



# Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi

*(Journal of Management and Pharmacy Practice)*



**Kerjasama dengan :**



Direktorat  
Bina Pelayanan Kefarmasian



Ikatan Apoteker Indonesia

**DAFTAR ISI**

Daftar Isi	i
Pengantar dari Penyunting	ii
Formulir Untuk Berlangganan Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi	iii
Pengaruh Atribusi Karyawan Atas Kebijakan Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta <i>Hening Pratiwi, Djoko Wahyono, Edi Prasetyo Nugroho</i>	67-72
Analisis Pengaruh Kesadaran akan Pelayanan Prima terhadap Motivasi Kerja Karyawan RSUD Supiori - Papua <i>Feranianty Harpina, Djoko Wahyono, Edi Prasetyo Nugroho</i>	73-77
Analisis Penggunaan Antibiotik terhadap Resiko Infeksi Luka Operasi pada Pasien Bedah Gastrointestinal di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta <i>Imaniar Noor Faridah, Tri Murti Andayani, Inayati</i>	78-82
Kepatuhan Terapi Berbasis Insulin pada Pasien Diabetes Melitus Tipe 2 di Poliklinik Endokrinologi RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta <i>Risya Mulyani, Tri Murti Andayani, I Dewa Putu Pramantara S</i>	83-89
Evaluasi Kesesuaian antara Perencanaan dan Realisasi Penerimaan Obat di Puskesmas Rawat Inap Se-Kabupaten Sleman Tahun 2008-2010 <i>Arinda Silvana, Lukman Hakim, Satibi</i>	90-94
Analisis Kepuasan Pasien Rawat Jalan terhadap Kualitas Pelayanan Farmasi di Apotek X (Studi Pada Bulan November 2011) <i>Enggar Anitawati, Achmad Fudholi, Sumarni</i>	95-101
Evaluasi Pengelolaan Obat di Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Tahun 2008, 2009 dan 2010 <i>Tiekha Kencanasari, Achmad Fudholi, Satibi</i>	102-107
Perbandingan Komputerisasi dan Non Komputerisasi Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Apotek X dan Apotek Y di Purwokerto <i>Lingga Ikaditya, Hari Kusnanto, Tri Murti Andayani</i>	108-112
Kajian Penggunaan Obat Bahan Alam pada Pasien Usia Lanjut di Poliklinik Geriatri RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta <i>Laksmi Maharani, Djoko Wahyono, I Dewa Putu Pramantara</i>	113-118
Kajian Strategi Sistem Distribusi Obat Rawat Inap di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto <i>Niluh Puspita Dewi, Gunawan Pamudji, Aris Widiastuti</i>	119-126

**PENGARUH ATRIBUSI KARYAWAN ATAS KEBIJAKAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

*THE INFLUENCE OF THE EMPLOYEE'S ATTRIBUTION TOWARDS HUMAN RESOURCES MANAGEMENT POLICIES TO EMPLOYEE'S MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA HOSPITAL*

**Hening Pratiwi<sup>1)</sup>, Djoko Wahyono<sup>2)</sup>, Edi Prasetyo Nugroho<sup>3)</sup>**

1) Universitas Negeri Jendral Soedirman, Purwokerto

2) Fakultas Farmasi, Universitas Gadjah Mada

3) Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada

**ABSTRAK**

Dalam organisasi dikenal beberapa faktor yang berpengaruh pada sumber daya manusia diantaranya adalah atribusi karyawan, motivasi kerja, dan komitmen organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasional karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada subyek penelitian sebanyak 51 orang yang merupakan karyawan tetap dan sudah bekerja minimal 1 tahun di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Kuesioner yang dipakai terdiri dari kuesioner atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM, kuesioner motivasi kerja, dan kuesioner komitmen organisasional. Kuesioner tersebut dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap 25 responden, yang dilanjutkan dengan analisis regresi untuk melihat bagaimana pengaruh atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasional serta analisis korelasi untuk melihat hubungan motivasi kerja dan komitmen organisasional karyawan menggunakan program *SPSS 17 for windows*.

Hasil menunjukkan bahwa atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM berpengaruh positif sebesar 94,9% terhadap motivasi kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,425 + 0,967X$ , atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM berpengaruh positif sebesar 92,6% terhadap komitmen organisasional dengan persamaan  $Y = 10,133 + 0,735X$ , dan motivasi kerja karyawan berkorelasi positif dengan komitmen organisasional dengan  $r$  hitung sebesar 0,980.

**Kata Kunci** : Atribusi karyawan, motivasi kerja, komitmen organisasional

**ABSTRACT**

There are some factors that influence human resources management, they are the employee's attribution, working motivation, and organizational commitment. The purpose of this research is to determine the influence of the employee's attribution toward human resources management policies to employee's motivation and organizational commitment in PKU Muhammadiyah Yogyakarta Hospital.

This research used questionnaire to 51 employees as subjects and had been working at least 1 year in PKU Muhammadiyah Yogyakarta Hospital. The questionnaires that used in this research consists of questionnaire for employee's attribution toward human resources management policies, working motivation questionnaire, and organizational commitment questionnaire. To test validity and realibility used 25 respondents, then analyzed with regression analysis to determine the influence of the employee's attribution toward human resources management policies to working motivation and organizational commitment used *SPSS 17 for windows* program for analyzing data.

The results showed that employee's attribution toward human resources management policies has positive influence 94,9 % to motivation employees with regression equation  $Y = 6,425 + 0,967X$ , employee's attribution toward human resources management policies has positive influence to organizational commitment 92,6% with regression equation  $Y=10,133 + 0,735X$ , and working motivation correlates positively with organizational commitment with  $r$  0,980.

**Keywords** : Employee's attributions, working motivation, organizational commitment

## PENDAHULUAN

Untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas diperlukan suatu pengelolaan SDM. Pengelolaan SDM merupakan cara untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Dalam suatu organisasi dikenal tentang proses atribusi yang merupakan proses menerima penyebab dan hasil perilaku. Menurut Myers (1996) kecenderungan memberi atribusi disebabkan kecenderungan manusia untuk menjelaskan segala sesuatu, termasuk apa yang ada di balik perilaku orang lain. Teori atribusi memberikan pengertian ke dalam proses sehingga kita mengetahui sebab dan motif perilaku seseorang. Dengan mengetahui bagaimana orang mengambil keputusan di antara bermacam penjelasan perilaku, kita memperoleh gambaran bagaimana sebab perilaku dinilai. Mengamati perilaku dan menggambarkan kesimpulan dinamakan membuat atribusi.

Dari proses atribusi dapat diketahui apa yang mendasari motif seseorang dalam melakukan sesuatu hal, misalnya dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Motivasi kerja merupakan proses psikologis individu terkait dengan keinginan untuk berperilaku yang lebih baik agar tujuannya tercapai dan terpuaskan. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Faktor lain yang berpengaruh pada sumber daya manusia adalah komitmen organisasional. Sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas dituntut untuk memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Menurut Nishii (2008) dalam penelitiannya mengatakan bahwa karyawan memberikan respon sikap dan perilaku kepada kebijakan pengelolaan SDM-nya berdasarkan pada atribusi yang mereka ciptakan sesuai dengan tujuan organisasinya, sehingga atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM mempunyai konsekuensi yang penting terhadap komitmen organisasional karyawan dan kepuasan kerjanya.

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh dari atribusi karyawan atas

kebijakan pengelolaan SDM terhadap motivasi kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, mengetahui pengaruh atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM terhadap komitmen organisasional karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, dan mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasional karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

## METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan rancangan *cross sectional* untuk melihat bagaimana pengaruh atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasional karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Metode pengambilan sampel adalah *purposive sampling* yaitu karyawan tetap dan sudah bekerja minimal 1 tahun di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang berjumlah 51 orang. Alat ukur pada penelitian ini terdiri dari kuesioner atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM yang diadaptasi dari kuesioner penelitian yang dilakukan oleh Nishii dkk (2008), kuesioner komitmen organisasional yang diadaptasi dari kuesioner Allen dan Meyer (1990), kuesioner motivasi kerja yang diadaptasi dari kuesioner Sirait (2000).

Kuesioner tersebut dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap 25 responden, yang dilanjutkan dengan analisis regresi untuk melihat bagaimana pengaruh atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasional serta analisis korelasi untuk melihat hubungan motivasi kerja dan komitmen organisasional karyawan menggunakan program *SPSS 17 for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas kuesioner

Validitas kuesioner diujicobakan kepada 25 karyawan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 17 for windows*. Untuk jumlah sampel ( $n$ ) 25 dengan taraf signifikansi 5%, nilai  $r$  tabel sebesar 0,369.

Hasil uji validitas variabel atribusi karyawan atas pengelolaan SDM menunjukkan

dari 9 item terdapat 2 item yang tidak valid yaitu item nomor 4 dan 9. Jumlah item yang valid dari alat ukur variabel atribusi atas kebijakan pengelolaan SDM adalah 7 item.

Hasil uji validitas alat ukur komitmen organisasional menunjukkan dari 14 item terdapat 5 item yang tidak valid yaitu pada item nomor 6, 8, 10, 12 dan 13. Jumlah item yang valid dari alat ukur komitmen organisasional berjumlah 9 item.

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja menunjukkan dari 12 item ada 3 item yang tidak valid yaitu item nomor 2,7, dan 10. Jumlah item yang valid dari alat ukur variabel motivasi kerja berjumlah 9 item.

### Uji reliabilitas kuesioner

Hasil perhitungan reliabilitas 25 responden menunjukkan bahwa alat ukur variabel atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM menunjukkan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,740 yang berarti bahwa alat ukur tersebut dapat diterima, untuk alat ukur variabel komitmen organisasional menunjukkan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,808 yang berarti bahwa alat ukur tersebut mempunyai reliabilitas yang baik, dan untuk alat ukur variabel motivasi kerja menunjukkan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,801 yang berarti bahwa alat ukur tersebut juga mempunyai reliabilitas yang baik juga.

### Karakteristik responden

Pada penelitian ini menunjukkan deskripsi menurut jenis kelamin responden penelitian ini, Dari jumlah total responden 51 orang terdiri dari responden wanita sebanyak 27 orang (53%) dan responden pria dengan jumlah 24 orang (47%). Menurut usia, responden yang berusia kurang dari atau sama dengan 20 tahun sebanyak 2 orang (4%), responden dengan usia antara 21 tahun hingga 30 tahun sebanyak 9 orang (18%), responden dengan usia antara 31 tahun hingga 40 tahun sebanyak 21 orang (41%), responden dengan usia 41 tahun hingga 50 tahun sebanyak 18 orang (35%), dan responden dengan usia lebih dari atau sama dengan 51 tahun sebanyak 1 orang (2%). Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dengan tingkat pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 15 orang (29%), responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 12 orang (24%), responden dengan tingkat pendidikan S1/

profesi sebanyak 23 orang (45%), serta responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang (2%). Berdasarkan lama kerja, responden dengan lama kerja 1-10 tahun sebanyak 26 orang (51%), lama kerja 11-20 tahun sebanyak 18 orang (35%), lama kerja 21-30 tahun sebanyak 6 orang (12%), dan lama kerja 31-40 tahun sebanyak 1 orang (2%).

Pada penelitian ini diketahui bahwa responden yang termasuk tenaga kesehatan pada penelitian ini sebanyak 15 orang (29%), sedangkan tenaga non kesehatan sebanyak 36 orang (71%). Dari hasil ini dapat dibagi lagi untuk tenaga kesehatan terdiri dari Asisten Apoteker sebanyak 4 orang (27%), Apoteker sebanyak 2 orang (13%), dan perawat sebanyak 9 orang (60%). Sedangkan untuk tenaga non kesehatan terdiri dari bidang administrasi sebanyak 12 orang (33%), Bina Rohani Islam sebanyak 6 orang (17%), *Electronic Data Process* sebanyak 2 orang (5%), bagian kepegawaian sebanyak 1 orang (3%), bagian keuangan sebanyak 1 orang (3%), pelaksana sebanyak 4 orang (11%), bagian *laundry* sebanyak 2 orang (6%), staf linen sebanyak 2 orang (6%), manajer mutu sebanyak 1 orang (6%), dan bagian rekam medik sebanyak 5 orang (13%).

### Deskripsi variabel

Deskripsi variabel penelitian merupakan deskripsi perolehan data tentang variabel atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM (X), motivasi kerja karyawan (Y1), dan komitmen organisasional (Y2). Variabel atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta ini terdiri dari 7 item pertanyaan dengan skor tertinggi adalah 28 sehingga skor kriterium adalah 1428 untuk sampel penelitian berjumlah 51 orang. Pada penelitian ini didapatkan jumlah skor variabel atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM ini berjumlah 1063, sehingga diperoleh tingkat atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebesar 74%. Dapat dilihat bahwa tingkat atribusi responden atas kebijakan pengelolaan SDM tidak ada yang memiliki kategori sangat rendah, tetapi ada 2 responden (4%) yang masuk ke dalam kategori rendah, ada 31 responden (61%) yang masuk ke dalam kategori tinggi, ada 18 responden (35%) yang masuk ke dalam kategori sangat tinggi (tabel I).

**Tabel I. Distribusi Variabel Atribusi Karyawan Atas Kebijakan Pengelolaan SDM**

Nilai	Jumlah	Persentase	Kategori
0 - 1,00	0	0%	Sangat rendah
1,01 - 2,00	2	4%	Rendah
2,01 - 3,00	31	61%	Tinggi
3,01 - 4,00	18	35%	Sangat tinggi
Jumlah	51	100%	

**Tabel II. Distribusi Variabel Motivasi Kerja Karyawan**

Nilai	Jumlah	Persentase	Kategori
0 - 1,00	0	0%	Sangat rendah
1,01 - 2,00	0	0%	Rendah
2,01 - 3,00	33	65%	Tinggi
3,01 - 4,00	18	35%	Sangat tinggi
Jumlah	51	100%	

**Tabel III. Distribusi Variabel Komitmen Organisasional Karyawan**

Nilai	Jumlah	Persentase	Kategori
0 - 1,00	0	0%	Sangat rendah
1,01 - 2,00	0	0%	Rendah
2,01 - 3,00	41	80%	Tinggi
3,01 - 4,00	10	20%	Sangat tinggi
Jumlah	51	100%	

Variabel motivasi kerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta ini terdiri dari 9 item pertanyaan dengan skor tertinggi adalah 36 sehingga skor kriterium adalah 1836 untuk 51 sampel. Pada penelitian ini didapatkan jumlah skor variabel motivasi kerja karyawan sebesar 1356, sehingga diperoleh tingkat motivasi kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebesar 74%. Distribusi variabel motivasi kerja responden yang masuk ke dalam kategori sangat rendah dan rendah adalah 0%, untuk kategori tinggi sebanyak orang 33 orang (65%), untuk kategori sangat tinggi sebanyak 18 orang (35%), Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi (tabel II).

Variabel komitmen organisasional karyawan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta ini terdiri dari 9 item pertanyaan dengan skor tertinggi adalah 36 sehingga skor kriterium adalah 1836 untuk jumlah sampel 51 orang. Pada penelitian ini didapatkan jumlah skor variabel komitmen organisasional karyawan sebesar 1298, sehingga diperoleh tingkat motivasi kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

sebesar 71%. Distribusi variabel komitmen organisasional, responden yang masuk ke dalam kategori sangat rendah dan rendah adalah 0%, untuk kategori tinggi sebanyak 41 orang (80%), dan untuk kategori sangat tinggi sebanyak 10 orang (20%), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi (Tabel III).

### Analisis Penelitian

#### Analisis Pengaruh Atribusi Karyawan Atas Kebijakan Pengelolaan SDM dan Motivasi kerja Karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Pengaruh atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM dan motivasi kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta ditunjukkan dengan hasil uji analisis yaitu R sebesar 0,974 yang berarti korelasi antara variabel atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM dengan variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,974. R kuadrat atau koefisien determinasi sebesar 0,949 yang berarti bahwa variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variasi atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM sebesar 94,9% atau variabel atribusi atas kebijakan pengelolaan SDM

mempengaruhi motivasi kerja karyawan sebesar 94,9%. Persamaan regresi  $Y = 6,425 + 0,967X$  yang berarti apabila atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM tidak mengalami perubahan atau konstan, maka motivasi karyawan akan meningkat sebesar 6,425 satuan dan variabel atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, atau secara fungsional dapat dinyatakan jika atribusi karyawan meningkat sebesar satu satuan, maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,967 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM dengan motivasi kerja, hal ini mengindikasikan karyawan di RS PKU Muhammadiyah motivasi kerjanya akan meningkat disebabkan karena karyawan mempunyai atribusi yang tinggi atas kebijakan pengelolaan SDM. Karyawan yang mempersepsikan kebijakan SDM pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagai sebuah kebijakan yang memposisikan karyawan sebagai sebuah aset, akan mempunyai optimisme terhadap kelangsungan kerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, sehingga muncul motivasi kerja yang lebih baik. Interpretasi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM mempunyai peranan yang penting untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Martinko dkk (2011) menyatakan bahwa atribusi merupakan sebuah bagian integral dari proses atau pembentukan motivasi dan mempunyai peranan penting dalam menjelaskan perilaku karyawan dalam organisasinya. Proses atribusi mempunyai pengaruh pada perilaku karyawan dalam organisasi, akan tetapi juga mengungkapkan bahwa proses atribusi belum banyak mendapatkan perhatian dalam perkembangan ilmu keperilaku organisasi.

### **Analisis Pengaruh Atribusi Karyawan Atas Kebijakan Pengelolaan SDM dan Komitmen Organisasional Karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta**

Pengaruh atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM dan Komitmen Organisasional karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta ditunjukkan dengan hasil uji analisis yaitu R sebesar 0,962 yang berarti korelasi antara variabel atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM dengan variabel komitmen organisasional adalah sebesar 0,962. R kuadrat atau koefisien determinasi sebesar 0,926 yang berarti bahwa variasi komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variasi atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM sebesar 92,6% atau variabel atribusi atas kebijakan pengelolaan SDM mempengaruhi komitmen organisasional karyawan sebesar 92,6%.

Persamaan regresi  $Y = 10,133 + 0,735X$  yang berarti apabila atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM tidak mengalami perubahan atau konstan, maka komitmen organisasional karyawan akan meningkat sebesar 10,133 satuan dan variabel atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan, atau secara fungsional dapat dinyatakan jika atribusi karyawan meningkat sebesar satu satuan, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan sebesar 0,735 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.

Komitmen organisasional yang tinggi, mempunyai arti bahwa terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula. Beberapa penelitian menguji hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja, salah satunya oleh Ariesnawati (2009). Penelitian ini melengkapi penelitian sebelumnya dengan mengungkapkan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM. Karyawan yang menginterpretasikan kebijakan SDM di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagai kebijakan yang memposisikan karyawan sebagai sebuah aset, akan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan.

Komitmen organisasional dipandang sebagai hal yang penting dalam perkembangan modal *Human Capital* (Edgar dan Geare, 2005). Beberapa studi telah menunjukkan hubungan antara kebijakan SDM dan meningkatnya loyalitas karyawan (Gould dan Davies, 2005).

### **Analisis Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasional Karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta**

Hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasional karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,980. Hal tersebut menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara variabel motivasi kerja karyawan dengan komitmen organisasional sebesar 0,980 atau 98%. Tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < \text{nilai } \alpha$  sebesar 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja karyawan dengan komitmen organisasional karyawan dapat diterima.

Pentingnya SDM di organisasi, maka perlu memperhatikan dan meningkatkan motivasi karyawan dan komitmen organisasional. Nishii (2008) menyatakan bahwa ada hubungan antara atribusi karyawan terhadap kebijakan pengelolaan SDM dengan kepuasan dan komitmen pada level individu karyawan. Penelitian ini memperkuat penelitian tersebut dengan menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dan komitmen organisasional pada level karyawan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi terhadap rumah sakit. Eby dkk (1999) menyatakan bahwa banyak penelitian menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasional dengan motivasi kerja.

### **KESIMPULAN**

Atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM berpengaruh positif sebesar 94,9% terhadap motivasi kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta ( $P < 0,05$ ). Atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan SDM berpengaruh positif sebesar 92,6% terhadap komitmen organisasional RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta ( $P < 0,05$ ). Motivasi

kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta berkorelasi positif dengan komitmen organisasional dengan  $r$  hitung sebesar 0,980 ( $P < 0,05$ ).

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Allen, N.J., dan Meyer, J.P., 1990, The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organizational, *Journal of Occupational Psychology*, No. 63, 1-18.
- Ariesnawati, A.D., 2009, Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Farmasi *Happyland Medical Centre* Yogyakarta, *Tesis*, Fakultas Farmasi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Eby, L., Freeman, D., Rush, M., dan Lance, C., 1999, Motivational Basis of Affective Organizational Commitment : A Partial Test of an Integrative Theoretical Model, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 72 No.4, 463-483.
- Edgar, F., dan Geare, A., 2005, HRM Practice and Employer Attitudes : Different Measure-Different Results, *Journal of Personnel Review*, Vol. 34, No.5, 534-549.
- Gould, W., dan Davies, F., 2005, Using Social Exchange Theory to Predict The Effects of HRM Practice on Employee Outcomes. *Journal of Public Management Review*, Vol.7 No.1, 1-24.
- Martinko, M., Harvey, P., dan Dasborough, M., 2011, Attribution Theory in The Organizational Science: A case of Unrealized Potential, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 32, 144-149.
- Myers, D.G., 1996, *Social Psychology*, McGraw Hill, New York.
- Nishii, L.H., 2008, Employee Attributions of The Why of HR Practices : Their Effects On Employee Attitudes and Behaviors, and Customer Satisfaction, *Journal of Personnel Psychology*, 61, 503-545.
- Sirait, E.S., 2000, Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan di Rumah Sakit Daerah Porsea, *Tesis (Diterbitkan)*, Program Studi Manajemen Rumah Sakit, Pascasarjana UGM, Yogyakarta.