

FOKUS MANAJERIAL

Jurnal Manajemen & Kewirausahaan

Haryanto
Heru Purnomo

Analisis Preferensi Konsumen Sebagai Dasar Penentuan Segmentasi di Perbankan Syariah
(Studi Kasus PT Bank Muamalat Indonesia Cab. Solo)

R. Adnan Yusuf
Siti Khoiriyah

Analisis Pengaruh Iklan dan Ketidakpuasan Konsumen terhadap Keputusan Perpindahan Merek Minuman Ringan Berkarbonasi yang Dimoderasi Kebutuhan Mencari Variasi

Dety Arimbi Hartas
Soemardjati Tj.

Pengaruh *Customer Commitment* dan *Customer Trust* pada Loyalitas Konsumen yang Dimoderasi oleh *Gender*
(Studi Kasus pada Hotel Laweyan di Surakarta)

Nanang Sulistiyono
Mugi Harsono

Pengujian Model Teori Determinasi Diri pada Perawat di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten

Nila Ika Windisari
Asri Laksmi Riani

Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Organisasi terhadap *Altruism* dan *Compliance*
(Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang, Jawa Tengah)

F. Bester Leksikawan
Mahastuti Agoeng

Behavioral finance pada Pengambilan Keputusan Investasi yang Berisiko: Studi Eksperimen

Yoga

Pengaruh Kepemilikan Institusional dan Ukuran Perusahaan terhadap Kebijakan Hutang dan Nilai Perusahaan
(Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI)

Prasetyo Budi P.
Heru Agustanto

Analisis Kinerja Reksa Dana Saham dan Reksa Dana Pendapatan Tetap Sebelum dan Setelah Terjadinya Krisis *Redemption* Tahun 2005 di Bursa Efek Indonesia

FOKUS MANAJERIAL

Jurnal Manajemen & Kewirausahaan

- Pelindung** : **Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sebelas Maret Surakarta**
- Ketua Penyunting** : **Mugi Harsono**
- Penyunting Pelaksana** : **Reza Rahardian
Sinto Sunaryo
Siti Khoiriyah
Deny Dwi Hartomo**
- Penyunting Ahli** : **Bambang Sutopo - Universitas Sebelas Maret
J.J. Sarungu - Universitas Sebelas Maret
Tulus Haryono - Universitas Sebelas Maret
Budhi Haryanto - Universitas Sebelas Maret
Hunik S.R. Sawitri - Universitas Sebelas Maret**
- Alamat Redaksi** : **FOKUS MANAJERIAL
Jurnal Manajemen & Kewirausahaan
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sebelas Maret Surakarta
Jl. Ir. Sutami No. 36A Ketingan
Surakarta 57126; Telp. (0271) 668765
Faks. (0271) 638143, e-mail : jm_feuns@yahoo.co.id**

FOKUS MANAJERIAL adalah jurnal berkala ilmiah yang diterbitkan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta sebagai sarana untuk menyampaikan berbagai hasil pemikiran ilmiah, baik berupa penelitian empiris, artikel, studi literatur, maupun tinjauan buku yang berkaitan dengan isu-isu terkini dalam bidang manajemen dan kewirausahaan. Jurnal ini terbit dua kali setahun, yaitu bulan Maret dan September.

Redaksi menerima naskah yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Pedoman penulisan naskah tercantum pada bagian akhir jurnal ini.

Surat-menyurat mengenai naskah yang akan diterbitkan, langganan, pengaduan, serta permintaan cetak lepas dapat disampaikan ke alamat redaksi.

FOKUS MANAJERIAL

Tulisan yang diterbitkan dalam jurnal ini tidak mewakili pendapat penyunting.

F O K U S

M A N A J E R I A L

Jurnal Manajemen & Kewirausahaan

Haryanto Heru Purnomo	1 – 6	Analisis Preferensi Konsumen Sebagai Dasar Penentuan Segmentasi di Perbankan Syariah (Studi Kasus PT Bank Muamalat Indonesia Cab. Solo)
R. Adnan Yusuf Siti Khoiriyah	7 – 18	Analisis Pengaruh Iklan dan Ketidakpuasan Konsumen terhadap Keputusan Perpindahan Merek Minuman Ringan Berkarbonasi yang Dimoderasi Kebutuhan Mencari Variasi
Dety Arimbi Hartas Soemardjati Tj.	19 – 28	Pengaruh <i>Customer Commitment</i> dan <i>Customer Trust</i> pada Loyalitas Konsumen yang Dimoderasi oleh <i>Gender</i> (Studi Kasus pada Hotel Laweyan di Surakarta)
Nanang Sulistiyono Mugi Harsono	29 – 55	Pengujian Model Teori Determinasi Diri pada Perawat di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten
Nila Ika Windisari Asri Laksmi Riani	56 – 78	Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Organisasi terhadap <i>Altruism</i> dan <i>Compliance</i> (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang, Jawa Tengah)
F. Bester Leksikawan Mahastuti Agoeng	79 – 86	<i>Behavioral finance</i> pada Pengambilan Keputusan Investasi yang Berisiko: Studi Eksperimen
Yoga	86 – 94	Pengaruh Kepemilikan Institusional dan Ukuran Perusahaan terhadap Kebijakan Hutang dan Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI)
Prasetyo Budi P. Heru Agustanto	95 - 107	Analisis Kinerja Reksa Dana Saham dan Reksa Dana Pendapatan Tetap Sebelum dan Setelah Terjadinya Krisis <i>Redemption</i> Tahun 2005 di Bursa Efek Indonesia

**PENGUJIAN MODEL TEORI DETERMINASI DIRI
PADA PERAWAT DI RSUP Dr. SOERADJI TIRTONEGORO
KLATEN**

¹Nanang Sulistiyono

²Mugi Harsono

^{1&2}Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sebelas Maret

ABSTRACT

The purpose of this study was to test the relationship between intrinsic motivation and work performance, and the relationships between job autonomy, task interdependence, supervisor support (for autonomy, competence, and development) and work performance, with the mediation effect of intrinsic motivation.

This study used a survey design. The sample in this study were 164 paramedics in RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Sampling technique used in this study were purposive sampling. Analysis tool used to test the model was SEM (Structural Equation Modeling) with AMOS program version 16.0.

The results of the analysis indicate that the magnitude of the values contained in the goodness of fit is: $\chi^2 = 188.021$, probability = 0.071. The analysis showed that (1) the relationship between intrinsic motivation and work performance, (2) the relationships between task interdependence and work performance is fully mediated by intrinsic motivation. Meanwhile, the relationship between autonomy, supervisor support and work performance with mediation effect of intrinsic motivation were not supported in this study.

Based on these findings, the suggestion would be to make better the management policies that support the intrinsic motivation of paramedic in order to increase paramedics performance to support health services at RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro.

Keywords: intrinsic motivation, self-determination theory, performance.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu bagian yang memiliki peran sangat penting, Karena memiliki fungsi sebagai penggerak sekaligus pengembangan kinerja karyawan dalam organisasi. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi mereka dalam bekerja. Motivasi kerja ini dapat berasal dari dalam diri sendiri (intrinsik) dan yang berasal dari luar (ekstrinsik).

Motivasi intrinsik dapat didefinisikan sebagai motivasi untuk melakukan suatu aktivitas demi kepentingan pribadi, untuk mendapatkan suatu kesenangan atau kepuasan atas aktivitas tersebut (Deci *et al.*, 1989). Selama ini banyak kontribusi penting yang telah diberikan dalam hal menjelaskan tentang motivasi intrinsik (Kuvaas, 2009), tetapi yang menarik dari semua kajian tersebut adalah teori

determinasi diri (*Self-determination Theory / SDT*) (Deci dan Ryan, 2000).

SDT menyarankan bahwa lingkungan sosial mempengaruhi motivasi intrinsik melalui dampaknya pada kepuasan kebutuhan atau persepsi tentang pentingnya kompetensi, otonomi dan pergaulan (Grouzet *et al.*, 2004). Kuvaas (2009) menguji sumber potensial dari karakteristik pekerjaan intrinsik yang dapat memuaskan kebutuhan tersebut dengan menyelidiki persepsi karyawan pada otonomi kerja, saling ketergantungan tugas dan dukungan atasan untuk pengembangan, kompetensi dan otonomi.

Penelitian selama ini yang memfokuskan pada SDT sebagai dasar teori menemukan peran yang sangat luas di berbagai bidang dan aspek kehidupan manusia seperti terlihat pada gambar I.

Sebagai contoh perannya dalam bidang kebutuhan manusia (Sheldon & Elliot, 1999; Vansteenkiste *et al.*, 2007; Sheldon & Filak, 2008), kesehatan psikologi dan kesejahteraan (Reis *et al.*, 2000; Chirkov *et al.*, 2005; Meyer *et al.*, 2007), pendidikan (Vallerand *et al.*, 1992; Reeve & Hamm, 2003; Vansteenkiste *et al.*, 2004), olah raga dan pelatihan (Frederick & Ryan, 1993; Vallerand & Losier, 1999; Gagne *et al.*, 2003), serta organisasi dan pekerjaan (Deci *et al.*, 2001; Baard *et al.*, 2004; Kuvaas, 2009).

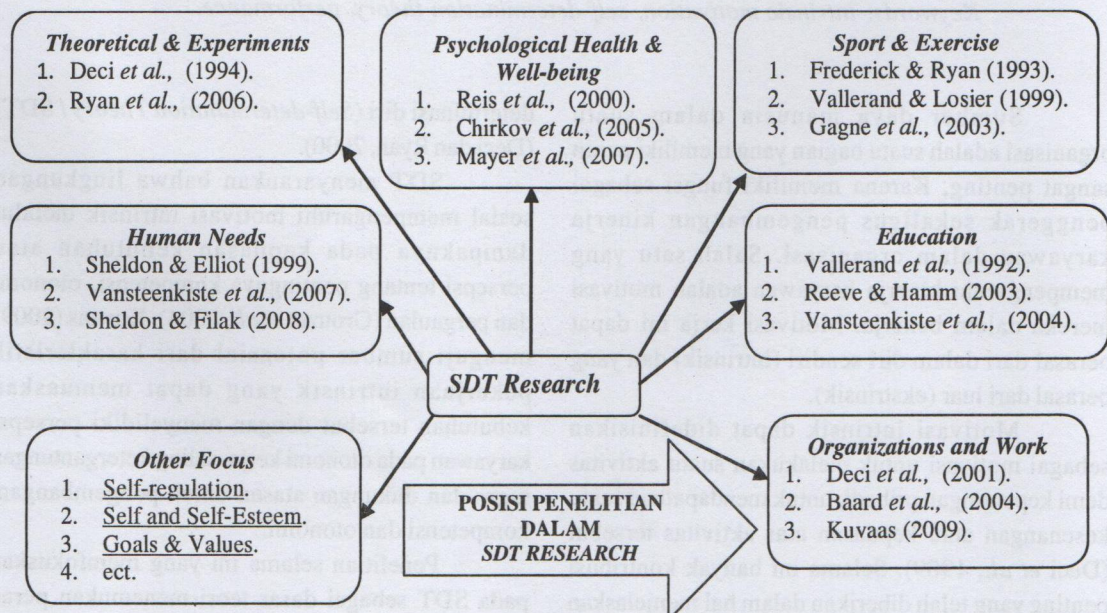
SDT didasarkan pada landasan empiris yang kuat namun masih relatif sedikit studi yang menguji teori ini yang memfokuskan pada suatu manajemen perusahaan (Gagne dan Deci, 2005). Dengan demikian sangat diperlukan studi yang berdasarkan SDT untuk memperkaya penelitian tentang teori ini pada organisasi pekerjaan.

Penelitian sebelumnya meneliti pengaruh mediasi dari motivasi intrinsik pada kinerja. Contohnya kepuasan atas penilaian kinerja pada kinerja (Kuvaas, 2006b), persepsi atas pengembangan *goal setting* dan *feedback* yang dilibatkan dalam penilaian kinerja pada kinerja (Kuvaas, 2007). Kuvaas (2006a) juga menemukan hubungan yang kuat antara motivasi intrinsik dan kinerja yang dilaporkan sendiri, secara khusus di antara pekerja "terdidik". Karyawan seperti itu memungkinkan jauh lebih termotivasi oleh motivasi intrinsik dan pekerjaan itu sendiri bila dibandingkan dengan pekerja "biasa" (Thomas dalam Kuvaas, 2009). Akhirnya, hanya sedikit pengujian empiris tentang hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja sampai saat ini (Piccolo dan Colquitt, 2006).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kuvaas (2009) pada karyawan berbagai tipe pekerjaan di sektor publik, menemukan adanya pengaruh antara otonomi kerja, dukungan atasan untuk otonomi, kompetensi dan pergaulan, dan saling ketergantungan tugas terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi intrinsik. Adapun penelitian ini merupakan replikasi dari yang pernah dilakukan oleh Kuvaas (2009) untuk menguji apakah karakteristik pekerjaan intrinsik yang mendukung SDT dapat berpengaruh positif terhadap kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik.

Penelitian ini menggunakan tenaga keperawatan sebagai obyek penelitian. Pelayanan keperawatan merupakan salah satu bagian dari pelayanan klinik. Kinerja pelayanan klinik sebenarnya merupakan indikator utama dari kinerja pelayanan di sarana pelayanan kesehatan, namun pada saat ini kinerja klinik di berbagai sarana pelayanan kesehatan tersebut masih rendah (Pusat Manajemen Pelayanan Kesehatan FK-UGM). Tenaga keperawatan merupakan tenaga kesehatan terbanyak, yang terdiri dari bidan dan perawat dimana pada tahun 2001 tenaga kesehatan di Indonesia berjumlah sekitar 510.000 orang, sekitar 350.000 orang (70%) adalah tenaga keperawatan dan lebih dari setengah diantaranya bekerja di pemerintahan (Depkes dalam Budiarto).

Moody dan Pesut (2006) mengatakan bahwa gagasan atas otonomi, pemberian wewenang, pergaulan dan kompetensi itu sama dengan tujuan perawat atas kepedulian pada manusia dan mereka memiliki sistem nilai etika profesional yang berfungsi untuk mendukung motivasi intrinsik perawat pada pekerjaannya. Organisasi rumah sakit dengan tegas



Gambar 1

Posisi penelitian dalam SDT research

dan konsisten telah mendorong dan menyertakan sistem nilai etika profesional perawat dan dengan sadar memperhatikan pada nilai sistem ini yang dapat mendukung motivasi intrinsik perawat pada pekerjaan (Moody dan Pesut, 2006).

Studi pada perawat rumahan oleh Kasser dan Ryan (1999) mengemukakan bahwa dukungan otonomi dan pergaulan dari lingkungan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan, hasil ini sesuai dengan SDT.

Kualitas dari suatu pelayanan kesehatan dipengaruhi oleh interaksi dari semua variable yang kompleks, dan perlu adanya studi mengenai motivasi dalam pekerjaan perawat profesional (Moody dan Pesut, 2006).

Pengujian empiris tentang hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja masih sedikit (Piccolo dan Colquitt, 2006). Gagne dan Deci (2005) menyimpulkan bahwa studi tentang SDT yang berfokus pada manajemen organisasi masih sangat minim dan melemparkan sebuah keraguan implikasi motivasi intrinsik pada kinerja pada tugas sederhana. Selain itu penting untuk dilakukan suatu studi tentang motivasi pada perawat yang dapat berdampak pada kinerja pelayanan kesehatan (Moody dan Pesut, 2006).

Dalam pekerjaannya perawat masuk dalam tenaga kesehatan terbanyak, namun dalam level pekerjaan yang sama terdapat bidan, ahli gizi, ahli sanitasi, fisioterapi, laboratorium dan lain-lain yang juga disebut paramedis (UU No. 18 Thn. 1964).

Peneliti melakukan penelitian pada paramedis RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten karena rumah sakit ini telah memiliki manajemen yang baik dengan akreditasi penuh tingkat lengkap pada 25 Januari 2008. RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro merupakan satu-satunya rumah sakit umum milik Depkes di tingkat Kabupaten. Rumah sakit ini juga berperan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan dalam berbagai keadaan salah satunya saat terjadi bencana gempa bumi Jogjakarta Klaten pada 2006.

Tujuan kajian ini adalah untuk menguji pengaruh antara motivasi intrinsik dan kinerja diantara paramedis dengan tujuan untuk berkontribusi pada SDT dan membantu praktek dan penelitian manajemen serta implikasinya pada kinerja pelayanan kesehatan.

TELAAH PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Teori Determinasi Diri

Teori determinasi diri atau *Self-determination Theory* (SDT), dirumuskan oleh

Edward L. Deci dan Richard M. Ryan, adalah sebuah teori yang luas tentang motivasi manusia dari konsep dasar atau kebutuhan psikologis utama atas kompetensi, pergaulan, dan determinasi diri, serta perbedaan jenis motivasi (otonomi, dikontrol) (Moller, Deci dan Ryan, 2007).

SDT mengidentifikasi adanya tiga kebutuhan dasar psikologis yang diperlukan untuk pertumbuhan yang optimal, integritas dan kesejahteraan : kebutuhan untuk kompetensi, pergaulan dan determinasi diri (otonomi). Kebutuhan ini bersifat universal yang berarti sangat penting bagi semua orang, tanpa memandang jenis kelamin, etnis, status sosial ekonomi atau nilai-nilai budaya.

SDT berpendapat bahwa ketiga kebutuhan dasar psikologis kompetensi, pergaulan dan otonomi memberikan kontribusi penting kepada psikologis manusia dan kesejahteraan fisik. Kebutuhan dasar psikologis ini diidentifikasi sebagai sumber energi untuk satu jenis motivasi yaitu motivasi intrinsik.

Dalam penelitian sebelumnya oleh Kuvaas (2009) menggunakan 3 variabel yang diharapkan mampu memenuhi semua kebutuhan di atas. Adapun tiga variabel tersebut adalah :

1. Otonomi kerja (*Job Autonomy*) yang diharapkan mampu memenuhi kebutuhan akan otonomi.
2. Dukungan atasan (*Supervisor Support*) pada otonomi, kompetensi, dan pengembangan yang diharapkan mampu mewakili kebutuhan kompetensi.
3. Saling ketergantungan tugas (*Task Interdependence*) yang diharapkan mewakili kebutuhan pergaulan.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu karena "hanya ingin melakukannya" atau dorongan yang berasal dari dalam diri (Sheldon, 2007). Motivasi intrinsik sering menyebabkan seseorang menjadi benar-benar tertarik dan mengikuti beberapa kegiatan menantang dan beresiko, seperti bermain piano atau panjat tebing. Motivasi intrinsik biasanya berlawanan dengan motivasi ekstrinsik dimana perilaku tidak memiliki daya tarik intrinsik dan terjadi hanya karena imbalan dan manfaat yang diterima.

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik adalah kualitas yang sangat diinginkan, yang harus dipupuk dalam kepribadian individu maupun dalam konteks sosial seperti ruang kelas, tempat kerja, lapangan bola, dan hubungan antar pribadi. Motivasi intrinsik penting untuk pencapaian optimal manusia.

Otonomi Kerja

Otonomi kerja (*Job Autonomy*) didefinisikan sebagai suatu ukuran dari kebebasan dan pertimbangan oleh seorang individu dalam menentukan cara menyelesaikan tugas yang dibebankan. Menurut Metaal (dalam Gelderen dan Jansen, 2006) otonomi berarti bahwa individu membuat pilihan mereka sendiri yang terpisah atau independen dari orang lain. Peran otonomi merujuk pada tingkat dimana seseorang memiliki kebebasan untuk membuat keputusan pekerjaan dan mengatur pekerjaan tersebut sesuai perilaku mereka (Noble dan Mokwa, 1999).

Morgeson *et al.*, (2005) mengutip beberapa studi mengungkapkan bahwa peningkatan otonomi individu yang lebih besar akan memungkinkan fleksibilitas dalam cara mereka menentukan perannya karena mereka akan memiliki keleluasaan yang lebih besar dalam menentukan cara dalam melakukan pekerjaan.

Dukungan Atasan

Dukungan atasan atau *supervisor support* didefinisikan sebagai persepsi karyawan pada tingkat kepedulian supervisornya pada kesejahteraan mereka, nilai kontribusi mereka, dan mendukung mereka secara umum (Eisenberger *et al.*, 2002). Supervisor yang memberikan dukungan pada bawahannya terbukti lebih efektif dalam mengelola emosi bawahan.

Penelitian Hutchison (dalam Dawley *et al.*, 2008) menunjukkan bahwa kepedulian dan dukungan atasan yang positif terkait dengan efek komitmen. Karena bertindak sebagai agen pengawas organisasi, mereka memiliki tanggung jawab langsung untuk mengarahkan, mengevaluasi dan mendukung bawahan mereka. Dengan demikian, bawahannya melihat dukungan atasan sebagai perpanjangan dari organisasi (Eisenberger *et al.*, 2002; Levinson, 1965).

Saling Ketergantungan Tugas

Saling ketergantungan tugas (*Task Interdependence*) merujuk pada desain pekerjaan yang membutuhkan sebuah kewajiban untuk mengkoordinasikan kegiatan dan bahan-bahan serta bertukar informasi dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas yang ditugaskan (Kiggundu, 1981; Cleavenger *et al.*, 2007).

Saling ketergantungan tugas merujuk pada ciri-ciri tenaga yang diperlukan dalam pekerjaan itu sendiri yang memerlukan banyak orang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Wageman, dalam Comeau dan Griffith, 2005). Saling ketergantungan tugas didasarkan dari Thompson (dalam Comeau dan Griffith, 2005), tipe dari saling ketergantungan, menggolongkan konstruk dalam kaitannya dengan struktur tugas dan kompleksitas. Secara khusus, klasifikasi didasarkan pada cara kerja yang akan dibagi antara masing-masing anggota kelompok kerja.

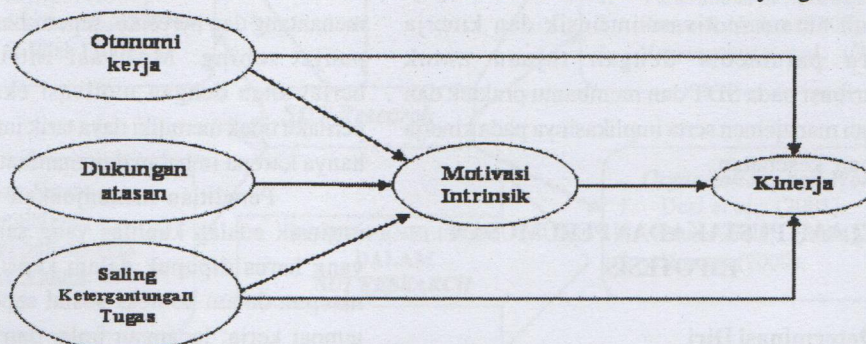
Kinerja

Kinerja sering diartikan sebagai suatu keberhasilan kerja yang dapat dicapai. Vroom (dalam As'ad, 1998) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, keunggulan, dan waktu (Hasibuan, 2001). Selain itu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan bersangkutan (Hasibuan, 2001).

Kerangka penelitian

Model penelitian berikut menjelaskan hubungan otonomi kerja, dukungan atasan dan saling ketergantungan tugas pada kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik yang merujuk pada



Model Penelitian

Sumber : Kuvaas(2009)

Perumusan Hipotesis

Motivasi Intrinsik dan Kinerja

Motivasi Intrinsik adalah salah satu alat ukur dari kinerja, ini didukung oleh penelitian di bidang olah raga (*Sport*) (seperti : Vallerand & Losier, 1999) dan perencanaan pendidikan (misalnya: Lin *et al.*, 2003; Vansteenkiste *et al.*, 2004). Selain itu, Gagne' dan Deci (2005) mengutip dari beberapa studi yang menemukan bahwa hubungan positif antara motivasi intrinsik dan kinerja pada organisasi kerja (perusahaan). Namun Gagne' dan Deci (2005) juga menyebutkan bukti yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik menghasilkan kinerja yang lebih baik terutama untuk tugas yang menarik atau menantang. Meski demikian, studi tentang kinerja pada karyawan bank (mulai teller sampai manajer) ditemukan hubungan yang relatif kuat antara motivasi intrinsik dan kinerja (Kuvaas, 2006b, 2007). Dan penelitian sebelumnya oleh Kuvaas (2009) menyatakan pula hubungan positif antara motivasi intrinsik dan kinerja pada karyawan sektor publik dalam berbagai tipe pekerjaan. Oleh karena itu, motivasi intrinsik kemungkinan berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif pada kinerja paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi

Gagne dan Deci (2005) mengutip beberapa studi yang telah menemukan bahwa para manager dengan dukungan otonomi yang mengarah pada kepuasan yang lebih besar dari kebutuhan untuk kompetensi, pergaulan, dan otonomi, yang pada akhirnya mempengaruhi perilaku kerja dan sikap. Terlebih lagi, Piccolo dan Colquitt (2006) baru-baru ini melaporkan bahwa karakteristik pekerjaan inti (termasuk otonomi) memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik. Kuvaas (2009) menyatakan bahwa persepsi karyawan atas dukungan atasan untuk pengembangan, kompetensi dan otonomi akan meningkatkan motivasi intrinsik melalui kepuasan yang lebih besar dari kebutuhan akan otonomi dan kompetensi. Piccolo dan Colquitt (2006) juga menemukan hubungan langsung antara kepemimpinan transformasional dan kinerja. Namun hubungan ini mungkin terdapat pada "manajemen puncak/utama" dengan perspektif kepemimpinan transformational, dan bukan untuk manajemen yang mendukung otonomi, kompetensi dan pengembangan.

Penelitian sebelumnya oleh kuvaas (2009) menemukan bahwa dukungan atasan untuk

pengembangan, kompetensi, dan otonomi berhubungan dengan kinerja dengan dimediasi penuh motivasi intrinsik pada karyawan sektor publik dalam berbagai tipe pekerjaan. Maka hipotesis 2 tentang hubungan supervisor dan kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik dirumuskan sebagai berikut :

H2. Dukungan atasan (untuk pengembangan, kompetensi, dan otonomi) berpengaruh positif pada kinerja dengan dimediasi penuh oleh motivasi intrinsik studi terhadap paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

Walaupun kepemimpinan transformasional mungkin mempengaruhi kepuasan kerja otonomi (Piccolo dan Colquitt, 2006), namun yang paling kuat dan langsung untuk memuaskan kebutuhan otonomi adalah tingkatan yang paling mungkin untuk pekerjaan itu sendiri yang memungkinkan kebebasan, kemandirian, dan keleluasaan untuk menjadwalkan pekerjaan, membuat keputusan dan memilih cara untuk melaksanakan pekerjaan.

Melebihi argumen SDT mengenai pentingnya memuaskan kebutuhan untuk otonomi, hampir semua teori utama disain pekerjaan mengusulkan bahwa bentuk otonomi pada disain pekerjaan akan meningkatkan kinerja. Argumen dasar yang diajukan oleh Hackman dan Oldham (dalam Kuvaas, 2009) adalah pekerjaan otonomi yang mengarah kepada psikologis kritis menyatakan "pengalaman bertanggung jawab atas hasil kerja" dan akhirnya kepada motivasi kerja internal.

Meskipun bukti empiris disatukan (Parker and Turner, dalam Kuvaas, 2009) tampaknya kinerja mungkin akan meningkat ketika pekerjaan otonomi didesain kembali untuk meningkatkan motivasi intrinsik (Kelly, dalam kuvaas, 2009).

Selain itu, kondisi dukungan otonomi telah ditemukan untuk memprediksi motivasi intrinsik (Gagne' *et al.*, 1997) dan memuaskan kebutuhan untuk otonomi, kompetensi dan pergaulan pada dua kebudayaan nasional (Deci *et al.*, 2001).

Mogeson *et al.* (2005) baru-baru ini melaporkan bahwa hubungan antara otonomi dan kinerja pekerjaan itu dimediasi oleh luasnya peran. Temuan ini menunjukkan bahwa otonomi meningkatkan motivasi karyawan yang lebih luas untuk mengakui berbagai ketrampilan dan pengetahuan yang penting untuk pekerjaan mereka. Mereka juga akan mencoba tugas baru serta mengintegrasikan ke dalam tugas mereka untuk lebih fokus pada peran pekerjaan (Morgeson and Campion, 2002). Meskipun mekanisme ini harus meningkatkan motivasi intrinsik mungkin juga sebagian merupakan jalur independen untuk kinerja.

Penelitian sebelumnya oleh Kuvaas (2009) menyatakan bahwa adanya pengaruh antara otonomi kerja pada kinerja secara langsung maupun tidak langsung dengan mediasi motivasi intrinsik. Oleh karena itu hipotesis 3 dirumuskan sebagai berikut :

H3. Otonomi kerja berpengaruh positif pada kinerja secara parsial dengan dimediasi oleh motivasi intrinsik studi terhadap paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

Fakta dari SDT adalah adanya motivasi intrinsik yang lebih besar untuk berkembang dalam konteks yang ditandai dengan rasa aman dan pergaulan (Ryan and Deci, 2000). Kegiatan yang ditandai dengan tingginya tingkat saling ketergantungan tugas dan ketergantungan bersama yang memerlukan "give-and-take" secara spontan, kerjasama dan mengakomodasi semua pihak yang terlibat (Podsakoff *et al.*, 2000), dan oleh karena itu Kuvaas (2009) berpendapat bahwa saling ketergantungan tugas mungkin dapat memenuhi kebutuhan atas pergaulan.

Saling ketergantungan tugas dapat menggambarkan tingkatan dimana pekerjaan tergantung pada orang lain dan ketergantungan ini dalam rangka untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Morgeson and Humphrey, 2003). Selain untuk memuaskan kebutuhan akan pergaulan, saling ketergantungan tugas dapat meningkatkan motivasi intrinsik (Bachrach *et al.*, 2006). Selain itu saling ketergantungan tugas dapat meningkatkan komunikasi, membantu dan berbagi informasi, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), harapan untuk bantuan dan norma kerjasama. Temuan ini menunjukkan bahwa mungkin ada beberapa mekanisme selain motivasi intrinsik yang dapat menjelaskan hubungan antara saling ketergantungan tugas dan kinerja. Akhirnya, bekerja di hadapan orang lain mungkin memiliki dampak sosial untuk memfasilitasi penyelesaian tugas yang baik (Zajonc, dalam Kuvaas, 2009), dengan pengalaman yang menantang (Blascovich *et al.*, 1999), yang dapat meningkatkan kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik.

Penelitian sebelumnya oleh Kuvaas (2009) menemukan bahwa saling ketergantungan tugas berpengaruh pada kinerja secara langsung dan tidak langsung dengan dimediasi oleh motivasi intrinsik. Oleh karena itu hipotesis 4 dirumuskan sebagai berikut :

H4. Saling ketergantungan tugas berpengaruh positif pada kinerja secara parsial dengan dimediasi oleh motivasi intrinsik studi

terhadap paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Menurut Indriantoro dan Supomo (2002), secara umum yang perlu ditentukan di dalam desain penelitian adalah karakteristik-karakteristik dari penelitiannya meliputi : tujuan studi, tipe hubungan antar variabel, lingkungan (*setting*) studi, unit analisis, horison waktu, dan pengukuran *construct*.

1. Tujuan Studi

Tujuan studi penelitian ini adalah pengujian hipotesis (*hypothesis testing*), yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel.

2. Tipe Hubungan Variabel

Tipe hubungan variabel dalam penelitian ini adalah hubungan sebab-akibat (kausal), yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependen*). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja yang dipengaruhi oleh variabel independent otonomi kerja, dukungan atasan, dan saling ketergantungan tugas dengan motivasi intrinsik sebagai variabel pemediasi.

3. Lingkungan (*setting*) Penelitian

Penelitian terhadap suatu fenomena dapat dilakukan pada lingkungan yang natural dan lingkungan yang *artificial* (buatan). Lingkungan (*setting*) penelitian ini adalah lingkungan yang natural, yaitu dengan mengambil subyek penelitian karyawan di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten yang bertindak sebagai paramedis.

4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis dalam penelitian dan merupakan elemen penting dalam desain penelitian karena mempengaruhi proses pemilihan, pengumpulan, dan analisis data. Unit analisis penelitian ini adalah tingkat individual, yaitu data yang dianalisis berasal dari setiap individual paramedis.

5. Horison Waktu

Data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada waktu tertentu (satu titik waktu) atau dikumpulkan secara bertahap dalam beberapa waktu yang relatif lebih lama tergantung pada karakteristik masalah yang akan dijawab. Penelitian ini merupakan studi satu tahap (*one shot study*), yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu.

6. Pengukuran Construct

Construct merupakan abstraksi dari fenomena atau realitas yang untuk keperluan

penelitian harus dioperasionalkan dalam bentuk variabel yang diukur dengan berbagai macam nilai. Pengukuran *construct* dalam penelitian ini menggunakan skala interval, yaitu skala yang menyatakan kategori, peringkat, dan jarak *construct* yang diukur. Skala interval yang digunakan dinyatakan dengan angka 1 sampai 5

Populasi, Sampel & Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Jumlah keseluruhan populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 417 orang.

Sampel penelitian ini adalah sebagian dari paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Dari keseluruhan populasi akan diambil 200 orang paramedis. Dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM, sehingga untuk memenuhi persyaratan minimal dapat diolah dengan menggunakan SEM maka jumlah sampel yang direkomendasikan adalah antara 100-200 responden (Ghozali, 2008).

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* berdasarkan pertimbangan (*judgement*) paramedis yang telah bekerja minimal satu tahun di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Pemilihan sampel tersebut dilakukan dengan pertimbangan bahwa subyek tidak hanya sebagai pelaku, tetapi juga lebih memahami tentang permasalahan penelitian yang menjadi fokus peneliti, yaitu mengenai disain pekerjaan yang ada di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

Definisi Operasional, Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel

Variabel Independen : Otonomi Kerja (*Job Autonomy*)

Otonomi kerja merujuk pada sejauh mana pekerjaan memungkinkan kebebasan, kemerdekaan, dan keleluasaan untuk jadwal kerja, membuat keputusan, dan memilih metode yang digunakan untuk menjalankan tugas (Hackman & Oldham, dalam Morgeson *et al.*, 2005).

Variabel otonomi kerja diukur dengan 9 item pertanyaan yang divalidasi oleh Morgeson dan Humphrey (2003; 2006) untuk menguji persepsi karyawan terhadap otonomi pekerjaan pada pekerjaan mereka.

Pengukuran variabelnya dengan skala Likert jenjang 5 point dengan kriteria: 1 : sangat tidak setuju; 2 : tidak setuju; 3 : netral; 4 : setuju; 5 : sangat setuju.

Variabel Independen : Dukungan Atasan (*Supervisor Support*)

Dukungan atasan adalah persepsi karyawan pada tingkat kepedulian atasannya pada kesejahteraan mereka, nilai kontribusi mereka, dan mendukung mereka secara umum (Eisenberger *et al.*, 2002).

Variabel dukungan atasan diukur dengan 12 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Martinsen (dalam Kuvaas, 2009) untuk menguji persepsi karyawan terhadap dukungan atasan pada pekerjaan mereka tentang pengembangan, kompetensi dan otonomi.

Pengukuran variabelnya dengan skala Likert jenjang 5 point dengan kriteria: 1 : sangat tidak setuju; 2 : tidak setuju; 3 : netral; 4 : setuju; 5 : sangat setuju.

Variabel Independen : Saling Ketergantungan Tugas (*Task Interdependence*)

Saling ketergantungan tugas adalah merujuk pada ciri-ciri tenaga yang diperlukan dalam pekerjaan itu sendiri yang memerlukan banyak orang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Wageman, dalam Comeau dan Griffith, 2005).

Variabel saling ketergantungan tugas diukur dengan 5 item pertanyaan yang divalidasi oleh Morgeson dan Humphrey (2003; 2006) untuk menguji persepsi karyawan terhadap saling ketergantungan tugas pada pekerjaan mereka.

Pengukuran variabelnya dengan skala Likert jenjang 5 point dengan kriteria: 1 : sangat tidak setuju; 2 : tidak setuju; 3 : netral; 4 : setuju; 5 : sangat setuju.

Variabel Dependen : Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, keunggulan, dan waktu.

Variabel Kinerja diukur dengan 6 item pertanyaan penilaian diri yang dikembangkan Brockner *et al.*, (1992) yang juga digunakan dalam penelitian sebelumnya di Norwegia (Kuvaas, 2009).

Pengukuran variabelnya dengan skala Likert jenjang 5 point dengan kriteria: 1 : sangat tidak setuju; 2 : tidak setuju; 3 : netral; 4 : setuju; 5 : sangat setuju.

Variabel Pemediasi : Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik (*Intrinsic Motivation*) adalah merujuk keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu karena "hanya ingin melakukannya" atau dorongan yang berasal dari dalam diri (Sheldon & Elliot, 1999).

Variabel Motivasi Intrinsik diukur dengan 6 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Cameron and

Pierce (1994) yang juga digunakan dalam penelitian sebelumnya di Norwegia (Kuvaas, 2009).

Pengukuran variabelnya dengan skala Likert jenjang 5 point dengan kriteria: 1 : sangat tidak setuju; 2 : tidak setuju; 3 : netral; 4 : setuju; 5 : sangat setuju.

Sumber Data

1. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang didapat langsung dari responden oleh peneliti (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini data primer yang dibutuhkan meliputi hasil data kuesioner dan/atau hasil wawancara dengan responden.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data atau informasi yang dikumpulkan orang atau pihak lain yang digunakan peneliti untuk penelitiannya (Sekaran, 2006). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dokumen-dokumen dan catatan statistik dari RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Data perusahaan meliputi : sejarah singkat dan perkembangan rumah sakit, visi dan misi, fasilitas dan lain-lain.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dan responden memilih alternatif jawaban yang sudah tersedia. Jawaban atas pertanyaan tersebut, bersifat tertutup, maksudnya alternatif jawaban atas pertanyaan tersebut telah disediakan dan responden tidak diberi kesempatan menjawab yang lain di luar jawaban yang telah disediakan.

2. Wawancara

Wawancara yaitu proses memperoleh keterangan dengan tanya jawab antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden. Wawancara dilakukan antara peneliti (pewawancara) terhadap pihak perusahaan (bagian personalia/*Human Resource*) perusahaan.

3. Observasi

Observasi yaitu mengamati secara langsung objek yang diteliti.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan dengan Analisis Deskriptif dan Analisis Kuantitatif.

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah metode analisis data dengan cara mengubah data mentah menjadi bentuk yang lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan (Zikmund, 2000). Dalam penelitian

ini, analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis profil responden dan tanggapan responden terhadap setiap item pertanyaan yang mengkaji mengenai pengaruh otonomi kerja, dukungan atasan, saling ketergantungan tugas, motivasi intrinsik, dan kinerja pada paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

2. Analisis Kuantitatif

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau satu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur (Jogiyanto, 2004). Validitas memungkinkan hasil pengukuran yang diperoleh dengan kuesioner dapat menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan konsepnya (Sekaran, 2006).

Dalam penelitian ini akan digunakan uji validitas dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) menggunakan software SPSS 11.5 for Windows.

Confirmatory factor analysis (CFA) perlu dilakukan terhadap model pengukuran karena syarat untuk dapat menganalisis model dengan SEM, indikator masing-masing konstruk harus memiliki *loading factor* yang signifikan terhadap konstruk yang diukur. Menurut Hair *et al.*, (1998) *factor loading* lebih besar $\pm 0,30$ dianggap memenuhi level minimal, *factor loading* $\pm 0,40$ dianggap lebih baik dan sesuai dengan *rules of thumb* yang dipakai para peneliti, dan *faktor loading* e^2 0,50 dianggap signifikan. Pedoman ini dapat diaplikasikan jika ukuran sampel adalah 100 atau lebih.

Asumsi yang mendasari dilakukannya analisis faktor adalah data matrik harus memiliki korelasi yang cukup (*sufficient correlation*). Interkorelasi antar variabel akan dideteksi dengan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Eduquacy* (KMO MSA). Untuk dapat dilanjutkan kepada uji validitas, nilai KMO harus $> 0,5$ (Ghozali, 2006).

Dalam *confirmatory factor analysis* (CFA) kita juga harus melihat pada output dari *rotated component matrix* yang harus terekstrak secara sempurna. Jika masing-masing item pertanyaan belum terekstrak secara sempurna, maka proses pengujian validitas dengan *factor analysis* harus diulang dengan cara menghilangkan item pertanyaan yang memiliki nilai ganda. Indikator masing-masing konstruk yang memiliki *loading factor* yang signifikan membuktikan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur konstruk yang sama dan dapat memprediksi dengan baik konstruk yang seharusnya diprediksi (Hair *et al.*, 1998).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas suatu pengukuran mencerminkan apakah suatu pengukuran dapat terbebas dari kesalahan (*error*), sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi yang berbeda dan pada masing-masing butir dalam instrumen (Sekaran, 2006). Teknik pengujian yang digunakan adalah teknik *Cronbach's Alpha*. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5%. Untuk mengukur reliabilitas dari instrumen penelitian ini dilakukan dengan *item-to-total correlation* dan *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program komputer SPSS 11.5. Menurut Sekaran (2006), suatu pertanyaan dikatakan reliabel bila koefisien alpha semakin mendekati 0,8. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,80 – 1,0 dikategorikan reliabilitas baik, nilai 0,60 – 0,79 dikategorikan reliabilitasnya dapat diterima, dan nilai $d > 0,60$ dikategorikan reliabilitasnya buruk (Sekaran, 2006).

Pengujian reliabilitas instrument penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan software SPSS 11.5 for Windows. Menurut Hair *et al.*, (1998) suatu instrumen dinyatakan reliabel jika hasil koefisien *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai $e > 0,70$.

c. Uji Asumsi Model

1) Normalitas Data

Asumsi yang paling fundamental dalam analisis *multivariate* adalah normalitas, yang merupakan bentuk suatu distribusi data pada suatu variabel metrik tunggal dalam menghasilkan distribusi normal (Hair *et al.*, dalam Ghazali dan Fuad, 2005). Normalitas dibagi menjadi dua, yaitu *univariate normality* dan *multivariate normality*. Apabila asumsi normalitas tidak dipenuhi dan penyimpangan normalitas tersebut besar, maka akan mengakibatkan hasil uji statistik yang bias. Untuk menguji asumsi normalitas, maka dapat digunakan nilai statistik *z* untuk *skewness* dan *kurtosis*-nya.

Cara menentukan normalitas data adalah dengan membandingkan nilai *Critical ratio skewness* dan *kurtosis* dengan nilai kritis pada tingkat signifikansi tertentu. Menurut Ghazali (2006) evaluasi normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio skewness value* dan *critical ratio kurtosis value* sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01. Data dapat disimpulkan mempunyai distribusi normal jika nilai *critical ratio skewness* dan *kurtosis* dibawah harga mutlak 2,58. Dalam penelitian ini uji normalitas dihitung dengan bantuan program komputer AMOS 16.

2) Evaluasi Outliers

Outliers adalah observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik dalam suatu variabel tunggal (*univariate outlier*) maupun dalam kombinasi beberapa variabel (*multivariate outlier*) (Hair *et al.*, dalam Ferdinand, 2006). Uji terhadap *outliers* dilakukan dengan menggunakan kriteria Jarak Mahalanobis (*Mahalanobis Distance*) pada tingkat $p < 0,001$ (Ghozali, 2006). Evaluasi *outliers* ini dilakukan dengan bantuan program komputer AMOS 16.

3) Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dalam model. Ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat melalui matrik korelasi antar variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (di atas 0,9), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2008). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan bantuan program komputer AMOS 16.

a. Uji Hipotesis

Metode analisis untuk pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). SEM merupakan teknik multivariat yang mengkombinasikan aspek regresi berganda dan analisis faktor untuk mengestimasi serangkaian hubungan ketergantungan secara simultan (Hair *et al.*, 1998).

1) Evaluasi atas kriteria *Goodness-of-Fit*

Dalam analisis SEM, tidak ada alat uji statistik tunggal untuk menguji hipotesis mengenai model (Hair *et al.*, 1998). Tetapi berbagai *fit index* yang digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara model yang disajikan dengan data yang disajikan. *Fit index* yang digunakan meliputi:

a) *Chi Square Statistic*

Ukuran fundamental untuk mengukur *overall fit* adalah *likelihood ratio Chi-square statistic*. Tujuan analisis ini adalah mengembangkan dan menguji sebuah model yang sesuai dengan data. Tingkat signifikansi penerimaan yang direkomendasikan adalah apabila $p > 0,05$ (Hair *et al.*, 1998), yang berarti matriks input yang sebenarnya dengan matriks input yang diprediksi secara statistik tidak berbeda.

b) *Normed Chi-Square (CMIN/DF)*

Normed Chi-Square adalah ukuran yang diperoleh dari nilai *chi-square* dibagi dengan *degree of freedom*. Indeks ini merupakan indeks kesesuaian *parsimonious* yang mengukur hubungan *goodness*

of fit model dan jumlah koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai tingkat kesesuaian. Nilai yang direkomendasikan untuk menerima kesesuaian model adalah $CMIN/DF \leq 2,0$ atau $3,0$.

c) *Goodness of Fit Index (GFI)*

Indeks ini mencerminkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data yang sebenarnya. Indeks ini mempunyai rentang 0 (*poor fit*) sampai dengan 1 (*perfect fit*). Nilai yang lebih mendekati 1 mengindikasikan model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik (Hair *et al.*, 1998). Tingkat penerimaan yang direkomendasikan untuk kesesuaian yang baik adalah $GFI \geq 0,90$.

d) *Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)*

Indeks ini merupakan pengembangan dari *Goodness of Fit Index (GFI)* yang telah disesuaikan dengan rasio dari *degree of freedom* model-model konstruk tunggal dengan semua indikator pengukuran konstruk. Nilai yang direkomendasikan adalah $AGFI \geq 0,90$. Semakin besar nilai AGFI maka semakin baik kesesuaian yang dimiliki model.

e) *Tucker Lewis Index (TLI)*

TLI atau dikenal juga dengan *non-normed fit index (NNFI)*, adalah suatu indeks kesesuaian *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji dengan *null model*. Nilai penerimaan yang direkomendasikan adalah nilai $TLI \geq 0,90$. TLI merupakan indeks yang kurang dipengaruhi oleh ukuran sampel.

f) *Comparative Fit Index (CFI)*

CFI merupakan indeks kesesuaian *incremental*, yang juga membandingkan model yang diuji dengan *null model*. Besaran indeks ini adalah dalam rentang 0 sampai 1 dan nilai yang mendekati 1 mengindikasikan model memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Nilai penerimaan yang direkomendasikan adalah nilai $CFI \geq 0,90$.

g) *The Root Mean Square of Approximation (RMSEA)*

RMSEA merupakan indeks yang digunakan untuk mengukur fit model menggantikan *chi-square statistic* dalam jumlah sampel yang besar. Nilai $RMSEA \leq 0,08$ mengindikasikan indeks yang baik untuk menerima kesesuaian sebuah model.

Indeks-indeks yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model dapat diringkas dalam tabel 1.

2) Analisis koefisien jalur

Analisis ini dilihat dari signifikansi besaran regression weight model. Kriteria bahwa jalur yang dianalisis signifikan adalah apabila memiliki nilai $C.R \geq$ nilai t tabel. Pedoman umum nilai t tabel dengan level signifikansi 5% adalah $\pm 1,96$ (Jogiyanto, 2004).

Tabel 1. *Goodness-of-fit Indices*

<i>Goodness-of-fit Indices</i>	<i>Cut-off Value</i>
<i>Chi-square (χ^2)</i>	Diharapkan kecil
<i>Significance Probability (p)</i>	$\geq 0,05$
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2,00$
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$
<i>TLI</i>	$\geq 0,90$
<i>CFI</i>	$\geq 0,90$
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$

Sumber : Ferdinand (2006), Gozali (2006)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini kuesioner yang disebarakan seluruhnya sebanyak 235 kuesioner. Dalam prosesnya, kuesioner ini disebarakan sebanyak 3 kali dalam jangka waktu 2 bulan, dan dibantu oleh 6 orang supervisor. Jumlah kuesioner yang bisa dikumpulkan kembali oleh peneliti adalah sejumlah 177 kuesioner atau 75,32 %. Jumlah kuesioner yang bisa digunakan dalam analisis penelitian ini adalah sejumlah 164, hal ini dikarenakan adanya data hilang dan data outlier yang dibuang. Jumlah sampel data yang terkumpul telah memenuhi ukuran sampel minimum yang disyaratkan, yaitu sampel minimal yang sesuai untuk metode SEM adalah antara 100-200 (Hair *et al.*, dalam Ferdinand, 2006).

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *Purposive Sampling*. Dengan metode *purposive Sampling*, sampel yang diambil adalah para paramedis dengan masa kerja minimal 1 tahun. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pihak manajemen RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten, bahwa perekrutan karyawan terakhir dilakukan kurang lebih 1 tahun yang lalu sehingga dalam penelitian ini dapat mengikut sertakan seluruh paramedis RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten sebagai sampel tersyarat. Dengan pertimbangan tersebut maka peneliti memasukkan responden dengan karakteristik masa kerja di bawah satu tahun karena dinilai memenuhi syarat *purposive Sampling*.

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan peneliti nampak pada jawaban responden. Dalam analisis ini akan diuraikan mengenai kecenderungan pendapat dan tanggapan dari paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten selaku responden dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan responden mengenai variabel penelitian dapat dilihat pada jawaban

responden terhadap kuesioner yang diberikan peneliti dan pernyataan ini membentuk skala Likert, dimana skala Likert ini dapat digunakan untuk mengukur sikap responden.

1. Tanggapan Responden Mengenai Otonomi Kerja

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 164 orang terhadap item pertanyaan otonomi kerja sebanyak 9 item. Dari data kuesioner dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Otonomi Kerja

NO.	PERNYATAAN	(1) STS	(2) TS	(3) N	(4) S	(5) SS
<i>Dalam pekerjaan saya ini,</i>						
1.	Saya dapat ikut dalam menentukan bagaimana cara melakukan pekerjaan saya.	1	15	63	66	19
2.	Saya dapat ikut dalam merencanakan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan saya.	-	3	33	67	61
3.	Saya dapat ikut dalam membuat keputusan atas pekerjaan saya.	-	-	34	83	47
4.	Saya diberikan otonomi dalam pengambilan keputusan atas pekerjaan saya.	-	3	49	69	43
5.	Jika diperlukan, saya dapat menyesuaikan/ mengganti jadwal kerja saya.	-	1	41	80	42
6.	Saya dapat ikut memberikan pendapat dan menggunakan inisiatif pribadi dalam melaksanakan pekerjaan ini.	-	-	30	89	45
7.	Saya dapat ikut menentukan urutan pekerjaan yang harus dilakukan.	1	12	46	73	32
8.	Jika diperlukan, saya dapat menentukan metode apa yang baik digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan ini.	-	10	45	76	33
9.	Saya dapat menentukan cara untuk melakukan pekerjaan ini.	-	-	34	87	43

Sumber : Data primer yang diolah.

- Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 66 orang atau 40,2 % menjawab setuju atas item pertanyaan saya dapat ikut dalam menentukan bagaimana cara melakukan pekerjaan saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa dilibatkan dalam menentukan bagaimana cara melakukan pekerjaannya.
- Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 67 orang atau 40,9 % menjawab setuju atas item pertanyaan saya dapat ikut dalam merencanakan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa dilibatkan dalam merencanakan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaannya.
- Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 83 orang atau 50,6 % menjawab setuju atas item pertanyaan saya dapat ikut dalam membuat keputusan atas pekerjaan saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa
- Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 69 orang atau 42,1 % menjawab setuju atas item pertanyaan saya diberikan otonomi dalam pengambilan keputusan atas pekerjaan saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa diberikan otonomi dalam pengambilan keputusan atas pekerjaannya.
- Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 80 orang atau 48,8 % menjawab setuju atas item pertanyaan jika diperlukan, saya dapat menyesuaikan/ mengganti jadwal kerja saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa diberikan kesempatan untuk menyesuaikan jadwal kerjanya.
- Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 89 orang atau 54,3 % menjawab setuju atas item pertanyaan saya dapat ikut memberikan pendapat dan menggunakan inisiatif pribadi dalam melaksanakan pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat dan inisiatif pribadi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 73 orang atau 44,5 % menjawab setuju atas item pertanyaan saya dapat ikut menentukan urutan

pekerjaan yang harus dilakukan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa dilibatkan dalam menentukan urutan pekerjaan yang harus dilakukannya.

8. Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 76 orang atau 46,3 % menjawab setuju atas item pertanyaan jika diperlukan, saya dapat menentukan metode apa yang baik digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa dilibatkan dalam menentukan metode apa yang baik digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
9. Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 87 orang atau 46,3 % menjawab setuju atas item pertanyaan saya dapat menentukan cara untuk melakukan pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa dapat menentukan cara untuk melakukan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa persepsi paramedis terhadap otonomi kerja sangat baik, hal ini mengindikasikan bahwa praktek otonomi kerja di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro sudah baik diantaranya partisipasi pengambilan keputusan, pemberian pendapat dan inisiatif pribadi dalam pekerjaan, serta menentukan cara untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini disimpulkan dari sebagian besar responden memberikan respon setuju pada semua pertanyaan positif tentang praktek otonomi kerja yang dirasakan.

2. Tanggapan Responden Mengenai Dukungan Atasan

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 164 orang terhadap item pertanyaan dukungan atasan sebanyak 11 item. Dari data kuesioner dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan data dari tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 63 orang atau 38,4 % menjawab setuju atas item pertanyaan atasan mendukung dan berkontribusi dalam pengembangan kemampuan profesional saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa mendapatkan dukungan dari atasan dalam pengembangan kemampuan profesionalnya.
2. Berdasarkan data dari tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 67 orang atau 40,9 % menjawab setuju atas item pertanyaan atasan membantu dalam mengembangkan kompetensi saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa atasannya membantu dalam mengembangkan kompetensinya.
3. Berdasarkan data dari tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 84 orang atau 51,2 % menjawab setuju atas item pertanyaan atasan membantu saya dalam memulai berbagai hal. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa atasan telah membantunya dalam memulai berbagai hal dalam pekerjaan.

Tabel 3. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Atasan

NO.	PERNYATAAN	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		STS	TS	N	S	SS
1.	Atasan mendukung dan berkontribusi dalam pengembangan kemampuan profesional saya.	3	13	51	63	34
2.	Atasan membantu dalam mengembangkan kompetensi saya.	-	10	59	67	28
3.	Atasan membantu saya dalam memulai berbagai hal.	-	12	48	84	20
4.	Atasan membuat saya merasa efektif dalam pekerjaan ini.	1	7	55	72	29
5.	Atasan membantu saya mengembangkan kemandirian dalam pekerjaan ini.	-	8	48	64	44
6.	Atasan memberikan saya kesempatan untuk merubah/menyesuaikan jadwal kerja, jika diperlukan.	-	6	38	74	46
7.	Atasan memberi masukan atau saran pada saya tentang potensi diri.	-	6	46	75	37
8.	Atasan membuat saya merasa mampu dalam melaksanakan pekerjaan saya.	-	4	45	81	34
9.	Atasan membuat saya yakin atas kemampuan saya dalam pekerjaan ini.	-	3	46	76	39
10.	Atasan membuat saya mampu menentukan tujuan saya atas pekerjaan ini.	-	2	50	85	27
11.	Atasan membuat saya mampu memotivasi diri dan mengelola kemampuan dalam pekerjaan ini.	-	13	54	69	28

Sumber : Data primer yang diolah.

4. Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 72 orang atau 43,9 % menjawab setuju atas item pertanyaan atasan membuat saya merasa efektif dalam pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa atasan telah membuatnya lebih efektif dalam pekerjaan.
5. Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 64 orang atau 39 % menjawab setuju atas item pertanyaan atasan membantu saya mengembangkan kemandirian dalam pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa atasan telah membantunya mengembangkan kemandirian dalam pekerjaan.
6. Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 74 orang atau 45,1 % menjawab setuju atas item pertanyaan atasan memberikan saya kesempatan untuk merubah/menyesuaikan jadwal kerja, jika diperlukan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa mendapatkan kesempatan dari atasannya untuk menyesuaikan jadwal kerja.
7. Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 75 orang atau 45,7 % menjawab setuju atas item pertanyaan atasan memberi masukan atau saran pada saya tentang potensi diri. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa atasan telah memberinya masukan atau saran tentang potensi diri.
8. Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 81 orang atau 49,4 % menjawab setuju atas item pertanyaan atasan membuat saya merasa mampu dalam melaksanakan pekerjaan saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa atasan telah membuatnya mampu dalam melaksanakan pekerjaan
9. Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 76 orang atau 46,3 % menjawab setuju atas item pertanyaan atasan membuat saya yakin atas kemampuan saya dalam pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa atasan telah membuatnya yakin atas kemampuannya dalam pekerjaan
10. Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 85 orang atau 51,8 % menjawab setuju atas item pertanyaan atasan membuat saya mampu menentukan tujuan saya atas pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden

merasa atasan telah membuatnya mampu menentukan tujuan atas pekerjaannya.

11. Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 69 orang atau 42,1 % menjawab setuju atas item pertanyaan atasan membuat saya mampu memotivasi diri dan mengelola kemampuan dalam pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa atasan telah membuatnya mampu memotivasi diri dan mengelola kemampuan dalam pekerjaannya. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa persepsi paramedis terhadap dukungan atasan sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pada prakteknya atasan memberikan dukungan pengembangan, kompetensi dan otonomi dengan baik pada paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro diantaranya dukungan pengembangan kemandirian, saran tentang potensi diri, kepercayaan diri dan tujuan pekerjaan. Hal ini disimpulkan dari sebagian besar responden yang memberikan respon setuju pada semua pertanyaan positif tentang praktek dukungan atasan mereka pada pengembangan, kompetensi dan otonomi.

3. Tanggapan Responden Mengenai Saling Ketergantungan Tugas

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 164 orang terhadap item pertanyaan otonomi sebanyak 5 item. Dari data kuesioner dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 82 orang atau 50 % menjawab setuju atas item pertanyaan pekerjaan orang lain berkaitan/berhubungan dengan pekerjaan saya ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa pekerjaan orang lain berkaitan/berhubungan dengan pekerjaannya.
2. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 72 orang atau 43,9 % menjawab setuju atas item pertanyaan pekerjaan saya ini merupakan kelanjutan dari pekerjaan yang telah dilakukan orang lain sebelumnya. Hal ini berarti sebagian besar responden merasa pekerjaannya merupakan kelanjutan dari pekerjaan yang telah dilakukan orang lain sebelumnya.
3. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 69 orang atau 42,1 % menjawab setuju atas item pertanyaan pekerjaan ini akan dilanjutkan/digantikan orang lain setelah saya selesai. Hal

Tabel 4. Deskripsi Tanggapan responden Terhadap Saling Ketergantungan Tugas

NO.	PERNYATAAN	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan orang lain berkaitan/berhubungan dengan pekerjaan saya ini.	-	5	47	82	30
2.	Pekerjaan saya ini merupakan kelanjutan dari pekerjaan yang telah dilakukan orang lain sebelumnya.	-	8	60	72	24
3.	Pekerjaan ini akan dilanjutkan/digantikan orang lain setelah saya selesai.	1	12	50	69	32
4.	Aktivitas pekerjaan saya berhubungan dengan pekerjaan orang lain.	-	12	56	68	28
5.	Pekerjaan ini harus diselesaikan oleh beberapa orang (baik scr bersama-sama atau bergantian).	-	2	42	82	38

Sumber : Data primer yang diolah

ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa pekerjaannya akan dilanjutkan/ digantikan orang lain setelah pekerjaannya selesai.

4. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 68 orang atau 41,5 % menjawab setuju atas item pertanyaan aktivitas pekerjaan saya berhubungan dengan pekerjaan orang lain. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa aktivitas pekerjaannya berhubungan dengan pekerjaan orang lain.
5. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 82 orang atau 50 % menjawab setuju atas item pertanyaan Pekerjaan ini harus diselesaikan oleh beberapa orang (baik scr bersama-sama atau bergantian). Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa pekerjaannya harus diselesaikan oleh beberapa orang (baik scr bersama-sama atau bergantian).

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa persepsi paramedis terhadap saling ketergantungan tugas pada pekerjaan mereka sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pada prakteknya pekerjaan paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro memiliki saling ketergantungan tugas yang baik diantaranya pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain, kerja tim, dan pekerjaan yang saling berkaitan. Hal ini disimpulkan dari sebagian besar responden yang memberikan respon setuju pada semua pertanyaan positif tentang saling ketergantungan tugas pada pekerjaan mereka.

4. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Intrinsik

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 164 orang terhadap item pertanyaan komunikasi sebanyak 6 item. Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Deskripsi Tanggapan responden Terhadap Motivasi Intrinsik

NO.	PERNYATAAN	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan saya ini adalah hal yang sangat menyenangkan.	-	2	27	86	49
2.	Pekerjaan ini sangat bermakna bagi saya.	-	1	36	90	37
3.	Pekerjaan saya ini mampu mewakili apa yang saya inginkan dalam diri saya.	-	2	41	85	36
4.	Pekerjaan ini sangat menarik sehingga dapat memotivasi diri saya.	-	-	31	94	39
5.	Pekerjaan ini sudah seperti hobi saya sendiri.	-	2	35	97	30
6.	Saya merasa beruntung dibayar untuk pekerjaan ini.	-	2	36	83	43

Sumber : Data primer yang diolah

1. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 86 orang atau 52,4 % menjawab setuju atas item pertanyaan pekerjaan saya ini adalah hal yang sangat menyenangkan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa pekerjaannya ini sangat menyenangkan.
2. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 90 orang atau 54,9 % menjawab setuju atas item pertanyaan pekerjaan ini sangat bermakna bagi saya. Hal ini berarti sebagian besar responden merasa pekerjaannya sangat bermakna.
3. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 85 orang atau 51,8 % menjawab setuju atas item pertanyaan pekerjaan saya ini mampu mewakili apa yang saya inginkan dalam diri saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa pekerjaannya mampu mewakili apa yang diinginkan dalam dirinya.
4. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 94 orang atau 57,3 % menjawab setuju atas item pertanyaan pekerjaan ini sangat menarik sehingga dapat memotivasi diri saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa pekerjaannya sangat menarik sehingga dapat memotivasi dirinya.
5. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 97 orang atau 59,1 % menjawab setuju atas item pertanyaan pekerjaan ini sudah seperti hobi saya sendiri. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa pekerjaannya sudah seperti hobinya sendiri.
6. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 83 orang atau 50,6 % menjawab setuju atas item pertanyaan saya merasa beruntung dibayar untuk pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa beruntung dibayar untuk pekerjaan ini.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik yang dimiliki paramedis tentang pekerjaan mereka sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro memiliki motivasi intrinsik yang baik pada pekerjaannya diantaranya pekerjaan yang menyenangkan, menarik, seperti hobi dan perasaan beruntung mendapat pekerjaan tersebut. Hal ini dapat disimpulkan dari sebagian besar responden yang memberikan respon setuju pada semua pertanyaan positif tentang motivasi intrinsik pada pekerjaan mereka.

5. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 164 orang terhadap item pertanyaan *staffing* sebanyak 6 (empat) item. Dari data kuesioner dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah seperti Tabel 6 :

1. Berdasarkan data dari Tabel 6 menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 79 orang atau 48,2 % menjawab setuju atas item pertanyaan saya melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari standart kinerja yang ada. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa telah melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari standart kinerja yang ada.
2. Berdasarkan data dari Tabel 6 menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 78 orang atau 47,6 % menjawab setuju atas item pertanyaan saya melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari apa yang diharapkan dalam pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa telah melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari apa yang diharapkan dalam pekerjaannya.
3. Berdasarkan data dari Tabel 6 menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 76 orang atau 46,3 % menjawab setuju atas item pertanyaan saya dapat mengeluarkan usaha ekstra dalam melaksanakan pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden

Tabel 6. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap kinerja

NO.	PERNYATAAN	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari standart kinerja yang ada.	-	-	71	79	14
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari apa yang diharapkan dalam pekerjaan ini.	-	2	72	78	12
3.	Saya dapat mengeluarkan usaha ekstra dalam melaksanakan pekerjaan ini.	-	12	55	76	21
4.	Saya mencoba untuk bekerja secara maksimal.	-	3	27	82	52
5.	Kualitas dari pekerjaan saya adalah yang terbaik.	1	17	57	72	17
6.	Saya dengan ikhlas mengeluarkan banyak usaha dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan ini.	-	1	27	88	48

Sumber : Data primer yang diolah

merasa dapat mengeluarkan usaha ekstra dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 82 orang atau 50 % menjawab setuju atas item pertanyaan saya mencoba untuk bekerja secara maksimal. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa telah mencoba untuk bekerja secara maksimal.
5. Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 72 orang atau 43,9 % menjawab setuju atas item pertanyaan kualitas dari pekerjaan saya adalah yang terbaik. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa bahwa kualitas dari pekerjaannya adalah yang terbaik.
6. Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 88 orang atau 53,7 % menjawab setuju atas item pertanyaan saya dengan ikhlas mengeluarkan banyak usaha dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa mengeluarkan banyak usaha dan kemampuan dengan ikhlas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa persepsi paramedis terhadap kinerjanya pada pekerjaan mereka sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pada prakteknya paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro memiliki kinerja yang baik diantaranya persepsi kinerja memenuhi standart kerja, kinerja yang lebih baik dan kualitas kerja yang terbaik. Hal ini dapat disimpulkan dari sebagian besar responden yang memberikan respon setuju pada semua pertanyaan positif tentang kinerja mereka pada pekerjaannya.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan terhadap variabel otonomi kerja, dukungan atasan, saling ketergantungan tugas, motivasi intrinsik dan kinerja. Untuk dapat dilakukan analisis faktor maka harus dipenuhi syarat yaitu nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) harus lebih dari 0,5 dan *Bartlets Test* memiliki signifikansi 0,000 (Ghozali, 2006). Dari hasil pengujian validitas diketahui KMO MSA adalah 0,682 dan *Bartlets Test* memiliki signifikansi 0,000 maka dapat dilakukan analisis faktor. Hasil output analisis faktor dapat dilihat pada tabel 7.

Berdasarkan hasil CFA dari tabel 7 dapat dilihat beberapa item yang tidak valid karena mempunyai nilai *factor loading* < 0,5 atau tidak terekstrak sempurna. Adapun item yang tidak valid

adalah dukungan atasan : DA1, DA2, DA3, DA4, DA6, DA8, dan DA11; Saling ketergantungan tugas : SKT2; otonomi kerja : OK1, OK2, OK4, OK5, OK7 dan OK8; kinerja : K3, K4 dan K6. Kemudian dilakukan pengujian CFA lagi dengan tidak mengikutsertakan item-item yang tidak valid secara *trial and error*. Hasil revisi CFA dimana semua item pertanyaan dinyatakan valid dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 7. Hasil Faktor Analisis

	Component				
	1	2	3	4	5
DA1		,591			
DA2				,543	
DA3					
DA4					
DA5					
DA6		,583			
DA7				,507	
DA8					
DA9					,762
DA10					
DA11				,582	
SKT1		,540			
SKT2					
SKT3		,686			
SKT4		,689			
SKT5		,670			
OK1					
OK2					,635
OK3			,598		
OK4			,551		
OK5			,590		
OK6			,871		
OK7					
OK8				,545	
OK9			,852		
MI1	,680				
MI2	,676				
MI3	,688				
MI4	,691				
MI5	,598				
MI6	,586				
K1	,603				
K2	,572				
K3					
K4					
K5	,529				
K6					

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 8. Hasil Faktor Analisis

Variabel	Item	Factor Loading	Keterangan
Dukungan Atasan	DA5	0,701	Valid
	DA7	0,669	Valid
	DA9	0,707	Valid
	DA10	0,666	Valid
Saling Ketergantungan Tugas	SKT1	0,525	Valid
	SKT3	0,713	Valid
	SKT4	0,797	Valid
	SKT5	0,683	Valid
Otonomi Kerja	OK3	0,613	Valid
	OK6	0,940	Valid
	OK9	0,932	Valid
Motivasi Intrinsik	MI1	0,723	Valid
	MI2	0,717	Valid
	MI3	0,704	Valid
	MI4	0,785	Valid
	MI5	0,544	Valid
	MI6	0,563	Valid
Kinerja	K1	0,665	Valid
	K2	0,829	Valid
	K5	0,629	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap variabel otonomi kerja, dukungan atasan, saling ketergantungan tugas, motivasi intrinsik dan kinerja. Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel yang disajikan dalam Tabel 9 :

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa semua instrumen dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai cronbach's alpha > 0,60

Uji Asumsi Model

Sebelum pengujian kesesuaian model dan hipotesis, dalam penelitian ini terlebih dahulu akan dilihat karakteristik data yang akan digunakan dalam analisis. Pengujian terhadap karakteristik data, meliputi pengujian : normalitas data, evaluasi outliers dan evaluasi multikolinearitas.

1. Normalitas Data

Normalitas univariate dan multivariate terhadap data yang digunakan dalam analisis ini diuji dengan menggunakan AMOS 16. Hasilnya adalah seperti yang disajikan dalam tabel 10.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1.	Otonomi Kerja	0,8267	Baik
2.	Dukungan Atasan	0,6410	Diterima
3.	Saling Ketergantungan	0,6990	Diterima
4.	Tugas	0,7907	Diterima
5.	Motivasi Intrinsik Kinerja	0,6440	Diterima

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 10. Hasil Uji Asumsi Normalitas

Variable	min	max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
OK9	3,000	5,000	-,069	-,362	-,859	-2,246
OK6	3,000	5,000	-,108	-,565	-,784	-2,050
OK3	3,000	5,000	-,109	-,571	-,951	-2,485
DA5	2,000	5,000	-,222	-1,160	-,805	-2,104
DA7	2,000	5,000	-,199	-1,042	-,585	-1,530
DA9	2,000	5,000	-,110	-,577	-,742	-1,940
DA10	2,000	5,000	,027	,141	-,554	-1,448
SKT1	2,000	5,000	-,152	-,794	-,418	-1,092
SKT3	1,000	5,000	-,300	-1,567	-,339	-,887
SKT4	2,000	5,000	-,092	-,480	-,623	-1,629
SKT5	2,000	5,000	-,112	-,585	-,664	-1,734
K5	1,000	5,000	-,252	-1,320	-,245	-,641
K2	2,000	5,000	,285	1,490	-,444	-1,160
K1	3,000	5,000	,434	2,272	-,677	-1,771
MI6	2,000	5,000	-,218	-1,137	-,574	-1,500
MI5	2,000	5,000	-,187	-,980	-,077	-,201
MI4	3,000	5,000	-,049	-,254	-,650	-1,699
MI3	2,000	5,000	-,116	-,608	-,568	-1,483
MI2	2,000	5,000	-,106	-,554	-,542	-1,417
MI1	2,000	5,000	-,366	-1,913	-,285	-,746
Multivariate					10,680	2,305

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa angka c.r skewness, c.r kurtosis, maupun cr *multivariate* terdapat beberapa rata-rata antara -2,58 sampai +2,58 yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Nilai cr kurtosis pada *multivariate* sebesar 2,305 berada antara batas -2,58 sampai +2,58 maka secara bersama-sama sebaran data variabel tidak ada masalah atau dikatakan berdistribusi normal.

2. Evaluasi Outliers

Uji terhadap *multivariate outliers* dilakukan dengan menggunakan kriteria Jarak Mahalanobis pada tingkat $p < 0,001$. Jarak Mahalanobis itu dievaluasi dengan menggunakan χ^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel indikator yang digunakan dalam penelitian (Ferdinand, 2006). Jika dalam penelitian ini digunakan 20 variabel indikator, semua kasus yang mempunyai Jarak Mahalanobis lebih besar dari $\chi^2 (20, 0.001) = 45,31$ adalah *multivariate outlier*. Tabel 11 menyajikan hasil evaluasi Jarak Mahalanobis.

Dari Tabel 11 terlihat bahwa tidak terdapat kasus yang dikategorikan sebagai *outliers*, karena semua observasi memiliki jarak mahalanobis $< 45,31$.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas atau singularitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dalam model. Jika data menunjukkan adanya indikasi terdapat masalah

multikolinearitas maka data itu tidak dapat digunakan untuk penelitian (Tabachnick dan Fidell dalam Ferdinand, 2006). Dalam program AMOS akan memberikan *warning* bila ternyata matriks kovariansnya menunjukkan adanya singularitas atau multikolinearitas (Ferdinand, 2006). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Goodness-of-Fit Model Struktural

Sebelum melakukan teknik pengujian hipotesis, langkah yang pertama adalah menilai kesesuaian *goodness-of-fit*. Untuk mengujinya akan digunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan bantuan program AMOS versi 16. Hasil dari nilai-nilai *goodness of fit* dapat dilihat pada tabel 12.

Nilai χ^2 pada penelitian ini sebesar 188,021 dengan probabilitas 0,071 menunjukkan bahwa model penelitian yang diajukan dapat diterima. Nilai CMIN/DF pada model ini adalah 1,168 menunjukkan bahwa model penelitian ini *fit*. Dengan tingkat penerimaan yang direkomendasikan $\geq 0,9$, dapat disimpulkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang marginal dengan nilai GFI sebesar 0,896. Nilai AGFI dalam model ini adalah 0,864 menunjukkan tingkat kesesuaian yang marginal. Nilai yang direkomendasikan $\geq 0,95$, dapat disimpulkan bahwa model menunjukkan tingkat kesesuaian yang baik dengan nilai TLI sebesar 0,963. Dengan memperhatikan nilai yang direkomendasikan $\geq 0,95$,

Tabel 11. Hasil Uji Asumsi Outliers

Observation number	Mahalanobis d-squared	Jarak Mahalanobis Kritis (20, 0.001)
12	38,381	Mahalanobis distance square (df = 20, p < 0,001) Mahalanobis < 45,31
15	35,142	
96	34,650	
-	-	
-	-	
-	-	
75	17,692	

Sumber: Data primer yang diolah.

Tabel 12. Kriteria Goodness of Fit

Goodness of Fit indeks	Nilai yang Diharapkan	Hasil	Evaluasi
χ^2 - Chi Square	Diharapkan rendah	188,021	Baik
Probabilitas	$\geq 0,05$	0,071	Baik
CMIN/df	2,00	1,168	Baik
GFI	0,90	0,896	Marginal
AGFI	0,90	0,864	Marginal
TLI	0,95	0,963	Baik
CFI	0,95	0,969	Baik
RMSEA	0,08	0,032	Baik

Sumber: Data primer yang diolah

maka nilai CFI sebesar 0,969 menunjukkan bahwa model ini memiliki kesesuaian yang baik. Nilai penerimaan yang direkomendasikan $\leq 0,08$, maka nilai RMSEA sebesar 0,032 menunjukkan tingkat kesesuaian yang baik.

Berdasarkan keseluruhan pengukuran *goodness-of-fit* tersebut di atas mengindikasikan bahwa model yang diajukan dalam penelitian dapat diterima.

Pengujian Hipotesis

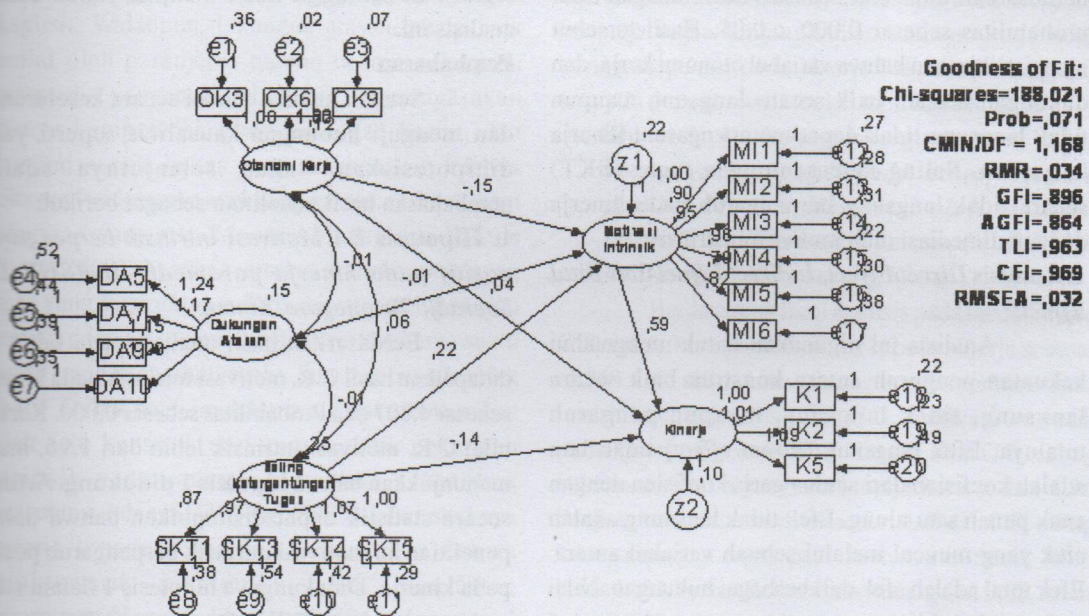
1. Analisis Kausalitas

Analisis kausalitas dilakukan guna mengetahui hubungan antara variabel. Setelah kriteria *goodness of fit* dapat terpenuhi atas model struktural yang diestimasi, selanjutnya analisis terhadap hubungan-hubungan struktur model (pengujian hipotesis) dapat dilakukan. Pengujian

hipotesis dilakukan dengan menganalisis tingkat signifikansi hubungan kausalitas antar konstruk dalam model yang didasarkan pada nilai C.R (z-hitung) lebih besar dari atau sama dengan nilai z-tabel (z-hitung \geq z-tabel). Kemudian, dengan melihat *standardized structural (path) coefficients* dari setiap hipotesis terutama pada kesesuaian arah hubungan path dengan arah hubungan yang telah dihipotesiskan sebelumnya. Jika arah hubungan sesuai dengan yang dihipotesiskan dan nilai *critical ratio*-nya juga memenuhi persyaratan maka dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diuji terbukti. Pada jumlah responden lebih dari 100 maka nilai z tabel untuk tingkat signifikansi 5% adalah sebesar $\pm 1,96$ (Jogiyanto, 2004)

Adapun hasil analisis disajikan dalam gambar dan tabel sebagai berikut:

Pengujian Model Teori Determinasi Diri Pada Perawat Di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten



Gambar 3
Hasil Pengujian Model Menggunakan Amos
Versi 16.

Sumber: Output Amos Versi 16.0

Tabel 13. Hasil Estimasi Model Struktural

Hubungan	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
Otonomi Kerja					
Motivasi Intrinsik	-.153	.136	-1.123	.261	Tidak Sig.
Kinerja	.037	.116	.318	.750	Tidak Sig.
Dukungan Atasan					
Motivasi Intrinsik	-.015	.136	-1.108	.914	Tidak Sig.
Saling Ketergantungan Tugas					
Motivasi Intrinsik	.223*	.112	1.984	.047	Signifikan
Kinerja	-.139	.102	-1.363	.173	Tidak Sig.
Motivasi Intrinsik					
Kinerja	.588*	.122	4.807	***	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah. (* : signifikan $p < 0,05$)

Tabel 13 menggambarkan hubungan atau pengaruh antar variabel. Otonomi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan negatif pada motivasi intrinsik dengan nilai C.R sebesar -1,123 dan nilai probabilitas sebesar $0,261 > 0,05$. Dukungan atasan secara negatif tidak mempengaruhi motivasi intrinsik dengan nilai C.R sebesar -0,108 dan nilai probabilitas sebesar $0,914 > 0,05$. Saling ketergantungan tugas secara positif berpengaruh signifikan positif pada motivasi intrinsik dengan nilai C.R sebesar 1,984 dan nilai probabilitas sebesar $0,047 < 0,05$. Otonomi kerja secara positif tidak mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai C.R sebesar 0,318 dan nilai probabilitas sebesar $0,750 > 0,05$. Saling ketergantungan tugas secara negatif tidak mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai C.R sebesar -1,363 dan nilai probabilitas sebesar $0,173 > 0,05$. Sedangkan motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan positif pada kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dilihat berdasarkan nilai C.R sebesar 4,807 dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa variabel otonomi kerja, dan dukungan atasan, baik secara langsung maupun tidak langsung tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Saling ketergantungan tugas (SKT) secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja dengan dimediasi oleh motivasi intrinsik.

1. Analisis Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antara konstruk baik secara langsung, tidak langsung, maupun pengaruh totalnya. Efek langsung (*direct effect*) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Efek total adalah efek dari berbagai hubungan. Nilai estimasi diambil dari output Amos versi 16.0 tabel *standardized direct effects*, *standardized indirect effects*, dan *standardized total effects*. Hasil pengujian model di atas menunjukkan efek *langsung*, efek tidak langsung dan efek total sebagai yang dinyatakan dalam tabel berikut ini:

Tabel 14. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Hubungan	Estimasi		
	Langsung	Tidak Langsung	Total
Otonomi Kerja			
Motivasi Intrinsik	-0,112	0	-0,112
Kinerja	0,031	-,075	-0,044
Dukungan Atasan			
Motivasi Intrinsik	-0,012	0	-0,012
Kinerja	0	-0,008	-0,008
Saling Ketergantungan Tugas			
Motivasi Intrinsik	0,231*	0	0,231
Kinerja	-0,164	0,154*	-0,010
Motivasi Intrinsik			
Kinerja	0,667*	0	0,667

Sumber: Data primer yang diolah. (* : signifikan $p < 0,05$)

Berdasarkan tabel 14, diketahui besaran nilai efek pengaruh langsung, tidak langsung dan total dari semua hubungan dalam model yang diujikan. Dalam hasil analisis sebelumnya hanya hubungan motivasi intrinsik berpengaruh pada kinerja yang signifikan dengan pengaruh langsung sebesar 0,667. Selain itu, hubungan saling ketergantungan tugas berpengaruh pada kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik signifikan dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,154. Selain dapat dilihat dari tabel pengaruh tidak langsung ini dapat dihitung dari perkalian pengaruh langsung dari saling ketergantungan tugas pada motivasi intrinsik dan motivasi intrinsik pada kinerja yaitu $(0,231)(0,667) = 0,154$.

Dalam analisis ini hanya digunakan untuk melihat pengaruh tidak langsung saling ketergantungan tugas pada kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik karena hubungan yang lain tidak signifikan sehingga tidak menjadi fokus dalam analisis ini.

Pembahasan

Setelah menilai model secara keseluruhan dan menguji hubungan kausalitas seperti yang dihipotesiskan, tahap selanjutnya adalah pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

1. **Hipotesis 1 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif pada kinerja paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.**

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 13 didapatkan hasil C.R. motivasi intrinsik pada kinerja sebesar 4,807 dan Probabilitas sebesar 0,000. Karena nilai C.R. motivasi intrinsik lebih dari 1.96, maka menunjukkan bahwa **hipotesis 1 didukung**. Artinya secara statistik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini motivasi intrinsik berpengaruh positif pada kinerja. Didukungnya hipotesis 1 dalam studi pada paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro ini, konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Kuvaas (2006b, 2007, 2009) dimana terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi intrinsik pada kinerja.

2. Hipotesis 2 : *Dukungan atasan (untuk pengembangan, kompetensi dan otonomi) berpengaruh positif pada kinerja dengan dimediasi oleh motivasi intrinsik studi terhadap paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.*

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 13 didapatkan hasil C.R. dukungan atasan pada motivasi intrinsik sebesar -0,108 dan C.R. motivasi intrinsik pada kinerja sebesar 4,807 dan Probabilitas lebih besar dari 0,05. Karena nilai C.R. dukungan atasan pada motivasi intrinsik kurang dari 1,96, maka menunjukkan bahwa **hipotesis 2 tidak didukung**. Artinya secara statistik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini dukungan atasan tidak berpengaruh pada kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik. Tidak didukungnya hipotesis 2 ini, kemungkinan dikarenakan dalam prakteknya paramedis telah memiliki tugas yang terstruktur, informasi yang terbatas, dan tanggung jawab secara eksplisit. Walaupun dukungan atasan cukup baik dinilai oleh paramedis namun desain pekerjaan paramedis yang mungkin tidak memungkinkan adanya kompetensi, pengembangan karier, dan otonomi secara bebas yang dikarenakan adanya etika profesi keperawatan yang mengatur dan desain pekerjaan yang ada. Menurut Huang dan Van de Vliert (2003), keadaan dimana karyawan dengan tugas yang terstruktur, informasi yang terbatas, dan tanggung jawab secara eksplisit serta adanya suatu aturan yang mengikat, maka faktor intrinsik tidak efektif. Dalam studi ini dukungan atasan merupakan salah satu konstruk dari karakteristik pekerjaan intrinsik yang mampu mewakili kebutuhan kompetensi dalam SDT. Tyagi (1985) dalam studinya tentang tenaga penjualan menyatakan bahwa karakteristik pemimpin lebih signifikan mempengaruhi motivasi ekstrinsik dari pada motivasi intrinsik. Lebih lanjut (Gagne dan Deci, 2005) mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik saling bertentangan dengan motivasi intrinsik. Sehingga dimungkinkan bahwa dalam studi ini dukungan atasan (untuk pengembangan, kompetensi dan otonomi) tidak berpengaruh positif pada kinerja dengan dimediasi oleh motivasi intrinsik.

3. Hipotesis 3 : *Otonomi kerja berpengaruh positif pada kinerja secara parsial dengan dimediasi oleh motivasi intrinsik studi terhadap paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.*

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 13 didapat C.R. otonomi kerja pada kinerja sebesar 0,318, C.R. otonomi kerja pada motivasi intrinsik sebesar -1,123, dan C.R. motivasi intrinsik pada kinerja sebesar 4,807. Karena nilai C.R. otonomi kerja pada kinerja dan C.R. otonomi kerja pada motivasi intrinsik kurang

dari 1,96 dan Probabilitas lebih besar dari 0,05, maka menunjukkan bahwa **hipotesis 3 tidak didukung**. Artinya secara statistik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini otonomi kerja tidak berpengaruh pada kinerja baik secara langsung maupun dengan dimediasi oleh motivasi intrinsik. Tidak didukungnya hipotesis 3 ini, untuk otonomi kerja dan kinerja baik secara langsung ataupun dengan mediasi motivasi intrinsik kemungkinan dikarenakan dalam prakteknya paramedis sudah memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas serta kurang diperlukan otonomi secara penuh. Pekerjaan paramedis juga terbatas oleh waktu dan jadwal piket yang mempengaruhi kinerja suatu unit sehingga otonomi tidak diberikan secara bebas. Paramedis dalam pekerjaannya diatur oleh etika profesi dan desain yang telah ditetapkan manajemen. Sehingga dimungkinkan paramedis merasa tidak memiliki kebebasan dalam pekerjaannya. Dengan alasan bahwa paramedis memiliki persepsi otonomi yang terbatas maka dimungkinkan otonomi kerja tidak pengaruh positif pada kinerja baik secara langsung maupun dengan mediasi oleh motivasi intrinsik.

4. Hipotesis 4 : *Saling ketergantungan tugas berpengaruh positif pada kinerja secara parsial dengan dimediasi oleh motivasi intrinsik studi terhadap paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten*

Berdasarkan hasil analisis pada tabel didapat C.R. saling ketergantungan tugas pada kinerja sebesar -1,363, C.R. saling ketergantungan tugas pada motivasi intrinsik sebesar 1,984, dan C.R. motivasi intrinsik pada kinerja sebesar 4,807. Karena nilai C.R. saling ketergantungan tugas pada kinerja kurang dari 1,96 dengan probabilitas lebih besar dari 0,05 dan C.R. saling ketergantungan tugas pada motivasi intrinsik lebih besar dari 1,96 dan Probabilitas kurang dari 0,05, maka menunjukkan bahwa **hipotesis 4 didukung sebagian**. Artinya secara statistik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini saling ketergantungan tugas mempunyai pengaruh positif pada kinerja baik secara langsung maupun dengan mediasi oleh motivasi intrinsik tidak didukung sepenuhnya. Saling ketergantungan tugas mempunyai pengaruh positif pada kinerja dengan peran mediasi oleh motivasi intrinsik. Hal ini sesuai dengan Kuvaas (2009) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berperan memediasi pengaruh saling ketergantungan tugas dan kinerja. Dalam prakteknya paramedis memiliki saling ketergantungan tugas yang sederhana, seperti sistem jadwal piket yang bergantian, berbagi informasi mengenai pasien, dan membagi tanggung jawab bersama. Selain hal itu, karakteristik orang Indonesia yang suka berkumpul dan bersama-sama memungkinkan ikut berperan dalam mendukung

hubungan ini. Paramedis merasa ada pengaruhnya saling ketergantungan tugas dengan motivasi untuk bekerja (intrinsik) jika dihubungkan dengan karakteristik tersebut.

Sementara saling ketergantungan tugas tidak berpengaruh pada kinerja secara langsung mungkin dikarenakan saling ketergantungan tugas yang sangat sederhana dalam pekerjaan ini. Dalam satu waktu piket paramedis hanya bekerja mandiri tidak secara tim, bertanggung jawab atas pasien yang ditangani saat itu sampai paramedis lain menggantikan. Hal ini memungkinkan paramedis merasa saling ketergantungan tugas ini tidak mempengaruhi kinerjanya secara langsung karena terlalu sederhananya peran saling ketergantungan tugas tersebut dalam pekerjaannya.

Pengaruh Karakteristik Sosial Ekonomi Dan Budaya Sebagai Alasan Utama.

Tidak didukungnya Hipotesis 2, 3 dan 4, maka terdapat perbedaan hasil dengan penelitian oleh Kuvaas (2009). Penelitian sebelumnya di Norwegia (Kuvaas, 2009) menyatakan bahwa konstruk inti dalam penelitiannya mungkin hanya mempunyai implikasi pada negara-negara barat yang mempunyai karakteristik sosial ekonomi dengan tingkat pendapatan per kapita yang sangat tinggi, tingkat kesenjangan pendapatan yang rendah, dan tingkat pengangguran yang sangat rendah. Hal ini sangat berbeda dengan karakteristik sosial ekonomi masyarakat Indonesia.

Selain itu dari data dimensi budaya Hofstede's (International, 2005) Norwegia memiliki skor maskulinitas yang sangat rendah, individualisme yang tinggi, dan *Power Distance Index* (PDI) yang rendah. Sebaliknya Indonesia memiliki skor maskulinitas yang tinggi, individualisme yang rendah dan *Power Distance Index* (PDI) yang tinggi. Penelitian sebelumnya oleh Huang dan Van de Vliert (2003) mengemukakan bahwa peran karakteristik pekerjaan intrinsik hanya kuat jika diterapkan pada negara kaya, negara-negara dengan program kesejahteraan sosial yang lebih baik, negara yang lebih individualistis, dan negara dengan *Power Distance Index* (PDI) yang kecil. Sebaliknya, karakteristik pekerjaan ekstrinsik yang lebih menekankan pada gaji, tunjangan dan kondisi kerja berperan kuat dan positif jika diterapkan pada semua negara.

Berdasarkan karakteristik sosial ekonomi Norwegia, Kuvaas (2009) dalam penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kemungkinan hasil studinya hanya dapat digeneralisir ke konteks yang sama seperti negara-negara Skandinavia.

Dalam studi ini dukungan atasan, otonomi kerja, dan saling ketergantungan tugas merupakan salah satu kunci konstruk dari karakteristik pekerjaan intrinsik yang mampu mewakili kebutuhan kompetensi, otonomi dan pergaulan dalam SDT. Sedangkan karakteristik pekerjaan intrinsik tidak banyak berpengaruh di negara miskin maupun berkembang dengan tingkat kesejahteraan rendah, tingkat pengangguran tinggi (Huang dan Van de Vliert, 2003), seperti Indonesia. Sehingga mungkin di Indonesia karakteristik pekerjaan ekstrinsik lebih diterima dan dominan dibandingkan intrinsik.

Dengan karakteristik sosial ekonomi Indonesia sebagai negara berkembang, sehingga mungkin hal ini yang menjadi alasan tidak didukungnya hipotesis 2, 3 dan 4. Hasil dalam studi ini juga membuktikan apa yang telah dinyatakan dalam penelitian sebelumnya bahwa model dalam penelitian ini hanya dapat diterima di negara-negara barat dengan karakteristik sosial ekonomi seperti Norwegia (Kuvaas, 2009).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis deskriptif tentang tanggapan responden terhadap pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang sangat baik tentang praktek otonomi kerja, dukungan atasan, saling ketergantungan tugas, motivasi intrinsik dan kinerja yang dirasakannya. Hal ini dapat disimpulkan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih menjawab setuju pada semua item pertanyaan positif yang diajukan dalam penelitian ini.

Hasil pengujian *goodness-of-fit* atas model yang diajukan menunjukkan hasil yang baik. Berikut ini adalah hasil analisis kesesuaian model (*goodness-of-fit*) yang menunjukkan nilai $\chi^2 = 188,021$; $p = 0,071$; $CMIN/df = 1,168$; $GFI = 0,896$; $AGFI = 0,864$; $TLI = 0,963$; $CFI = 0,969$; $RMSEA = 0,032$.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro, mengenai pengujian model teori determinasi diri, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif pada kinerja. Hasil temuan ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Kuvaas (2007 & 2009), sehingga **hipotesis 1 didukung**. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki paramedis dalam bekerja maka kinerja akan semakin meningkat.

2. Hasil penelitian ini menemukan bahwa dukungan atasan (untuk pengembangan, kompetensi dan otonomi) tidak berpengaruh secara positif pada kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik, sehingga **hipotesis 2 tidak didukung**. Hal ini berarti tinggi rendahnya dukungan atasan (untuk pengembangan, kompetensi dan otonomi) tidak berpengaruh positif pada kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik.
3. Hasil penelitian ini menemukan bahwa otonomi kerja tidak berpengaruh secara positif pada kinerja baik secara langsung maupun dengan mediasi motivasi intrinsik, sehingga **hipotesis 3 tidak didukung**. Hal ini berarti tinggi rendahnya otonomi kerja tidak berpengaruh positif pada kinerja baik secara langsung maupun dengan mediasi motivasi intrinsik.
4. Hasil penelitian ini menemukan bahwa saling ketergantungan tugas tidak berpengaruh secara positif pada kinerja secara langsung, namun saling ketergantungan tugas berpengaruh positif pada kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik, sehingga **hipotesis 4 didukung sebagian**. Hal ini berarti saling ketergantungan tugas hanya berpengaruh positif pada kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik namun tidak berpengaruh secara langsung.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian membawa implikasi baik secara teoritis maupun praktis terkait dengan desain karakteristik pekerjaan intrinsik dan pengaruhnya pada motivasi intrinsik dan kinerja.

1. Implikasi Teoritis

Dengan melihat hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini motivasi intrinsik berpengaruh positif pada kinerja. Namun karakteristik pekerjaan intrinsik yang mewakili SDT yang diperediksi berpengaruh positif pada kinerja dengan motivasi intrinsik tidak terbukti didukung. Sehingga hasil penelitian ini sekaligus membuktikan bahwa model dalam penelitian ini hanya relevan diterapkan pada negara maju seperti Norwegia dan negara-negara Skandinavia (Kuvaas, 2009). Dalam studinya (Manolopoulos, 2008) menunjukkan bahwa kecenderungan orang akan lebih termotivasi oleh penghargaan ekstrinsik dan kurang termotivasi oleh penghargaan intrinsik adalah lazim diantara banyak manajer baik di swasta maupun sektor publik. Sehingga ada indikasi bahwa faktor ekstrinsik akan lebih berpengaruh dominan di negara-negara berkembang seperti Indonesia (Huang dan Van de Vliert, 2003).

2. Implikasi Praktis

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif pada kinerja paramedis RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro, dan hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Kuvaas (2009). Hal ini berarti bahwa organisasi harus mampu menggali sumber-sumber untuk meningkatkan motivasi intrinsik sehingga berdampak untuk meningkatkan kinerja paramedis. RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro perlu membuat kebijakan-kebijakan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsik agar mampu meningkatkan kinerja para paramedis.

Dalam studi ini juga menguji tiga karakteristik pekerjaan intrinsik yang mempunyai potensial meningkatkan motivasi intrinsik namun tidak semua terbukti didukung pada kasus RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro. Dari ketiga karakteristik tersebut, hanya saling ketergantungan tugas yang terbukti berpengaruh pada kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik. Hal ini berarti RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro perlu mendukung sistem kerja saling ketergantungan tugas karena terbukti meningkatkan motivasi intrinsik.

Keterbatasan

Beberapa keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Belum dilakukannya *pre-test* dalam penelitian ini, diindikasikan sebagai penyebab tingkat validasi dan reliabilitas yang rendah. Hal ini mengakibatkan beberapa indikator dikeluarkan dari analisis.
2. Penelitian ini dilakukan dalam studi satu tahap atau *one shot study* sehingga tidak memungkinkan untuk menarik kesimpulan dari hubungan sebab akibat atau mengesampingkan kemungkinan hubungan sebab akibat terbalik (Kuvaas, 2009).
3. Dalam penelitian ini digunakan kuisioner penilaian diri sendiri, sehingga ada kemungkinan metode tunggal ini akan bias dan persepsi-persepsi mereka, terutama pada penilaian kinerja. Sebagai contoh studi pada tenaga penjualan menemukan bahwa penilaian diri sendiri terhadap kinerja cenderung bias keatas (Sharma *et al.*, dalam Kuvaas, 2009).
4. Penelitian ini hanya mengambil sampel pada salah satu jenis level pekerjaan dalam satu organisasi saja dengan karakteristik sejenis, sehingga belum menggeneralisir semua jenis level pekerjaan dan organisasi (Kuvaas, 2009).
5. Penelitian ini hanya meneliti tentang peran dari motivasi intrinsik, tidak menyertakan motivasi ekstrinsik sebagai faktor yang diindikasikan lebih dominan di negara-negara berkembang seperti Indonesia (Huang dan Van de Vliert, 2003).

Saran

1. Saran Akademis

- a. Penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan *pre-test* untuk memperkecil kemungkinan indikator-indikator yang tidak valid dan mempertimbangkan metode wawancara untuk melengkapi data kuesioner sehingga data yang diperoleh dapat lebih memberikan gambaran lebih jelas tentang keadaan yang sebenarnya.
- b. Penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan untuk studi eksperimental atau studi longitudinal sehingga diharapkan mampu memberikan kesimpulan adanya hubungan sebab akibat pada hubungan yang diuji pada penelitian ini (Kuvaas, 2009).
- c. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan kuisisioner penilaian kinerja yang berbasis penilaian diri sendiri dan penilaian oleh atasan, hal ini diperlukan untuk mengurangi bias dan data yang lebih baik (Sharma *et al.*, dalam Kuvaas, 2009).
- d. Penelitian selanjutnya diharapkan dilakukan pada beberapa level pekerjaan dan organisasi lainnya dengan karakteristik pekerjaan yang lebih kompleks, sehingga hasil penelitian memungkinkan dapat digeneralisir (Kuvaas, 2006a).
- e. Penelitian selanjutnya sebaiknya memasukkan faktor motivasi ekstrinsik dalam penelitiannya, untuk mengetahui perbedaan dominasi antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada studi negara-negara seperti Indonesia.
- f. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggali sumber-sumber karakteristik pekerjaan intrinsik lain untuk memperdalam peran faktor intrinsik dalam penerapannya di Indonesia.
- g. Penelitian ini didapatkan hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya (*research gap*), sehingga perlu diadakannya replikasi ulang dengan sampel yang berbeda.

2. Saran Praktis

Dalam studi ini saling ketergantungan tugas terbukti berpengaruh pada kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik. Manajemen RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro perlu mendukung sistem kerja saling ketergantungan tugas karena terbukti meningkatkan motivasi intrinsik yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Mendukung sistem kerja saling ketergantungan tugas antara lain dapat dilakukan dengan mempertahankan dan meningkatkan sistem kerja tim, menciptakan suasana kompetensi antar tim kerja, dan komunikasi antar kelompok kerja. Dengan dukungan terhadap saling ketergantungan tugas ini diharapkan akan dapat meningkatkan motivasi intrinsik paramedis yang

pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Dengan kinerja yang baik akan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro.

DAFTAR PUSTAKA

- . "Laporan Akhir Pengembangan Instrumen Pengembangan Manajemen Kinerja (PMK) Bagi Seluruh Tenaga Klinik di Puskesmas". Jakarta : Pusat Manejemen Pelayanan Kesehatan FK-UGM.
- As'ad, M. (1998). *Psikologi Industri. Edisi Keempat*. Yogyakarta : Liberty.
- Baard, P. P., Deci, E. L., Ryan, R. M. (2004). "Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings". *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 34, pp. 2045-2068.
- Bachrach, Daniel G. & Powell, Benjamin C., Bendoly, Elliot dan Richey, R. Glenn. (2006). "Organizational Citizenship Behavior and Performance Evaluations: Exploring the Impact of Task Interdependence". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 1, pp. 193-201.
- Blascovich, J., Mendes, W.B., Hunter, S.B. and Salomon, K. (1999), "Social facilitation as challenge and threat". *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 77 No. 1, pp. 68-77.
- Brockner, J., Tyler, T.R. and Cooper-Schneider, R. (1992), "The influence of prior commitment to an institution on reactions to perceived fairness: the higher they are, the harder they fall", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 37, pp. 241-61.
- Budiarto, wasis.(____) . "Pengembangan model rekrutmen dan pendayagunaan tenaga keperawatan di daerah terpencil". Jakarta : Badan Litbangkes, departemen kesehatan.
- Cameron, J. and Pierce, W.D. (1994), "Reinforcement, reward, and intrinsic motivation: a meta-analysis", *Review of Educational Research*, Vol. 64, pp. 363-423.
- Chirkov, V., Ryan, R. M., & Willness, C. (2005). Cultural context and psychological needs in Canada and Brazil: Testing a self-determination approach to the internalization of cultural practices, identity, and well-being. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36, 423-443.
- Cleavenger, Dean., William L. Gardner., dan Ketan Mhatre. (2007). "Help-seeking: testing the effects of task interdependence and

- normativeness on employees propensity to seek help". *Journal of Business and Psychology*, Vol. 21, No. 3 pp. 331- 359.
- Comeau, Daniel J. & Griffith Richard L. (2005). "Structural interdependence, personality, and organizational citizenship behavior An examination of person-environment interaction". *Personnel Review*, Vol. 34 No. 3, pp. 310-330.
- Dawley, David D., Andrews, Martha C., Bucklew, Neil S. (2008). "Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: what matters most?". *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 29 No. 3, pp. 235-247.
- Deci, E.L., Connell, J.P. and Ryan, R.M. (1989), "Self-determination in a work organization". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74 No. 4, pp. 580-590.
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C., & Leone, D. (1994). Facilitating internalization: The self-determination theory perspective. *Journal of Personality*, 62, 119-142.
- Deci, E.L., Ryan, R.M., Gagne', M., Leone, D.R., Usunov, J. and Kornazheva, B.P. (2001), "Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country: a cross-cultural study of self-determination". *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 27 No. 8, pp. 930-942.
- Deci, E.L. and Ryan, A.M. (2000), "The what and why of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior". *Psychological Inquiry*, Vol. 11, pp. 227-68.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. and Rhoades, L. (2002), "Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, pp. 565-73.
- Ferdinand, Agusty. (2006). *Structure Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang : BPF E Undip.
- Frederick, C. M., & Ryan, R. M. (1993). Differences in motivation for sport and exercise and their relations with participation and mental health. *Journal of Sport Behavior*, 16, 124-146.
- Gagne', M. and Deci, E.L. (2005), "Self-determination theory and work motivation". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26, pp. 331-62.
- Gagne, M., Ryan, R. M., & Bargmann, K. (2003). Autonomy support and need satisfaction in the motivation and well-being of gymnasts. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15, 372-390.
- Gagne', M., Senecal, C.B. and Koestner, R. (1997), "Proximal job characteristics, feelings of empowerment, and intrinsic motivation: a multidimensional model". *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 27, pp. 1222-40.
- Gelderren, M V.; Jansen, P. (2006). "Autonomy as a start-up motive". *Journal of Small Business and Enterprise Development*. Vol. 13, No. 1, pp. 23-32.
- Ghozali, Imam. (2008). *Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 16.0*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam., dan Fuad. (2005). *Structural Equation Modeling ; Teori, Konsep & Aplikasi Dengan Program Lisrel 8.54*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Cektakan IV*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., and Donelly, James H, Jr. (2000). *Organizational Behavior, Structure, Processes Tenth Edition*. Irwin : McGraw-Hill.
- Grouzet, F.M.E., Vallerand, R.J., Thill, E.E. and Provencher, P.J. (2004), "From environmental factors to outcomes: a test of integrated motivational sequence". *Motivation and Emotion*, Vol. 28 No. 4, pp. 331-46.
- Hair, Joseph., Anderson, Ralph E., Tatham, Ronald L dan Black, William C. (1998). *Multivariate Data Analysis*, New York : Prentice Hall Inc.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Huang, X. and Van de Vliert, E. (2003), "Where intrinsic job satisfaction fails to work: national moderators of intrinsic motivation", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, pp. 159-79.
- Indriantoro, N & Supomo, B. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta : BPF E.
- Itim International (2005), *Geert Hofstede Cultural Dimensions*, available at: www.geert-hofstede.com (accessed 8 September 2009).

- Jogiyanto. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah kaprah dan pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPFPE.
- Kasser, V Grow dan Ryan R. M. (1999). "The relation of psychological needs for autonomy and relatedness to vitality, well-being, and mortality in a nursing home". *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 29 No. 5, pp. 935-954.
- Kiggundu, M. N. (1981). "Task interdependence and the theory of job design". *Academy of Management Review*, Vol. 6. No. 3 pp. 499-508.
- Kuvaas, B. (2006a), "Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27 No. 3, pp. 365-85.
- Kuvaas, B. (2006b), "Performance appraisal satisfaction and employee outcomes: mediating and moderating roles of motivation". *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 17 No. 3, pp. 504-22.
- Kuvaas, B. (2007), "Different relationships between perceptions of developmental performance appraisal and work performance". *Personnel Review*, Vol. 36 No. 3, pp. 378-97.
- Kuvaas, B. (2009), "A test of hypotheses derived from self-determination theory among public sector employees". *Employee Relations*, Vol. 31 No. 1, pp. 39-56.
- Levinson, H. (1965), "Reciprocation: the relationship between man and organization", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 9, pp. 370-90.
- Lin, Y.-G., McKeachie, W.J. and Kim, Y.C. (2003), "College student intrinsic and/or extrinsic motivation and learning". *Learning and Individual Differences*, Vol. 13, pp. 251-8.
- Manolopoulos, D. (2008), "An evaluation of employee motivation in the extended public sector in Greece", *Employee Relations*, Vol. 30 No. 1, pp. 63-85.
- Meyer, B., Enstrom, M. K., Harstveit, M., Bowles, D. P., & Beevers, C. G. (2007). Happiness and despair on the catwalk: Need Satisfaction, well-being, and personality adjustment among fashion models. *The Journal of Positive Psychology*, 2, 2-17.
- Moller, A.C.; Edward L. Deci dan Richard M. Ryan. (2007). *Self-Determination Theory. Encyclopedia of Social Psychology*. Ed. Roy F. Baumeister and Kathleen D. Vohs. Vol. 2. Thousand Oaks, CA: Sage Publications Inc., p806-810.
- Moody, Roseanne C and Pesut Daniel J. (2006). "The motivation to care Application and extension of motivation theory to professional nursing work". *Journal of Health Organization and Management*, Vol. 20 No. 1, pp. 15-48.
- Morgeson, F.P. and Campion, M.A. (2002), "Minimizing tradeoffs when redesigning work: evidence from a longitudinal quasi-experiment". *Personnel Psychology*, Vol. 55, pp. 589-612.
- Morgeson, F.P. and Humphrey, S.E. (2003), "The work design questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work". *paper presented at the 63rd Annual Meeting of the Academy of Management*, Seattle, WA.
- Morgeson, F.P., Delaney-Klinger, K. and Hemingway, M.A. (2005), "The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90 No. 2, pp. 399-406.
- Morgeson, F.P. and Humphrey, S.E. (2006), "The work design questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91 No. 6, pp. 1321-39.
- Noble, Charles H. dan Mokwa, Michael P. (1999), "Implementing Marketing Strategies: Developing and Testing a Managerial Theory". *Journal of Marketing*, Vol. 63 Issue 4, p57-73.
- Parish, Janet Turner; Susan Cadwallader dan Paul Busch. (2008). "Want to, need to, ought to: employee commitment to organizational change". *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21 No. 1, 2008 pp. 32-52.
- Piccolo, R.F. and Colquitt, J.A. (2006), "Transformational leadership and job behaviors: the mediating role of core job characteristics". *Academy of Management Journal*, Vol. 49 No. 2, pp. 327-40.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bachrach, D.G. (2000), "Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research", *Journal of Management*, Vol. 26, pp. 513-61.

- Reeve, J., Nix, G., & Hamm, D. (2003). Testing models of the experience of self-determination in intrinsic motivation and the conundrum of choice. *Journal of Educational Psychology, 95*, 375-392.
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2000). "Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness". *Personality and Social Psychology Bulletin, Vol. 26*, pp. 419-435.
- Ryan, R. and Deci, E. (2000), "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being". *American Psychologist, Vol. 55*, pp. 68-78.
- Ryan, R. M., Rigby, C. S., & Przybylski, A. (2006). Motivation pull of video games: A Self-determination theory approach. *Motivation and Emotion, 30*, 347-365.
- Saavedra, R., Earley, P.C. and Van Dyne, L. (1993), "Complex interdependence in task performing groups", *Journal of Applied Psychology, Vol. 78*, pp. 61-72.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methode for Bussines: Metode Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat
- Sheldon, Kennon M., (2007). *Intrinsic Motivation. Encyclopedia of Social Psychology. Ed. Roy F. Baumeister and Kathleen D. Vohs. Vol. 1*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications Inc. p500-502.
- Sheldon, K. M. & Elliot, A. J. (1999). "Goal striving, need-satisfaction, and longitudinal well-being: The Self-Concordance Model". *Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 76*, pp. 482-497.
- Sheldon, K. M. & Filak, V. (2008). Manipulating autonomy, competence and relatedness support in a game-learning context: New evidence that all three needs matter. *British Journal of Social Psychology, 47*, 267-283.
- Tyagi, Pradeep K. (1985). "Relative importance of key job dimensions and leadership behaviors in motivating salesperson work performance". *The Journal of Marketing, Vol. 49, No. 3* pp. 76-86.
- Undang-Undang Tahun 1964 Nomor 18 tentang Wajib Kerja Tenaga Para Medis.
- Vallerand, R. J., & Losier, G. F. (1999). "An integrative analysis of intrinsic and extrinsic motivation in sport". *Journal of Applied Sport Psychology, Vol. 11*, pp. 142-169.
- Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Blais, M. R., Briere, N. M., et al. (1992). The Academic Motivation Scale: A measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education. *Educational and Psychological Measurement, 52*, 1003-1017.
- Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W., Sheldon, K.M. and Deci, E.L. (2004), "Motivating learning, performance, and persistence: the synergistic effects of intrinsic goal contents and autonomy-supportive contexts". *Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 87 No. 2*, pp. 246-60.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., De Witte, H., & Van den Broek, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80*, 251-277.
- Zikmund, William G. (2000). *Business Research Method, 6th Edition*, Orlando, Florida.

PENGUJIAN MODEL TEORI
DETERMINASI DIRI PADA
PERAWAT DI RSUP Dr.
SOERADJI TIRTONEGORO
KLATEN

by Leon Akbar

Submission date: 26-Sep-2019 09:47AM (UTC+0700)

Submission ID: 1180231499

File name: PENGUJIAN_MODEL_TEORI_DETERMINASI_DIRI.pdf (1.18M)

Word count: 12603

Character count: 79513

**PENGUJIAN MODEL TEORI DETERMINASI DIRI
PADA PERAWAT DI RSUP Dr. SOERADJI TIRTONEGORO
KLATEN**

¹Nanang Sulistiyono

²Mugi Harsono

^{1&2}Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sebelas Maret

ABSTRACT

The purpose of this study was to test the relationship between intrinsic motivation and work performance, and the relationships between job autonomy, task interdependence, supervisor support (for autonomy, competence, and development) and work performance, with the mediation effect of intrinsic motivation.

This study used a survey design. The sample in this study were 164 paramedics in RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Sampling technique used in this study were purposive sampling. Analysis tool used to test the model was SEM (Structural Equation Modeling) with AMOS program version 16.0.

The results of the analysis indicate that the magnitude of the values contained in the goodness of fit is: $\chi^2 = 188.021$, probability = 0.071. The analysis showed that (1) the relationship between intrinsic motivation and work performance, (2) the relationships between task interdependence and work performance is fully mediated by intrinsic motivation. Meanwhile, the relationship between autonomy, supervisor support and work performance with mediation effect of intrinsic motivation were not supported in this study.

Based on these findings, the suggestion would be to make better the management policies that support the intrinsic motivation of paramedic in order to increase paramedics performance to support health services at RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro.

Keywords: intrinsic motivation, self-determination theory, performance.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu bagian yang memiliki peran sangat penting, Karena memiliki fungsi sebagai penggerak sekaligus pengembangan kinerja karyawan dalam organisasi. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi mereka dalam bekerja. Motivasi kerja ini dapat berasal dari dalam diri sendiri (intrinsik) dan yang berasal dari luar (ekstrinsik).

Motivasi intrinsik dapat didefinisikan sebagai motivasi untuk melakukan suatu aktivitas demi kepentingan pribadi, untuk mendapatkan suatu kesenangan atau kepuasan atas aktivitas tersebut (Deci *et al.*, 1989). Selama ini banyak kontribusi penting yang telah diberikan dalam hal menjelaskan tentang motivasi intrinsik (Kuvaas, 2009), tetapi yang menarik dari semua kajian tersebut adalah teori determinasi diri (*Self-determination Theory ISDT*) (Deci dan Ryan, 2000).

SDT menyarankan bahwa lingkungan sosial mempengaruhi motivasi intrinsik melalui dampaknya pada kepuasan kebutuhan atau persepsi tentang pentingnya kompetensi, otonomi dan pergaulan (Grouzet *et al.*, 2004). Kuvaas (2009) menguji sumber potensial dari karakteristik pekerjaan intrinsik yang dapat memuaskan kebutuhan tersebut dengan menyelidiki persepsi karyawan pada otonomi kerja, saling ketergantungan tugas dan dukungan atasan untuk pengembangan, kompetensi dan otonomi.

Penelitian selama ini yang memfokuskan pada SDT sebagai dasar teori menemukan peran yang sangat luas di berbagai bidang dan aspek kehidupan manusia seperti terlihat pada gambar I.

Sebagai contoh perannya dalam bidang kebutuhan manusia (Sheldon & Elliot, 1999; Vansteenkiste *et al.*, 2007; Sheldon & Filak, 2008), kesehatan psikologi dan kesejahteraan (Reis *et al.*, 2000; Chirkov *et al.*, 2005; Meyer *et al.*, 2007), pendidikan (Vallerand *et al.*, 1992; Reeve & Hamm, 2003; Vansteenkiste *et al.*, 2004), olah raga dan pelatihan (Frederick & Ryan, 1993; Vallerand & Losier, 1999; Gagne *et al.*, 2003), serta organisasi dan pekerjaan (Deci *et al.*, 2001; Baard *et al.*, 2004; Kuvaas, 2009).

SDT didasarkan pada landasan empiris yang kuat namun masih relatif sedikit studi yang menguji teori ini yang memfokuskan pada suatu manajemen

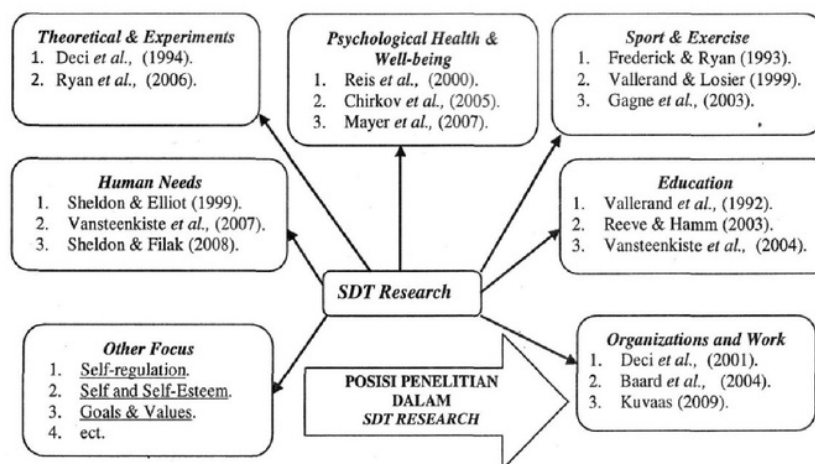
perusahaan (Gagne dan Deci, 2005). Dengan demikian sangat diperlukan studi yang berdasarkan SDT untuk memperkaya penelitian tentang teori ini pada organisasi pekerjaan.

Penelitian sebelumnya meneliti pengaruh mediasi dari motivasi intrinsik pada kinerja. Contohnya kepuasan atas penilaian kinerja pada kinerja (Kuvaas, 2006b), persepsi atas pengembangan *goal setting* dan *feedback* yang dilibatkan dalam penilaian kinerja pada kinerja (Kuvaas, 2007). Kuvaas (2006a) juga menemukan hubungan yang kuat antara motivasi intrinsik dan kinerja yang dilaporkan sendiri, secara khusus di antara pekerja "terdidik". Karyawan seperti itu memungkinkan jauh lebih termotivasi oleh motivasi intrinsik dan pekerjaan itu sendiri bila dibandingkan dengan pekerja "biasa" (Thomas dalam Kuvaas, 2009). Akhirnya, hanya sedikit pengujian empiris tentang hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja sampai saat ini (Piccolo dan Colquitt, 2006).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kuvaas (2009) pada karyawan berbagai tipe pekerjaan di sektor publik, menemukan adanya pengaruh antara otonomi kerja, dukungan atasan untuk otonomi, kompetensi dan pergaulan, dan saling ketergantungan tugas terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi intrinsik. Adapun penelitian ini merupakan replikasi dari yang pernah dilakukan oleh Kuvaas (2009) untuk menguji apakah karakteristik pekerjaan intrinsik yang mendukung SDT dapat berpengaruh positif terhadap kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik.

Penelitian ini menggunakan tenaga keperawatan sebagai obyek penelitian. Pelayanan keperawatan merupakan salah satu bagian dari pelayanan klinik. Kinerja pelayanan klinik sebenarnya merupakan indikator utama dari kinerja pelayanan di sarana pelayanan kesehatan, namun pada saat ini kinerja klinik di berbagai sarana pelayanan kesehatan tersebut masih rendah (Pusat Manajemen Pelayanan Kesehatan FK-UGM). Tenaga keperawatan merupakan tenaga kesehatan terbanyak, yang terdiri dari bidan dan perawat dimana pada tahun 2001 tenaga kesehatan di Indonesia berjumlah sekitar 510.000 orang, sekitar 350.000 orang (70%) adalah tenaga keperawatan dan lebih dari setengah diantaranya bekerja di pemerintahan (Depkes dalam Budiarto).

Moody dan Pesut (2006) mengatakan bahwa gagasan atas otonomi, pemberian wewenang, pergaulan dan kompetensi itu sama dengan tujuan perawat atas kepedulian pada manusia dan mereka memiliki sistem nilai etika profesional yang berfungsi untuk mendukung motivasi intrinsik perawat pada pekerjaannya.



Gambar 1
Posisi penelitian dalam SDT research

Organisasi rumah sakit dengan tegas dan konsisten telah mendorong dan menyertakan sistem nilai etika profesional perawat dan dengan sadar memperhatikan pada nilai sistem ini yang dapat mendukung motivasi intrinsik perawat pada pekerjaan (Moody dan Pesut, 2006).

Studi pada perawat rumahan oleh Kasser dan Ryan (1999) mengemukakan bahwa dukungan otonomi dan pergaulan dari lingkungan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan, hasil ini sesuai dengan SDT.

Kualitas dari suatu pelayanan kesehatan dipengaruhi oleh interaksi dari semua variable yang kompleks, dan perlu adanya studi mengenai motivasi dalam pekerjaan perawat profesional (Moody dan Pesut, 2006).

Pengujian empiris tentang hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja masih sedikit (Piccolo dan Colquitt, 2006). Gagne dan Deci (2005) menyimpulkan bahwa studi tentang SDT yang berfokus pada manajemen organisasi masih sangat minim dan melemparkan sebuah keraguan implikasi motivasi intrinsik pada kinerja pada tugas sederhana. Selain itu penting untuk dilakukan suatu studi

tentang motivasi pada perawat yang dapat berdampak pada kinerja pelayanan kesehatan (Moody dan Pesut, 2006).

Dalam pekerjaannya perawat masuk dalam tenaga kesehatan terbanyak, namun dalam level pekerjaan yang sama terdapat bidan, ahli gizi, ahli sanitasi, fisioterapi, laboratorium dan lain-lain yang juga disebut paramedis (UU No. 1964).

Peneliti melakukan penelitian pada paramedis RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten karena rumah sakit ini telah memiliki manajemen yang baik dengan akreditasi penuh tingkat lengkap pada 25 Januari 2008. RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro merupakan satu-satunya rumah sakit umum milik Depkes di tingkat Kabupaten. Rumah sakit ini juga berperan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan dalam berbagai keadaan salah satunya saat terjadi bencana gempa bumi Jogjakarta Klaten pada 2006.

Tujuan kajian ini adalah untuk menguji pengaruh antara motivasi intrinsik dan kinerja diantara paramedis dengan tujuan untuk berkontribusi pada SDT dan membantu praktek dan penelitian manajemen serta implikasinya pada kinerja pelayanan kesehatan.

TELAAH PUSTAKA DAN PERUMUSAN HPOTESIS

Teori Determinasi Diri

Teori determinasi diri atau *Self-determination Theory* (SDT), dirumuskan oleh Edward L. Deci dan Richard M. Ryan, adalah sebuah teori yang luas tentang motivasi manusia dari konsep dasar atau kebutuhan psikologis utama atas kompetensi, pergaulan, dan determinasi diri, serta perbedaan jenis motivasi (otonomi, dikontrol) (Moller, Deci dan Ryan, 2007).

SDT mengidentifikasi adanya tiga kebutuhan dasar psikologis yang diperlukan untuk pertumbuhan yang optimal, integritas dan kesejahteraan : kebutuhan untuk kompetensi, pergaulan dan determinasi diri (otonomi). Kebutuhan ini bersifat universal yang berarti sangat penting bagi semua orang,

tanpa memandang jenis kelamin, etnis, status sosial ekonomi atau nilai-nilai budaya.

SDT berpendapat bahwa ketiga kebutuhan dasar psikologis kompetensi, pergaulan dan otonomi memberikan kontribusi penting kepada psikologis manusia dan kesejahteraan fisik. Kebutuhan dasar psikologis ini diidentifikasi sebagai sumber energi untuk satu jenis motivasi yaitu motivasi intrinsik.

Dalam penelitian sebelumnya oleh Kuvaas (2009) menggunakan 3 variabel yang diharapkan mampu memenuhi semua kebutuhan di atas. Adapun tiga variabel tersebut adalah :

1. Otonomi kerja (*Job Autonomy*) yang diharapkan mampu memenuhi kebutuhan akan otonomi.
2. Dukungan atasan (*Supervisor Support*) pada otonomi, kompetensi, dan pengembangan yang diharapkan mampu mewakili kebutuhan kompetensi.
3. Saling ketergantungan tugas (*Task Interdependence*) yang diharapkan mewakili kebutuhan pergaulan.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu karena "hanya ingin melakukannya" atau dorongan yang berasal dari dalam diri (Sheldon, 2007). Motivasi intrinsik sering menyebabkan seseorang menjadi benar-benar tertarik dan mengikuti beberapa kegiatan menantang dan beresiko, seperti bermain piano atau panjat tebing. Motivasi intrinsik biasanya berlawanan dengan motivasi ekstrinsik dimana perilaku tidak memiliki daya tarik intrinsik dan terjadi hanya karena imbalan dan manfaat yang diterima.

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik adalah kualitas yang sangat diinginkan, yang harus dipupuk dalam kepribadian individu maupun dalam konteks sosial seperti ruang kelas, tempat kerja, lapangan bola, dan hubungan antar pribadi. Motivasi intrinsik penting untuk pencapaian optimal manusia.

Otonomi Kerja

Otonomi kerja (*Job Autonomy*) didefinisikan sebagai suatu ukuran dari kebebasan dan pertimbangan oleh seorang individu dalam menentukan cara menyelesaikan tugas yang dibebankan. Menurut Metaal (dalam Gelderen dan Jansen, 2006) otonomi berarti bahwa individu membuat pilihan mereka sendiri yang terpisah atau independen dari orang lain. Peran otonomi merujuk pada tingkat dimana seseorang memiliki kebebasan untuk membuat keputusan pekerjaan dan mengatur pekerjaan tersebut sesuai perilaku mereka (Noble dan Mokwa, 1999).

Morgeson *et al.*, (2005) mengutip beberapa studi mengungkapkan bahwa peningkatan otonomi individu yang lebih besar akan memungkinkan fleksibilitas dalam cara mereka menentukan perannya karena mereka akan memiliki keleluasaan yang lebih besar dalam menentukan cara dalam melakukan pekerjaan.

Dukungan Atasan

Dukungan atasan atau *supervisor support* didefinisikan sebagai persepsi karyawan pada tingkat kepedulian supervisornya pada kesejahteraan mereka, nilai kontribusi mereka, dan mendukung mereka secara umum (Eisenberger *et al.*, 2002). Supervisor yang memberikan dukungan pada bawahannya terbukti lebih efektif dalam mengelola emosi bawahan.

Penelitian Hutchison (dalam Dawley *et al.*, 2008) menunjukkan bahwa kepedulian dan dukungan atasan yang positif terkait dengan efek komitmen. Karena bertindak sebagai agen pengawas organisasi, mereka memiliki tanggung jawab langsung untuk mengarahkan, mengevaluasi dan mendukung bawahan mereka. Dengan demikian, bawahannya melihat dukungan atasan sebagai perpanjangan dari organisasi (Eisenberger *et al.*, 2002; Levinson, 1965).

Saling Ketergantungan Tugas

Saling ketergantungan tugas (*Task Interdependence*) merujuk pada desain pekerjaan yang membutuhkan sebuah kewajiban untuk mengkoordinasikan

kegiatan dan bahan-bahan serta bertukar informasi dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas yang ditugaskan (Kiggundu, 1981; Cleavenger *et al.*, 2007). Saling ketergantungan tugas merujuk pada ciri-ciri tenaga yang diperlukan dalam pekerjaan itu sendiri yang memerlukan banyak orang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Wageman, dalam Comeau dan Griffith, 2005). Saling ketergantungan tugas didasarkan dari Thompson (dalam Comeau dan Griffith, 2005), tipe dari saling ketergantungan, menggolongkan konstruk dalam kaitannya dengan struktur tugas dan kompleksitas. Secara khusus, klasifikasi didasarkan pada cara kerja yang akan dibagi antara masing-masing anggota kelompok kerja.

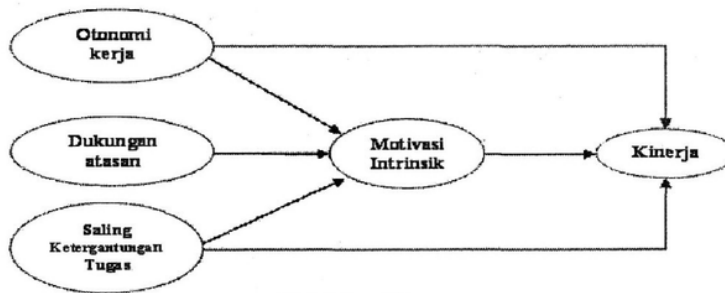
Kinerja

Kinerja sering diartikan sebagai suatu keberhasilan kerja yang dapat dicapai. Vroom (dalam As'ad, 1998) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, keunggulan, dan waktu (Hasibuan, 2001). Selain itu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan bersangkutan (Hasibuan, 2001).

Kerangka penelitian

Model penelitian berikut menjelaskan hubungan otonomi kerja, dukungan atasan dan saling ketergantungan tugas pada kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik yang merujuk pada



Model Penelitian

Sumber : Kuvaas(2009)

Perumusan Hipotesis

Motivasi Intrinsik dan Kinerja

Motivasi Intrinsik adalah salah satu alat ukur dari kinerja, ini didukung oleh penelitian di bidang olah raga (*Sport*) (seperti : Vallerand & Losier, 1999) dan perencanaan pendidikan (misalnya: Lin *et al.*, 2003; Vansteenkiste *et al.*, 2004). Selain itu, Gagne' dan Deci (2005) mengutip dari beberapa studi yang menemukan bahwa hubungan positif antara motivasi intrinsik dan kinerja pada organisasi kerja (perusahaan). Namun Gagne' dan Deci (2005) juga menyebutkan bukti yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik menghasilkan kinerja yang lebih baik terutama untuk tugas yang menarik atau menantang. Meski demikian, studi tentang kinerja pada karyawan bank (mulai teller sampai manajer) ditemukan hubungan yang relatif kuat antara motivasi intrinsik dan kinerja (Kuvaas, 2006b, 2007). Dan penelitian sebelumnya oleh Kuvaas (2009) menyatakan pula hubungan positif antara motivasi intrinsik dan kinerja pada karyawan sektor publik dalam berbagai tipe pekerjaan. Oleh karena itu, motivasi intrinsik kemungkinan berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif pada kinerja paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi

Gagne dan Deci (2005) mengutip beberapa studi yang telah menemukan bahwa para manager dengan dukungan otonomi yang mengarah pada kepuasan

yang lebih besar dari kebutuhan untuk kompetensi, pergaulan, dan otonomi, yang pada akhirnya mempengaruhi perilaku kerja dan sikap. Terlebih lagi, Piccolo dan Colquitt (2006) baru-baru ini melaporkan bahwa karakteristik pekerjaan inti (termasuk otonomi) memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik. Kuvaas (2009) menyatakan bahwa persepsi karyawan atas dukungan atasan untuk pengembangan, kompetensi dan otonomi akan meningkatkan motivasi intrinsik melalui kepuasan yang lebih besar dari kebutuhan akan otonomi dan kompetensi. Piccolo dan Colquitt (2006) juga menemukan hubungan langsung antara kepemimpinan transformasional dan kinerja. Namun hubungan ini mungkin terdapat pada "manajemen puncak/utama" dengan perspektif kepemimpinan transformational, dan bukan untuk manajemen yang mendukung otonomi, kompetensi dan pengembangan.

Penelitian sebelumnya oleh Kuvaas (2009) menemukan bahwa dukungan atasan untuk pengembangan, kompetensi, dan otonomi berhubungan dengan kinerja dengan dimediasi penuh motivasi intrinsik pada karyawan sektor publik dalam berbagai tipe pekerjaan. Maka hipotesis 2 tentang hubungan supervisor dan kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik dirumuskan sebagai berikut:

H2. Dukungan atasan (untuk pengembangan, kompetensi, dan otonomi) berpengaruh positif pada kinerja dengan dimediasi penuh oleh motivasi intrinsik studi terhadap paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

Walaupun kepemimpinan transformasional mungkin mempengaruhi kepuasan kerja otonomi (Piccolo dan Colquitt, 2006), namun yang paling kuat dan langsung untuk memuaskan kebutuhan otonomi adalah tingkatan yang paling mungkin untuk pekerjaan itu sendiri yang memungkinkan kebebasan, kemandirian, dan keleluasaan untuk menjadwalkan pekerjaan, membuat keputusan dan memilih cara untuk melaksanakan pekerjaan.

Melebihi argumen SDT mengenai pentingnya memuaskan kebutuhan untuk otonomi, hampir semua teori utama disain pekerjaan mengusulkan bahwa bentuk otonomi pada disain pekerjaan akan meningkatkan kinerja. Argumen dasar yang diajukan oleh Hackman dan Oldham (dalam Kuvaas, 2009) adalah pekerjaan

otonomi yang mengarah kepada psikologis kritis menyatakan "pengalaman bertanggung jawab atas hasil kerja" dan akhirnya kepada motivasi kerja internal.

Meskipun bukti empiris disatukan (Parker and Turner, dalam Kuvaas,2009) tampaknya kinerja mungkin akan meningkat ketika pekerjaan otonomi didesain kembali untuk meningkatkan motivasi intrinsik (Kelly, dalam kuvaas,2009).

Selain itu, kondisi dukungan otonomi telah ditemukan untuk memprediksi motivasi intrinsik (Gagne' *et al.*, 1997) dan memuaskan kebutuhan untuk otonomi, kompetensi dan pergaulan pada dua kebudayaan nasional (Deci *et al.*, 2001).

Mogeson *et al.* (2005) baru-baru ini melaporkan bahwa hubungan antara otonomi dan kinerja pekerjaan itu dimediasi oleh luasnya peran. Temuan ini menunjukkan bahwa otonomi meningkatkan motivasi karyawan yang lebih luas untuk mengakui berbagai ketrampilan dan pengetahuan yang penting untuk pekerjaan mereka. Mereka juga akan mencoba tugas baru serta mengintegrasikan ke dalam tugas mereka untuk lebih fokus pada peran pekerjaan (Morgeson and Campion, 2002). Meskipun mekanisme ini harus meningkatkan motivasi intrinsik mungkin juga sebagian merupakan jalur independen untuk kinerja.

Penelitian sebelumnya oleh Kuvaas (2009) menyatakan bahwa adanya pengaruh antara otonomi kerja pada kinerja secara langsung maupun tidak langsung dengan mediasi motivasi intrinsik. Oleh karena itu hipotesis 3 dirumuskan sebagai berikut:

H3. Otonomi kerja berpengaruh positif pada kinerja secara parsial dengan dimediasi oleh motivasi intrinsik studi terhadap parantedis di RSUPDr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

Fakta dari SDT adalah adanya motivasi intrinsik yang lebih besar untuk berkembang dalam konteks yang ditandai dengan rasa aman dan pergaulan (Ryan and Deci, 2000). Kegiatan yang ditandai dengan tingginya tingkat saling ketergantungan tugas dan ketergantungan bersama yang memerlukan "give-and-take" secara spontan, kerjasama dan mengakomodasi semua pihak yang terlibat (Podsakoff *et al.*, 2000), dan oleh karena itu Kuvaas (2009) berpendapat bahwa saling ketergantungan tugas mungkin dapat memenuhi kebutuhan atas pergaulan.

Saling ketergantungan tugas dapat menggambarkan tingkatan dimana pekerjaan tergantung pada orang lain dan ketergantungan ini dalam rangka untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Morgeson and Humphrey, 2003). Selain untuk memuaskan kebutuhan akan pergaulan, saling ketergantungan tugas dapat meningkatkan motivasi intrinsik (Bachrach *et al.*, 2006). Selain itu saling ketergantungan tugas dapat meningkatkan komunikasi, membantu dan berbagi informasi, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), harapan untuk bantuan dan norma kerjasama. Temuan ini menunjukkan bahwa mungkin ada beberapa mekanisme selain motivasi intrinsik yang dapat menjelaskan hubungan antara saling ketergantungan tugas dan kinerja. Akhirnya, bekerja di hadapan orang lain mungkin memiliki dampak sosial untuk memfasilitasi penyelesaian tugas yang baik (Zajonc, dalam Kuvaas, 2009), dengan pengalaman yang menantang (Blascovich *et al.*, 1999), yang dapat meningkatkan kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik.

Penelitian sebelumnya oleh Kuvaas (2009) menemukan bahwa saling ketergantungan tugas berpengaruh pada kinerja secara langsung dan tidak langsung dengan dimediasi oleh motivasi intrinsik. Oleh karena itu hipotesis 4 dirumuskan sebagai berikut:

H4. Saling ketergantungan tugas berpengaruh positif pada kinerja secara parsial dengan dimediasi oleh motivasi intrinsik studi terhadap paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Menurut Indriantoro dan Supomo (2002), secara umum yang perlu ditentukan di dalam desain penelitian adalah karakteristik-karakteristik dari penelitiannya meliputi: tujuan studi, tipe hubungan antar variabel, lingkungan (*setting*) studi, unit analisis, horison waktu, dan pengukuran *construct*.

1. Tujuan Studi

Tujuan studi penelitian ini, adalah pengujian hipotesis (*hypothesis testing*), yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel.

2. Tipe Hubungan Variabel

Tipe hubungan variabel dalam penelitian ini adalah hubungan sebab-akibat (kausal), yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependen*). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja yang dipengaruhi oleh variabel independent otonomi kerja, dukungan atasan, dan saling ketergantungan tugas dengan motivasi intrinsik sebagai variabel pemediasi.

3. Lingkungan (*setting*) Penelitian

Penelitian terhadap suatu fenomena dapat dilakukan pada lingkungan yang natural dan lingkungan yang *artificial* (buatan). Lingkungan (*setting*) penelitian ini adalah lingkungan yang natural, yaitu dengan mengambil subyek penelitian karyawan di RSUPDr. Soeradji Tirtonegoro Klaten yang bertindak sebagai paramedis.

4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis dalam penelitian dan merupakan elemen penting dalam desain penelitian karena mempengaruhi proses pemilihan, pengumpulan, dan analisis data. Unit analisis penelitian ini adalah tingkat individual, yaitu data yang dianalisis berasal dari setiap individual paramedis.

5. Horison Waktu

Data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada waktu tertentu (satu titik waktu) atau dikumpulkan secara bertahap dalam beberapa waktu yang relatif lebih lama tergantung pada karakteristik masalah yang akan dijawab. Penelitian ini merupakan studi satu tahap (*one shot study*), yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu.

6. Pengukuran *Construct*

Construct merupakan abstraksi dari fenomena atau realitas yang untuk keperluan penelitian harus dioperasionalkan dalam bentuk variabel yang diukur dengan berbagai macam nilai. Pengukuran *construct* dalam penelitian ini menggunakan skala interval, yaitu skala yang menyatakan kategori, peringkat, dan jarak *construct* yang diukur. Skala interval yang digunakan dinyatakan dengan angka 1 sampai 5

Populasi, Sampel & Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Jumlah keseluruhan populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 417 orang. Sampel penelitian ini adalah sebagian dari paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Dari keseluruhan populasi akan diambil 200 orang paramedis. Dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM, sehingga untuk memenuhi persyaratan minimal dapat diolah dengan menggunakan SEM maka jumlah sampel yang direkomendasikan adalah antara 100-200 responden (Ghozali,2008).

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* berdasarkan pertimbangan (*judgement*) paramedis yang telah bekerja minimal satu tahun di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Pemilihan sampel tersebut dilakukan dengan pertimbangan bahwa subyek tidak hanya sebagai pelaku, tetapi juga lebih memahami tentang permasalahan penelitian yang menjadi fokus peneliti, yaitu mengenai disain pekerjaan yang ada di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

Definisi Operasional, Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel

Variabel Independen : Otonomi Kerja (*Job Autonomy*)

Otonomi kerja merujuk pada sejauh mana pekerjaan memungkinkan kebebasan, kemerdekaan, dan keleluasaan untuk jadwal kerja, membuat keputusan, dan memilih metode yang digunakan untuk menjalankan tugas (Hackman & Oldham, dalam Morgeson *et al.*, 2005).

Variabel otonomi kerja diukur dengan 9 item pertanyaan yang divalidasi oleh Morgeson dan Humphrey (2003; 2006) untuk menguji persepsi karyawan terhadap otonomi pekerjaan pada pekerjaan mereka.

Pengukuran variabelnya dengan skala Likert jenjang 5 point dengan kriteria: 1 : sangat tidak setuju; 2: tidak setuju; 3 : netral; 4 : setuju; 5 : sangat setuju.

Variabel Independen : Dukungan Atasan (*Supervisor Support*)

Dukungan atasan adalah persepsi karyawan pada tingkat kepedulian atasannya pada kesejahteraan mereka, nilai kontribusi mereka, dan mendukung mereka secara umum (Eisenberger *et al.*, 2002).

Variabel dukungan atasan diukur dengan 12 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Martinsen (dalam Kuvaas, 2009) untuk menguji persepsi karyawan terhadap dukungan atasan pada pekerjaan mereka tentang pengembangan, kompetensi dan otonomi.

Pengukuran variabelnya dengan skala Likert jenjang 5 point dengan kriteria: 1 : sangat tidak setuju; 2 : tidak setuju; 3 : netral; 4: setuju; 5 : sangat setuju.

Variabel Independen : Saling Ketergantungan Tugas (*Task Interdependence*)

Saling ketergantungan tugas adalah merujuk pada ciri-ciri tenaga yang diperlukan dalam pekerjaan itu sendiri yang memerlukan banyak orang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Wageman, dalam Comeau dan Griffith, 2005).

Variabel saling ketergantungan tugas diukur dengan 5 item pertanyaan yang divalidasi oleh Morgeson dan Humphrey (2003; 2006) untuk menguji persepsi karyawan terhadap saling ketergantungan tugas pada pekerjaan mereka.

Pengukuran variabelnya dengan skala Likert jenjang 5 point dengan kriteria: 1 : sangat tidak setuju; 2: tidak setuju; 3 : netral; 4 : setuju; 5 : sangat setuju.

Variabel Dependen: Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, keunggulan, dan waktu.

Variabel Kinerja diukur dengan 6 item pertanyaan penilaian diri yang dikembangkan Brockner *et al.*, (1992) yang juga digunakan dalam penelitian sebelumnya di Norwegia (Kuvaas, 2009).

Pengukuran variabelnya dengan skala Likert jenjang 5 point dengan kriteria: 1 : sangat tidak setuju; 2: tidak setuju; 3 : netral; 4 : setuju; 5 : sangat setuju.

Variabel Pemediasi: Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik (*Intrinsic Motivation*) adalah merujuk keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu karena "hanya ingin melakukannya" atau dorongan yang berasal dari dalam diri (Sheldon & Elliot, 1999). Variabel Motivasi Intrinsik diukur dengan 6 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Cameron and Pierce (1994) yang juga digunakan dalam penelitian sebelumnya di Norwegia (Kuvaas, 2009). Pengukuran variabelnya dengan skala Likert jenjang 5 point dengan kriteria: 1 : sangat tidak setuju; 2 : tidak setuju; 3 : netral; 4 : setuju; 5 : sangat setuju.

Sumber Data

1. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang didapat langsung dari responden oleh peneliti (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini data primer yang dibutuhkan meliputi hasil data kuesioner dan/atau hasil wawancara dengan responden.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data atau informasi yang dikumpulkan orang atau pihak lain yang digunakan peneliti untuk penelitiannya (Sekaran, 2006). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dokumen-

dokumen dan catatan statistik dari RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Data perusahaan meliputi: sejarah singkat dan perkembangan rumah sakit, visi dan misi, fasilitas dan lain-lain.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dan responden memilih alternatif jawaban yang sudah tersedia. Jawaban atas pertanyaan tersebut, bersifat tertutup, maksudnya alternatif jawaban atas pertanyaan tersebut telah disediakan dan responden tidak diberi kesempatan menjawab yang lain di luar jawaban yang telah disediakan.

2. Wawancara

Wawancara yaitu proses memperoleh keterangan dengan tanya jawab antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden. Wawancara dilakukan antara peneliti (pewawancara) terhadap pihak perusahaan (bagian personalia/*Human Resource*) perusahaan.

3. Observasi

Observasi yaitu mengamati secara langsung objek yang diteliti.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan dengan Analisis Deskriptif dan Analisis Kuantitatif.

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah metode analisis data dengan cara mengubah data mentah menjadi bentuk yang lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan (Ziktnund, 2000). Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis profil responden dan tanggapan responden terhadap setiap item pertanyaan yang mengkaji mengenai pengaruh otonomi kerja, dukungan atasan, saling ketergantungan tugas, motivasi intrinsik, dan kinerja pada paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

2. Analisis Kuantitatif

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau satu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur (Jogiyanto, 2004). Validitas memungkinkan hasil pengukuran yang diperoleh dengan kuesioner dapat menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan konsepnya (Sekaran, 2006).

Dalam penelitian ini akan digunakan uji validitas dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) menggunakan software SPSS 11.5 for Windows.

Confirmatory factor analysis (CFA) perlu dilakukan terhadap model pengukuran karena syarat untuk dapat menganalisis model dengan SEM, indikator masing-masing konstruk harus memiliki *loading factor* yang signifikan terhadap konstruk yang diukur. Menurut Hair *et al.*, (1998) *factor loading* lebih besar $\pm 0,30$ dianggap memenuhi level minimal, *acfor loading* $\pm 0,40$ dianggap lebih baik dan sesuai dengan *rules of thumb* yang dipakai para peneliti, dan *faktor loading* e^2 0,50 dianggap signifikan. Pedoman ini dapat diaplikasikan jika ukuran sampel adalah 100 atau lebih.

Asumsi yang mendasari dilakukannya analisis faktor adalah data matrik harus memiliki korelasi yang cukup (*sufficient correlation*). Interkorelasi antar variabel akan dideteksi dengan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Eduquacy* (KMO MSA). Untuk dapat dilanjutkan kepada uji validitas, nilai KMO harus $> 0,5$ (Ghozali, 2006).

Dalam *confirmatory factor analysis* (CFA) kita juga harus melihat pada output dari *rotated component matrix* yang harus terekstrak secara sempurna. Jika masing-masing item pertanyaan belum terekstrak secara sempurna, maka proses pengujian validitas dengan *factor analysis* harus diulang dengan cara menghilangkan item pertanyaan yang memiliki nilai ganda. Indikator masing-masing konstruk yang memiliki *loading factor* yang signifikan membuktikan bahwa indikator tersebut merupakan satu

kesatuan alat ukur yang mengukur konstruk yang sama dan dapat memprediksi dengan baik konstruk yang seharusnya diprediksi (Hair *et al.*, 1998).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas suatu pengukuran mencerminkan apakah suatu pengukuran dapat terbebas dari kesalahan (*error*), sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi yang berbeda dan pada masing-masing butir dalam instrumen (Sekaran, 2006). Teknik pengujian yang digunakan adalah teknik *Cronbach's Alpha*. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5%. Untuk mengukur reliabilitas ' dari instrumen penelitian ini dilakukan dengan *item-to-total correlation* dan *Cronbach 's Alpha* dengan bantuan program komputer SPSS 11.5. Menurut Sekaran (2006), suatu pertanyaan dikatakan reliabel bila koefisien alpha semakin mendekati 0,8. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,80 - 1,0 dikategorikan reliabilitas baik, nilai 0,60 - 0,79 dikategorikan reliabilitasnya dapat diterima, dan nilai $\alpha < 0,60$ dikategorikan reliabilitasnya buruk (Sekaran, 2006).

Pengujian reliabilitas instrument penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan software SPSS 11.5/or *Windows*. Menurut Hair *et al.*, (1998) suatu instrumen dinyatakan reliabel jika hasil koefisien *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai $\alpha \geq 0,70$.

c. Uji Asumsi Model

1) Normalitas Data

Asumsi yang paling fundamental dalam analisis *multivariate* adalah normalitas, yang merupakan bentuk suatu distribusi data pada suatu variabel metrik tunggal dalam menghasilkan distribusi normal (Hair *et al.*, dalam Ghozali dan Fuad, 2005). Normalitas dibagi menjadi dua, yaitu *univariate normality* dan *multivariate normality*. Apabila asumsi normalitas tidak dipenuhi dan penyimpangan

normalitas tersebut besar, maka akan mengakibatkan hasil uji statistik yang bias. Untuk menguji asumsi normalitas, maka dapat digunakan nilai statistik z untuk *skewness* dan *kurtosis-nya*.

Cara menentukan normalitas data adalah dengan membandingkan nilai *Critical ratio skewness* dan *kurtosis* dengan nilai kritis pada tingkat signifikansi tertentu. Menurut Ghozali (2006) evaluasi normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio skewness value* dan *critical ratio kurtosis value* sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01. Data dapat disimpulkan mempunyai distribusi normal jika nilai *critical ratio skewness* dan *kurtosis* dibawah harga mutlak 2,58. Dalam penelitian ini uji normalitas dihitung dengan bantuan program komputer AMOS 16.

2) Evaluasi Outliers

Outliers adalah observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik dalam suatu variabel tunggal (*univariate outlier*) maupun dalam kombinasi beberapa variabel (*multivariate outlier*) (Hair *et al.*, dalam Ferdinand, 2006). Uji terhadap *outliers* dilakukan dengan menggunakan kriteria Jarak Mahalanobis (*Mahalanobis Distance*) pada tingkat $p < 0,001$ (Ghozali, 2006). Evaluasi *outliers* ini dilakukan dengan bantuan program komputer AMOS 16.

3) Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dalam model. Ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat melalui matrik korelasi antar variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (di atas 0,9), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2008). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan bantuan program komputer AMOS 16.

a. Uji Hipotesis

Metode analisis untuk pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)*. SEM merupakan teknik multivariat yang mengkombinasikan aspek regresi berganda dan analisis faktor untuk mengestimasi serangkaian hubungan ketergantungan secara simultan (Hair *et al.*, 1998).

1) Evaluasi atas kriteria *Goodness-of-Fit*

Dalam analisis SEM, tidak ada alat uji statistik tunggal untuk menguji hipotesis mengenai model (Hair *et al.*, 1998). Tetapi berbagai *index* yang digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara model yang disajikan dengan data yang disajikan. *Fit index* yang digunakan meliputi:

a) *Chi Square Statistic*

Ukuran fundamental untuk mengukur *overall fit* adalah *likelihood ratio Chi-square statistic*. Tujuan analisis ini adalah mengembangkan dan menguji sebuah model yang sesuai dengan data. Tingkat signifikansi penerimaan yang direkomendasikan adalah apabila $p > 0,05$ (Hair *et al.*, 1998), yang berarti matriks input yang sebenarnya dengan matriks input yang diprediksi secara statistik tidak berbeda.

b) *Normed Chi-Square (CMIN/DF)*

Normed Chi-Square adalah ukuran yang diperoleh dari nilai *chi-square* dibagi dengan *degree of freedom*. Indeks ini merupakan indeks kesesuaian *parsimonious* yang mengukur hubungan *goodness of fit model* dan jumlah koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai tingkat kesesuaian. Nilai yang direkomendasikan untuk menerima kesesuaian model adalah $CMIN/DF \leq 2,0$ atau $3,0$.

c) *Goodness of Fit Index (GFI)*

Indeks ini mencerminkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang

diprediksi dibandingkan data yang sebenarnya. Indeks ini mempunyai rentang 0 (*poor fit*) sampai dengan 1 (*perfect fit*). Nilai yang lebih mendekati 1 mengindikasikan model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik (Hair *et al*, 1998). Tingkat penerimaan yang direkomendasikan untuk kesesuaian yang baik adalah GFI $e" 0,90$.

d) *Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)*

Indeks ini merupakan pengembangan dari *Goodness of Fit Index* (GFI) yang telah disesuaikan dengan rasio dari *degree of freedom* model-model konstruk tunggal dengan semua indikator pengukuran konstruk. Nilai yang direkomendasikan adalah AGFI $e" 0,90$. Semakin besar nilai AGFI maka semakin baik kesesuaian yang dimiliki model.

e) *Tucker Lewis Index (TLI)*

TLI atau dikenal juga dengan *non-normed fit index* (NNFI), adalah suatu indeks kesesuaian *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji dengan *null model*. Nilai penerimaan yang direkomendasikan adalah nilai TLI $e" 0,90$. TLI merupakan indeks yang kurang dipengaruhi oleh ukuran sampel.

f) *Comparative Fit Index (CFI)*

CFI merupakan indeks kesesuaian *incremental*, yang juga membandingkan model yang diuji dengan *null model*. Besaran indeks ini adalah dalam rentang 0 sampai 1 dan nilai yang mendekati 1 mengindikasikan model memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Nilai penerimaan yang direkomendasikan adalah nilai CFI $e" 0,90$.

g) *The Root Mean Square of Approximation (RMSEA)*

RMSEA merupakan indeks yang digunakan untuk mengukur fit model menggantikan *chi-square statistic* dalam jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA $e" 0,08$ mengindikasikan indeks yang baik untuk menerima kesesuaian sebuah model.

Indeks-indeks yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model dapat diringkas dalam label 1.

2) Analisis koefisien jalur

Analisis ini dilihat dari signifikansi besaran *regression weight* model. Kriteria bahwa jalur yang dianalisis signifikan adalah apabila memiliki nilai $C.R > \text{nilai } t \text{ label}$. Pedoman umum nilai t label dengan level signifikansi 5% adalah + 1,96 (Jogiyanto, 2004).

Tabel 1. *Goodness-of-fit Indices*

<i>Goodness-of-fit Indices</i>	<i>Cut-off Value</i>
<i>Chi-square (χ^2)</i>	Diharapkan kecil
<i>Significance Probability (p)</i>	$\geq 0,05$
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2,00$
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$
<i>TLI</i>	$\geq 0,90$
<i>CFI</i>	$\geq 0,90$
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$

Sumber : Ferdinand (2006), Gozali (2006)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini kuesioner yang disebarakan seluruhnya sebanyak 235 kuesioner. Dalam prosesnya, kuesioner ini disebarakan sebanyak 3 kali dalam jangka waktu 2 bulan, dan dibanlu oleh 6 orang supervisor. Jumlah kuesioner yang bisa dikumpulkan kembali oleh peneliti adalah sejumlah 177 kuesioner atau 75,32 %. Jumlah kuesioner yang bisa digunakan dalam analisis penelitian ini adalah sejumlah 164, hal ini dikarenakan adanya data hilang dan data outlier yang dibuang. Jumlah sampel data yang lerkumpul lelah memenuhi ukuran sampel minimum yang disyaratkan, yailu sampel minimal yang sesuai unluk melode SEM adalah anlara 100-200 (Hair *et ai*, dalam Ferdinand, 2006).

Responden dalam penelilian ini adalah seluruh paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *Purposive Sampling*. Dengan melode *purposive Sampling*, sampel yang diambil

adalah para paramedis dengan masa kerja minimal 1 tahun. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pihak manajemen RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten, bahwa perekrutan karyawan terakhir dilakukan kurang lebih 1 tahun yang lalu sehingga dalam penelitian ini dapat mengikut sertakan seluruh paramedis RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten sebagai sampel persyaratan. Dengan pertimbangan tersebut maka peneliti memasukkan responden dengan karakteristik masa kerja di bawah satu tahun karena dinilai memenuhi *syarat purposive Sampling*.

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan peneliti nampak pada jawaban responden. Dalam analisis ini akan diuraikan mengenai kecenderungan pendapat dan tanggapan dari paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten selaku responden dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan responden mengenai variabel penelitian dapat dilihat pada jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan peneliti dan pernyataan ini membentuk skala Likert, dimana skala Likert ini dapat digunakan untuk mengukur sikap responden.

1. Tanggapan Responden Mengenai Otonomi Kerja

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 164 orang terhadap item pertanyaan otonomi kerja sebanyak 9 item. Dari data kuesioner dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Otonomi Kerja

NO.	PERNYATAAN	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		STS	TS	N	S	SS
<i>Dalam pekerjaan saya ini,</i>						
1.	Saya dapat ikut dalam menentukan bagaimana cara melakukan pekerjaan saya.	1	15	63	66	19
2.	Saya dapat ikut dalam merencanakan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan saya.	-	3	33	67	61
3.	Saya dapat ikut dalam membuat keputusan atas pekerjaan saya.	-	-	34	83	47
4.	Saya diberikan otonomi dalam pengambilan keputusan atas pekerjaan saya.	-	3	49	69	43
5.	Jika diperlukan, saya dapat menyesuaikan/ mengganti jadwal kerja saya.	-	1	41	80	42
6.	Saya dapat ikut memberikan pendapat dan menggunakan inisiatif pribadi dalam melaksanakan pekerjaan ini.	-	-	30	89	45

7. Saya dapat ikut menentukan urutan pekerjaan yang harus dilakukan.	1	12	46	73	32
8. Jika diperlukan, saya dapat menentukan metode apa yang baik digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan ini.		10	45	76	33
9. Saya dapat menentukan cara untuk melakukan pekerjaan ini.	-		34	87	43

Sumber : Data primer yang diolah.

1. Berdasarkan data dari label di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 66 orang atau 40,2 % menjawab setuju atas item pernyataan saya dapat ikut dalam menentukan bagaimana cara melakukan pekerjaan saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa dilibatkan dalam menentukan bagaimana cara melakukan pekerjaannya.
2. Berdasarkan data dari label di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 67 orang atau 40,9 % menjawab setuju atas item pertanyaan saya dapat ikut dalam merencanakan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa dilibatkan dalam merencanakan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaannya.
3. Berdasarkan data dari label di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 83 orang atau 50,6 % menjawab setuju atas item pernyataan saya dapat ikut dalam membuat keputusan atas pekerjaan saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa dilibatkan dalam membuat keputusan atas pekerjaannya.
4. Berdasarkan data dari label di bawah menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 69 orang atau 42,1 % menjawab setuju atas item pertanyaan saya diberikan otonomi dalam pengambilan keputusan atas pekerjaan saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa diberikan otonomi dalam pengambilan keputusan atas pekerjaannya.
5. Berdasarkan data dari label di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 80 orang atau 48,8 % menjawab setuju atas item pernyataan jika diperlukan, saya dapat menyesuaikan/ mengganti jadwal

kerja saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa diberikan kesempatan untuk menyesuaikan jadwal kerjanya.

6. Berdasarkan data dari label diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 89 orang atau 54,3 % menjawab setuju alas iley perlanyaan saya dapat ikut memberikan pendapat dan menggunakan inisiatif pribadi dalam melaksanakan pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat dan inisialif pribadi dalam melaksanakan pekerjaannya.
7. Berdasarkan data dari label diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 73 orang atau 44,5 % menjawab setuju alas iley perlanyaan saya dapat ikut menentukan urutan pekerjaan yang harus dilakukan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa dilibatkan dalam menentukan urutan pekerjaan yang harus dilakukannya.
8. Berdasarkan data dari label diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 76 orang atau 46,3 % menjawab setuju atas item pertanyaan jika diperlukan, saya dapat menentukan metode apa yang baik digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa dilibatkan dalam menentukan metode apa yang baik digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
9. Berdasarkan data dari label diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 87 orang atau 46,3 % menjawab setuju atas item pertanyaan saya dapat menentukan cara untuk melakukan pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa dapat menentukan cara untuk melakukan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa persepsi paramedis terhadap otonomi kerja sangat baik, hal ini mengindikasikan bahwa praktek otonomi kerja di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro sudah baik diantaranya partisipasi pengambilan keputusan, pemberian pendapat dan inisialif pribadi dalam pekerjaan, serta menentukan cara untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini disimpulkan dari sebagian besar

responden memberikan respon seluju pada semua pertanyaan positif lenlang praklek otonomi kerja yang dirasakan.

2. Tanggapan Responden Mengenai Dukungan Atasan

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 164 orang terhadap item pertanyaan dukungan atasan sebanyak 11 item. Dari data kuesioner dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada seliap item pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan data dari label 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 63 orang atau 38,4 % menjawab seluju alas item pertanyaan atasan mendukung dan berkontribusi dalam pengembangan kemampuan profesional saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa mendapatkan dukungan dari atasan dalam pengembangan kemampuan profesionalnya.
2. Berdasarkan data dari label 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 67 orang atau 40,9 % menjawab setuju alas item pertanyaan alasan membantu dalam mengembangkan kompetensi saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa atasannya membantu dalam mengembangkan kompetensinya.
3. Berdasarkan data dari label 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 84 orang atau 51,2 % menjawab setuju atas item pertanyaan alasan membantu saya dalam memulai berbagai hal. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa atasan telah membantunya dalam memulai berbagai hal dalam pekerjaan.

Tabel 3. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Alasan

NO.	PERNYATAAN	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		STS	TS	N	S	SS
1.	Atasan mendukung dan berkontribusi dalam pengembangan kemampuan profesional saya.	3	13	51	63	34
2.	Atasan membantu dalam mengembangkan kompetensi saya.	-	10	59	67	28
3.	Atasan membantu saya dalam memulai berbagai hal.		12	48	84	20
4.	Atasan membuat saya merasa efektif dalam pekerjaan ini.	1	7	55	72	29
5.	Atasan membantu saya mengembangkan kemandirian dalam pekerjaan ini.	-	8	48	64	44
6.	Atasan memberikan saya kesempatan untuk merubah/menyesuaikan jadwal kerja, jika diperlukan.	-	6	38	74	46
7.	Atasan memberi masukan atau saran pada saya tentang potensi diri.	-	6	46	75	37
8.	Atasan membuat saya merasa mampu dalam melaksanakan pekerjaan saya.	-	4	45	81	34
9.	Atasan membuat saya yakin atas kemampuan saya dalam pekerjaan ini.	-	3	46	76	39
10.	Atasan membuat saya mampu menentukan tujuan saya atas pekerjaan ini.	-	2	50	85	27
11.	Atasan membuat saya mampu memotivasi diri dan mengelola kemampuan dalam pekerjaan ini.		13	54	69	28

Sumber : Dala primer yang diolah.

4. Berdasarkan data dari label diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 72 orang atau 43,9 % menjawab setuju atas item pertanyaan atasan membuat saya merasa efektif dalam pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa atasan telah membuatnya lebih efektif dalam pekerjaan.
5. Berdasarkan data dari label diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 64 orang atau 39 % menjawab setuju atas item pertanyaan atasan membantu saya mengembangkan kemandirian dalam pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa atasan telah membantunya mengembangkan kemandirian dalam pekerjaan.
6. Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 74 orang alau 45,1 % menjawab setuju alas item perlanyaan alasan memberikan saya kesempatan untuk merubah/ menyesuaikan jadwal kerja, jika diperlukan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa mendapatkan kesempatan dari alasannya unluk menyesuaikan jadwal kerja.
7. Berdasarkan dala dari label dialas menunjukkan bahwa mayorilas responden sebanyak 75 orang alau 45,7 % menjawab seluju atas item pertanyaan atasan memberi masukan alau saran pada saya lenlang polensi diri. Hal ini berarli bahwa sebagian besar responden merasa alasan lelah memberinya masukan alau saran lenlang polensi diri.
8. Berdasarkan dala dari tabel dialas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 81 orang alau 49,4 % menjawab setuju atas item perlanyaan alasan membual saya merasa mampu dalam melaksanakan pekerjaan saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa alasan lelah membualnya mampu dalam melaksanakan pekerjaan
9. Berdasarkan dala dari label dialas menunjukkan bahwa mayorilas responden sebanyak 76 orang alau 46,3 % menjawab seluju alas ilem perlanyaan alasan membual saya yakin alas kemampuan saya dalam pekerjaan ini. Hal ini berarli bahwa sebagian besar responden merasa alasan lelah membualnya yakin alas kemampuannya dalam pekerjaan

10. Berdasarkan data dari label diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 85 orang atau 51,8 % menjawab setuju alasan item perlunya atasan membuat saya mampu menentukan lujuan saya alasan pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa alasan lelah membualnya mampu menentukan lujuan alasan pekerjaannya.
11. Berdasarkan data dari label diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 69 orang atau 42,1 % menjawab setuju atas item perlunya alasan membual saya mampu memotivasi diri dan mengelola kemampuan dalam pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa alasan lelah membualnya mampu memotivasi diri dan mengelola kemampuan dalam pekerjaannya. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa persepsi paramedis terhadap dukungan alasan sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pada prakteknya alasan memberikan dukungan pengembangan, kompetensi dan otonomi dengan baik pada paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro diantaranya dukungan pengembangan kemandirian, saran lantang polensi diri, kepercayaan diri dan lujuan pekerjaan. Hal ini disimpulkan dari sebagian besar responden yang memberikan respon setuju pada semua pertanyaan positif lantang praktek dukungan alasan mereka pada pengembangan, kompetensi dan otonomi.

3. Tanggapan Responden Mengenai Saling Ketergantungan Tugas

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 164 orang terhadap item perlunya otonomi sebanyak 5 item. Dari data kuesioner dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 82 orang atau 50 % menjawab setuju atas item perlunya pekerjaan orang lain berkaitan/berhubungan dengan pekerjaan saya ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa pekerjaan orang lain berkaitan/berhubungan dengan pekerjaannya.
2. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 72 orang atau 43,9 % menjawab setuju atas item

perlunya pekerjaan saya ini merupakan kelanjutan dari pekerjaan yang telah dilakukan orang lain sebelumnya. Hal ini berarti sebagian besar responden merasa pekerjaannya merupakan kelanjutan dari pekerjaan yang telah dilakukan orang lain sebelumnya.

3. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 69 orang atau 42,1 % menjawab setuju atas item perlunya pekerjaan ini akan dilanjutkan/ digantikan orang lain setelah saya selesai.

Tabel 4. Deskripsi Tanggapan responden Terhadap Saling Ketergantungan Tugas

NO	PERNYATAAN	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan orang lain berkaitan/berhubungan dengan pekerjaan saya ini.	-	5	47	82	30
2.	Pekerjaan saya ini merupakan kelanjutan dari pekerjaan yang telah dilakukan orang lain sebelumnya.	-	8	60	72	24
3.	Pekerjaan ini akan dilanjutkan/digantikan orang lain setelah saya selesai.	1	12	50	69	32
4.	Akti vitas pekerjaan saya berhubungan dengan pekerjaan orang lain.	-	12	56	68	28
5.	Pekerjaan ini harus diselesaikan oleh beberapa orang (baik scr bersama-sama atau bergantian).	-	2	42	82	38

Sumber : Data primer yang diolah

Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa pekerjaannya akan dilanjutkan/ digantikan orang lain setelah pekerjaannya selesai.

4. Berdasarkan data dari label di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 68 orang atau 41,5 % menjawab setuju atas item pertanyaan aktivitas pekerjaan saya berhubungan dengan pekerjaan orang lain. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa aktivitas pekerjaannya berhubungan dengan pekerjaan orang lain.
5. Berdasarkan data dari label di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 82 orang atau 50 % menjawab setuju atas

ilemperlanaan Pekerjaan ini harus diselesaikan oleh beberapa orang (baik scr bersama-sama alau bergantian). Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa pekerjaannya harus diselesaikan oleh beberapa orang (baik scr bersama-sama alau bergantian).

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa persepsi paramedis terhadap saling ketergantungan lugas pada pekerjaan mereka sangal baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pada prakteknya pekerjaan paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro memiliki saling ketergantungan tugas yang baik diantaranya pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain, kerja tim, dan pekerjaan yang saling berkailan. Hal ini disimpulkan dari sebagian besar responden yang memberikan respon setuju pada semua pertanyaan positif tentang saling ketergantungan lugas pada pekerjaan mereka.

4. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Intrinsik

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 164 orang terhadap item perlanaan komunikasi sebanyak 6 item. Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi langgapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Deskripsi Tanggapan responden Terhadap Motivasi Intrinsik

NO.	PERNYATAAN	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan saya ini adalah hal yang sangat menyenangkan.	-	2	27	86	49
2.	Pekerjaan ini sangat bermakna bagi saya.	-	1	36	90	37
3.	Pekerjaan saya ini mampu mewakili apa yang saya inginkan dalam diri saya.	-	2	41	85	36
4.	Pekerjaan ini sangat menarik sehingga dapat memotivasi diri saya.	-	-	31	94	39
5.	Pekerjaan ini sudah seperti hobi saya sendiri.	-	2	35	97	30
6.	Saya merasa beruntung dibayar untuk pekerjaan ini.	-	2	36	83	43

Sumber : Data primer yang diolah

1. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 86 orang atau 52,4 % menjawab setuju atas item pertanyaan pekerjaan saya ini adalah hal yang sangat menyenangkan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa pekerjaannya ini sangat menyenangkan.
2. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 90 orang atau 54,9 % menjawab setuju atas item pertanyaan pekerjaan ini sangat bermakna bagi saya. Hal ini berarti sebagian besar responden merasa pekerjaannya sangat bermakna.
3. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 85 orang atau 51,8 % menjawab setuju atas item pertanyaan pekerjaan saya ini mampu mewakili apa yang saya inginkan dalam diri saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa pekerjaannya mampu mewakili apa yang diinginkan dalam dirinya.
4. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 94 orang atau 57,3 % menjawab setuju atas item pertanyaan pekerjaan ini sangat menarik sehingga dapat memotivasi diri saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa pekerjaannya sangat menarik sehingga dapat memotivasi dirinya.
5. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 97 orang atau 59,1 % menjawab setuju atas item pertanyaan pekerjaan ini sudah seperti hobi saya sendiri. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa pekerjaannya sudah seperti hobinya sendiri.
6. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 83 orang atau 50,6 % menjawab setuju atas item pertanyaan saya merasa beruntung dibayar untuk pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa beruntung dibayar untuk pekerjaan ini.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik yang dimiliki paramedis tentang pekerjaan mereka sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro memiliki motivasi intrinsik yang baik pada pekerjaannya diantaranya pekerjaan yang menyenangkan, menarik, seperti hobi dan perasaan beruntung mendapat pekerjaan tersebut. Hal ini dapat disimpulkan dari sebagian besar responden yang memberikan respon setuju pada semua pertanyaan positif tentang motivasi intrinsik pada pekerjaan mereka.

5. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 164 orang terhadap item pertanyaan *staffing* sebanyak 6 (empat) item. Dari data kuesioner dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah seperti Tabel 6 :

1. Berdasarkan data dari Tabel 6 menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 79 orang atau 48,2 % menjawab setuju atas item pertanyaan saya melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari standart kinerja yang ada. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa telah melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari standart kinerja yang ada.
2. Berdasarkan data dari Tabel 6 menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 78 orang atau 47,6 % menjawab setuju atas item pertanyaan saya melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari apa yang diharapkan dalam pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa telah melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari apa yang diharapkan dalam pekerjaannya.
3. Berdasarkan data dari Tabel 6 menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 76 orang atau 46,3 % menjawab setuju atas item pertanyaan saya dapat mengeluarkan usaha ekstra dalam melaksanakan pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa dapat mengeluarkan usaha ekstra dalam melaksanakan pekerjaannya.

NO.	PERNYATAAN	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari standart kinerja yang ada.	-	-	71	79	14
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari apa yang diharapkan dalam pekerjaan ini.	-	2	72	78	12
3.	Saya dapat mengeluarkan usaha ekstra dalam melaksanakan pekerjaan ini.	-	12	55	76	21
4.	Saya mencoba untuk bekerja secara maksimal.	-	3	27	82	52
5.	Kualitas dari pekerjaan saya adalah yang terbaik.	1	17	57	72	17
6.	Saya dengan ikhlas mengeluarkan banyak usaha dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan ini.	-	1	27	88	48

Sumber : Data primer yang diolah

4. Berdasarkan data dari label diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 82 orang atau 50 % menjawab setuju atas item pertanyaan saya mencoba untuk bekerja secara maksimal. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa telah mencoba untuk bekerja secara maksimal.
5. Berdasarkan data dari label diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 72 orang atau 43,9 % menjawab setuju atas item pertanyaan kualitas dari pekerjaan saya adalah yang terbaik. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa bahwa kualitas dari pekerjaannya adalah yang terbaik.
6. Berdasarkan data dari label diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 88 orang atau 53,7 % menjawab setuju atas item pertanyaan saya dengan ikhlas mengeluarkan banyak usaha dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa mengeluarkan banyak usaha dan kemampuan dengan ikhlas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa persepsi paramedis terhadap kinerjanya pada pekerjaan mereka sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pada prakteknya paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirlonegoro memiliki kinerja yang baik diantaranya persepsi kinerja memenuhi standar kerja, kinerja yang lebih baik dan kualitas kerja yang terbaik. Hal ini dapat disimpulkan dari sebagian besar responden yang memberikan respon setuju pada semua pertanyaan positif tentang kinerja mereka pada pekerjaannya.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan terhadap variabel otonomi kerja, dukungan alasan, saling ketergantungan Tugas, motivasi intrinsik dan kinerja. Untuk dapat dilakukan analisis faktor maka harus dipenuhi syarat yaitu nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) harus lebih dari 0,5 dan *Bartlett's Test* memiliki signifikansi 0,000 (Ghozali, 2006). Dari hasil pengujian validitas diketahui KMO MSA adalah 0,682 dan *Bartlett's Test* memiliki signifikansi 0,000 maka dapat dilakukan analisis faktor. Hasil output analisis faktor dapat dilihat pada Tabel 7.

Berdasarkan hasil CFA dari tabel 7 dapat dilihat beberapa item yang tidak valid karena mempunyai nilai *factor loading* < 0,5 atau tidak berkorelasi sempurna. Adapun item yang tidak valid

adalah dukungan atasan : DAI, DA2, DA3, DA4, DA6, DAS, dan DAI 1; Saling ketergantungan tugas : SKT2; otonomi kerja: OK1, OK2, OK4, OK5, OK7 dan OKS; kinerja : K3, K4 dan K6. Kemudian dilakukan pengujian CFA lagi dengan tidak mengikutsertakan item-item yang tidak valid secara *trial and error*. Hasil revisi CFA dimana semua item pertanyaan dinyatakan valid dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 7. Hasil Faktor Analisis

	Component				
	1	2	3	4	5
DA1		,591			
DA2				,543	
DA3					
DA4					
DA5					
DA6		,583			
DA7				,507	
DAS					
DA9					,762
DA10					
DA11				,582	
SKT1		,540			
SKT2					
SKT3		,686			
SKT4		,689			
SKT5		,670			
OK1					
OK2					,635
OK3			,598		
OK4			,551		
OK5			,590		
OK6			,871		
OK7					
OK8				,545	
OK9			,852		
Mil	,680				
ME	,676				
MB	,688				
MM	,691				
MB	,598				
MI6	,586				
K1	,603				
K2	,572				
K3					
K4					
K5	,529				
K6					

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 8. Basil Faktor Analisis

Variabel	Item	Factor Loading	Keterangan
Dukungan Atasan	DA5	0,701	Valid
	DA7	0,669	Valid
	DA9	0,707	Valid
	DA10	0,666	Valid
Saling Ketergantungan Tugas	SKT1	0,525	Valid
	SKT3	0,713	Valid
	SKT4	0,797	Valid
	SKT5	0,683	Valid
Otonomi Kerja	OK3	0,613	Valid
	OK6	0,940	Valid
	OK9	0,932	Valid
Motivasi Intrinsik	Mil	0,723	Valid
	MI2	0,717	Valid
	MIS	0,704	Valid
	MI4	0,785	Valid
	MIS	0,544	Valid
	MI6	0,563	Valid
Kinerja	K1	0,665	Valid
	K2	0,829	Valid
	K5	0,629	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap variabel otonomi kerja, dukungan atasan, saling ketergantungan tugas, motivasi intrinsik dan kinerja. Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *Cronbach 's Alpha* masing-masing variabel yang disajikan dalam Tabel 9:

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa semua instrumen dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai *cronbach 's alpha* $> 0,60$

Uji Asumsi Model

Sebelum pengujian kesesuaian model dan hipotesis, dalam penelitian ini terlebih dahulu akan dilihat karakteristik data yang akan digunakan dalam

analisis. Pengujian terhadap karakteristik data, meliputi pengujian : normalitas data, evaluasi *outliers* dan evaluasi multikolinearitas.

1. Normalitas Data

Normalitas *univariate* dan *multivariate* terhadap data yang digunakan dalam analisis ini diuji dengan menggunakan AMOS 16. Hasilnya adalah seperti yang disajikan dalam tabel 10.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Cronbach 'a alpha	Keterangan
1.	Otonomi Kerja	0,8267	Baik
2.	Dukungan Atasan	0,6410	Diterima
3.	Saling Ketergantungan	0,6990	Diterima
4.	Tugas	0,7907	Diterima
5.	Motivasi Intrinsik Kinerja	0,6440	Diterima

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 10. Hasil Uji Asumsi Normalitas

Variable	min	max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
OK9	3,000	5,000	-,069	-,362	-,859	-2,246
OK6	3,000	5,000	-,108	-,565	-,784	-2,050
OK3	3,000	5,000	-,109	-,571	-,951	-2,485
DAS	2,000	5,000	-,222	-1,160	-,805	-2,104
DA7	2,000	5,000	-,199	-1,042	-,585	-1,530
DA9	2,000	5,000	-,110	-,577	-,742	-1,940
DA10	2,000	5,000	,027	,141	-,554	-1,448
SKT1	2,000	5,000	-,152	-,794	-,418	-1,092
SKT3	1,000	5,000	-,300	-1,567	-,339	-,887
SKT4	2,000	5,000	-,092	-,480	-,623	-1,629
SKT5	2,000	5,000	-,112	-,585	-,664	-1,734

K5	1,000	5,000	-,252	-1,320	-,245	-,641
K2	2,000	5,000	,285	1,490	-,444	-1,160
K1	3,000	5,000	,434	2,272	-,677	-1,771
MI6	2,000	5,000	-,218	-1,137	-,574	-1,500
MIS	2,000	5,000	-,187	-,980	-,077	-,201
MI4	3,000	5,000	-,049	-,254	-,650	-1,699
MI3	2,000	5,000	-,116	-,608	-,568	-1,483
MI2	2,000	5,000	-,106	-,554	-,542	-1,417
Mil	2,000	5,000	-,366	-1,913	-,285	-,746
Multivariate					10,680	2,305

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa angka c.r skewness, c.r kurtosis, maupun cr *multivariate* terdapat beberapa rata-rata antara -2,58 sampai +2,58 yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Nilai cr kurtosis pada *multivariate* sebesar 2,305 berada antara batas -2,58 sampai +2,58 maka secara bersama-sama sebaran data variabel tidak ada masalah atau dikatakan berdistribusi normal.

2. Evaluasi *Outliers*

Uji terhadap *multivariate outliers* dilakukan dengan menggunakan kriteria Jarak Mahalanobis pada tingkat $p < 0,001$. Jarak Mahalanobis itu dievaluasi dengan menggunakan X^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel indikator yang digunakan dalam penelitian (Ferdinand, 2006). Jika dalam penelitian ini digunakan 20 variabel indikator, semua kasus yang mempunyai Jarak Mahalanobis lebih besar dari $x^2(20,0.001) = 45,31$ adalah *multivariate outlier*. label 11 menyajikan hasil evaluasi Jarak Mahalanobis.

Dari Tabel 11 terlihat bahwa tidak terdapat kasus yang dikategorikan sebagai *outliers*, karena semua observasi memiliki jarak mahalanobis $< 45,31$.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas atau singularitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dalam model. Jika data menunjukkan adanya indikasi terdapat masalah multikolinearitas maka data itu tidak dapat digunakan untuk penelitian (Tabachnick dan Fidell dalam Ferdinand, 2006). Dalam program AMOS akan memberikan *warning* bila ternyata matriks kovariansnya menunjukkan adanya singularitas atau multikolinearitas (Ferdinand, 2006). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji *Goodness-of-Fit* Model Struktural

Sebelum melakukan teknik pengujian hipotesis, langkah yang pertama adalah menilai kesesuaian *goodness-of-fit*. Untuk mengujinya akan digunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program AMOS versi 16. Hasil dari nilai-nilai *goodness of fit* dapat dilihat pada tabel 12.

Nilai χ^2 pada penelitian ini sebesar 188,021 dengan probabilitas 0,071 menunjukkan bahwa model penelitian yang diajukan dapat diterima. Nilai CMIN/DF pada model ini adalah 1,168 menunjukkan bahwa model penelitian ini *fit*. Dengan tingkat penerimaan yang direkomendasikan $> 0,9$, dapat disimpulkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang marginal dengan nilai GFI sebesar 0,896. Nilai AGFI dalam model ini adalah 0,864 menunjukkan tingkat kesesuaian yang marginal. Nilai yang direkomendasikan $> 0,95$, dapat disimpulkan bahwa model menunjukkan tingkat kesesuaian yang baik dengan nilai TLI sebesar 0,963. Dengan memperhatikan nilai yang direkomendasikan $> 0,95$,

Tabel 11. Hasil Uji Asumsi *Outliers*

Observation number	Mahalanobis d-squared	Jarak Mahalanobis Kritis (20, 0.001)
12	38,381	Mahalanobis distance square (df = 20, p< 0,001) Mahalanobis < 45,31
15	35,142	
96	34,650	
-	-	
-	-	
75	17,692	

Sumber: Data primer yang diolah.

Tabel 12. Kriteria *Goodness of Fit*

<i>Goodness of Fit indeks</i>	Nilai yang Diharapkan	Hasil	Evaluasi
χ^2 - <i>Chi Square</i>	Diharapkan rendah	188,021	Baik
<i>Probabilitas</i>	>0,05	0,071	Baik
<i>CMIN/df</i>	2,00	1,168	Baik
<i>GFI</i>	0,90	0,896	Marginal
<i>AGFI</i>	0,90	0,864	Marginal
<i>TLI</i>	0,95	0,963	Baik
<i>CFI</i>	0,95	0,969	Baik
<i>RMSEA</i>	0,08	0,032	Baik

Sumber: Data primer yang diolah

maka nilai CFI sebesar 0,969 menunjukkan bahwa model ini memiliki kesesuaian yang baik. Nilai penerimaan yang direkomendasikan < 0,08, maka nilai RMSEA sebesar 0,032 menunjukkan tingkat kesesuaian yang baik.

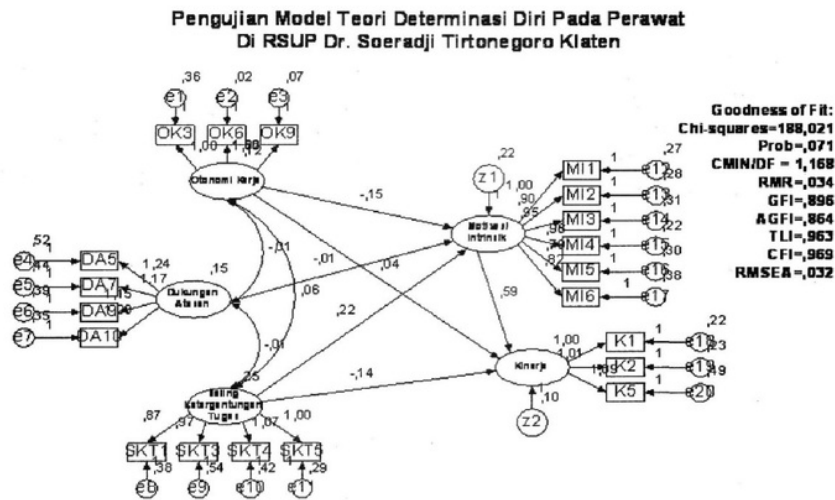
Berdasarkan keseluruhan *pengukuran goodness-of-fit* tersebut di atas mengindikasikan bahwa model yang diajukan dalam penelitian dapat diterima.

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Kausalitas

Analisis kausalitas dilakukan guna mengetahui hubungan antara variabel. Setelah kriteria *goodness of fit* dapat terpenuhi atas model struktural yang diestimasi, selanjutnya analisis terhadap hubungan-hubungan struktur model (pengujian hipotesis) dapat dilakukan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menganalisis tingkat signifikansi hubungan kausalitas antar konstruk dalam model yang didasarkan pada nilai C.R (z-hitung) lebih besar dari atau sama dengan nilai z-tabel (z-hitung³ z-tabel). Kemudian, dengan melihat *standardized structural (path) coefficients* dari setiap hipotesis terutama pada kesesuaian arah hubungan path dengan arah hubungan yang telah dihipotesiskan sebelumnya. Jika arah hubungan sesuai dengan yang dihipotesiskan dan nilai *critical ratio-nya* juga memenuhi persyaratan maka dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diuji terbukti. Pada jumlah responden lebih dari 100 maka nilai z label untuk tingkat signifikansi 5% adalah sebesar + 1,96 (Jogiyanto, 2004)

Adapun hasil analisis disajikan dalam gambar dan tabel sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Pengujian Model Menggunakan Amos
Versi 16.

Sumber: Output Amos Versi 16.0

Tabel 13. Hasil Estimasi Model Struktural

Hubungan	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
Otonomi Kerja					
Motivasi Intrinsik	-.153	.136	-1.123	.261	Tidak Sig.
Kinerja	.037	.116	.318	.750	Tidak Sig.
Dukungan Atasan					
Motivasi Intrinsik	-.015	.136	-.108	.914	Tidak Sig.
Saling Ketergantungan					
Tugas					
Motivasi Intrinsik	.223*	.112	1.984	.047	Signifikan
Kinerja	-.139	.102	-1.363	.173	Tidak Sig.
Motivasi Intrinsik					
Kinerja	.588*	.122	4.807	***	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah. (* : Signifikan $p < 0,05$)

Tabel 13 menggambarkan hubungan atau pengaruh antar variabel. Otonomi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan negatif pada motivasi instrinsik dengan nilai C.R sebesar -1,123 dan nilai probabilitas sebesar 0,261 > 0,05. Dukungan atasan secara negatif tidak mempengaruhi motivasi instrinsik dengan nilai C.R sebesar -0,108 dan nilai probabilitas sebesar 0,914 > 0,05. Saling ketergantungan tugas secara positif berpengaruh signifikan positif pada motivasi instrinsik dengan nilai C.R sebesar 1,984 dan nilai probabilitas sebesar 0,047 < 0,05. Otonomi kerja secara positif tidak mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai C.R sebesar 0,318 dan nilai probabilitas sebesar 0,750 > 0,05. Saling ketergantungan tugas secara negatif tidak mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai C.R sebesar -1,363 dan nilai probabilitas sebesar 0,173 > 0,05. Sedangkan motivasi instrinsik memiliki pengaruh yang signifikan positif pada kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dilihat berdasarkan nilai C.R sebesar 4,807 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 < 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa variabel otonomi kerja, dan dukungan atasan, baik secara langsung maupun

tidak langsung tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Saling ketergantungan tugas (SKT) secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja dengan dimediasi oleh motivasi intrinsik.

1. Analisis *Direct Effect*, *Indirect Effect* dan *Total Effect*

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antara konstruk baik secara langsung, tidak langsung, maupun pengaruh totalnya. Efek langsung (*direct effect*) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Efek total adalah efek dari berbagai hubungan. Nilai estimasi diambil dari output Amos versi 16.0 label *standardized direct effects*, *standardized indirect effects*, dan *standardized total effects*. Hasil pengujian model di atas menunjukkan efek langsung, efek tidak langsung dan efek total sebagai yang dinyatakan dalam label berikut ini:

Berdasarkan label 14, diketahui besaran nilai efek pengaruh langsung, tidak langsung dan total dari semua hubungan dalam model yang diujikan. Dalam hasil analisis sebelumnya hanya hubungan motivasi intrinsik berpengaruh pada kinerja yang signifikan dengan pengaruh langsung sebesar 0,667. Selain itu, hubungan saling ketergantungan tugas berpengaruh pada kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik signifikan dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,154. Selain dapat dilihat dari label pengaruh tidak langsung ini dapat dihitung dari perkalian pengaruh langsung dari saling ketergantungan tugas pada motivasi intrinsik dan motivasi intrinsik pada kinerja yaitu $(0,231)(0,667)=0,154$.

Dalam analisis ini hanya digunakan untuk melihat pengaruh tidak langsung saling ketergantungan tugas pada kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik karena hubungan yang lain tidak signifikan sehingga tidak menjadi fokus dalam analisis ini.

Pembahasan

Setelah menilai model secara keseluruhan dan menguji hubungan kausalitas seperti yang dihipotesiskan, tahap selanjutnya adalah pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 : *Motivasi intrinsik berpengaruh positif pada kinerja paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.*

Berdasarkan hasil analisis; pada label 13 didapatkan hasil C.R. motivasi intrinsik pada kinerja sebesar 4,807 dan Probabilitas sebesar 0,000. Karena nilai C.R. motivasi intrinsik lebih dari 1,96, maka menunjukkan bahwa hipotesis 1 didukung. Artinya secara statistik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini motivasi intrinsik berpengaruh positif pada kinerja. Didukungnya hipotesis 1 dalam studi pada paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro ini, konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Kuvaas (2006b, 2007, 2009) dimana terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi intrinsik pada kinerja.

Tabel 14. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Hubungan	Estimasi		
	Langsung	Tidak Langsung	Total
Otonomi Kerja			
Motivasi Intrinsik	-0,112	0	-0,112
Kinerja	0,031	-,075	-0,044
Dukungan Atasan			
Motivasi Intrinsik	-0,012	0	-0,012
Kinerja	0	-0,008	-0,008
Saling Ketergantungan Tugas			
Motivasi Intrinsik	0,231*	0	0,231.
Kinerja	-0,164	0,154*	-0,010
Motivasi Intrinsik			
Kinerja	0,667*	0	0,667

Sumber: Data primer yang diolah. (* : signifikan $p < 0,05$)

2. **Hipotesis 2** : *Dukungan atasan (untuk pengembangan, kompetensi dan otonomi) berpengaruh positif pada kinerja dengan dimediasi oleh motivasi intrinsik studi terhadap paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.*

Berdasarkan hasil analisis pada label 13 didapatkan hasil C.R. dukungan atasan pada motivasi intrinsik sebesar -0,108 dan C.R. motivasi intrinsik pada kinerja sebesar 4,807 dan Probabilitas lebih besar dari 0,05. Karena nilai C.R. dukungan atasan pada motivasi intrinsik kurang dari 1,96, maka menunjukkan bahwa hipotesis 2 tidak didukung. Artinya secara statistik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini dukungan atasan tidak berpengaruh pada kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik. Tidak didukungnya hipotesis 2 ini, kemungkinan dikarenakan dalam prakteknya paramedis telah memiliki tugas yang terstruktur, informasi yang terbatas, dan tanggung jawab secara eksplisit. Walaupun dukungan atasan cukup baik dinilai oleh paramedis namun desain pekerjaan paramedis yang mungkin tidak memungkinkan adanya kompetensi, pengembangan karier, dan otonomi secara bebas yang dikarenakan adanya etika profesi keperawatan yang mengatur dan desain pekerjaan yang ada. Menurut Huang dan Van de Vliert (2003), keadaan dimana karyawan dengan tugas yang terstruktur, informasi yang terbatas, dan tanggung jawab secara eksplisit serta adanya suatu aturan yang mengikat, maka faktor intrinsik tidak efektif. Dalam studi ini dukungan atasan merupakan salah satu konstruk dari karakteristik pekerjaan intrinsik yang mampu mewakili kebutuhan kompetensi dalam SDT. Tyagi (1985) dalam studinya tentang tenaga penjualan menyatakan bahwa karakteristik pemimpin lebih signifikan mempengaruhi motivasi ekstrinsik dari pada motivasi intrinsik. Lebih lanjut (Gagne dan Deci, 2005) mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik saling bertentangan dengan motivasi intrinsik. Sehingga dimungkinkan bahwa dalam studi ini dukungan atasan (untuk pengembangan, kompetensi dan otonomi) tidak berpengaruh positif pada kinerja dengan dimediasi oleh motivasi intrinsik.

3. **Hipotesis 3** : *Otonomi kerja berpengaruh positif pada kinerja secara parsial dengan dimediasi oleh motivasi intrinsik studi terhadap paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.*

Berdasarkan hasil analisis pada label 13 didapat C.R. otonomi kerja pada kinerja sebesar 0,318, C.R. otonomi kerja pada motivasi intrinsik sebesar -1,123, dan C.R. motivasi intrinsik pada kinerja sebesar 4,807. Karena nilai C.R. otonomi kerja pada kinerja dan C.R. otonomi kerja pada motivasi intrinsik kurang dari 1,96 dan Probabilitas lebih besar dari 0,05, maka menunjukkan bahwa hipotesis 3 tidak didukung. Artinya secara statistik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini otonomi kerja tidak berpengaruh pada kinerja baik secara langsung maupun dengan dimediasi oleh motivasi intrinsik. Tidak didukungnya hipotesis 3 ini, untuk otonomi kerja dan kinerja baik secara langsung ataupun dengan mediasi motivasi intrinsik kemungkinan dikarenakan dalam prakteknya paramedis sudah memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas serta kurang diperlukan otonomi secara penuh. Pekerjaan paramedis juga terbalas oleh waktu dan jadwal piket yang mempengaruhi kinerja suatu unit sehingga otonomi tidak diberikan secara bebas. Paramedis dalam pekerjaannya diatur oleh elika profesi dan desain yang telah dilelapkan manajemen. Sehingga dimungkinkan paramedis merasa tidak memiliki kebebasan dalam pekerjaannya. Dengan alasan bahwa paramedis memiliki persepsi otonomi yang terbalas maka dimungkinkan otonomi kerja tidak pengaruh positif pada kinerja baik secara langsung maupun dengan mediasi oleh motivasi intrinsik.

4. **Hipotesis 4** : *Saling ketergantungan tugas berpengaruh positif pada kinerja secara parsial dengan dimediasi oleh motivasi intrinsik studi terhadap paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten*

Berdasarkan hasil analisis pada tabel didapat C.R. saling ketergantungan tugas pada kinerja sebesar -1,363, C.R. saling ketergantungan tugas pada motivasi intrinsik sebesar 1,984, dan C.R. motivasi intrinsik pada kinerja sebesar 4,807. Karena nilai C.R. saling ketergantungan tugas pada kinerja kurang dari 1,96 dengan probabilitas lebih besar dari 0,05 dan C.R.

saling ketergantungan lugas pada motivasi intrinsik lebih besar dari 1,96 dan Probabilitas kurang dari 0,05, maka menunjukkan bahwa hipotesis 4 didukung sebagian. Artinya secara statistik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini saling ketergantungan lugas mempunyai pengaruh positif pada kinerja baik secara langsung maupun dengan mediasi oleh motivasi intrinsik tidak didukung sepenuhnya. Saling ketergantungan lugas mempunyai pengaruh positif pada kinerja dengan peran mediasi oleh motivasi intrinsik. Hal ini sesuai dengan Kuvaas (2009) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berperan memediasi pengaruh saling ketergantungan tugas dan kinerja. Dalam prakteknya paramedis memiliki saling ketergantungan tugas yang sederhana, seperti sistem jadwal piket yang bergantian, berbagi informasi mengenai pasien, dan membagi tanggung jawab bersama. Selain hal itu, karakteristik orang Indonesia yang suka berkumpul dan bersama-sama memungkinkan ikut berperan dalam mendukung hubungan ini. Paramedis merasa ada pengaruhnya saling ketergantungan tugas dengan motivasi untuk bekerja (intrinsik) jika dihubungkan dengan karakteristik tersebut.

Sementara saling ketergantungan tugas tidak berpengaruh pada kinerja secara langsung mungkin dikarenakan saling ketergantungan tugas yang sangat sederhana dalam pekerjaan ini. Dalam satu waktu piket paramedis hanya bekerja mandiri tidak secara tim, bertanggung jawab atas pasien yang ditangani saat itu sampai paramedis lain menggantikan. Hal ini memungkinkan paramedis merasa saling ketergantungan tugas ini tidak mempengaruhi kinerjanya secara langsung karena terlalu sederhananya peran saling ketergantungan tugas tersebut dalam pekerjaannya.

Pengaruh Karakteristik Sosial Ekonomi Dan Budaya Sebagai Alasan Utama.

Tidak didukungnya Hipotesis 2, 3 dan 4, maka terdapat perbedaan hasil dengan penelitian oleh Kuvaas (2009). Penelitian sebelumnya di Norwegia (Kuvaas,2009) menyatakan bahwa konstruk inti dalam penelitiannya mungkin hanya mempunyai implikasi pada negara-negara barat yang mempunyai karakteristik sosial ekonomi dengan tingkat pendapatan per kapita yang sangat

tinggi, tingkat kesenjangan pendapatan yang rendah, dan tingkat pengangguran yang sangat rendah. Hal ini sangat berbeda dengan karakteristik sosial ekonomi masyarakat Indonesia.

Selain itu dari data dimensi budaya Hofstede's (International, 2005) Norwegia memiliki skor maskulinitas yang sangat rendah, individualisme yang tinggi, dan *Power Distance Index* (PDI) yang rendah. Sebaliknya Indonesia memiliki skor maskulinitas yang tinggi, individualisme yang rendah dan *Power Distance Index* (PDI) yang tinggi. Penelitian sebelumnya oleh Huang dan Van de Vliert (2003) mengemukakan bahwa peran karakteristik pekerjaan intrinsik hanya kuat jika diterapkan pada negara kaya, negara-negara dengan program kesejahteraan sosial yang lebih baik, negara yang lebih individualistis, dan negara dengan *Power Distance Index* (PDI) yang kecil. Sebaliknya, karakteristik pekerjaan ekstrinsik yang lebih menekankan pada gaji, tunjangan dan kondisi kerja berperan kuat dan positif jika diterapkan pada semua negara.

Berdasarkan karakteristik sosial ekonomi Norwegia, Kuvaas (2009) dalam penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kemungkinan hasil studinya hanya dapat digeneralisir ke konteks yang sama seperti negara-negara Skandinavia.

Dalam studi ini dukungan atasan, otonomi kerja, dan saling ketergantungan tugas merupakan salah satu kunci konstruk dari karakteristik pekerjaan intrinsik yang mampu mewakili kebutuhan kompetensi, otonomi dan pergaulan dalam SDT. Sedangkan karakteristik pekerjaan intrinsik tidak banyak berpengaruh di negara miskin maupun berkembang dengan tingkat kesejahteraan rendah, tingkat pengangguran tinggi (Huang dan Van de Vliert, 2003), seperti Indonesia. Sehingga mungkin di Indonesia karakteristik pekerjaan ekstrinsik lebih diterima dan dominan dibandingkan intrinsik.

Dengan karakteristik sosial ekonomi Indonesia sebagai negara berkembang, sehingga mungkin hal ini yang menjadi alasan tidak didukungnya hipotesis 2,3 dan 4. Hasil dalam studi ini juga membuktikan apa yang telah dinyatakan dalam penelitian sebelumnya bahwa model dalam penelitian ini hanya dapat diterima di negara-negara barat dengan karakteristik sosial ekonomi seperti Norwegia (Kuvaas, 2009).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis deskriptif tentang tanggapan responden terhadap pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang sangat baik tentang praktek otonomi kerja, dukungan atasan, saling ketergantungan tugas, motivasi intrinsik dan kinerja yang dirasakannya. Hal ini dapat disimpulkan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih menjawab setuju pada semua item pertanyaan positif yang diajukan dalam penelitian ini.

Hasil pengujian *goodness-of-fit* atas model yang diajukan menunjukkan hasil yang baik. Berikut ini adalah hasil analisis kesesuaian model (*goodness-of-fit*) yang menunjukkan nilai $\chi^2 = 188,021$; $p=0,071$; $CMIN/df = 1,168$; $GFI = 0,896$; $AGFI = 0,864$; $TLI = 0,963$; $CFI=0,969$; $RMSEA=0,032$.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada paramedis di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro, mengenai pengujian model teori determinasi diri, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif pada kinerja. Hasil temuan ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Kuvaas (2007 & 2009), sehingga **hipotesis 1 didukung**. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki paramedis dalam bekerja maka kinerja akan semakin meningkat.
2. Hasil penelitian ini menemukan bahwa dukungan atasan (untuk pengembangan, kompetensi dan otonomi) tidak berpengaruh secara positif pada kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik, sehingga hipotesis 2 tidak didukung. Hal ini berarti tinggi rendahnya dukungan atasan (untuk pengembangan, kompetensi dan otonomi) tidak berpengaruh positif pada kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik.
3. Hasil penelitian ini menemukan bahwa otonomi kerja tidak berpengaruh secara positif pada kinerja baik secara langsung maupun dengan mediasi motivasi intrinsik, sehingga hipotesis 3 tidak didukung. Hal ini berarti tinggi

rendahnya otonomi kerja tidak berpengaruh positif pada kinerja baik secara langsung maupun dengan mediasi motivasi intrinsik.

4. Hasil penelitian ini menemukan bahwa saling ketergantungan tugas tidak berpengaruh secara positif pada kinerja secara langsung, namun saling ketergantungan tugas berpengaruh positif pada kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik, sehingga hipotesis 4 didukung sebagian. Hal ini berarti saling ketergantungan tugas hanya berpengaruh positif pada kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik namun tidak berpengaruh secara langsung.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian membawa implikasi baik secara teoritis maupun praktis terkait dengan desain karakteristik pekerjaan intrinsik dan pengaruhnya pada motivasi intrinsik dan kinerja.

1. Implikasi Teoritis

Dengan melihat hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini motivasi intrinsik berpengaruh positif pada kinerja. Namun karakteristik pekerjaan intrinsik yang mewakili SDT yang diprediksi berpengaruh positif pada kinerja dengan motivasi intrinsik tidak terbukti didukung. Sehingga hasil penelitian ini sekaligus membuktikan bahwa model dalam penelitian ini hanya relevan diterapkan pada negara maju seperti Norwegia dan negara-negara Skandinavia (Kuvaas, 2009). Dalam studinya (Manolopoulos, 2008) menunjukkan bahwa kecenderungan orang akan lebih termotivasi oleh penghargaan ekstrinsik dan kurang termotivasi oleh penghargaan intrinsik adalah lazim diantara banyak manajer baik di swasta maupun sektor publik. Sehingga ada indikasi bahwa faktor ekstrinsik akan lebih berpengaruh dominan di negara-negara berkembang seperti Indonesia (Huang dan Van de Vliert, 2003).

2. Implikasi Praktis

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif pada kinerja paramedis RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro, dan hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Kuvaas (2009). Hal ini

berarti bahwa organisasi harus mampu menggali sumber-sumber untuk meningkatkan motivasi intrinsik sehingga berdampak untuk meningkatkan kinerja paramedis. RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro perlu membuat kebijakan-kebijakan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsik agar mampu meningkatkan kinerja para paramedis.

Dalam studi ini juga menguji tiga karakteristik pekerjaan intrinsik yang mempunyai potensial meningkatkan motivasi intrinsik namun tidak semua terbukti didukung pada kasus RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro. Dari ketiga karakteristik tersebut, hanya saling ketergantungan tugas yang terbukti berpengaruh pada kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik. Hal ini berarti RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro perlu mendukung sistem kerja saling ketergantungan tugas karena terbukti meningkatkan motivasi intrinsik. Keterbatasan Beberapa keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Belum dilakukannya pre-test dalam penelitian ini, diindikasikan sebagai penyebab tingkat validasi dan reliabilitas yang rendah. Hal ini mengakibatkan beberapa indikator dikeluarkan dari analisis.
2. Penelitian ini dilakukan dalam studi satu tahap atau *one shot study* sehingga tidak memungkinkan untuk menarik kesimpulan dari hubungan sebab akibat atau mengesampingkan kemungkinan hubungan sebab akibat terbalik (Kuvaas, 2009).
3. Dalam penelitian ini digunakan kuisioner penilaian diri sendiri, sehingga ada kemungkinan metode tunggal ini akan bias dan persepsi-persepsi mereka, terutama pada penilaian kinerja. Sebagai contoh studi pada tenaga penjualan menemukan bahwa penilaian diri sendiri terhadap kinerja cenderung bias keatas (Sharma *et al.*, dalam Kuvaas, 2009).
4. Penelitian ini hanya mengambil sampel pada salah satu jenis level pekerjaan dalam satu organisasi saja dengan karakteristik sejenis, sehingga belum menggeneralisir semua jenis level pekerjaan dan organisasi (Kuvaas,2009).
5. Penelitian ini hanya meneliti tentang peran dari motivasi intrinsik, tidak menyertakan motivasi ekstrinsik sebagai faktor yang diindikasikan lebih

dominan di negara-negara berkembang seperti Indonesia (Huang dan Van de Vliert, 2003).

Saran

1. Saran Akademis

- a. Penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan *pre-test* untuk memperkecil kemungkinan indikator-indikator yang tidak valid dan mempertimbangkan metode wawancara untuk melengkapi data kuesioner sehingga data yang diperoleh dapat lebih memberikan gambaran lebih jelas tentang keadaan yang sebenarnya.
- b. Penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan untuk studi eksperimental atau studi longitudinal sehingga diharapkan mampu memberikan kesimpulan adanya hubungan sebab akibat pada hubungan yang diuji pada penelitian ini (Kuvaas, 2009).
- c. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan kuisisioner penilaian kinerja yang berbasis penilaian diri sendiri dan penilaian oleh atasan, hal ini diperlukan untuk mengurangi bias dan data yang lebih baik (Sharma *et al.*, dalam Kuvaas, 2009).
- d. Penelitian selanjutnya diharapkan dilakukan pada beberapa level pekerjaan dan organisasi lainnya dengan karakteristik pekerjaan yang lebih kompleks, sehingga hasil penelitian memungkinkan dapat digeneralisir (Kuvaas, 2006a).
- e. Penelitian selanjutnya sebaiknya memasukkan faktor motivasi ekstrinsik dalam penelitiannya, untuk mengetahui perbedaan dominasi antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada studi negara-negara seperti Indonesia.
- f. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggali sumber-sumber karakteristik pekerjaan intrinsik lain untuk memperdalam peran faktor intrinsik dalam penerapannya di Indonesia.

- g. Penelitian ini didapatkan hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya (*research gap*), sehingga perlu diadakannya replikasi ulang dengan sampel yang berbeda.

2. Saran Praktis

Dalam studi ini saling ketergantungan tugas terbukti berpengaruh pada kinerja dengan mediasi motivasi intrinsik. Manajemen RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro perlu mendukung sistem kerja saling ketergantungan tugas karena terbukti meningkatkan motivasi intrinsik yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Mendukung sistem kerja saling ketergantungan tugas antara lain dapat dilakukan dengan mempertahankan dan meningkatkan sistem kerja tim, menciptakan suasana kompetensi antar tim kerja, dan komunikasi antar kelompok kerja. Dengan dukungan terhadap saling ketergantungan tugas ini diharapkan akan dapat meningkatkan motivasi intrinsik paramedis yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Dengan kinerja yang baik akan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro.

PENGUJIAN MODEL TEORI DETERMINASI DIRI PADA PERAWAT DI RSUP Dr. SOERADJI TIRTONEGORO KLATEN

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%

★ Submitted to Academic Library Consortium

Student Paper

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

PENGUJIAN MODEL TEORI DETERMINASI DIRI PADA PERAWAT DI RSUP Dr. SOERADJI TIRTONEGORO KLATEN

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

LEMBAR
HASIL PENILAIAN SEJAWAT SEBIDANG ATAU *PEER REVIEW*
KARYA ILMIAH : JURNAL ILMIAH*

Judul Karya Ilmiah (artikel) : Pengujian Model Teori Determinasi Diri pada Perawat di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten
 Jumlah Penulis : 2 Orang (Nanang Sulistiyono, **Mugi Harsono**)
 Status Pengusul : ~~Penulis pertama/~~ penulis ke 2 / ~~penulis korespondensi**~~
 Identitas Jurnal Ilmiah : a. Nama Jurnal : **Fokus Manajerial**
 b. Nomor ISSN : **1693 - 3508**
 c. Volume,nomor,bulan,tahun : **Vol. 8, No. 1, Maret 2010**
 d. Penerbit : **Jurusan Manajemen FEB UNS**
 e. DOL artikel (jika ada) :
 f. Alamat web Jurnal : <https://repository.feb.uns.ac.id/lihatpdf.php?lokasi=publikasi&kode=786>
 g. Terikdeks di Scimagojr/Thomson Reuter ISI knowledge atau di.....**

Kategori Publikasi Jurnal Ilmiah (beri ✓ pada kategori yang tepat) : Jurnal Ilmiah Internasional / Internasional bereputasi.**
 Jurnal Ilmiah Nasional Terakreditasi
 Jurnal Ilmiah Nasional/Nasional terindeks di DOAJ, CABI, COPERNICUS**

Hasil Penilaian *Peer Review* :

Komponen Yang Dinilai	Nilai Maksimal Jurnal Ilmiah 10			Nilai Akhir Yang Diperoleh
	Internasional/Internasional bereputasi** <input type="checkbox"/>	Nasional Terakreditasi <input type="checkbox"/>	Nasional *** <input checked="" type="checkbox"/>	
a. Kelengkapan unsur isi artikel (10%)			1	1.0
b. Ruang lingkup dan kedalaman pembahasan (30%)			3	2.5
c. Kecukupan dan kemutakhiran data/informasi dan metodologi (30%)			3	2.5
d. Kelengkapan unsur dan kualitas terbitan/jurnal (30%)			3	2.0
Total = (100%)			10	8.0
Nilai Pengusul = 40% x 8.0 = 3.2 (Penulis kedua)				

Catatan Penilaian artikel oleh Reviewer :

- a. Kelengkapan dan kesesuaian unsur isi artikel :
 Artikel ini memuat unsur-unsur sebagai persyaratan publikasi ilmiah secara lengkap. Dimulai dari abstrak, pendahuluan sampai dengan kesimpulan, saran, dan daftar pustaka.
- b. Ruang lingkup dan kedalaman pembahasan :
 Pembahasan dilakukan secara rinci dan menyeluruh, sesuai dengan elemen atau unsur yang ada secara lengkap.
- c. Kecukupan dan pemutakhiran data/informasi dan metodologi :
 Data dan metode yang digunakan telah mencukupi dan dianalisis secara lengkap sesuai dengan tuntutan pengujian hipotesis.
- d. Kelengkapan unsur dan kualitas terbitan :
 Terbitan telah mengandung unsur-unsur yang dipersyaratkan sehingga sudah memenuhi standar kualitas.
- e. Indikasi Plagiat :
 Similarity Index 17%, tidak terindikasi plagiasi
- f. Kesesuaian bidang ilmu :
 Materi yang dibahas sesuai dengan bidang ilmu manajemen

Surakarta, 20 MAY 2020

Reviewer **

Prof.Dr. Hunik Sri Runing Sawitri.,M.Si

NIP. 195904031986012001

Jabatan : Guru Besar

Pangkat,Gol Ruang : Pembina Tingkat I / IV/b

Unit Kerja : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Bidang Ilmu : Manajemen

*Dinilai oleh dua Reviewer secara terpisah

**Coret yang tidak perlu

***Nasional/terindeks di DOAJ,CABI,Copernicus

5,1

LEMBAR
HASIL PENILAIAN SEJAWAT SEBIDANG ATAU PEER REVIEW
KARYA ILMIAH : JURNAL ILMIAH*

Judul Karya Ilmiah (artikel) : Pengujian Model Teori Determinasi Diri pada Perawat di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten
 Jumlah Penulis : 2 Orang (Nanang Sulistiyono, **Mugi Harsono**)
 Status Pengusul : ~~Penulis pertama~~/ penulis ke 2 / ~~penulis korespondensi**~~
 Identitas Jurnal Ilmiah :
 a. Nama Jurnal : **Fokus Manajerial**
 b. Nomor ISSN : **1693 - 3508**
 c. Volume,nomor,bulan,tahun : **Vol. 8, No. 1, Maret 2010**
 d. Penerbit : **Jurusan Manajemen FEB UNS**
 e. DOL artikel (jika ada) :
 f. Alamat web Jurnal : <https://repository.feb.uns.ac.id/lihatpdf.php?lokasi=publikasi&kode=786>
 g. Terikdeks di Scimagojr/Thomson Reuter ISI knowledge atau di.....**
 Kategori Publikasi Jurnal Ilmiah : Jurnal Ilmiah Internasional / Internasional bereputasi.**
 (beri ~ pada kategori yang tepat) Jurnal Ilmiah Nasional Terakreditasi
 Jurnal Ilmiah Nasional/Nasional terindeks di DOAJ, CABI, COPERNICUS**

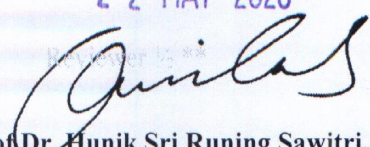
Hasil Penilaian *Peer Review* :

Komponen Yang Dinilai	Nilai Maksimal Jurnal Ilmiah 10			Nilai Akhir Yang Diperoleh
	Internasional/ Internasional bereputasi** <input type="checkbox"/>	Nasional Terakreditasi <input type="checkbox"/>	Nasional *** <input checked="" type="checkbox"/>	
a. Kelengkapan unsur isi artikel (10%)			1	0,60
b. Ruang lingkup dan kedalaman pembahasan (30%)			3	2,80
c. Kecukupan dan kemutakhiran data/informasi dan metodologi (30%)			3	2,80
d. Kelengkapan unsur dan kualitas terbitan/jurnal (30%)			3	2,80
Total = (100%)			10	9,00
Nilai Pengusul = 40% x 9,00 = 3,6 (Penulis kedua)				

Catatan Penilaian artikel oleh Reviewer :

- a. Kelengkapan dan kesesuaian unsur isi artikel :
 Unsur isi artikel cukup lengkap, hanya tidak menyatakan pendahuluan
- b. Ruang lingkup dan kedalaman pembahasan :
 Ruang lingkup dan pembahasan cukup mendalam
- c. Kecukupan dan pemutakhiran data/informasi dan metodologi :
 Kemutakhiran data cukup mendalam
- d. Kelengkapan unsur dan kualitas terbitan :
 Unsur dan kualitas terbitan cukup baik
- e. Indikasi Plagiat :
 Similarity Index 17%
- f. Kesesuaian bidang ilmu :
 Sesuai dengan bidang ilmu

Surakarta, ..22 MAY 2020.....


Prof. Dr. Hunik Sri Runing Sawitri.,M.Si
 NIP. 195904031986012001
 Jabatan : Guru Besar
 Pangkat,Gol Ruang : Pembina Tingkat I / IV/b
 Unit Kerja : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Bidang Ilmu : Manajemen

*Dinilai oleh dua Reviewer secara terpisah

**Coret yang tidak perlu

***Nasional/terindeks di DOAJ,CABI,Copernicus