .000 < .005$). The second hypothesis testing results show that intrinsic job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention ($\beta = -0.098$; $t = -2,677$; $p = .009 < .05$).
9.	Muhammad Faisal Lubis, Mappeaty Nyorong, Yuniati, 2022	The Influence Of Intrinsic And Extrinsic Motivation On The Performance Nurses In The Impatient	Variabel bebas (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik)	Objek penelitian	Shows that intrinsic motivation ($p=0.001$) influences the performance of nurses at Djoelham Binjai Hospital with an Ods Ratio of 13.486. Extrinsic motivation ($p=0.008$) influences the performance of nurses at Djoelham Binjai Hospital with an Ods Ratio

		Room Of Dr. Djoelham Binjai Hospital			of 11.457, thus the intrinsic variable is the most influential variable compared to the extrinsic motivation variable.
10.	Muhammad Yusuf, 2021	Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Alwi Assegaf Palembang	Variabel bebas (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) Variabel terikat (kinerja karyawan)	Objek penelitian Variabel mediasi (kepuasan kerja)	The research results show that intrinsic motivation and extrinsic motivation have a significant positive effect on employee job satisfaction. The effect of intrinsic motivation on performance is significantly positive, while extrinsic motivation has an insignificant positive effect on performance. In this research, job satisfaction is not an intervening variable between intrinsic and extrinsic motivation on performance.

2.2 Uraian Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan Robbins (2016). Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan prestasi dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Afandi (2021) Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Sedarmayanti dalam Wijayanti (2019) Kinerja adalah hasil dari kerja karyawan, proses organisasi secara keseluruhan, dan

hasil yang dapat ditunjukkan dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang baik. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral atau etika Moehariono dalam Krisnawati, dkk (2019).

Menurut Tupti et al (2019) Kinerja yang optimal adalah kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan Jufrizen & Lubis (2020). Sedangkan menurut Muzayyana, Moehariono dan Rini Fatmawati (2019) Kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan program tertentu, sehingga kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi tercapai melalui perencanaan strategis organisasi. Menurut Marwansyah (2016) Kinerja karyawan merupakan sebagai pencapaian atau prestasi seorang karyawan terkait dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan pencapaian tugas tertentu yang secara langsung dapat dilihat dalam output yang dihasilkan Sausan, Nasution dan Sabrina (2021).

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dilihat baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerjanya, yang berkaitan dengan tugas kerja maupun tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta harus dilaksanakan

dalam kurun waktu tertentu sebagai suatu upaya untuk tercapainya tujuan organisasi.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Masram (2017) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Efektivitas dan efisien

Jika suatu tujuan akhirnya tercapai, kegiatan tersebut dianggap efektif. Namun, jika akibat-akibat yang tidak dicari dari kegiatan menilai nilai penting dari hasil yang dicapai, maka kegiatan tersebut dianggap tidak efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat komunikasi atau pemerintah yang diberikan oleh seorang anggota kepada anggota lain untuk melakukan tugas dengan kontribusinya.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

d. Inisiatif

Inisiatif adalah berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas yang diperlukan untuk membuat gagasan dan merencanakan sesuatu yang relevan dengan tujuan organisasi.

3. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa terdapat 5 dimensi kinerja karyawan, yaitu:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan tugas pekerjaannya.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu hari. Ini dapat dilihat dari kecepatan kerja masing-masing karyawan.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab pekerjaan berarti bahwa karyawan harus melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

d. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berkolaborasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal untuk meningkatkan hasil pekerjaan

e. Inisiatif

Inisiatif dari anggota perusahaan sendiri untuk menyelesaikan tugas dan menyelesaikan masalah tanpa menunggu arahan dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab yang sudah menjadi kewajiban karyawan dan pegawai

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja dapat diukur melalui 5 indikator, yaitu:

a. Kualitas kerja

Dapat dinilai berdasarkan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta kesempurnaan tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan dapat memenuhi atau mendekati sempurna atau memenuhi tujuan pekerjaan.

b. Kuantitas kerja

Diukur dari bagaimana karyawan melihat jumlah tugas yang diberikan dan hasilnya.

c. Ketepatan waktu

Diukur berdasarkan bagaimana karyawan melihat suatu tugas dari awal hingga akhir dan dapat menyelesaikannya pada waktu yang ditetapkan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas kerja

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

e. Kemandirian

Ketika melakukan pekerjaan tidak perlu diawasi dan bisa melaksanakan tugas sendiri tanpa meminta bantuan dan bimbingan dari orang lain.

2.2.2 Motivasi Intrinsik

1. Definisi Motivasi Intrinsik

Ryan dan Deci (2020) mengatakan bahwa motivasi adalah situasi dimana orang yang memiliki motivasi intrinsik akan terdorong untuk melakukan pekerjaan karena keinginannya sendiri dan bukan karena tekanan kompensasi dari luar. Apabila seseorang termotivasi secara intrinsik, maka pekerjaan yang dilakukannya dipandang sebagai sesuatu yang menarik dan menyenangkan sehingga menimbulkan apresiasi terhadap pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Gunawan, Nisa, & Afrina (2021) Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri karyawan, yang memengaruhi bagaimana mereka berpikir dan bertindak. Motivasi intrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran tentang makna, relevansi, dan pentingnya pekerjaan karyawan (Ichsanudin dan Gumantan, 2020) . Motivasi intrinsik terdiri dari motivasi yang menjadi atau berfungsi tanpa perlu dirangsang dari luar, dalam diri setiap individu sudah terdapat keinginan untuk melakukan sesuatu (Triadi, Hidayah, & Fasochah, 2019). Sucipto dan Rauf (2021) berpendapat motivasi intrinsik merupakan motif-motif dalam diri seorang individu yang aktif atau tidak perlu rangsangan dari luar, karena dalam diri individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.

Puspitasari (2019), mengartikan motivasi intrinsik sebagai suatu kekuatan atau dorongan yang merangsang yang ada dalam diri

seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu atau tujuan yang diinginkan. Menurut Munandar dan Prayekti (2020) motivasi intrinsik merupakan pendorong kerja yang berasal dari dalam diri individu mengenai manfaat, makna, dan pentingnya kerja. Sedangkan menurut Amiruddin, (2021) Motivasi intrinsik merupakan prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk berkembang, dan tanggung jawab. Pandoyo et al., (2019) menjelaskan karyawan yang memiliki motivasi intrinsik akan lebih sadar akan tanggung jawab dan pekerjaan mereka daripada karyawan yang memiliki motivasi ekstrinsik. Fischer dkk (2019) berpendapat bahwa motivasi intrinsik mengacu pada penilaian individu terhadap kompetensi dan kesenangan batinnya untuk berorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja tertentu, yang ditentukan sendiri dan dihargai untuk keuntungan pribadi.

Berdasarkan beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik merupakan dorongan internal yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik

Menurut Wahyuni dkk (2022) ada tiga faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik, yaitu :

a. Hasrat dan keinginan berhasil

Adanya hasrat dan keinginan untuk berhasil membuat pegawai berusaha lebih keras untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Harapan dan cita – cita masa depan

Harapan bisa diartikan sebagai bentuk keyakinan bahwa apa yang diimpikan bisa menjadi kenyataan. Dengan adanya harapan ini akan mendorong pegawai untuk berbuat lebih baik demi mencapai tujuannya.

c. Penghargaan

Penghargaan merupakan sebagai bentuk penghargaan kepada yang bersangkutan setelah meraih suatu prestasi. Pemberian jenis ini sangat penting terutama pemberian dari atasan. Karena akan menimbulkan semangat untuk para karyawan.

3. Dimensi Motivasi Intrinsik

Menurut Ryan dan Deci (2020) mengatakan ada tiga dimensi yang digunakan dalam mengukur motivasi intrinsik, yaitu:

a. Otonomi

Sebuah kebutuhan untuk mengambil keputusan secara mandiri dan kebebasan untuk melakukan sesuatu tanpa terpengaruh oleh aturan dari luar dan terkait dengan kesempatan untuk berpendapat.

b. Kompetensi

Sebuah kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu untuk mencoba dan menguasai pengalaman untuk lebih memahami lingkungan kerja dengan lebih baik.

c. Hubungan

Kebutuhan individu untuk saling mendukung tentu akan memberikan kepercayaan yang diperlukan untuk belajar satu sama lain dan menemukan hal-hal baru.

4. Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut Herzberg (2016:208) indikator motivasi intrinsik yaitu sebagai berikut :

a. Kebutuhan

Setiap pegawai mempunyai kebutuhan dalam hidupnya, sehingga termotivasi untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Prestasi kerja

Merupakan suatu motivasi dalam diri seseorang untuk dapat mengembangkan kreativitasnya dan mengarahkan tenaganya untuk mencapai prestasi.

c. Tanggung jawab

Kemampuan untuk menentukan sikap terhadap suatu tindakan, tugas yang dilakukan dan kemampuan untuk menanggung akibat dari suatu tindakan yang dilakukan.

2.2.3 Motivasi Ekstrinsik

1. Definisi Motivasi Ekstrinsik

Anggriyani & Rahman (2021) mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah sebuah dorongan karena adanya pengaruh dari luar yang membuat seseorang yang sebelumnya tidak bersedia menjadi

bersedia untuk melakukan sesuatu. Menurut Yusuf (2021) mengemukakan motivasi ekstrinsik merupakan suatu dorongan yang tumbuh dari luar pegawai yang membantu menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang sehingga individu dapat memicu semangatnya dalam bekerja karena adanya jenjang karir yang terbuka, keselamatan kerja yang dirasakan pegawai dan harapan terhadap kompensasinya terpenuhi. Sedangkan menurut Citra Irma dan Lutfi (2019) mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah suatu dorongan yang berasal dari instansi tempat seseorang bekerja, yang pada umumnya menjadi penyebab utama motivasi untuk melepaskan diri dari ketidakpuasan. Darari dan Lutfi (2019) mengatakan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari yang dapat dilihat atau hanya dirasakan, dan yang berperan penting dalam menentukan dan mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Menurut Polly dkk (2019) Motivasi eksternal adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan dengan sepenuh hati.

Menurut Untari, Sujana, dan Novarini (2021) Motivasi ekstrinsik merupakan Motif yang berfungsi hanya ketika ada perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berkaitan dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan (Mahardika, Hamid, dan Ruhana, 2020). Menurut Wanti, Mintjelungan, dan Wowor (2021) motivasi ekstrinsik merupakan bentuk motivasi yang bersifat fisik (tangibles, dan termasuk di

dalamnya antara lain: gaji (pay), keuntungan (benefits), promosi (promotions), dan lingkungan kerja (work environment). Menurut (Triadi et al., 2019), motivasi ekstrinsik memerlukan perantara antar aktivitas beberapa efek berbeda sebagai penilaian yang jelas, kepuasan berasal dari efek ekstrinsik yang memandu aktivitas. Sedangkan menurut Andry (2018), Motivasi ekstrinsik adalah hasil dari sekelompok faktor eksternal yang mendorong pekerja untuk memilih jalur peran yang sesuai dan mengadopsi sikap tertentu.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah dorongan atau motif yang muncul dari luar individu, bukan berasal dari keinginan atau kebutuhan internalnya.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik

Menurut Anggriyani dan Rahman (2021), ada tiga faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik, yaitu :

a. Adanya penghargaan dalam pekerjaan

Dengan memberikan reward atas kinerja yang baik akan menimbulkan semangat baru bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya.

b. Adanya suatu kegiatan yang menarik dalam pekerjaan

Aktivitas kerja yang menarik akan mendorong karyawan untuk melakukan hal tersebut. Seperti merasakan adanya keinginan untuk mencoba melakukan pekerjaan tersebut.

c. Adanya lingkungan kerja yang kondusif

Lingkungan kerja yang baik, nyaman dan aman mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Jika lingkungan kerja sudah tidak baik lagi maka akan menimbulkan efek malas pada pegawai.

3. Dimensi Motivasi Ekstrinsik

Menurut Anggriyani & Rahman (2021) mengatakan ada Empat dimensi yang digunakan untuk mengukur motivasi ekstrinsik, yaitu:

a. Kebijakan dan manajemen organisasi

Kebijakan dan manajemen organisasi yang tidak sulit dan juga memberikan manfaat kepada karyawan membawa sesuatu yang lebih baik bagi perusahaan.

b. Supervisi yang memuaskan

Suatu hal yang dilakukan oleh atasan, fokus pada tantangan dan juga memperhatikan bakat karyawan.

c. Hubungan antar pribadi

Interaksi antara satu orang dengan orang lain dalam pekerjaan menjadi sesuatu yang memotivasi karyawan untuk bekerja sama secara produktif.

d. Bonus insentif (penghargaan atas prestasi kerja)

Penghargaan ini dapat berbentuk barang, uang atau bentuk yang lain yang bermaksud untuk memberikan semacam rasa bahagia atas apa yang telah dicapainya.

4. Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut Herzberg dalam Mangkunegara (2010:121) indikator motivasi ekstrinsik adalah :

a. Kompensasi

Pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

b. Kondisi kerja

Semua aspek fisik kerja, psikologis kerja peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

c. Sistem administrasi dan kebijakan Perusahaan

Sistem administrasi perusahaan yang memungkinkan pegawai dengan mudah melakukan transaksi terkait dengan pekerjaan dan kepentingan mereka, kebijakan perusahaan yang dapat diterapkan pegawai atau untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.4 Komitmen Organisasi

1. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis hubungan karyawan dengan perusahaan mempunyai implikasi terhadap keputusan untuk bertahan atau keluar (Muhammad Busro, 2018). Menurut Adhan et al., (2020) Komitmen organisasional merupakan tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi yang diikuti dan

merasa mempunyai ikatan dengan organisasi tersebut. Menurut Kaswan (2019) Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi di masa depan. Sedangkan menurut Samsuddin (2018) komitmen organisasi merupakan suatu persetujuan untuk melakukan sesuatu. Janji yang dibuat untuk diri sendiri atau orang lain yang tercermin dalam tindakan. Kinicki dan Williams (2011) Komitmen organisasi menunjukkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi kan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Utaminingsih (2014) menjelaskan komitmen organisasi merupakan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi seseorang terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, yang menunjukkan sebagai struktur yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk melihat bagaimana konsep kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kemajuan karier, komitmen saat ini dan frekuensi keluar masuk karyawan dalam suatu organisasi. Kreitner dan Kinicki (Menurut Akbar et al (2017) Komitmen organisasi merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi. Sedangkan menurut Yusuf dan Syarif (2018) Komitmen organisasi merupakan suatu sikap loyalitas karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Menurut Robbins (2018) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu

serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Luthans (2011) komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi berfokus pada keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis dan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasinya, yang tercermin dalam keterlibatan aktif, keinginan untuk bertahan, dan upaya untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Ma'rufi dan Anam (2019) mengemukakan empat faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya: ruang lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya: ukuran organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, keberadaan serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan oleh organisasi terhadap pegawai.

- d. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

3. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2011) terdapat tiga dimensi komitmen organisasi yaitu:

a. Komitmen Afektif

Melibatkan hubungan emosional antara pekerjaan dan keterlibatan dalam organisasi.

b. Komitmen keberlanjutan

Melibatkan komitmen berdasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerjaan dengan meninggalkan organisasi.

c. Komitmen normatif

Tentang perasaan karyawan yang berkewajiban untuk tetap tinggal karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan.

4. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Logahan dan Aesaria (2014) Kanwal dan Shar (2021) indikator – indikator untuk mengukur komitmen pegawai yaitu :

a. Rasa identifikasi

Rasa identifikasi merupakan komitmen seorang pegawai untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai merasa terhubung dan setia pada organisasi tempat dia bekerja. Rasa identifikasi yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai memiliki hubungan emosional yang kuat dengan organisasi dan merasakan tujuan dan nilai-nilai

organisasi. Hal ini dapat mendorong pegawai untuk turut berperan demi kemajuan organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan dalam pegawai mengacu pada di mana seorang pegawai terlibat aktif dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi diharapkan akan lebih termotivasi, lebih produktif dan dapat membawa nilai tambah bagi organisasi. Mereka tidak hanya menjalankan tugas rutin , tetapi juga menjadi sukarelawan untuk mendukung kemajuan organisasi.

c. Loyalitas pegawai

Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi cenderung mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi. Mereka menunjukkan komitmen yang kuat untuk berkontribusi terhadap keberhasilan jangka panjang organisasi. Loyalitas pegawai yang tinggi dapat mendorong produktivitas, inovasi, dan retensi pegawai yang baik. Ini merupakan keunggulan kompetitif bagi organisasi

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat

Ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan benar-benar ingin menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan lebih baik. Ini karena motivasi ini meningkatkan dorongan untuk bekerja. Sehingga akan menunjukkan bahwa motivasi intrinsik karyawan menjadi kekuatan

yang digunakan untuk mencapai tujuan dan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan, semakin besar kemungkinannya untuk meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian Munyua (2020), Triswanto (2020) dan Yusuf (2021) yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Rahayu Muhamad, Adolfina, dan Irvan Trang (2019) Motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar individu. Motivasi ekstrinsik merupakan pendorong kinerja yang berasal dari luar individu itu sendiri, karena memungkinkan pekerja melakukan pekerjaannya secara maksimal (Mahardika et al., 2020). Kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditentukan (Danamik, Sidauruk, Septiana, dan Tarigan 2018). Penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di dalam organisasi (Kimberly, Prakoso, dan Efrata, 2019; Emiyanti, Rochaida dan Tricahyadinata, 2020; Mahardika et al., 2020). Dalam penelitian Kritria Octariana Hartono, Toni Herlambang, dan Wanny Murtalining tyas (2022) motivasi ekstrinsik tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi

Nawawi (2011) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang berasal dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran tentang makna, pentingnya dan manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi intrinsik melibatkan seseorang melakukan suatu kegiatan karena merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Hasil penelitian Fenna Cristina dan Endang Ruswanti (2022) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berdampak positif terhadap komitmen organisasi. Rahayu Muhamad, Adolfina, dan Irvan Trang (2019) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2.3.4 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi

Motivasi ekstrinsik berasal dari luar diri individu sehingga seseorang mau melakukan sesuatu pekerjaan. Adapun motivasi ekstrinsik merupakan pendorong kerja yang berasal dari luar diri pekerja sebagai individu dengan kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Nawawi, 2011). Motivasi ekstrinsik memerlukan perantara antara aktivitas dan beberapa konsekuensi yang dipisahkan seperti penghargaan nyata, sehingga kepuasan berasal dari konsekuensi ekstrinsik yang memandu aktivitas. (Porter dan Lawler dalam Gagne dan Deci, 2005). Hasil penelitian Diah Novianti, Moh. Mukhsin, dan Hayati Nupus (2021) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

komitmen organisasi. Demikian juga Novita Sari dan Prayekti (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2.3.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat

Komitmen organisasi merupakan aspek penting dalam pekerjaan. Komitmen organisasional merupakan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, dengan kata lain merupakan suatu sikap kinerja karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan untuk tetap berada di dalam organisasi (Sakti, Handoyo dan Wihadanto, 2020). Komitmen organisasional memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi, komitmen yang tinggi akan berpengaruh kepada loyalitas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Buyung Satria Permana, Marbawi dan Ibrahim Qamarius (2019) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meutia dan Husada, (2019) Sakti et al., (2020) Irawati, Rajak, Zulkifli, dan Sabuhari (2021) komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dalam organisasi.

2.3.6 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

Motivasi intrinsik berfungsi sebagai penggerak atau penyemangat dalam diri seseorang. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan

menikmati pekerjaan yang memungkinkan mereka menggunakan kreativitasnya sendiri dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dorongan Karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan menikmati pekerjaan yang memungkinkan mereka menggunakan kreativitasnya sendiri dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dorongan ini akan memotivasi karyawan untuk berusaha lebih keras dalam meningkatkan kinerjanya, dan kemudian akan dilakukan upaya untuk mencapai hasil kinerja yang optimal.

Menurut Robbins (2018) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Tumbuhnya komitmen organisasi dapat dilihat dari sejauh mana karyawan terlibat kerja dalam suatu pekerjaan, semakin tinggi keterlibatan atau pendelegasian wewenang yang diberikan maka akan semakin tinggi kecendrungan komitmen yang dimiliki dan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkannya.

Dari penjelasan diatas disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan lebih bersemangat dan berusaha lebih keras dalam bekerja karena mereka menikmati pekerjaan yang memungkinkan mereka menggunakan kreativitas mereka sendiri. Hal ini akan meningkatkan kinerja mereka dan memotivasi mereka untuk mencapai hasil yang optimal. Selain itu, komitmen organisasi yang tinggi juga dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Karyawan yang terlibat lebih dalam pekerjaan dan diberikan wewenang yang lebih besar cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian terdahulu Rakhmat Triadi, Siti Hidayah, Fasochah (2019) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

2.3.7 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

Motivasi ekstrinsik adalah sumber yang mendorong karyawan untuk mengeluarkan semua kemampuan, tenaga, dan waktu untuk melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawab karyawan serta memenuhi kewajiban karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Selain itu, tingkat motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh setiap karyawan memengaruhi kinerja yang dihasilkan. Jika motivasi ekstrinsik tinggi, kinerja pegawai akan lebih baik, tetapi jika sebaliknya, kinerja karyawan akan kurang sesuai dengan instansi yang bersangkutan. Menurut Adhan et al., (2020) Komitmen organisasional merupakan tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi yang diikuti dan merasa mempunyai ikatan dengan organisasi tersebut.

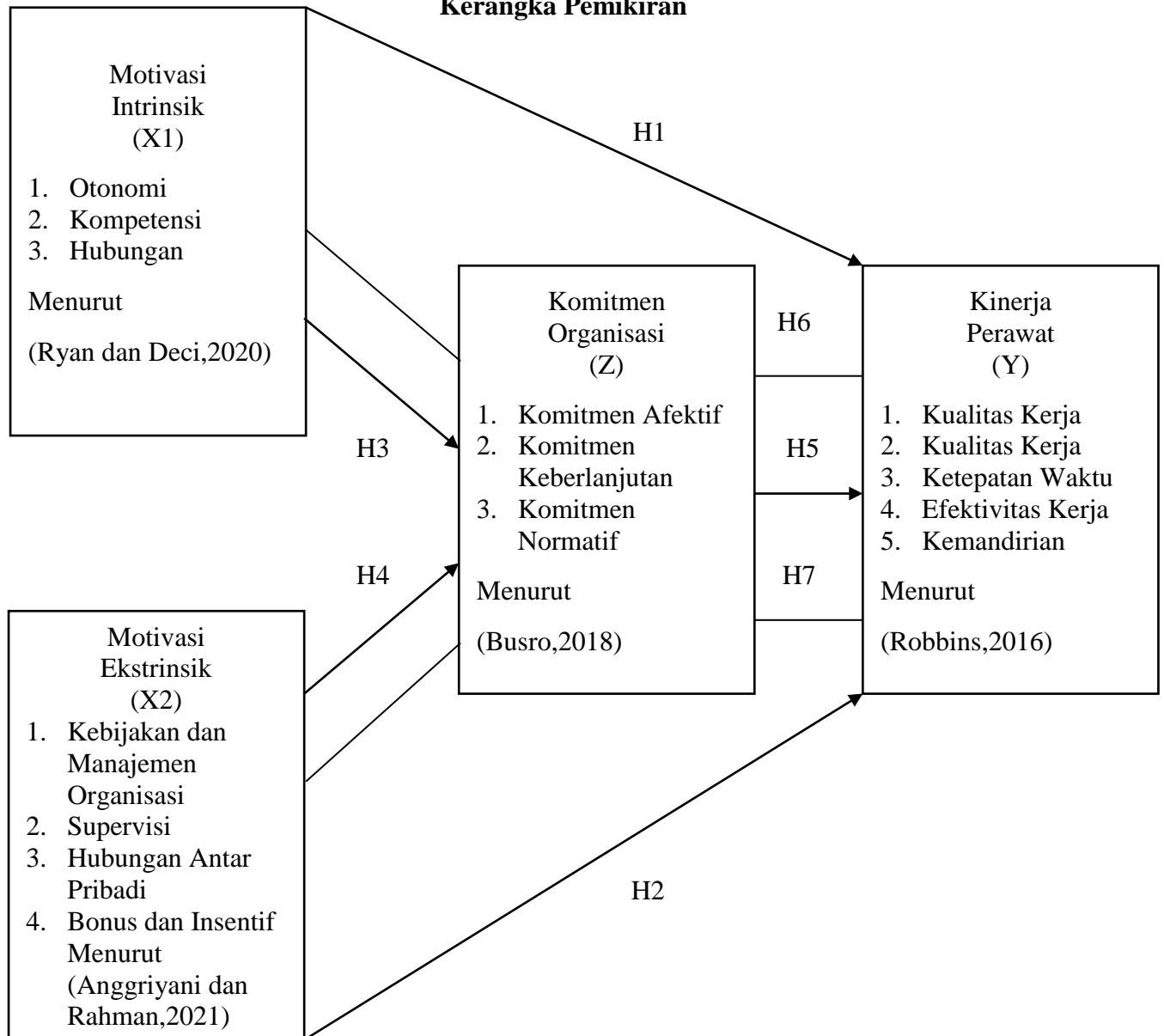
Dari penjelasan diatas disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja. Motivasi ekstrinsik berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat motivasi ekstrinsik yang tinggi

dapat membuat karyawan untuk memberikan performa terbaik, sementara motivasi ekstrinsik yang rendah dapat menyebabkan kinerja yang kurang optimal. Selain itu, komitmen organisasional, yang merupakan tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi, juga memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi cenderung lebih terlibat dan berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian terdahulu Rakhmat Triadi, Siti Hidayah, Fasochah (2019) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Gambar II.1

Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat.
- H2 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat.
- H3 : Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- H4 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- H5 : Komitmen berpengaruh terhadap kinerja perawat.
- H6 : Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi
- H7 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan menyebarkan kuesioner, kegiatan penelitian ini merupakan bagian dari metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang diolah merupakan data rasio dan tujuan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antar variabel yang diteliti. Aliaga dan Gunderson metode kuantitatif merupakan metode yang menjelaskan fenomena dengan cara mengumpulkan data berupa angka - angka yang dianalisis menggunakan metode berbasis matematis atau statistik tertentu. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang sistematis dan terstruktur dengan langkah-langkah yang jelas, bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu fenomena sosial yang ada. Dalam penelitian kuantitatif, permasalahan yang diangkat umumnya sangat bervariasi dan kompleks.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut, suatu sifat suatu nilai seseorang, suatu benda atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk mempelajarinya, untuk mengambil kesimpulan (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini menggunakan empat jenis variabel dimana terdapat dua variabel independen yaitu Motivasi Intrinsik (X1) dan

Motivasi Ekstrinsik (X2) satu variabel mediasi yaitu Komitmen (Y) serta variabel dependen Kinerja (Z).

Definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2).

2. Variabel Mediasi (Intervening)

Yaitu variabel yang berfungsi sebagai penghubung antara variabel bebas (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) dengan variabel terikat (kinerja perawat) dalam penelitian ini yang menjadi variabel mediasi adalah Komitmen Organisasi (Z).

3. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Perawat (Y).

Tabel III-1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Motivasi Intrinsik (X1) (Ryan dan Deci 2020)	Motivasi adalah situasi dimana orang yang memiliki motivasi intrinsik akan terdorong untuk melakukan pekerjaan karena keinginannya sendiri dan bukan karena tekanan	Otonomi	1. Kesempatan dalam mengambil Keputusan	1	<i>Likert</i>
			2. Kebebasan untuk melakukan sesuatu yang diinginkan	2	
			3. Kemampuan mengontrol perilaku sendiri	3	

	kompensasi dari luar (Ryan dan Deci, 2020).	Kompetensi	1. Keinginan untuk menguasai kemampuan tertentu	4	
			2. Berusaha untuk sukses	5	
			3. Keinginan untuk mengevaluasi hasil tindakan	6	
		Hubungan	1. Melakukan interaksi sesama rekan kerja	7	
			2. Terjalannya hubungan yang baik	8	
			3. Rasa peduli satu sama lain	9	
Motivasi Ekstrinsik (X2) (Anggriyani dan Rahman, 2021)	Motivasi ekstrinsik adalah sebuah dorongan karena adanya pengaruh dari luar yang membuat seseorang yang sebelumnya tidak bersedia menjadi bersedia untuk melakukan sesuatu (Anggriyani dan Rahman, 2021).	Kebijakan dan manajemen organisasi	1. Kebijakan yang tidak menyulitkan	10	<i>Likert</i>
			2. Manajemen organisasi yang menguntungkan kedua belah pihak	11	
		Supervisi	1. Pemberian arahan dari atasan	12	
			2. Bimbingan yang diberikan oleh atasan	13	
		Hubungan antar pribadi	1. Komunikasi yang terjalin	14	
			2. Hubungan yang baik pegawai dengan atasan	15	
		Bonus insentif	1. Pemberian bonus	16	
			2. Pemberian reward	17	
			3. Adanya penghargaan	18	

Komitmen Organisasi (Z) (Muhammad Busro, 2018)	Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis hubungan karyawan dengan perusahaan mempunyai implikasi terhadap keputusan untuk bertahan atau keluar (Muhammad Busro, 2018)	Komitmen afektif	1. Kebanggaan terhadap organisasi	19	<i>Likert</i>
			2. Keterikatan terhadap tujuan dan nilai	20,21	
		Komitmen keberlanjutan	1. Kesetiaan terhadap organisasi	22	
			2. Berbagi pengetahuan dan pengalaman terhadap organisasi	23	
			3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	24	
		Komitmen normative	1. Memahami moral terhadap pekerjaan	25	
			2. Loyalitas terhadap tempat kerja	26	
			3. Kewajiban mendukung visi dan misi	27	
Kinerja Karyawan (Y) (Robbins, 2016)	Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2016).	Kualitas kerja	1. Selalu bekerja dengan teliti	28	<i>Likert</i>
			2. Hasil pekerjaan	29	
		Kuantitas kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang diberikan	30	
			2. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target	31	
		Ketepatan waktu	1. Selalu datang tepat waktu	32	
			2. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	33	
		Efektivitas kerja	1. Kemampuan menggunakan	34	

			fasilitas dan peralatan		
			2. Selalu memanfaatkan fasilitas dan peralatan untuk keperluan pekerjaan	35	
		Kemandirian	1. Memahami dan menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	36	
			2. Kemampuan menguasai pekerjaan	37	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini yang menjadi objek dalam populasi adalah perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon dengan total pegawai sebanyak 79 orang yang menjadi subjek penelitian.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon. Besar kecilnya jumlah sampel sangat dipengaruhi oleh rancangan dan ketersediaan subjek dari penelitian itu sendiri. Prinsip yang berlaku adalah sebaiknya dalam

penelitian digunakan jumlah sampel sebanyak mungkin. Besar sampel pada penelitian ini yaitu seluruh perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon dengan jumlah 79 perawat. Sampel pada penelitian ini adalah sampel total atau seluruh anggota populasi. hal ini dikarenakan penelitian menggunakan metode sensus dimana metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil atau mudah dijangkau.

Penelitian ini menggunakan Teknik *simple random sampling* dimana pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian berlangsung dari bulan April 2023 dan dilakukan di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon yang beralamat di Jl. Raden Gilap No. 8 Palimanan Timur Kabupaten Cirebon.

Tabel III-2
Jadwal Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Tahun 2024																							
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pra Survei																								
2	Penyusunan Proposal																								
3	Penyusunan Data																								
4	Penyusunan Bab 1-3																								
5	Revisi Bab 1-3																								
6	Sidang Uji Proposal																								
7	Penyebaran Kuesioner																								
8	Pengolahan Hasil Kuesioner																								
9	Penyusunan Bab 4-5																								
10	Sidang Skripsi																								

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2019). Peneliti melakukan tanya jawab langsung dengan pihak – pihak yang terkait dalam objek penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Kuesioner yang tertutup yaitu angket yang disajikan dalam bentuk yang sedemikian rupa sehingga responden hanya memberi tanda ceklis (✓) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban yang akan dipilih. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Sugiyono (2019) mengatakan bahwa skala *Likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala *Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik

tolak untuk menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata – kata.

Tabel III-3

Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert

Keterangan	Arti	Positif	Negatif
SS	Sangat Setuju	5	1
S	Setuju	4	2
CS	Cukup Setuju	3	3
TS	Tidak Setuju	2	4
STS	Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : Sugiyono (2019)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan peneliti yaitu metode statistik yang di mana digunakan untuk mengolah data kuantitatif. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)* adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistik. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Statistik deskriptif adalah statistik yang menggunakan data pada suatu kelompok untuk menjelaskan atau menarik kesimpulan mengenai kelompok itu saja.

1. Ukuran Lokasi : *mode, mean, medium, dll*

2. Ukuran Variabilitas : *varians, deviasi, standar, range, dll*
3. Ukuran Bentuk : *skewness, kurtosis, plot boks*

Kategori distribusi frekuensi dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel III-4

Kategori Distribusi Frekuensi

Interval Rata-rata	Kriteria
1,00-1,79	Sangat tidak baik
1,80-2,59	Tidak baik
2,60-3,39	Cukup baik
3,40-4,19	Baik
4,20-5,00	Sangat baik

Sumber : Sugiyono (2019)

3.6.2 Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang di amati secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen ini di pergunakan sebagai alat untuk mengukur dan mengumpulkan data mengenai suatu variabel Sugiyono (2019).

3.6.2.1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Ghazali (2018) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidak nya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Validitas ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap skor total, perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total. Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan menentukan apakah suatu item layak untuk digunakan atau tidak.

Dalam menentukan kelayakannya, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi dengan taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item akan dianggap valid jika berkorelasi secara signifikan terhadap skor total. Dan juga jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data reliabel. Untuk pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Pedoman pengambilan keputusan adalah jika Cronbach's Alpha $> r_{tabel}$ maka instrument itu dinyatakan reliabel.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum \sigma b^2}{\sigma^2 i} \right]$$

Keterangan:

r_{11}	= Reliabilitas instrument/koesfisien alfa
k	= Banyaknya butir soal
$\sum \sigma_b^2$	= Jumlah Varians butir
a^2	= Varians Total

Kriteria indeks koefisien reliabel dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel III-5
Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas

No	Interval	Kriteria
1.	<0,200	Sangat Rendah
2.	0,200-0,399	Rendah
3.	0,400-0,599	Cukup
4.	0,600-0,799	Tinggi
5.	0,800-1000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2019)

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y) Analisis ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z_1 + e \dots (I)$$

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + e \dots (II)$$

Keterangan:

a	= Konstanta
$b_1b_2b_3$	= Koefisien Regresi

X1	= Motivasi Intrinsik
X2	= Motivasi Ekstrinsik
Z	= Komitmen
Y	= Kinerja
E	= Standar error

3.6.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Mulai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd= Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen lemah.
- Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

3.6.5 Uji Hipotesis

3.6.5.1 Uji t / Uji Parsial

Pengujian secara Parsial dilakukan dengan menggunakan uji-t rumusnya sebagai berikut :

$$T_{hit} = \frac{b}{sb}$$

Keterangan :

T_{hit} = Tes Regresi

b = Koefisien Regresi Linier

Sb = Standar eror koefisien

Kriteria pengujian Hipotesis dengan Tingkat keyakinan 95 % ($\alpha=0.05\%$):

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7 Uji Sobel

Uji Sobel digunakan untuk menentukan pengaruh mediasi yang terjadi bersifat signifikan atau tidak, diperlukan uji sobel. Pendapat dari Baron dan Kenny (1986) yang ada dalam Ghazali (2011) Disebut variabel mediasi adalah apabila variabel tersebut dapat berpengaruh terhadap hubungan antara variabel prediktor (independent) dan variabel kriteria (dependent). Uji ini akan mengetahui seberapa besar pengaruh yang tidak langsung dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan menggunakan variabel intervening (Z). Besarnya pengaruh langsung ditunjukkan dengan angka koefisien keluaran dari SPSS sedangkan besarnya pengaruh tidak

langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien ($p_2 \times p_3$). Untuk mengetahui pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien signifikan atau tidak, maka dilakukan uji sobel. Uji sobel dilakukan dengan cara :

Hitung standar error dari koefisien *indirect effect* ($S_{p_2p_3}$) dengan rumus:

$$S_{p_2p_3} = \sqrt{p_3^2 S_{p_2}^2 + p_2^2 S_{p_3}^2 + S_{p_2}^2 S_{p_3}^2}$$

(Ghozali,2011:255)

Berdasarkan hasil perhitungan dari $S_{p_2p_3}$, selanjutnya dapat di hitung nilai t statistic pengaruh mediasi dengan rumus :

$$t = \frac{p_2 p_3}{S_{p_2p_3}}$$

(Ghozali,2011:255)

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel dan jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi yang signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 79 perawat, dalam mengidentifikasi karakteristik responden dalam penelitian ini, peneliti membagi beberapa kategori diantaranya: jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Selengkapnya mengenai deskripsi karakteristik responden dan analisis hubungan antara responden terhadap variabel yang diteliti terangkum dalam penjelasan berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon dalam penelitian ini menurut jenis kelamin ditunjukkan dalam Tabel IV-1 dibawah ini:

Tabel IV-1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	59	74.7	74.7	74.7
Laki-Laki	20	25.3	25.3	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan Tabel IV-1 dapat diketahui bahwa perawat perempuan lebih banyak dari pada perawat laki-laki, yaitu responden perempuan sebanyak 59 orang atau dengan persentase sebesar 74,7% dan perawat

laki-laki sebanyak 20 orang atau dengan persentase sebesar 25,3%. Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon didominasi oleh perawat perempuan dari pada laki-laki, hal ini karena sifat perempuan yang keibuan, pintar merawat dan menjaga orang lain serta lemah lembut dan sabar maka perawat pada Rumah Sakit ini didominasi oleh perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon dalam penelitian ini menurut usia ditunjukkan dalam Tabel IV-2 dibawah ini:

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18 - 22 tahun	1	1.3	1.3	1.3
23 - 34 tahun	68	86.1	86.1	87.3
35 - 65 tahun	10	12.7	12.7	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 25, 2024

Dari Tabel IV-2 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari usia 18-22 tahun sebanyak 1 orang atau dengan persentase sebesar 1,3% dari seluruh jumlah responden, usia 23-34 tahun sebanyak 68 orang atau dengan persentase sebesar 86,1% dari seluruh jumlah responden, usia 35-65 tahun sebanyak 10 orang atau dengan persentase sebesar 12,7% dari jumlah seluruh responden. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi

oleh perawat berusia 23-34 tahun. Hal ini dikarenakan seseorang menyelesaikan pendidikan keperawatan ditingkat S1, yang biasanya berlangsung selama 4 tahun. Setelah lulus, langsung masuk ke dunia kerja, sehingga banyak perawat yang berada dalam rentang usia 23-34 tahun. Pada usia ini, perawat telah memiliki keterampilan yang cukup untuk menangani tugas-tugas keperawatan dasar dan telah mengumpulkan pengalaman yang memadai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang lebih kompleks

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon dalam penelitian ini menurut lama bekerja ditunjukkan dalam Tabel IV-3 dibawah ini:

Tabel IV-3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 3 tahun	26	32.9	32.9	32.9
4 - 6 tahun	26	32.9	32.9	65.8
7 -10 tahun	25	31.6	31.6	97.5
> 11 tahun	2	2.5	2.5	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 25, 2024

Dari Tabel IV-3 diatas menunjukan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari perawat yang telah bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 26 orang atau dengan persentase sebesar 32,9% dari seluruh jumlah

responden, lama bekerja 4-6 tahun sebanyak 26 orang atau dengan persentase sebesar 32,9% dari seluruh jumlah responden, lama bekerja 7-10 tahun sebanyak 25 orang atau dengan persentase sebesar 31,6% dari seluruh jumlah responden, lama bekerja >11 tahun sebanyak 2 orang atau dengan persentase sebesar 2,5% dari seluruh jumlah responden. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh perawat yang telah bekerja selama 1-3 tahun dan 4-6 tahun. Menurut Walid Arrahman (2019) bahwa semakin lama perawat bekerja di suatu organisasi, semakin baik perawat mengetahui tempat kerjanya, dan semakin lama perawat bekerja, maka akan merasa semakin nyaman untuk bekerja dengan baik di instansi tempat bekerja .

4.2 Analisis Deskriptif

Hasil data dari jawaban para responden pada penelitian ini dijelaskan secara deskriptif. Semua jawaban yang telah diterima di rekapitulasi dan kemudian di analisis nilai deskriptif setiap variabelnya. Adapun variabel X pada penelitian ini ada 2 yaitu variabel motivasi intrinsik sebagai X1, variabel motivasi ekstrinsik sebagai X2, variabel mediasi Z Pada penelitian ini adalah komitmen organisasi dan variabel Y pada penelitian ini adalah kinerja perawat.

1. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik (X1)

Tabel IV-4
Pernyataan Responden Mengenai Variabel Motivasi Intrinsik (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	N	Skor	Mean	Kategori
		5	4	3	2	1				
1.	Saya diberikan kesempatan dalam pengambilan keputusan	16	52	9	2	0	79	319	4,04	Baik
2.	Saya memiliki kebebasan untuk melakukan sesuatu yang diinginkan	12	51	13	3	0	79	309	3,91	Baik
3.	Saya mampu mengontrol diri dalam berperilaku	21	48	9	1	0	79	326	4,13	Baik
4.	Saya mampu menjalankan tugas sebagai perawat	20	52	6	1	0	79	328	4,15	Baik
5.	Saya memiliki keterampilan dalam melakukan pelayanan kesehatan kepada pasien	21	47	11	0	0	79	326	4,13	Baik
6.	Saya selalu mengevaluasi hasil tindakan keperawatan yang telah dilakukan	13	54	12	0	0	79	317	4,01	Baik
7.	Saya menjalin interaksi yang baik sesama rekan kerja	21	47	11	0	0	79	326	4,13	Baik
8.	Saya memiliki hubungan yang baik antara satu dengan yang lain	17	50	12	0	0	79	321	4,06	Baik
9.	Saya peduli dengan karyawan lainnya	30	38	11	0	0	79	335	4,24	Baik
TOTAL		171	439	94	7	0	79	2.907	4,09	Baik

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel IV-4 diatas, dapat diketahui variabel Motivasi Intrinsik mempunyai rata-rata skor sebesar 4,09 dan masuk dalam kategori baik. Dilihat pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi

yaitu 4,24 didapat dari pernyataan sembilan yaitu “*Saya peduli dengan karyawan lainnya*”, hal ini menunjukkan bahwa responden peduli dengan karyawan lain. Sementara nilai rata-rata terkecil sebesar 3,91 didapat dari pernyataan dua yaitu “*Saya memiliki kebebasan untuk melakukan sesuatu yang diinginkan*”, menunjukkan bahwa responden tidak memiliki kebebasan untuk melakukan sesuatu yang diinginkan.

2. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)

Tabel IV-5

Pernyataan Responden Mengenai Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	N	Skor	Mean	Kategori
		5	4	3	2	1				
1.	Saya merasa kebijakan yang dibuat oleh pimpinan tidak menyulitkan	8	48	20	3	0	79	298	3,77	Baik
2.	Saya merasa manajemen organisasi yang dibuat memberikan keuntungan bagi instansi dan pegawai	11	45	22	1	0	79	303	3,84	Baik
3.	Saya selalu diberikan arahan dari atasan nya dalam menyelesaikan suatu permasalahan	11	49	19	0	0	79	308	3,90	Baik
4.	Saya selalu mendapatkan bimbingan dari atasan dalam melakukan pekerjaan	13	47	19	0	0	79	310	3,92	Baik
5.	Saya memiliki komunikasi kerja yang baik dengan semua pegawai	17	52	10	0	0	79	323	4,08	Baik
6.	Saya merasa hubungan kerja antara pegawai dengan atasan terjalin dengan	12	52	15	0	0	79	313	3,96	Baik

	baik									
7.	Saya sering mendapatkan bonus ketika bekerja sesuai dengan target	4	51	22	2	0	79	294	3,72	Baik
8.	Saya mendapatkan reward dari pimpinan karena sudah bekerja dengan baik	8	53	17	1	0	79	305	3,86	Baik
9.	Saya diberi penghargaan seperti kesempatan mendapatkan promosi apabila dinilai sangat baik dalam mengerjakan sesuatu	14	47	18	0	0	79	312	3,95	Baik
TOTAL		98	444	162	7	0	79	2766	3,89	Baik

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel IV-5 diatas, dapat diketahui variabel Motivasi Ekstrinsik mempunyai rata-rata skor sebesar 3,89 dan masuk dalam kategori baik. Dilihat pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,08 didapat dari pernyataan lima yaitu “*Saya memiliki komunikasi kerja yang baik dengan semua pegawai*”, hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki komunikasi kerja yang baik dengan semua pegawai. Sementara nilai rata-rata terkecil sebesar 3,72 didapat dari pernyataan tujuh yaitu “*Saya sering mendapatkan bonus ketika bekerja sesuai dengan target*”, menunjukkan bahwa responden tidak selalu mendapatkan bonus ketika bekerja sesuai dengan target.

3. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Tabel IV-6
Pernyataan Responden Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	N	Skor	Mean	Kategori
		5	4	3	2	1				
1.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari rumah sakit ini	11	57	11	0	0	79	316	4,00	Baik
2.	Saya merasa tujuan karir saya dapat tercapai di rumah sakit ini	11	50	18	0	0	79	309	3,91	Baik
3.	Saya merasa nilai – nilai yang saya anut sejalan dengan nilai – nilai rumah sakit	11	48	20	0	0	79	307	3,89	Baik
4.	Saya berkomitmen untuk tetap bekerja dibidang keperawatan dalam jangka panjang	10	53	15	1	0	79	309	3,91	Baik
5.	Saya sering berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan rekan kerja untuk mendukung perkembangan profesi keperawatan	8	55	15	1	0	79	307	3,89	Baik
6.	Saya merasa bertanggung jawab untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan ditempat kerja saya	8	54	16	1	0	79	306	3,87	Baik
7.	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di rumah sakit ini	6	56	17	0	0	79	305	3,86	Baik
8.	Saya percaya bahwa loyalitas terhadap tempat kerja adalah hal yang penting	6	53	19	1	0	79	301	3,81	Baik
9.	Saya merasa memiliki kewajiban untuk mendukung visi dan misi rumah sakit ini	8	57	14	0	0	79	310	3,92	Baik
TOTAL		79	483	145	4	0	79	2.770	3,90	Baik

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel IV-6 diatas, dapat diketahui variabel Komitmen Organisasi mempunyai rata-rata skor sebesar 3,90 dan masuk dalam kategori baik. Dilihat pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,00 didapat dari pernyataan satu yaitu *“Saya merasa bangga menjadi bagian dari rumah sakit ini”*, hal ini menunjukkan responden merasa bangga menjadi bagian dari dirumah sakit ini. Sementara nilai rata-rata terkecil sebesar 3,81 didapat dari pernyataan delapan yaitu *“Saya percaya bahwa loyalitas terhadap tempat kerja adalah hal yang penting”*, menunjukkan bahwa responden kurangnya kepercayaan bahwa loyalitas terhadap tempat kerja adalah hal yang penting.

4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Perawat

Tabel IV-7

Pernyataan Responden Variabel Kinerja Perawat

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	N	Skor	Mean	Kategori
		5	4	3	2	1				
1.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan sangat teliti	12	56	11	0	0	79	317	4,01	Baik
2.	Saya memiliki hasil kerja yang baik dan maksimal sesuai dengan yang telah ditargetkan oleh instansi	8	57	14	0	0	79	310	3,92	Baik
3.	Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan	14	52	12	1	0	79	316	4,00	Baik
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai	10	55	13	1	0	79	311	3,94	Baik

	dengan target yang ada									
5.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh rumah sakit	9	51	17	1	1	79	303	3,84	Baik
6.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada saya dengan tepat waktu	14	54	11	0	0	79	319	4,04	Baik
7.	Saya mampu menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang diberikan rumah sakit untuk menyelesaikan pekerjaan	14	50	14	1	0	79	314	3,97	Baik
8.	Saya selalu memanfaatkan fasilitas dan peralatan rumah sakit hanya untuk keperluan pekerjaan saja	12	55	11	1	0	79	315	3,99	Baik
9.	Saya dapat memahami dan menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain	5	34	30	4	6	79	265	3,35	Cukup Baik
10.	Saya mampu menguasai pekerjaan sehingga tidak mengganggu pekerjaan rekan kerja saya	4	37	29	3	6	79	267	3,38	Cukup Baik
TOTAL		102	501	162	12	13	79	3037	3,84	Baik

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel IV-7 diatas, dapat diketahui variabel Kinerja Perawat mempunyai rata-rata skor sebesar 3,84 dan masuk dalam kategori baik. Dilihat pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,04 didapat dari pernyataan enam yaitu *“Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada saya dengan tepat waktu”* hal ini menunjukkan bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Sementara nilai rata-rata terkecil sebesar 3,35 didapat dari pernyataan sembilan yaitu *“Saya dapat memahami dan menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain”* menunjukan bahwa responden belum bisa memahami dan menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain.

4.3 Hasil Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden. Dalam penelitian ini untuk uji validitas data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.

1) Uji Validitas Motivasi Intrinsik (X1)

Hasil dari pengujian validitas motivasi intrinsik dapat dilihat dari output SPSS sebagai berikut :

Tabel IV-8
Hasil Pengukuran Validitas Motivasi Intrinsik

No. Instrumen	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,559	0,221	Valid
Pernyataan 2	0,531	0,221	Valid
Pernyataan 3	0,568	0,221	Valid
Pernyataan 4	0,711	0,221	Valid

Pernyataan 5	0,679	0,221	Valid
Pernyataan 6	0,632	0,221	Valid
Pernyataan 7	0,754	0,221	Valid
Pernyataan 8	0,589	0,221	Valid
Pernyataan 9	0,564	0,221	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel IV-8 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas angket variabel motivasi intrinsik dinyatakan valid. Hal itu dilihat dari rhitung > rtabel (0,221).

2) Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik (X2)

Hasil dari pengujian validitas motivasi ekstrinsik dapat dilihat dari output SPSS sebagai berikut :

Tabel IV-9
Hasil Pengukuran Validitas Motivasi Ekstrinsik

No. Instrumen	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,628	0,221	Valid
Pernyataan 2	0,632	0,221	Valid
Pernyataan 3	0,730	0,221	Valid
Pernyataan 4	0,680	0,221	Valid
Pernyataan 5	0,719	0,221	Valid
Pernyataan 6	0,695	0,221	Valid
Pernyataan 7	0,666	0,221	Valid
Pernyataan 8	0,571	0,221	Valid
Pernyataan 9	0,606	0,221	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel IV-9 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil validitas angket variabel motivasi ekstrinsik dinyatakan valid. Hal itu dihitung dari rhitung > rtabel (0,221).

3) Uji Validitas Komitmen Organisai (Z)

Hasil dari pengujian validitas komitmen organisasi dapat dilihat dari output SPSS sebagai berikut :

Tabel IV-10
Hasil Pengukuran Validitas Komitmen Organisasi

No. Instrumen	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,691	0,221	Valid
Pernyataan 2	0,766	0,221	Valid
Pernyataan 3	0,707	0,221	Valid
Pernyataan 4	0,725	0,221	Valid
Pernyataan 5	0,759	0,221	Valid
Pernyataan 6	0,660	0,221	Valid
Pernyataan 7	0,704	0,221	Valid
Pernyataan 8	0,783	0,221	Valid
Pernyataan 9	0,674	0,221	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel IV-10 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil validitas angket variabel komitmen organisasi dinyatakan valid. Hal itu dihitung dari rhitung > rtabel (0,221).

4) Uji Validitas Kinerja Perawat (Y)

Hasil dari pengujian variabel kinerja perawat dapat dilihat dari output SPSS sebagai berikut :

Tabel IV-11
Hasil Pengukuran Validitas Kinerja Perawat

No. Instrumen	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,640	0,221	Valid
Pernyataan 2	0,616	0,221	Valid
Pernyataan 3	0,696	0,221	Valid
Pernyataan 4	0,703	0,221	Valid
Pernyataan 5	0,631	0,221	Valid
Pernyataan 6	0,687	0,221	Valid
Pernyataan 7	0,698	0,221	Valid
Pernyataan 8	0,721	0,221	Valid
Pernyataan 9	0,486	0,221	Valid
Pertanyaan 10	0,548	0,221	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel IV-11 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil validitas angket variabel kinerja perawat dinyatakan valid. Hal itu dihitung dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,221).

b. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka dilakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, variabel Z, dan variabel Y. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diadakan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha* 0,6 atau lebih. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil	Kategori
Motivasi Intrinsik	0,797	Reliabel	Tinggi
Motivasi Ekstrinsik	0,835	Reliabel	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasi	0,883	Reliabel	Sangat Tinggi
Kinerja Perawat	0,817	Reliabel	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel IV-12 hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Cronbach Alpha yang sangat tinggi, yaitu diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang baik.

4.4 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independent (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) dan variabel mediasi (komitmen organisasi) terhadap variabel dependent (kinerja perawat). Berikut ini adalah hasil pengujiannya :

Tabel IV-13
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Model I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.900	3.902		2.025	.046
Motivasi Intrinsik	.082	.137	.069	.600	.550
Motivasi Ekstrinsik	.257	.142	.226	1.805	.075
Komitmen Organisasi	.528	.146	.468	3.629	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

$$Y = 7,900a + 0,082X_1 + 0,257X_2 + 0,528Z + e$$

Berdasarkan Tabel IV-13 dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel motivasi intrinsik sebesar 0,550, variabel motivasi ekstrinsik sebesar 0,75 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,001. Maka hasil ini memberikan kesimpulan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Tabel IV-14
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Model II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.211	2.927		.414	.680
Motivasi Intrinsik	.279	.095	.265	2.940	.004
Motivasi Ekstrinsik	.363	.098	.361	3.718	.000
Kinerja Perawat	.283	.078	.319	3.629	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2024

$$Z = 1,211a + 0,279X_1 + 0,363X_2 + 0,283Y + e$$

Berdasarkan Tabel IV-14 dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel motivasi intrinsik sebesar 0,004, variabel motivasi ekstrinsik sebesar 0,000 dan variabel kinerja perawat sebesar 0,001 dan itu lebih kecil dari 0,05. Maka hasil ini memberikan kesimpulan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.5 Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian uji koefisien determinasi data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV-15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.489	.468	3.05330

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik
b. Dependen variabel: Kinerja Perawat

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel IV-15 menunjukkan bahwa nilai Rsquare sebesar 0,489 yang berarti bahwa 48,9% artinya pengaruh motivasi intrinsik (X1), motivasi ekstrinsik (X2) dan Komitmen Organisasi (Z) terhadap kinerja perawat (Y) hanya sebesar 48,9% sedangkan 51,1% nya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pembuktian hipotesis-hipotesis yang telah dibuat sebelumnya.

a. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji thitung > ttabel berarti variabel cukup signifikan untuk menjelaskan variabel dependen.

Tabel IV-16
Hasil Uji t Motivasi Intrinsik (X1) dan Kinerja Perawat(Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.716	4.281		3.671	.000
Motivasi Intrinsik	.618	.116	.519	5.332	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Perawat
Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel IV-16 diatas dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk variabel motivasi intrinsik diperoleh nilai sebesar $5,332 > 1,664$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel motivasi intrinsik (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y).

Tabel IV-17
Hasil Uji t Motivasi Ekstrinsik (X2) dan Kinerja Perawat (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.264	3.631		3.928	.000
Motivasi Ekstrinsik	.691	.103	.607	6.695	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Perawat
Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel IV-17 diatas dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk variabel motivasi ekstrinsik diperoleh nilai sebesar $6,695 > 1,664$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel motivasi ekstrinsik

(X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y).

Tabel IV-18
Hasil Uji t Motivasi Intrinsik (X1) dan Komitmen Organisasi (Z)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.561	3.336		2.866	.005
Motivasi Intrinsik	.693	.090	.659	7.679	.000

- a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
 Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel IV-18 diatas dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk variabel motivasi intrinsik diperoleh nilai sebesar $7,679 > 1,664$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel motivasi intrinsik (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Z).

Tabel IV-19
Hasil Uji t Motivasi Ekstrinsik (X2) dan Komitmen Organisasi (Z)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.610	2.798		3.435	.001
Motivasi Ekstrinsik	.727	.079	.722	9.147	.000

- a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
 Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel IV-19 diatas dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk variabel motivasi ekstrinsik diperoleh nilai sebesar 9,147 > 1,664 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel motivasi ekstrinsik (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Z).

Tabel IV-20
Hasil Uji t Komitmen Organisasi (Z) dan Kinerja Perawat (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.662	3.347		3.485	.001
Komitmen Organisasi	.764	.095	.676	8.046	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Perawat
 Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel IV-20 diatas dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk variabel komitmen organisasi diperoleh nilai sebesar 8,047 > 1,664 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel komitmen organisasi (Z) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y).

Tabel IV-21
Hasil Uji T Motivasi Intrinsik (X1) Terhadap Kinerja Perawat (Y) Melalui
Komitmen Organisasi (Z)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.204	3.111		1.030	.306
Motivasi Intrinsik	.443	.091	.421	4.879	.000
Kinerja Perawat	.404	.076	.457	5.295	.000

- a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
 Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel IV-21 diatas dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk variabel motivasi intrinsik diperoleh nilai sebesar $4,879 > 1,664$ dan variabel kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar $5,295 > 1,664$ dengan tingkat signifikan keduanya $0,000 < 0,05$ artinya variabel motivasi intrinsik dan kinerja perawat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel IV-22
Hasil Uji T Motivasi Ekstrinsik (X1) Terhadap Kinerja Perawat (Y)
Melalui Komitmen Organisasi (Z)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.855	2.782		1.745	.085
Motivasi Ekstrinsik	.497	.091	.493	5.476	.000
Kinerja Perawat	.333	.080	.377	4.184	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

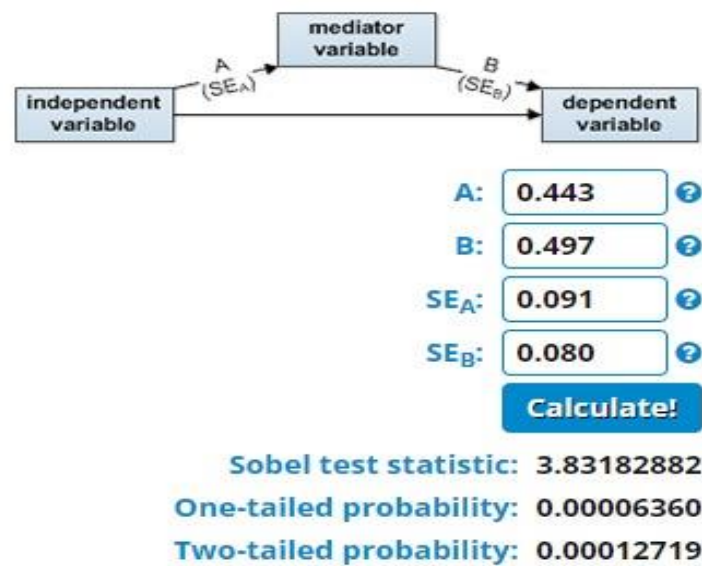
Berdasarkan Tabel IV-22 diatas dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk variabel motivasi ekstrinsik diperoleh nilai sebesar $5,4760 > 1,664$ dan variabel kinerja perawat diperoleh nilai sebesar $4,184 > 1,664$ dengan tingkat signifikan keduanya $0,000 < 0,05$ artinya variabel motivasi ekstrinsik dan kinerja perawat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.7 Uji Sobel

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

Gambar IV-1

Hasil Uji Sobel



Berdasarkan Gambar IV-1 data perhitungan sobel test diatas mendapatkan nilai Z sebesar 3,83 karena nilai Z yang diperoleh sebesar 3,53 > dengan tingkat signifikan 5% maka membuktikan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja perawat.

4.8 Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda diperoleh nilai sebesar 0.082 dengan signifikansi $0,550 > 0,05$. Artinya bahwa variabel motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon. Secara parsial variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,618 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon sebaiknya memberikan perhatian khusus terhadap motivasi intrinsik karyawan sebagai faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja. Meskipun dalam hasil analisis linier berganda, motivasi intrinsik tampaknya kurang signifikan, tetapi dalam uji parsial terdapat bukti motivasi intrinsik dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, strategi manajemen yang berfokus pada peningkatan motivasi intrinsik, seperti memberikan pengakuan atas prestasi, memberikan tanggung jawab yang lebih bermakna, atau menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan pribadi, dapat menjadi penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon.

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang ditimbulkan dari diri seseorang. Motivasi tersebut biasanya akan muncul karena adanya harapan, tujuan dan keinginan seseorang terhadap sesuatu sehingga dia memiliki semangat untuk mencapainya (Tambunan, 2015). Berdasarkan

hasil penelitian tersebut dapat mengindikasikan bahwa meskipun motivasi dari dalam diri, seperti otonomi, kompetensi, dan hubungan, dapat mendorong kinerja yang lebih baik, namun belum cukup kuat untuk secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja perawat. Ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesempatan bagi perawat untuk mengekspresikan kreativitas dan keterampilannya secara maksimal dalam lingkungan kerja yang ada.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi kuesioner pada variabel motivasi intrinsik nilai rata-rata terkecil sebesar 3,91 berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi tersebut terdapat pada pernyataan “Saya memiliki kebebasan untuk melakukan sesuatu yang diinginkan”, hal ini menunjukkan bahwa kebebasan untuk melakukan sesuatu yang diinginkan adalah salah satu komponen utama dari otonomi, yang merupakan elemen penting dalam motivasi intrinsik. Otonomi mengacu pada tingkat di mana individu merasa mampu mengendalikan tindakannya sendiri, tanpa merasa dibatasi atau diatur oleh orang lain. Dalam lingkungan kerja atau akademik, otonomi yang tinggi biasanya berkontribusi pada motivasi intrinsik yang lebih kuat, karena individu merasa lebih berdaya dan terlibat dalam aktivitas yang sesuai dengan nilai-nilai dan minatnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahayu Muhamad et al. (2019) bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa peningkatan motivasi intrinsik belum mampu meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon.

2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda diperoleh nilai sebesar 0,257 dengan signifikansi $0,075 > 0,05$. Artinya bahwa variabel motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon. Secara parsial variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,691 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan. Ketika motivasi ekstrinsik meningkat maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Meskipun terdapat pengaruh positif, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Artinya perubahan motivasi ekstrinsik tidak membawa perubahan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi ekstrinsik merupakan salah satu penggerak kegiatan aktivitas yang berasal dari luar diri pekerja selaku individu berbentuk sesuatu situasi yang mengharuskannya melakukan pekerjaannya dengan cara yang optimal (Nawawi 2001 dalam Dharmayati, 2019). Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi, kondisi kerja, dan penghargaan belum sepenuhnya mampu memotivasi perawat untuk mencapai kinerja optimal. Kemungkinan hal ini disebabkan oleh ketidakcukupan insentif atau kurangnya penghargaan yang sesuai dengan harapan perawat, sehingga mempengaruhi persepsi perawat terhadap nilai insentif tersebut.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pada kuesioner variabel motivasi ekstrinsik, nilai rata-rata terkecil sebesar 3,72 berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi tersebut yang terdapat pada pernyataan “Saya sering mendapatkan bonus ketika bekerja sesuai dengan target”. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya penghargaan yang diberikan untuk karyawan. Hal ini dapat menjadi salah satu penyebab mengapa motivasi ekstrinsik, meskipun memiliki pengaruh positif, tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa penghargaan dan insentif yang karyawan terima tidak sebanding dengan usaha yang dikeluarkan, motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja juga cenderung menurun. Untuk meningkatkan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, manajemen Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon perlu mempertimbangkan untuk meninjau kembali sistem penghargaan dan insentif yang ada. Ini bisa melibatkan peningkatan frekuensi dan jumlah bonus, memberikan pengakuan lebih sering atas pencapaian karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kitria Octariana Hartono et al. (2023) bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti motivasi ekstrinsik belum mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda diperoleh nilai sebesar 0,279 dengan signifikansi $0,004 < 0,05$. Artinya bahwa variabel motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon. Secara parsial variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai sebesar 0,693 dengan signifikansi 0,000. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik maka semakin tinggi komitmen organisasi. Artinya bahwa perawat yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Dalam konteks ini, perawat yang merasa puas dan senang dengan pekerjaannya, serta merasakan makna dan relevansi dari tugas yang dilakukan, akan lebih terikat secara emosional dengan organisasi. Oleh karena itu, meningkatkan motivasi intrinsik, seperti memberikan kesempatan untuk pengembangan diri dan penghargaan terhadap pencapaian, dapat memperkuat komitmen organisasi.

Perawat yang merasa termotivasi oleh kepuasan pribadi, minat, dan nilai-nilai internalnya cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi. Karyawan merasa lebih terhubung dan berkontribusi karena motivasi karyawan berasal dari dalam diri sendiri, bukan hanya dari sumber eksternal. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat turnover karyawan, memberikan keunggulan kompetitif bagi karyawan dalam jangka panjang.

Dalam penelitian yang dilakukan didapat bahwa karyawan masih belum mempunyai motivasi intrinsik dalam diri karyawan. Dapat dilihat dari jawaban yang diberikan responden saat melakukan kuesioner masih terdapat pernyataan dengan jawaban yang menyatakan cukup setuju. Hal ini dapat menurunkan komitmen organisasi di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika sehingga karyawan merasa kurang terikat secara emosional ditempat bekerja. Karena itu Rumah Sakit harus memperhatikan karyawannya agar dapat bertahan diorganisasi tersebut.

Untuk meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon dapat menerapkan berbagai strategi yang fokus pada pengembangan dan pemenuhan kebutuhan internal karyawan. Salah satu pendekatan yang bisa diambil adalah melalui pelatihan dan pengembangan karir yang sesuai dengan minat dan nilai-nilai internal karyawan. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilannya, baik secara profesional maupun personal, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih besar dalam organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Dewa Adjie Badarudin dan Dr. Lukman Hakim, S.E., M.Si. (2023) bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda diperoleh nilai sebesar 0,363 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa variabel motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon. Secara parsial variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai sebesar 0,727 dengan signifikansi 0,000. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang didapat oleh seorang karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi. Motivasi ekstrinsik yang melibatkan imbalan atau sesuatu di luar diri individu, seperti gaji atau promosi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan merasakan imbalan dan pengakuan yang memadai dari organisasi, karyawan cenderung lebih berkomitmen dan bertekad untuk terus bekerja di organisasi. Pengaruh tersebut terjadi karena motivasi ekstrinsik meningkatkan kepuasan kerja dan rasa penghargaan, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas dan dedikasi terhadap tujuan organisasi.

Perawat yang merasa mendapatkan kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, dan peluang karir yang jelas, cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Pemberian insentif, bonus, dan lingkungan kerja yang kondusif terbukti menjadi faktor eksternal penting yang mampu mendorong komitmen perawat di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika.

Dapat dilihat dari jawaban yang diberikan responden saat melakukan kuesioner masih ada pernyataan dengan jawaban dari responden cukup setuju. Hal ini dapat menghambat kurangnya motivasi ekstrinsik didalam pekerjaan tersebut sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Sebaiknya pihak manajemen dapat melakukan evaluasi terhadap sistem imbalan dan penghargaan yang ada, serta meningkatkan komunikasi mengenai jalur karir dan promosi yang tersedia di dalam organisasi. Dengan demikian, diharapkan komitmen organisasi dapat semakin diperkuat, dan karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan rumah sakit dan pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.

Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Diah Novianti (2021) bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda diperoleh nilai sebesar 0,528 dengan signifikansi $0,001 < 0,005$. Artinya bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon. Secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,764 dengan signifikansi 0,000. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin tinggi

kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan yang berarti terdapat hubungan yang kuat sehingga komitmen yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif. Komitmen ini dapat mencakup aspek seperti mengidentifikasi tujuan organisasi, rasa tanggung jawab dan kemampuan berkontribusi secara optimal. Dalam hal ini, organisasi yang mampu meningkatkan komitmen karyawan melalui berbagai kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung dapat mengalami peningkatan kinerja yang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa semakin tinggi komitmen perawat terhadap organisasi maka semakin tinggi pula kinerjanya. Perawat yang memiliki keterlibatan emosional yang tinggi dan loyalitas terhadap rumah sakit cenderung bekerja lebih giat, menunjukkan dedikasi, dan berusaha memberikan pelayanan terbaik. Hal ini menunjukkan pentingnya strategi manajemen dalam memperkuat komitmen organisasi melalui berbagai kebijakan dan program pengembangan perawat.

Dapat dilihat dari jawaban yang diberikan responden saat melakukan kuesioner masih ada pernyataan dengan jawaban cukup setuju. Hal ini dapat menghambat komitmen organisai didalam pekerjaan tersebut sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja perawat. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pada kuesioner variabel komitmen organisasi, nilai rata-rata terkecil sebesar 3,81 berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi tersebut yang terdapat pada pernyataan "*Saya percaya*

bahwa loyalitas terhadap tempat kerja adalah hal yang penting”, menunjukkan bahwa adanya ketidakselarasan antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi, yang dapat berujung pada rendahnya komitmen organisasi. Rendahnya kepercayaan bahwa loyalitas terhadap tempat kerja adalah hal yang penting bisa menjadi indikasi bahwa perawat merasa kurang terikat secara emosional atau merasa kurang dihargai oleh organisasi. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pengakuan atau penghargaan dari atasan, ketidakjelasan jalur karier, atau mungkin juga ketidaksesuaian antara harapan karyawan dengan kenyataan di tempat kerja. Apabila situasi ini tidak segera diatasi, hal ini dapat berdampak pada meningkatnya turnover atau pergantian karyawan, yang tentu akan berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen untuk memahami pokok permasalahan dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan komitmen organisasi, misalnya dengan memperkuat komunikasi internal, memberikan pelatihan dan pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi perawat. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan loyalitas perawat dan, pada akhirnya, meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Buyung Satria Permana et al. (2019) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Sebagai Variabel Mediasi

Motivasi intrinsik adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena keinginan pribadi atau kepuasan dalam melakukan tugas. Komitmen organisasi adalah tingkat kepatuhan dan dedikasi seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen ini dapat memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai karena pegawai yang komitmen tinggi lebih cenderung untuk melakukan tugas dengan baik. Berdasarkan hasil uji sobel menunjukan t hitung dari pengaruh tidak langsung variabel motivasi intrinsik sebesar $4,879 > 16648$ terhadap kinerja sebesar $5,295 > 16648$ dengan angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Artinya bahwa motivasi intrinsik dan komitmen organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi intrinsik tidak hanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, tetapi juga meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, karyawan lebih mungkin untuk merasa bahwa pekerjaan tersebut bermakna dan memuaskan, yang pada akhirnya memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi berfungsi sebagai penghubung yang memperkuat dampak motivasi intrinsik terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih cenderung untuk menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi,

sehingga karyawan akan bekerja lebih efisien dan produktif. Hal ini menjelaskan mengapa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji Sobel yang menunjukkan nilai t hitung dan signifikansi yang signifikan mendukung hipotesis bahwa komitmen organisasi adalah variabel mediasi yang penting dalam hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, motivasi intrinsik yang tinggi tidak hanya secara langsung meningkatkan kinerja, tetapi juga meningkatkan kinerja secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus tidak hanya pada meningkatkan motivasi intrinsik karyawan tetapi juga pada memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rakhmat Triadi et al. (2019) bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel mediasi.

7. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Sebagai Variabel Mediasi

Motivasi ekstrinsik dapat meningkatkan kinerja jika imbalan eksternal yang ditawarkan cukup menarik dan relevan bagi individu. Ketika individu merasa termotivasi untuk mencapai hasil eksternal yang berharga, karyawan cenderung lebih berusaha keras dan meningkatkan kinerjanya. Komitmen dapat berfungsi sebagai variabel mediasi yang menjadi variabel penghubung antara motivasi ekstrinsik dan kinerja

karyawan. Artinya motivasi ekstrinsik yang tinggi dapat meningkatkan komitmen individu terhadap tugas atau organisasi yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja seseorang. komitmen yang tinggi umumnya menjadikan individu lebih terlibat, berdedikasi, dan lebih fokus dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil uji sobel menunjukan t hitung dari pengaruh tidak langsung variabel motivasi ekstrinsik sebesar $5,476 > 16648$ terhadap kinerja sebesar $4,184 > 16648$ dengan angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Artinya komitmen organisasi berfungsi sebagai penghubung yang menghubungkan motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi oleh imbalan eksternal yang menarik, karyawan cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Komitmen ini bisa berupa keterlibatan yang lebih dalam, dedikasi yang lebih kuat terhadap tujuan organisasi, dan loyalitas yang lebih tinggi. Dalam hal ini, komitmen organisasi meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan, yang berdampak positif pada kinerja karyawan. Motivasi ekstrinsik yang tinggi, seperti imbalan finansial, pengakuan, atau promosi, dapat membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berusaha lebih keras. Ketika karyawan merasa imbalan yang ditawarkan relevan dan bernilai, karyawan lebih cenderung untuk berkomitmen pada organisasi. Komitmen ini melibatkan lebih banyak waktu dan energi yang didedikasikan untuk mencapai tujuan

organisasi, serta meningkatkan kepuasan kerja. Komitmen organisasi yang tinggi mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi cenderung lebih termotivasi untuk mencapai standar kinerja yang tinggi. Karyawan lebih fokus dan terlibat dalam pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa organisasi sebaiknya fokus pada strategi untuk meningkatkan motivasi ekstrinsik karyawan melalui imbalan yang relevan dan menarik. Dengan meningkatkan motivasi ekstrinsik, organisasi dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keseluruhan. Program insentif, penghargaan, dan pengakuan yang efektif dapat menjadi alat yang berharga untuk mencapai tujuan ini.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Hendrawan dan Wahyuni (2016) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi menjadi variabel mediasi dari pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi intrinsik para perawat di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon berada dalam kategori "baik". Hal ini menunjukkan bahwa perawat memiliki motivasi intrinsik yang cukup kuat untuk bekerja dengan baik. Pernyataan tertinggi dari motivasi intrinsik diperoleh dari "Saya peduli dengan karyawan lainnya" menjelaskan bahwa perawat menunjukkan sikap peduli dan saling mendukung di antara rekan kerja. Hal ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Namun, skor rendah menunjukkan bahwa perawat merasa kurang memiliki kebebasan untuk mengambil keputusan atau melakukan pekerjaan sesuai dengan preferensi pribadi. Artinya perawat merasa terbatas dalam menjalankan tugas sehari-hari. Ketika perawat tidak memiliki otonomi atau kemampuan untuk memutuskan cara terbaik melakukan pekerjaan, perawat bisa merasa tertekan atau kurang termotivasi. Hal ini disebabkan oleh prosedur yang terlalu sulit atau kebijakan yang membatasi, serta kurangnya dukungan dari manajemen untuk memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan.

Pernyataan dengan skor tertinggi dari motivasi ekstrinsik adalah "Saya memiliki komunikasi kerja yang baik dengan semua pegawai". Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi efektif di tempat kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi perawat. Hubungan kerja yang baik,

keterlibatan dalam tim, dan dukungan dari rekan kerja lainnya merupakan faktor penting yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik. Namun, skor rendah terdapat dari pernyataan "Saya sering mendapatkan bonus ketika bekerja sesuai dengan target". Ini menunjukkan adanya ketidakpuasan di antara perawat terkait insentif finansial yang diterima, meskipun perawat bekerja sesuai dengan target yang ditentukan. Perawat merasa tidak mendapatkan penghargaan atau bonus yang layak sesuai dengan pencapaian kinerjanya.

Hasil analisis deskriptif skor tertinggi terdapat dari pernyataan "Saya merasa bangga menjadi bagian dari rumah sakit ini". Ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasa bangga dan memiliki rasa kepemilikan terhadap rumah sakit. Rasa bangga ini merupakan elemen penting untuk mempertahankan karyawan yang loyalitas dan berdedikasi tinggi. Namun, terdapat skor rendah dari pernyataan "saya percaya bahwa loyalitas terhadap tempat kerja adalah hal yang penting". Ini menunjukkan bahwa adanya ketidakselarasan antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi yang dapat berujung pada rendahnya komitmen organisasi. Rendahnya kepercayaan bahwa loyalitas terhadap tempat kerja adalah hal yang penting bisa menjadi indikasi bahwa perawat merasa kurang terikat secara emosional atau merasa kurang dihargai oleh organisasi. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pengakuan atau penghargaan dari atasan, ketidakjelasan jalur karier, atau mungkin juga ketidaksesuaian antara harapan karyawan dengan kenyataan di tempat kerja.

Kinerja perawat di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon memiliki rata-rata skor yang juga masuk dalam kategori baik. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada saya dengan tepat waktu”. Hal ini menunjukkan bahwa perawat merasa sangat kompeten dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Ini mencerminkan tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam kemampuan perawat untuk mengelola waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Namun, terdapat skor rendah dari pernyataan “Saya dapat memahami dan menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain”. Ini menunjukkan bahwa perawat merasa kurang mandiri dalam menjalankan tugas-tugasnya dan selalu membutuhkan bantuan atau dukungan dari orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon disarankan untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berfokus pada peningkatan kemampuan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah bagi para perawat. Dengan demikian, para perawat akan merasa lebih percaya diri dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan tugasnya, yang juga dapat mengurangi perasaan tertekan akibat kurangnya otonomi. Selain

itu, program ini dapat membantu menciptakan budaya pembelajaran berkelanjutan di rumah sakit, yang berkontribusi pada motivasi intrinsik dan pengembangan profesional perawat.

2. Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon disarankan untuk mengevaluasi dan sesuaikan sistem reward dan punishment untuk memastikan bahwa perawat mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan kinerja.
3. Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon disarankan untuk kembangkan dan terapkan program penghargaan dan pengakuan dalam mengapresiasi pencapaian perawat dan kontribusi perawat terhadap rumah sakit. Penghargaan ini bisa berupa penghargaan bulanan, pengakuan publik, atau sertifikat penghargaan, yang dapat meningkatkan rasa bangga dan loyalitas perawat terhadap organisasi.
4. Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon disarankan untuk menciptakan sistem yang mendukung kerja sama dan kolaborasi di antara perawat, seperti grup kerja atau mentoring. Ini dapat membantu perawat merasa lebih didukung dan mengurangi ketergantungan pada bantuan eksternal, sehingga meningkatkan kemandirian dan efisiensi perawat dalam menyelesaikan tugas.
5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi peneliti serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah sumber daya manusia khususnya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik bagi karyawan.

6. Penelitian selanjutnya dapat meneliti lebih dalam peran variabel mediasi lainnya selain komitmen organisasi yang mungkin mempengaruhi hubungan antara motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) dan kinerja karyawan. Misalnya, variabel seperti kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, atau iklim organisasi.
7. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji analisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun dari jenis perusahaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriyani, Merlina, and Taufik Rahman. 2021. "Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Tabalong." *JAPB* 4 (2): 1615–28. <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/540>.
- Apriliana, Nofita, Didik Subiyanto, and Epsilandri Septyarini. 2024. "Pengaruh Motivasi Ekstrinsik & Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Gender Sebagai Variabel Kontrol: Studi Pada PT. Pangan Sari Utama Kec. Hu'u Kab. Prov. Dompu Nusa Tenggara Barat." *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi* 3 (1): 111–20.
- Arestia, Nova. 2022. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gerbang Duabelas." *Jurnal Dimensi* 11 (2): 314–23. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i2.4077>.
- Audina, Bella Puspita. 2022. "Pengaruh Motivasi Intrinsik , Kompensasi Financial Dan Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Sebagai Variabel Intervening Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Di PT . Central Mega Kencana" 11 (2).
- Badarudin, Dewa Adjie. 2023. "Pengaruh Intrinsik Dan Ekstrinsik Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Cross Culture Sebagai Variabel Mediasi." Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Bela, Anisa Oktana, Yosi Yulia, Ramdhani Bayu Putra, and Hasmaynelis Fitri. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor KUD Sinar Makmur." *Journal of Law and Economics* 1 (1): 1–9. <https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.13>.
- Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas, and Ardani Nur Istiqomah. 2023. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang." *Applied Research in Management and Business* 2 (2): 1–10. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v22i2.120>.
- Bowo, Antaiwan Bowo Pranogyo, and Junaedi Hendro. 2023. "Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : Literatur Review." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* 9 (1): 10–18. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i1.895>.
- Chahar, Bhawna, Samax Rana Jain, and Vinod Hatwal. 2021. "Mediating Role of Employee Motivation for Training, Commitment, Retention, and Performance in Higher Education Institutions." *Problems and Perspectives in Management* 19 (3): 95.

- Cristina, Fenna, and Endang Ruswanti. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Karyawan." *Jurnal Multidisiplin Indonesia* 1 (1): 23–33. <https://doi.org/10.58344/jmi.v1i1.2>.
- Eka Wijaya, Deni Wahyu, and Diah Ayu Septi Fauji. 2021. "Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk." *Journal of Law, Administration, and Social Science* 1 (2): 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>.
- Ena, Zet, and Sirda H Djami. 2021. "Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota." *Among Makarti* 13 (2): 68–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v13i2.198>.
- Farmi, Nadia, Apridar Apridar, and Naufal Bachri. 2021. "Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kprk Lhokseumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)* 5 (2): 84. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3437>.
- Fasochah, Rakhmat Triadi; Siti Hidayah. 2019. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi* Oktober (47): 1–17. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/78>.
- Gagah Deo. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada PT. Deltamarga Adyatama Semarang)." *Innovation, Theory & Practice Management Journal* 2 (2): 13–27. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i2.980>.
- Glorianismus, Filoshopia Yasni, Noverinda Maharani, Siti Daniah Watiningsih, Tantri Ayu, and Veronika Trevesia. 2023. "Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia." *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia* 1 (9): 1278–85.
- Hamdani, Hamdani, Rita Yuni Mulyanti, and Fatimah Abdillah. 2020. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengemudi Grabbike." *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 9 (2): 89–103. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.53>.
- Hana, Yogananda Enggara Putra, Ambar Lukitaningsih, and Kusuma Chandra Kirana. 2023. "Analisis Pengaruh Komitmen Afektif Dan Kepemimpinan Trilogi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Anggota Ditreskrimum POLDA DIY)." *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI* 3 (2): 248–61.
- Hapsari, Roro Endah Dwi Putri, and Dies Nurhayati. 2021. "JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 5 (3): 494–512.

- Hartono, Kitria Octariana, Toni Herlambang, and Wenny Murtalining Tyas. 2022. "Volume 14 Issue 1 (2022) Pages 76-82 JURNAL MANAJEMEN ISSN : 0285-6911 (Print) 2528-1518 (Online) Pengaruh Motivasi Intrinsik , Motivasi Ekstrinsik , Dan Komiten Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah The Effect of Intrinsic Mo" 14 (1): 76–82. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10642>.
- Hermawati, Adya, Yuli Purbaningsih, Le Iwe, I Wayan Ruspindi Junaedi, and Teguh Setiawan Wibowo. 2022. "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5 (2): 2199–2209.
- Hidayanto, Nur Rahmad, and Ignatius Soni Kurniawan. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional." *AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 19 (4): 731–39.
- Kurniawan, Ignatius Soni, Jajuk Herawati, and Rika Nuraisyah. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Promosi Program Studi Pendidikan Ekonomi* 10 (1).
- Kurniawan, Ignatius Soni, and Mila Dwi Nurohmah. 2022. "Pengaruh Keadilan Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja." *Kinerja* 19 (1): 71–78. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i1.10387>.
- Kurniawan, Ignatius Soni, and Yuliana Intan Pratiwi. 2021. "Memperkuat Kinerja Inovasi: Peran Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Dan Berbagi Pengetahuan Ignatius Soni Kurniawan 1 , Yuliana Intan Pratiwi 2 1,2." *Jurnal Ekonomi Bisnis Vol 20 No 1 : 21 - 30 Memperkuat* 20 (1): 21–30.
- Lamato, Riski Mahyudin, and Wahyudi Rahman. 2022. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Multi Finance Cabang Banggai." *Jurnal Mirai Management* 7 (2): 129–41. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>.
- Maranata, Bonaventura Hendrawan, Dian Prasetyo Widyaningtyas, and Ardani Nur Istiqomah. 2022. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bumn Kota Semarang." *Jurnal Applied Research in Management and Business* 2 (2): 1–10.
- Muchtadin, Muchtadin, and Zevy Emmelya Sundary. 2023. "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Dukungan Rekan Kerja, Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Bakti Timah Pangkalpinang." *Transformatif* 12 (1): 24. <https://doi.org/10.58300/transformatif.v12i1.529>.
- Muhamad, R, I Trang, Pengaruh Motivasi, Intrinsik Dan, Kompensasi Terhadap, Rahayu Muhamad, Ekonomi Bisnis, and Jurusan Manajemen. 2019. "Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt . Konka Solusindo Manado) The Effect Of Intrinsic Motivation And Compensation

On Organizational Commitments And Employee Performance (Study at PT .
Konka Solusindo Manado Employees) Oleh : R . Mu” 7 (1): 731–40.

- Naseeb, Sajid, Naveed Saif, Muhammad Saqib Khan, Irfan Ullah Khan, and Qamar Afaq. 2019. “Impact of Performance Appraisal Politics on Work Outcome: Multidimensional Role of Intrinsic Motivation and Job Satisfaction.” *Journal of Management and Research* 6 (1): 1–37.
- Novianti, Diah, Moh Mukhsin, and Hayati Nupus. 2021. “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KPU Kabupaten Dan Kota Di Provinsi Banten).” *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis* 2 (2): 94–111.
- Novitasari, Dewiana, Marissa Grace Haque, Heri Supriatna, Masduki Asbari, and Agus Purwanto. 2021. “Memahami Hubungan Antara Kepemimpinan Karismatik , Motivasi Intrinsik Dan Berbagi Pengetahuan Tacit Di Antara Karyawan UMKM,” no. 03, 1–22.
- Paramita, Nadhea Yogy. 2023. “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan CV. Alrava Albasia.” *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi* 1 (3): 228–49.
- Potu, J, V P K Lengkong, I Trang, and Vicktor P K Lengkong. 2021. “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Air Manado The Influence Of Intrinsic Motivation , And Extrinsict Motivation On Employee Performance At Pt . Air Manado Jurnal EMBA Vol . 9 No . 2 April 2021 , Hal . 3” 9 (2): 387–94.
- Priyadi, Dhisa Tania, Mahendro Sumardjo, and Santosa Iman Mulyono. 2020. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) (Studi Pada Pegawai Non-Pns Kementerian Sosial Ri).” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2 (1): 10–22. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i1.282>.
- Purnomo, Albert Kurniawan, Dea Apriliani, and Tanhar Fahmi Aziz. 2023. “Intervensi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Organisasi Kemahasiswaan.” *Jesya* 6 (2): 1459–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1090>.
- Pusparini, Kadek Dwi Cita, Ketut Suma, and Iwan Suswandi. 2020. “Hubungan Motivasi Intrinsik, Persepsi Siswa, Motivasi Intrinsik Dan Persepsi Siswa Terhadap Pelajaran Fisika Dan Prestasi Belajar Fisika Siswa Kelas X MIPA SMA.” *Jurnal Pendidikan Fisika Undiksha* 10 (1): 12. <https://doi.org/10.23887/jjpf.v10i1.26719>.
- Putra, Afdi Tria, Jajuk Herawati, and Ignatius Soni Kurniawan. 2022. “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai.” *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 5 (4): 1751–65. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974>.

- Putu, Ni, Tasya Risla, Purnama Sari, Anak Agung, Dwi Widnyani, Putu Ayu, and Sintya Saraswati. 2023. "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Harris Hotel" 4.
- Razak, Abdul, Apridar, Ayyub, Asnawi Muslem, and Emma Hankinson. 2022. "The Influence of Leadership Style and Organizational Structure on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable." *International Journal of Educational Organization and Leadership* 29 (1): 103–17. <https://doi.org/10.18848/2329-1656/CGP/v29i01/103-117>.
- Ryan, Richard M, and Edward L Deci. 2020. "Intrinsic and Extrinsic Motivation from a Self-Determination Theory Perspective: Definitions, Theory, Practices, and Future Directions." *Contemporary Educational Psychology* 61:101860.
- Safitri, Anissa Nur. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT.Phapros,Tbk Semarang)." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11 (2): 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>.
- Sajjad, Muhammad, Anam Riaz, Muhammad Chani, and Rai Hussain. 2020. "Innovations in Human Resources Management: Mediating Role of Intrinsic Motivation."
- Sari, Novita. 2022. "Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada CV Twin Setia Yogyakarta." *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 4:2022. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i2.694>.
- Sufi, Rakian Adib, and Lieli Suharti. 2021. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Pengetahuan TIK Terhadap Kesiapan Digitalisasi UMKM Dengan Faktor Demografi Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada UMKM Kuliner Di Salatiga)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 10 (2): 107–20. <https://doi.org/10.14710/jab.v10i2.39311>.
- Sugiyono, P Dr. 2019. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd)." *ALFABETA, Cv*.
- Syafranuddin, Rizky Aulia Hidayah, and Efendi Rahmanto. 2019. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur." *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia* 2 (3): 412–18. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i3.100>.
- Tuhti, Zulaspan, Kesha Stevanie Simarmata, and Muhammad Arif. 2022. "Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *MANEGGIO:Ilmiah Manjaemen Magister Manajemen* 5 (2): 16. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>.
- Utari, Ni Luh Mitha, and K. Krisna Heryyanda. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta

Motor.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 3 (1): 1–9.

Yulistikomah, E. 2022. “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumalindo Alam.” <http://repository.stiemahardhika.ac.id/id/eprint/3661>.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**IDENTITAS PRIBADI**

Nama Lengkap : Wahyu Ashari

Tempat / Tanggal Lahir : Cirebon, 22 Agustus 2001

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat Lengkap : Desa Waruroyom Blok Terate Rt 001 Rw 003
Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon

No. Handphone : 089524185193

Email : wahyuashari1404@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

2007 – 2013 : SD Negeri 1 Waruroyom

2013 – 2016 : SMP Negeri 1 Depok

2016 – 2019 : SMK PGRI 1 Palimanan

2020 – 2024 : Universitas Muhammadiyah Cirebon

LAMPIRAN KUESIONER

Yth. Bapak/Ibu

Direktur Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon

Saya Wahyu Ashari, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Cirebon. Bermaksud melakukan penelitian untuk menyusun skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon”. Untuk itu mohon kesediaan Bapak/Ibu Perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner berikut dengan sebenar – benarnya guna keperluan penelitian ilmiah (skripsi) ini. Data jawaban kuesioner masing – masing individu akan dijaga kerahasiannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu Perawat Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon sudah meluangkan waktu untuk mengisi dan menjawab semua pertanyaan dalam penelitian ini saya ucapkan terima kasih.

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL MEDIASIDI RUMAH SAKIT JANTUNG HASNA MEDIKA PALIMANAN CIREBON

A. Identitas Responden

1. Nama : ☐
2. Jenis Kelamin : ☐ Perempuan
☐ Laki -Laki
3. Usia : ☐ 18 – 22 Tahun
☐ 23 – 34 Tahun
☐ 35 – 65 Tahun
4. Lama Bekerja : ☐ 1 – 3 Tahun
☐ 4 – 6Tahun
☐ 7 – 10 Tahun
☐ >11 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Mohon lembar angket ini diisi secara lengkap seluruh pertanyaan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan kenyataan.

3. Terdapat 5 (lima) alternatif pilihan pengisian jawaban, antara lain:
 - a. SS : Sangat Setuju
 - b. S : Setuju
 - c. CS : Cukup Setuju
 - d. TS : Tidak Setuju
 - e. STS : Sangat Tidak Setuju

1. Variabel motivasi intrinsik (X1)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Otonomi						
1.	Saya diberikan kesempatan dalam pengambilan Keputusan					
2.	Saya memiliki kebebasan untuk melakukan sesuatu yang diinginkan					
3.	Saya mampu mengontrol diri dalam berperilaku					
Kompetensi						
4.	Saya mampu menjalankan tugas sebagai perawat					
5.	Saya memiliki keterampilan dalam melakukan pelayanan kesehatan kepada pasien					
6.	Saya selalu mengevaluasi hasil tindakan keperawatan yang telah dilakukan					
Hubungan						
7.	Saya menjalin interaksi yang baik sesama rekan kerja					
8.	Saya memiliki hubungan yang baik antara satu dengan yang lain					
9.	Saya peduli dengan karyawan lainnya					

2. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kebijakan Dan Manajemen Organisasi						
1.	Saya merasa kebijakan yang dibuat oleh pimpinan tidak menyulitkan					
2.	Saya merasa manajemen organisasi yang dibuat memberikan keuntungan bagi instansi dan pegawai					
Supervisi						
3.	Saya selalu diberikan arahan dari atasan nya dalam menyelesaikan suatu permasalahan					
4.	Saya selalu mendapatkan bimbingan dari atasan dalam melakukan pekerjaan					
Hubungan Antar Pribadi						
5.	Saya memiliki komunikasi kerja yang baik dengan semua pegawai					
6.	Saya merasa hubungan kerja antara pegawai dengan atasan terjalin dengan baik					
Bonus insentif						
7.	Saya sering mendapatkan bonus ketika bekerja sesuai dengan target					
8.	Saya mendapatkan reward dari pimpinan karena sudah bekerja dengan baik					
9.	Saya diberi penghargaan seperti kesempatan mendapatkan promosi apabila dinilai sangat baikdalam mengerjakan sesuatu					

3. Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Komitmen Afektif						
1.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari rumah sakit ini					
2.	Saya merasa tujuan karir saya dapat tercapai di rumah sakit ini					
3.	Saya merasa nilai – nilai yang saya anut sejalandengan nilai – nilai rumah sakit					
Komitmen Keberlanjutan						
4.	Saya berkomitmen untuk tetap bekerja dibidang keperawatan dalam jangka panjang					
5.	Saya sering berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan rekan kerja untuk mendukung perkembangan profesi keperawatan					
6.	Saya merasa bertanggung jawab untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan ditempat kerja saya					
Komitmen Normatif						
7.	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di rumah sakit ini					
8.	Saya percaya bahwa loyalitas terhadap tempat kerja adalah hal yang penting					
9.	Saya merasa memiliki kewajiban untuk mendukung visi dan misi rumah sakit ini					

4. Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kualitas						
1.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan sangat teliti					
2.	Saya memiliki hasil kerja yang baik dan maksimal sesuai dengan yang telah ditargetkan oleh instansi					
Kuantitas						
3.	Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ada					
Ketepatan Waktu						
5.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh rumah sakit					
6.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada saya dengan tepat waktu					
Efektivitas Kerja						
7.	Saya mampu menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang diberikan rumah sakit untuk menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya selalu memanfaatkan fasilitas dan peralatan rumah sakit hanya untuk keperluan pekerjaan saja					
Kemandirian						
9.	Saya dapat memahami dan menyelesaikan pekerjaanta tanpa perlu bantuan orang lain					
10.	Saya mampu menguasai pekerjaan sehingga tidak mengganggu pekerjaan rekan kerja saya					

LAMPIRAN 2. TABULASI DATA

Motivasi Intrinsik (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total
4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
4	4	5	4	4	4	4	5	5	39
5	5	4	3	4	3	4	5	5	38
4	3	5	5	4	4	3	3	3	34
3	4	4	5	4	4	4	3	5	36
4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
4	3	5	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	5	4	5	5	5	5	41
4	4	5	5	5	5	3	3	5	39
4	4	3	4	3	4	3	3	3	31
5	4	3	5	3	4	5	4	5	38
3	3	5	5	5	5	5	5	5	41
5	5	5	4	4	4	5	5	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
4	5	4	4	4	4	4	5	4	38
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
4	4	4	4	4	3	4	3	4	34
4	3	4	4	5	5	4	5	5	39
5	4	5	5	5	5	4	3	4	40
4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
4	5	4	5	4	3	5	4	5	39

4	4	5	4	5	4	4	5	5	40
4	4	4	4	5	5	4	4	3	37
5	4	3	5	5	4	5	4	5	40
5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
4	3	5	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	4	5	4	4	4	4	4	36
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
4	2	4	4	4	4	4	4	5	35
4	3	3	5	5	5	5	4	4	38
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
3	3	3	3	3	3	3	2	2	25
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
3	4	3	3	4	3	4	3	4	31
2	2	3	4	5	5	4	4	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
3	3	3	3	3	3	4	4	3	29
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
3	3	4	4	4	4	3	3	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	3	4	3	3	3	4	3	31
5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
3	4	4	5	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
5	4	4	4	5	4	4	5	4	39
2	2	3	3	3	3	3	3	3	25

Motivasi Ekstrinsik (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total
4	5	4	4	5	5	4	4	5	40
3	4	5	5	5	5	4	4	5	40
5	5	4	5	3	3	4	4	5	38
3	3	3	3	5	4	5	5	5	36
5	5	4	3	5	5	4	4	5	40
3	3	4	3	4	4	3	3	3	30
3	3	3	3	4	4	3	3	3	29
4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
3	3	3	4	4	3	3	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
4	3	5	5	5	4	4	4	5	39
4	4	4	5	4	4	4	4	3	36
5	4	5	4	5	4	4	3	3	37
3	3	3	4	4	5	3	4	5	34
4	4	5	5	5	5	4	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
4	4	4	3	4	4	3	4	4	34
2	2	3	3	3	3	2	3	3	24
4	5	3	4	3	3	3	3	3	31
4	3	3	4	4	4	3	3	3	31
4	4	4	5	4	3	3	2	2	31
4	4	4	4	5	3	3	3	4	34
4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	5	4	5	4	38

4	4	4	4	4	5	5	5	4	39
4	3	5	5	5	4	3	3	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	4	4	4	4	3	3	3	32
3	3	3	4	4	4	3	3	3	30
3	3	3	4	4	4	2	3	3	29
3	3	4	3	4	4	2	3	3	29
3	3	3	4	4	4	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
4	4	4	3	4	4	3	3	3	32
3	3	3	3	4	3	3	2	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	3	3	4	4	3	4	4	5	32
3	3	3	3	4	4	4	3	4	31
2	2	3	3	4	4	2	2	3	25
3	3	3	3	3	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
3	4	4	3	4	3	4	4	4	33
3	3	3	3	4	4	3	3	3	29
2	3	3	3	4	4	4	4	4	31
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
4	5	5	5	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
3	3	4	3	4	4	4	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	5	4	5	5	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	4	4	4	4	2	2	3	29
3	3	3	3	4	4	4	4	4	32

Komitmen Organisasi (Z)

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Total
4	5	4	4	4	5	5	4	4	39
5	5	5	4	4	3	5	5	5	41
4	5	3	5	5	3	3	3	5	36
4	5	5	3	4	3	5	4	4	37
5	5	4	3	3	5	4	4	4	37
4	3	3	4	4	4	3	4	4	33
4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
4	3	4	4	3	4	4	3	4	33
4	3	3	3	3	3	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
5	5	4	4	5	3	3	3	5	37
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
4	4	4	5	5	5	4	4	3	38
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
3	4	3	4	4	3	4	3	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	3	3	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
4	3	4	5	4	5	4	4	4	37
3	3	3	3	3	4	4	4	3	30
5	4	3	3	4	4	4	4	4	35
5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	5	4	4	5	5	40

4	4	5	3	3	4	4	3	3	33
5	4	4	5	3	4	5	4	4	38
4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	3	4	4	4	3	3	3	31
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
4	3	3	4	4	4	3	4	4	33
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
3	4	3	4	3	3	4	3	4	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	3	4	4	5	4	4	4	4	36
4	3	4	4	3	4	3	3	3	31
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	3	4	4	4	3	4	34
4	4	4	4	4	4	5	3	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	3	3	3	3	3	3	3	4	29
4	5	5	4	4	4	4	5	4	39
4	5	5	5	5	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
4	4	4	5	5	5	4	4	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	4	4	4	3	4	3	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
3	3	3	2	2	2	3	2	4	24

Kinerja Karyawan (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	44
5	5	4	4	5	5	3	4	5	3	43
5	4	5	4	5	3	3	3	4	4	40
5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	43
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	5	5	4	5	5	5	3	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	44
5	5	4	5	5	4	5	5	2	3	43
4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	37
4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	34
4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	34
4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	34
4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	34
5	5	5	5	3	5	5	5	1	1	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	38
4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	37
5	4	5	4	3	4	5	4	3	3	40
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	39
4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	41

4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	43
5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	41
4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	41
4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	35
4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	32
4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
5	4	5	2	1	3	2	4	5	5	36

LAMPIRAN 3. PENGOLAHAN DATA SPSS 25

1) Olah Data Statistik Deskriptif

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	59	74.7	74.7	74.7
Laki-Laki	20	25.3	25.3	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18 - 22 tahun	1	1.3	1.3	1.3
23 - 34 tahun	68	86.1	86.1	87.3
35 - 65 tahun	10	12.7	12.7	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 3 tahun	26	32.9	32.9	32.9
4 - 6 tahun	26	32.9	32.9	65.8
7 -10 tahun	25	31.6	31.6	97.5
> 11 tahun	2	2.5	2.5	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
--	---	---------	---------	------	----------------

Motivasi Intrinsik	79	27	45	36.80	3.521
Motivasi Ekstrinsik	79	26	44	35.01	3.678
Komitmen Organisasi	79	24	43	35.06	3.705
Kinerja Karyawan	79	26.00	48.00	38.4430	4.18712
Valid N (listwise)	79				

2) Olah Data Uji Validitas

Motivasi Intrinsik X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
X1.1	Pearson Correlation	1	.615**	.202	.314**	.208	.138	.366**
	Sig. (2-tailed)		.000	.075	.005	.066	.224	.001
	N	79	79	79	79	79	79	79
X1.2	Pearson Correlation	.615**	1	.258*	.221	.146	.003	.296**
	Sig. (2-tailed)	.000		.022	.051	.199	.979	.008
	N	79	79	79	79	79	79	79
X1.3	Pearson Correlation	.202	.258*	1	.477**	.275*	.415**	.244*
	Sig. (2-tailed)	.075	.022		.000	.014	.000	.030
	N	79	79	79	79	79	79	79
X1.4	Pearson Correlation	.314**	.221	.477**	1	.560**	.522**	.458**
	Sig. (2-tailed)	.005	.051	.000		.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
X1.5	Pearson Correlation	.208	.146	.275*	.560**	1	.537**	.447**
	Sig. (2-tailed)	.066	.199	.014	.000		.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
X1.6	Pearson Correlation	.138	.003	.415**	.522**	.537**	1	.428**
	Sig. (2-tailed)	.224	.979	.000	.000	.000		.000
	N	79	79	79	79	79	79	79

X1.7	Pearson Correlation	.366**	.296**	.244*	.458**	.447**	.428**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.030	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79
X1.8	Pearson Correlation	.222*	.230*	.143	.184	.315**	.259*	.518**
	Sig. (2-tailed)	.050	.041	.210	.104	.005	.021	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
X1.9	Pearson Correlation	.008	.101	.162	.284*	.347**	.323**	.466**
	Sig. (2-tailed)	.944	.375	.154	.011	.002	.004	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
TotalX 1	Pearson Correlation	.559**	.531**	.568**	.711**	.679**	.632**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Motivasi Ekstrinsik X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
X2.1	Pearson Correlation	1	.680**	.531**	.494**	.247*	.332**	.189
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.028	.003	.095
	N	79	79	79	79	79	79	79
X2.2	Pearson Correlation	.680**	1	.460**	.392**	.203	.213	.365**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.073	.060	.001
	N	79	79	79	79	79	79	79
X2.3	Pearson Correlation	.531**	.460**	1	.672**	.638**	.453**	.237*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.035

	N	79	79	79	79	79	79	79
X2.4	Pearson Correlation	.494**	.392**	.672**	1	.469**	.336**	.247*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.003	.028
	N	79	79	79	79	79	79	79
X2.5	Pearson Correlation	.247*	.203	.638**	.469**	1	.648**	.367**
	Sig. (2-tailed)	.028	.073	.000	.000		.000	.001
	N	79	79	79	79	79	79	79
X2.6	Pearson Correlation	.332**	.213	.453**	.336**	.648**	1	.408**
	Sig. (2-tailed)	.003	.060	.000	.003	.000		.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
X2.7	Pearson Correlation	.189	.365**	.237*	.247*	.367**	.408**	1
	Sig. (2-tailed)	.095	.001	.035	.028	.001	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79
X2.8	Pearson Correlation	.048	.232*	.137	.141	.296**	.389**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.677	.039	.228	.214	.008	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
X2.9	Pearson Correlation	.091	.100	.184	.243*	.461**	.405**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.423	.379	.105	.031	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
TotalX2	Pearson Correlation	.628**	.632**	.730**	.680**	.719**	.695**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Komitmen Organisasi Z

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6
Z1	Pearson Correlation	1	.560**	.545**	.400**	.418**	.371**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001
	N	79	79	79	79	79	79
Z2	Pearson Correlation	.560**	1	.590**	.366**	.523**	.295**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.008
	N	79	79	79	79	79	79
Z3	Pearson Correlation	.545**	.590**	1	.316**	.357**	.384**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.005	.001	.000
	N	79	79	79	79	79	79
Z4	Pearson Correlation	.400**	.366**	.316**	1	.707**	.549**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.005		.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79
Z5	Pearson Correlation	.418**	.523**	.357**	.707**	1	.450**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000
	N	79	79	79	79	79	79
Z6	Pearson Correlation	.371**	.295**	.384**	.549**	.450**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79
Z7	Pearson Correlation	.368**	.568**	.542**	.366**	.328**	.443**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.003	.000

	N	79	79	79	79	79	79
Z8	Pearson Correlation	.417**	.502**	.475**	.502**	.548**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79
Z9	Pearson Correlation	.413**	.545**	.327**	.464**	.563**	.177
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.119
	N	79	79	79	79	79	79
TotalZ	Pearson Correlation	.691**	.766**	.707**	.725**	.759**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan Y

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
Y1	1	.588**	.533**	.285*	.418**	.500**	.407**	.482**
		.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000
	79	79	79	79	79	79	79	79
Y2	.588**	1	.433**	.526**	.462**	.485**	.490**	.453**
	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	79	79	79	79	79	79	79	79
Y3	.533**	.433**	1	.566**	.301**	.439**	.452**	.527**
	.000	.000		.000	.007	.000	.000	.000

	N	79	79	79	79	79	79	79	79
Y4	Pearson Correlation	.285*	.526**	.566**	1	.516**	.551**	.681**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79
Y5	Pearson Correlation	.418**	.462**	.301**	.516**	1	.512**	.486**	.407**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000		.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79
Y6	Pearson Correlation	.500**	.485**	.439**	.551**	.512**	1	.641**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79
Y7	Pearson Correlation	.407**	.490**	.452**	.681**	.486**	.641**	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79
Y8	Pearson Correlation	.482**	.453**	.527**	.557**	.407**	.657**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79
Y9	Pearson Correlation	.114	-.073	.172	.018	.051	.022	-.006	.099
	Sig. (2-tailed)	.317	.523	.129	.878	.658	.847	.958	.387
	N	79	79	79	79	79	79	79	79
Y10	Pearson Correlation	.116	.059	.242*	.138	.118	.021	.038	.102
	Sig. (2-tailed)	.307	.604	.031	.226	.300	.855	.742	.372
	N	79	79	79	79	79	79	79	79

TotalY	Pearson	.640**	.616**	.696**	.703**	.631**	.687**	.698**	.721**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3) Olah Data Uji Reliabilitas

Reliability Statistics (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	9

Reliability Statistics(X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	9

Reliability Statistics (Z)

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	9

Reliability Statistics (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	10

4) Olah Data Standar Koefisien

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.489	.468	3.05330

5) Olah Data Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.900	3.902		2.025	.046
	Motivasi Intrinsik	.082	.137	.069	.600	.550
	Motivasi Ekstrinsik	.257	.142	.226	1.805	.075
	Komitmen Organisasi	.528	.146	.468	3.629	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.211	2.927		.414	.680
	Motivasi Intrinsik	.279	.095	.265	2.940	.004
	Motivasi Ekstrinsik	.363	.098	.361	3.718	.000
	Kinerja Karyawan	.283	.078	.319	3.629	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

6) Olah Data Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.716	4.281		3.671	.000
Motivasi Intrinsik	.618	.116	.519	5.332	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.264	3.631		3.928	.000
Motivasi Ekstrinsik	.691	.103	.607	6.695	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.561	3.336		2.866	.005
Motivasi Intrinsik	.693	.090	.659	7.679	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.610	2.798		3.435	.001
	Motivasi Ekstrinsik	.727	.079	.722	9.147	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.662	3.347		3.485	.001
	Komitmen Organisasi	.764	.095	.676	8.046	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.204	3.111		1.030	.306
	Motivasi Intrinsik	.443	.091	.421	4.879	.000
	Kinerja Karyawan	.404	.076	.457	5.295	.000


a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.855	2.782		1.745	.085
	Motivasi Ekstrinsik	.497	.091	.493	5.476	.000
	Kinerja Karyawan	.333	.080	.377	4.184	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

7) Uji Sobel



A: ?
 B: ?
 SE_A: ?
 SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 3.83182882
 One-tailed probability: 0.00006360
 Two-tailed probability: 0.00012719