



LENTORA NURSING JOURNAL

e-ISSN: 2776-1622 dan p-ISSN: 2776-1371

Volume 2 Nomor 2, 2022, Halaman 49-54

DOI : 10.33860/Inj.v2i2.842

Website: <https://jurnal.poltekkespalu.ac.id/index.php/LNJ>

Intercede Motivasi Intrinsik Meningkatkan Komitmen Organisasional dan Kinerja Perawat

Edi Sukanto¹, Rasmun¹

Poltekkes Kemenkes Kalimantan Timur

*Email korespondensi: edidiharjo2@gmail.com



Kata Kunci:

Komitmen organisasional;
Motivasi intrinsik;
Kinerja perawat

ABSTRAK

Latar Belakang: Kinerja perawat tidak terlepas dari komitmen yang dimiliki oleh masing-masing perawat. Setiap perawat yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan dampak yang baik bagi organisasinya. **Tujuan:** dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja perawat. **Metode:** Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah penelitian populasi (sampel jenuh). Jumlah sampel keseluruhan adalah 198 perawat di Kota Samarinda. Analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. **Hasil** dari penelitian ini adalah: komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Puskesmas Kota Samarinda.

Keywords:

Organizational commitment;
Intrinsic motivation;
Nurse performance;

ABSTRACT

Background: The nurse's performance is inseparable from the commitment of each nurse. Every nurse who has a high organizational commitment will have a good impact on the organization. **Purpose:** The purpose of this study was to analyze the effect of organizational commitment and intrinsic motivation on nurse performance. **Methods:** The sampling technique in this research is population research (saturated sample). Based on the total population, the overall sample is 198 nurses in Samarinda City. In this study, data analysis used the Partial Least Square (PLS) approach. PLS is a component or variant-based Structural Equation Modeling (SEM) equation model. **Results:** The results of this study are: organizational commitment has a positive and significant effect on intrinsic motivation and intrinsic motivation has a positive and significant effect on the performance of nurses at the Samarinda City Health Center.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 membuat para perawat mempunyai kewajiban yang lebih besar dalam rangka memberikan pelayanan yang semakin cepat, efektif dan efisien sehingga membutuhkan kinerja yang optimal. Kinerja perawat tersebut tidak terlepas dari komitmen yang dimiliki oleh masing-masing perawat. Setiap perawat yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan dampak yang baik bagi organisasinya. Di samping komitmen, motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja perawat. Perawat yang memiliki motivasi dalam berkerja akan meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Farida et al., 2016; Yundong, 2015), menyatakan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hadiwijaya & Hanafi, 2013) menyatakan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Andriana & Darmawan, 2019) menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian (Anita et al., 2019; Pranita, 2017; Rukmana & Sopiah, 2018; Telaumbanua et al., 2019), menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap motivasi intrinsik perawat di Puskesmas Kota Samarinda.

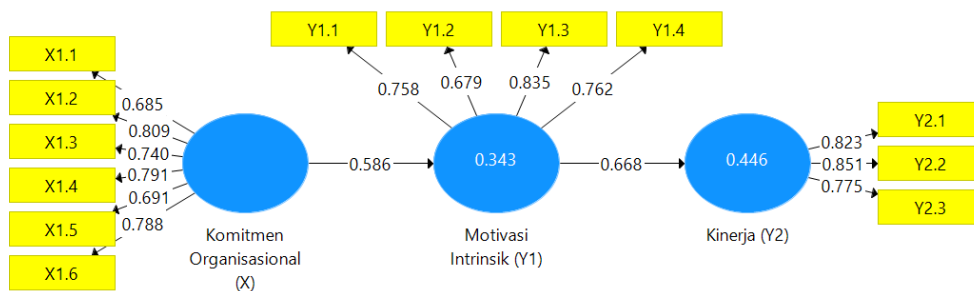
METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner untuk mengetahui persepsi responden berkaitan dengan variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang tersebar di 26 Puskesmas yang terdistribusi di 10 Kecamatan Kota Samarinda dengan kategori perawat sebanyak 198 perawat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah penelitian populasi (sampel jenuh). Berdasarkan jumlah populasi maka sampel keseluruhan adalah 198 perawat. Adapun kriteria inklusinya adalah, semua perawat pelaksana yang bekerja di Puskesmas dan bersedia menjadi partisipan. Sedangkan kriteria eksklusinya adalah perawat pelaksana yang tidak hadir atau tidak mengisi instrumen dalam bentuk google form sampai batas waktu yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian.

Perhitungan SEM yang digunakan mempunyai 7 tahapan sebagai berikut: 1) pengembangan model teoritis, 2) pengembangan diagram jalur, 3) konversi diagram jalur ke persamaan struktural, 4) memilih matriks input dan jenis estimasi, 5) mengidentifikasi model, 6) menilai kriteria *goodness of fit*, 7) menginterpretasikan hasil.

HASIL PENELITIAN

Analisis konfirmatori variabel eksogen dilakukan untuk mengkonfirmasi apakah variabel yang diamati dapat mencerminkan faktor yang dianalisis, yaitu memiliki uji kesesuaian model, signifikansi bobot faktor dan nilai lambda atau *factor loading*, berikut hasil analisis konfirmatori variabel eksogen yang diperoleh dianalisis menggunakan alat analisis *partial least square* (PLS) dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 1: Model Penelitian SEM dengan Program WarpPLS

Pada model penelitian, syarat *loading factor* di atas 0,50 mencerminkan *loading factor* yang menggambarkan variabel. Berdasarkan Gambar 1 tampak bahwa semua *loading factor* nilainya di atas 0,50 sehingga penelitian dapat dilanjutkan untuk menganalisis model pengukuran atau outer model dan model structural atau inner model. Konstruk dengan validitas yang baik dipersyaratkan nilai AVE harus di atas 0,50. Pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1: *Average Variance Extracted*

Variabel	AVE	Keterangan
Komitmen Organisasional (X ₁)	0,566	Valid
Motivasi Intrinsik (Y ₁)	0,578	Valid
Kinerja (Y ₂)	0,667	Valid

Average Variance Extracted menunjukkan nilai AVE di atas 0,50 artinya instrument variabel tersebut dikatakan valid diskriminan. Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai AVE mempunyai nilai yang memenuhi kriteria valid diskriminan, yang mempunyai makna bahwa setiap pernyataan dalam penelitian ini telah sesuai dengan persyaratan penelitian. *Composite Reliability* digunakan untuk mengetahui besaran reliabilitas atau jawaban yang diberikan responden dalam penelitian, dengan keterangan tabel sebagai berikut:

Tabel 2: *Composite Reliability*

Variabel	CR	Keterangan
Komitmen Organisasional (X ₁)	0,886	Reliabel
Motivasi Intrinsik (Y ₁)	0,845	Reliabel
Kinerja (Y ₂)	0,857	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2 untuk mengetahui reliabilitas semua konstruk dapat dilihat dari nilai *composite reliability*. Konstruk reliabel jika nilai *composite reliability* nilai di atas 0,70. Hasil output menunjukkan seluruh konstruk pada variabel reliabel karena nilai *composite reliability* > 0,70.

Koefisien determinasi atau nilai R² (*R-square*) digunakan untuk mengetahui persentase (%) pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, atau dengan kata lain dapat menjelaskan fenomena atau variasi endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen. Variabel motivasi intrinsik dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasional sebesar 34,3% dan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasional serta motivasi intrinsik sebesar 44,6%.

Persamaan struktural menjelaskan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Terdapat dua fungsi eksogen terhadap endogen yang dijelaskan dalam

model penelitian, yang dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3: *Original Sample, T Statistics dan P Values*

Pengaruh Antar Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values
X1 → Y1	0,586	8,718	0,000
Y1 → Y2	0,668	14,610	0,000
X1 → Y1 → Y2	0,391	7,179	0,000

Berdasarkan Tabel 3 maka dapat diketahui pengaruh positif dan tingkat signifikansi masing-masing variabel. Apabila T-Statistic > 1.96 berarti variabel eksogen memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel endogen dan apabila T-Statistic < 1.96 maka variabel eksogen memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap variabel endogen dengan penjelasan sebagai berikut: Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik perawat di Puskesmas Kota Samarinda. Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat di Puskesmas Kota Samarinda.

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui pula pengaruh motivasi intrinsik sebagai variabel Intercede atau variabel mediasi antara variabel komitmen organisasional terhadap variabel kinerja. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien yang bernilai positif dan t statistic dan p value yang signifikan. Hal ini mempunyai arti bahwa motivasi intrinsik juga mampu sebagai variabel mediasi.

PEMBAHASAN

Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik di Puskesmas Kota Samarinda. Komitmen organisasional yang diukur melalui indikator perawat memiliki makna yang mendalam secara pribadi terhadap puskesmas, perawat mempunyai rasa memiliki yang kuat dengan puskesmas, perawat bangga memberitahukan hal tentang puskesmas dengan orang lain, perawat terikat secara emosional dengan puskesmas, perawat merasa senang apabila dapat bekerja di puskesmas sampai pension, perawat merasa senang berdiskusi mengenai puskesmas dengan orang lain di luar puskesmas telah mampu meningkatkan motivasi intrinsik yang diukur melalui indikator *achievement* (keberhasilan) keinginan perawat untuk berprestasi dalam pekerjaannya, *recognition* (pengakuan) pengakuan atas hasil kerja perawat, *work it-self* (pekerjaan itu sendiri) perawat mampu memotivasi dirinya sendiri melalui pekerjaannya, *responsibility* (tanggung jawab) perawat merasa semangat dalam bekerja apabila diberikan tanggung jawab secara nyata. Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Farida et al., 2016; Yundong, 2015), menyatakan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hadiwijaya & Hanafi, 2013) menyatakan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat di Puskesmas Kota Samarinda. Motivasi intrinsik yang diukur melalui indikator *achievement* (keberhasilan) keinginan perawat untuk berprestasi dalam pekerjaannya, *recognition* (pengakuan) pengakuan atas hasil kerja perawat, *work it-self* (pekerjaan itu sendiri) perawat mampu memotivasi dirinya sendiri melalui pekerjaannya, *responsibility* (tanggung jawab) perawat merasa semangat dalam bekerja apabila diberikan tanggung jawab telah mampu meningkatkan kinerja perawat yang diukur

melalui indikator kualitas tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan oleh perawat, kuantitas jumlah yang dihasilkan dan diselesaikan oleh perawat, ketepatan waktu pekerjaan yang diselesaikan oleh perawat pada waktu awal yang diinginkan secara nyata. Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Andriana & Darmawan, 2019) menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian (Anita et al., 2019; Pranita, 2017; Rukmana & Sopiah, 2018; Telaumbanua et al., 2019), menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi intrinsik mampu menjadi variabel mediasi antara komitmen organisasional dan kinerja perawat. Hal ini menjadi indikasi bahwa peningkatan motivasi intrinsik mampu meningkatkan pengaruh secara tidak langsung antara komitmen organisasional dan kinerja perawat di Kota Samarinda. Motivasi intrinsik yang diukur oleh indikator *work it-self* yaitu perawat mampu memotivasi dirinya sendiri melalui pekerjaannya sebagai indikator dominan mampu memberikan dampak yang positif dan signifikan sebagai variabel mediasi antara komitmen organisasional yang diukur dengan perawat memiliki makna yang mendalam secara pribadi terhadap puskesmas sebagai indikator dominan dan kinerja perawat yang diukur dengan kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan yang diselesaikan oleh perawat sebagai indikator dominan. Kemampuan variabel motivasi sebagai variabel mediasi didukung oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Prasilowati et al., (2021) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan sebagai variabel mediasi. Hal serupa dinyatakan oleh Baskoro et al., (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan sebagai variabel mediasi. Dibyantoro et al., (2021) memberikan pernyataannya dalam penelitian bahwa motivasi kerja mampu sebagai variabel mediasi dalam model penelitian. Berdasarkan kajian empiris tersebut maka memberikan dukungan kuat terhadap hasil penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah: Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik di Puskesmas Kota Samarinda. Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat di Puskesmas Kota Samarinda.

Saran dalam penelitian ini adalah: Peningkatan komitmen organisasional sangat diperlukan pada masa pandemi saat ini sehingga hendaknya mengedepankan dan menciptakan perasaan senang dalam bekerja sebagai bentuk apresiasi perawat terhadap rekan kerja, atasan, puskesmas dan masyarakat yang menjadikan puskesmas sebagai tempat untuk memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat. Hendaknya perawat mampu meningkatkan motivasi intrinsik sebagai bagian dari aktivitas perawat sehari-hari sehingga puskesmas mampu memberikan pengakuan hasil kerja perawat pada saat hasil kerja telah dicapai secara optimal. Berkaitan dengan kinerja perawat hendaknya perawat dapat menjadikan waktu sebagai patokan utama dalam menjalankan tugas. Hal ini disebabkan oleh pentingnya ketepatan waktu dalam pelayanan kesehatan sehingga masyarakat tidak ada keraguan dalam memilih puskesmas sebagai sarana kesehatan yang utama.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada pimpinan Puskesmas di Kota Samarinda yang telah memberikan izin penelitian. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh responden dalam penelitian yaitu perawat Puskesmas di Kota Samarinda yang telah memberikan waktunya untuk mengisi kuesioner dalam

penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriana, R., & Darmawan. (2019). Workload and Motivation on Employees Performance Analyzed by Information Technology. *IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering* 662 (2019) 022120 IOP Publishing Doi:10.1088/1757-899X/662/2/022120.
- Anita, J., Nasir, A., & Mukhlis, Y. (2019). The Effect of Placement and Workload on Work Motivation and Its Impact on Employee Work Performance at Labor and Population Mobility Agency of Aceh Province, Indonesia. *International Journal of Scientific & Technology Research Volume 8, Issue 04, April 2019 ISSN 2277-8616*.
- Baskoro, Bimmo Dwi. Fuadi. Kahfi, Heri Sapari. (2021). The mediating effect of work motivation on the relationship between transformational leadership and employee performance. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha Volume 3 Nomor 2 2021 e-ISSN: 2655-6499*
- Dibyantoro. Prahiawan, Wawan. Ramdanyah, Agus David. (2021). Effect of Organizational Culture and Training Effectiveness to Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Vol. 4 No. 2 September 2021 P-ISSN 2622-2191*.
- Farida, S. I., Muhammad, I., & Augustina, K. (2016). The Influence of Trust and Organization Commitment Toward Motivation and Job Satisfaction. *JURNAL KEPENDIDIKAN, Volume 46, Nomor 1, Mei 2016, Halaman 121-134*.
- Hadiwijaya, H., & Hanafi, A. (2013). Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. Astra International, Tbk Honda Sales Operation Kanwil Palembang). *JEMBATAN. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun X No 2, Oktober 2013. 61*.
- Pranita, F. M. (2017). Influence of Motivation and Organizational Commitment on Work Satisfaction and Employee Performance. *Proceeding of ICECRS, 1 (2017) 24-31 ISSN. 2548-6160 ICIGR 2017, 24-25 November 2017, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia. Available Online: Http: // Ojs. Umsida. Ac. Id / Index. Php / Icecrs Article DOI: Https: // Doi. Org / 10. 21070 / Picecrs*.
- Prasilowati, Sri Lestari. Farouk, Faizal. Ahmadi, Slamet. (2021). Determination of Employee Contribution on Employee Engagement with Employee Motivation as an Intervening Variable. *Journal of Hunan University Natural Sciences Vol. 48. No. 7. July 2021*
- Rukmana, H. D., & Sopiah, E. N. (2018). The Impact of Organization Communication on Employee Performance Through Employee's Work Motivation at PT. Putri Panda Unit li Tulungagung, East Jawa, Indonesia. *The First International Research Conference on Economics and Business, KnE Social Sciences, Pages 211–227. DOI 10.18502 / Kss. V 3i3.1885*.
- Telaumbanua, F. A. N., Sukaria, S., & Iskandarini. (2019). Effect of Organizational Commitment, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at Prof. DR. Muhammad Ildrem Mental Hospital. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 21, Issue 5. Ser. I (May. 2019), PP 49-53 www.iosrjournals.org*.
- Yundong, H. (2015). Impact of Intrinsic Motivation on Organizational Commitment: Empirical Evidence from China. *International Business and Management Vol. 11, No. 3, 2015, Pp. 31-44 DOI:10.3968/7723*.