

**PENGARUH MOTIVASI KARYAWAN PADA TRANSFER PENGETAHUAN
(Studi Pada Perawat di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen)**

**Bhaktiaruddin
F0209030**

**Dra. Ignatia Sri Seventi Pudjiastuti, M.Si
PEMBIMBING SKRIPSI:**

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF EMPLOYEE MOTIVATION ON KNOWLEDGE TRANSFER
(Studies at nurse in RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen)**

**BHAKTIARUDDIN
F0209030**

The purpose of this study was to analyze the influence of employee motivation on knowledge transfer. The sample used was a nurse in dr. Soehadi Prijonegoro Sragen with simple random sampling technique

This study took a sample of 156 respondents consisting of the nurses who work in dr. Soehadi Prijonegoro Sragen. Analyses were performed by multiple regression analysis using the Statistics Package for Social Science (SPSS) version 14, the method of analysis used in this study is the linear regression

After testing the validity, reliability, and classical assumption test. This study examined the effect of motivation on knowledge transfer. Extrinsic motivation consists of four dimensions, namely high-powered incentive, recognition, promotion, stability. intrinsic motivation consists of four dimensions, namely self-confidence, autonomy, honesty, and membership. Knowledge transfer consists of five dimensions, namely learning, sharing ideas, knowledge sharing, consensus, contact. Results of the study indicates both extrinsic and intrinsic motivation motivational effect on knowledge transfer

The limitations in this study are on the minimum number of variables in our model, so that future research is expected that the development of models such as the addition of a variable in the study. Referring to the results of the study are expected to give more attention to the company's employee appreciation, employee opportunity to improve, and improved communication between employees in the transfer of knowledge within the company.

Keywords: extrinsic motivation, intrinsic motivation, transfer of knowledge.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi nirlaba yang memiliki peran utama dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.(Gortner, 1987)

Oleh karena itu peran dokter dan perawat yang profesional sangat diperlukan dalam peningkatan kualitas layanan yang bisa memuaskan masyarakat. Salah satu upaya untuk bisa meningkatkan kualitas layanan dan kinerja rumah sakit bisa dicapai melalui implementasi *knowledge transfer* di kalangan dokter dan perawat.

Knowledge transfer adalah pengumpulan dari semua *knowledge* yang ada dari kelompok, tim, divisi dan unit bisnis, dengan tujuan untuk menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan. *Knowledge transfer* merupakan pendekatan yang efektif untuk mencapai keuntungan kompetitif yang diperoleh dari pemeliharaan organisasi (Liebowitz, 2003).

Knowledge transfer dari seorang individu atas sistem informasi atau teknologi informasi, semakin lama akan dapat memberikan pembaharuan bagi keseluruhan *knowledge* suatu organisasi, yang pada gilirannya akan memberikan karakteristik organisasi yang unik bagi perusahaan pesaingnya dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja (Cohen, 1990).

Sesuatu yang melatar belakangi seseorang dalam melakukan *knowledge transfer* dari dalam diri sendiri lebih dikenal dengan istilah *intrinsic motivation*, sedangkan sesuatu yang melatar belakangi seseorang dalam melakukan *knowledge transfer* dari luar individu dikenal dengan istilah *extrinsic motivation*. Hal ini ditunjukkan dalam (Slater and Narver, 1995).

Motivasi merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja (Marquis dan Huston, 2010). Motivasi intrinsik dapat menjadi sebuah alat yang sangat efektif dalam menghapus penghalang *knowledge transfer* antar pekerja. Motivasi intrinsik membuat adanya sebuah pedoman informal diluar struktur organisasi yang mampu menjadikan problem solving yang cepat dan juga meningkatkan pelatihan serta pengembangan kemampuan profesional antar karyawan (Kofman and Senge, 1993). Berbeda dengan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik terdiri dari beberapa aspek penghargaan secara moneter.

Motivasi ekstrinsik dipahami sebagai suatu variabel pada level organisasi sebagai suatu strategi mengenai *reward* eksternal atau penghukuman untuk perilaku tertentu yang harus dibentuk dan diterapkan pada level organisasional (Deci dan Ryan, 1987).

Kohn (1993) menyatakan bahwa insentif eksternal pada dasarnya tidak mengubah sikap yang mendasari perilaku. *Knowledge transfer* pada perawat di rumah sakit dapat memiliki manfaat potensial dan kritis untuk kelangsungan hidup dan keberlanjutan organisasi dalam lingkungan persaingan (O'Dell dan Grayson, 1998).

Dengan melihat pemaparan di atas, penulis merencanakan penulisan replikasi berdasarkan dari jurnal Natalia Martin Cruz, Victor Martin Perez and Celina Trevilla Cantero (2009) yang berjudul *The influence of employee motivation on knowledge transfer* dengan suatu judul baru yakni ***Pengaruh dari Motivasi Karyawan pada Transfer Pengetahuan*** yang mana studi ini secara empiris menguji pengaruh variabel motivasi eksternal dan motivasi internal terhadap *knowledge transfer*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi intrinsik pekerja berpengaruh pada kemauan untuk melakukan transfer pengetahuan?
- b. Apakah motivasi ekstrinsik pekerja berpengaruh pada kemauan untuk melakukan transfer pengetahuan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan penulis untuk memenuhi beberapa tujuan yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik karyawan pada kemauan untuk melakukan transfer pengetahuan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik karyawan pada kemauan untuk melakukan transfer pengetahuan.

D. Manfaat Penelitian

Mengacu pada tujuannya, maka hasil dari penelitian ini diharapkan dapat

memberikan manfaat tertentu bagi beberapa pihak antara lain:

a. Bagi Instansi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan instansi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan tentang pengaruh yang dihasilkan motivasi terhadap *knowledge transfer*.

b. Bagi Penulis

Penulisan penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh motivasi terhadap *knowledge transfer*.

c. Bagi akademisi

Penulisan penelitian ini memiliki manfaat bagi akademisi sebagai bahan acuan penulisan penelitian mengenai pengaruh yang dihasilkan motivasi terhadap *knowledge transfer*.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *motivation* artinya dorongan, penguasaan dan motivasi. Kata kerjanya adalah *to motive* yang berarti mendorong, sebab dan daya penggerak. Motif adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong individu tersebut untuk beraktivitas guna mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Hal serupa dikemukakan bahwa motif adalah adanya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk tujuan tertentu pula (Suryabrata, 1984).

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Menurut Herzberg,(1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan

menjauhkan diri dari ke tidak puasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor hygiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

a. Faktor Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan suatu motif yang timbul dari dalam diri untuk berbuat sesuatu. Menurut Sardiman (2010) motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif, atau berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Usman (2004) berpendapat bahwa jenis motivasi intrinsik ini timbul sebagai akibat dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dan dorongan dari orang lain, tetapi atas kemauan sendiri (Davies, Ivor. 1986) menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan tersembunyi di dalam diri kita yang mendorong kita untuk berkelakuan dan bertindak dengan cara yang khas . dengan demikian terdapat kemampuan dari dalam diri manusia untuk memotivasi diri mereka sendiri dan kemampuan tersebut biasa disebut motivasi intrinsik.

b. Faktor Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik berbeda dari motivasi intrinsik karena dalam motivasi ini keinginan untuk melakukan sesuatu sangat dipengaruhi oleh adanya dorongan atau rangsangan dari luar. Dorongan dari luar tersebut dapat berupa pujian, celaan, hadiah, hukuman dan teguran. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang lahir karena ada rangsangan dari luar. Bila dilihat dari tujuan

kegiatan yang dilakukan, motivasi ekstrinsik tidak secara langsung bergayut dengan esensi apa yang di lakukannya itu. Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi ekstrinsik sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

2. Knowledge Transfer

Knowledge Transfer didefinisikan sebagai sebuah pertukaran pengetahuan antar dua individu; satu orang yang mengkomunikasikan pengetahuan, sedangkan seorang lainnya mengasimilasi pengetahuan tersebut (Jacobson, 2006). Fokus utama dari *knowledge transfer* dari masing-masing individu yaitu mampu menjelaskan, mengkodekan dan mengkomunikasikan pengetahuan kepada orang lain, kelompok, dan khususnya kepada organisasi. *Knowledge transfer* dapat terjadi diantara individu, di dalam dan diantara tim, antara unit organisasi, dan antara organisasi (Glassop, 2002).

Penelitian Terdahulu

1. Hsiu-Fen Lin

Penelitian yang dilakukan oleh Hsiu-Fen Lin dengan judul "*Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee transfer knowledge intentions*" menguji pentingnya baik motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Penelitian empiris telah mengevaluasi efek dari perbedaan antara

faktor motivasi ekstrinsik dan intrinsik pada perilaku transfer pengetahuan karyawan. Sejumlah akademisi dan praktisi mengklaim bahwa faktor motivasi dapat menyebabkan berbagi pengetahuan yang sukses.

2. Margit Osterloh

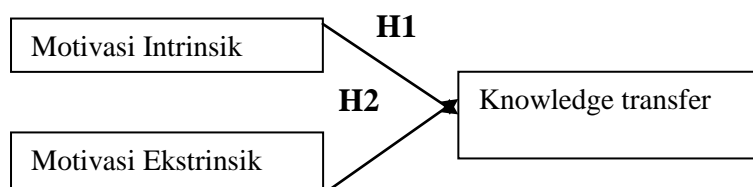
Dalam penelitian yang dilakukan oleh Margit Osterloh yang berjudul "*Motivation, Knowledge Transfer, and Organizational Forms*" menyimpulkan bahwa karyawan termotivasi secara intrinsik serta ekstrinsik. Motivasi sangat penting ketika pengetahuan tacit dalam dan di antara tim harus di-transfer.

Bentuk organisasi memungkinkan berbagai jenis motivasi dan memiliki kapasitas yang berbeda untuk menghasilkan dan men-transfer pengetahuan tacit. Transfer pengetahuan sangat penting untuk keunggulan kompetitif yang berkelanjutan suatu perusahaan.

3. Lucas, L.M. and Ogilvie, D. (2006)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Lucas, L.M. and Ogilvie, D. 2006), yang berjudul "*Things are not always what they seem. How reputations, culture and incentives influence knowledge transfer*". Motivasi intrinsik menunjukkan dua peran signifikan dalam proses transfer pengetahuan. Pertama, motivasi intrinsik memberi penghargaan untuk pribadi, yang kedua, motivasi intrinsik membuat partisipasi individu dalam transfer pengetahuan

B. Kerangka Penelitian



Gambar 2.1
Model Penelitian

Model yang dikonstruksi pada studi ini merupakan hasil konstruksi peneliti dari kajian literatur studi terdahulu. Model penelitian ini terdiri dari beberapa variabel yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik pada *knowledge transfer* (H1), pengaruh motivasi ekstrinsik pada *knowledge transfer* (H2).

C. Perumusan Hipotesis

1. Hubungan motivasi intrinsik dan *transfer knowledge*

Motivasi intrinsik membuat adanya sebuah pedoman informal diluar struktur organisasi yang mampu menjadikan problem solving yang cepat dan juga meningkatkan pelatihan serta pengembangan kemampuan profesional antar karyawan (Kofman, 1993). Motivasi intrinsik menunjukkan dua peran signifikan dalam proses transfer pengetahuan. Pertama, motivasi intrinsik memberi penghargaan untuk pribadi, yang kedua, motivasi intrinsik membuat partisipasi individu dalam transfer pengetahuan (Lucas dan Ogilvie, 2006). Oleh karena itu, diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi intrinsik pekerja berpengaruh pada *transfer knowledge*

2. Hubungan motivasi ekstrinsik dan *transfer knowledge*

Riset psikologis ekstensif telah memberikan bukti atas keburukan dari motivasi ekstrinsik (Deci, 1999). Diduga bahwa *reward* eksternal atau penghukuman akan mempunyai efek minor bahkan negatif dalam memfasilitasi *transfer knowledge*, dan proses pembelajaran interaktif. Hasil dari beberapa riset manajemen *knowledge* telah menunjukkan efek-efek dari motivasi ekstrinsik atas *transfer knowledge* dan transfer antar organisasi (Brock dan Kim, 2002). Oleh karena itu diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi ekstrinsik pekerja berpengaruh pada *transfer knowledge*

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Tujuan studi

Tujuan studi penelitian ini adalah *hypothesis testing* (pengujian hipotesis), yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan variabel. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik karyawan pada kemauan untuk melakukan transfer pengetahuan, serta menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik karyawan pada kemauan untuk melakukan transfer pengetahuan.

2. Tipe hubungan variabel.

Tipe hubungan variabel dalam penelitian ini adalah hubungan sebab-akibat (*kausal*), yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Dalam penelitian ini variabel independent dari penelitian ini adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, sedangkan variabel dependent adalah transfer pengetahuan.

3. Lingkungan (*setting*) penelitian.

Penelitian terhadap suatu fenomena dapat dilakukan pada lingkungan yang natural dan lingkungan buatan. Lingkungan penelitian ini adalah lingkungan yang natural, yaitu dengan mengambil subjek penelitian seluruh perawat di RSUD Sragen.

4. Unit analisis

Merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis dalam penelitian dan merupakan elemen yang penting dalam desain penelitian, karena mempengaruhi proses pemilihan, pengumpulan, dan analisis data. Unit analisis berasal dari setiap individu karyawan.

5. Horizon waktu

Dalam penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada waktu itu (satu titik waktu)/

dikumpulkan secara bertahap dalam beberapa waktu yang relative lebih lama tergantung karakteristik masalah yang akan dijawab. Penelitian ini merupakan studi satu tahap (*one shot study*), yaitu penelitian yang hanya dilakukan dalam satu periode waktu. Proses pengumpulan data hanya dilaksanakan sekali dalam jangka waktu yang telah dilakukan peneliti.

B. Populasi, sample, sampling.

1. Populasi

Populasi menurut Sekaran (2000) adalah keseluruhan kelompok, peristiwa, atau suatu ketertarikan yang ingin diselidiki oleh peneliti. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di RSUD Sragen yang berjumlah 254

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang terdiri atas beberapa anggota yang dipilih dari populasi untuk diteliti. Perhitungan sampel menggunakan rumus Yamane (Sekaran,2000), menghasilkan 156 sampel.

3. Sampling

Penelitian ini menggunakan *teknik simple random sampling* sebagai teknik dalam pengambilan sampel. Cara atau teknik ini dapat dilakukan karena analisis penelitiannya cenderung deskriptif dan bersifat umum. Perbedaan karakter yang mungkin ada pada setiap unsur atau elemen populasi tidak merupakan hal yang penting bagi rencana analisisnya. Dengan demikian setiap unsur populasi harus mempunyai kesempatan sama untuk bias dipilih menjadi sampel.

C. Definisi Operasional

1. Variabel independen

Menurut (Sugiyanto, 2009) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel independen pada penelitian ini adalah:

a. Motivasi intrinsik.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Penelitian ini menggunakan 4 item pertanyaan *motivasi intrinsik* yang terdiri dari

- 1) Kepercayaan diri (*Self-confidence*) yang diadopsi dari Oliver dan Anderson, 1994; Challagalla dan Shervani, 1996 yang dikutip dari (Cruz, et.al, 2010)
- 2) Keanggotaan dalam organisasi (*Membership*) yang diadopsi dari Leete, 2000 yang dikutip dari (Cruz, et.al, 2010)
- 3) Kejujuran (*Honesty*) yang diadopsi dari Robinson, 1996; Tyler, 2003 yang dikutip dari (Cruz, et.al, 2010)
- 4) Otonomi (*Autonomy*) yang diadopsi dari penelitian Das dan Joshi, 2007 yang dikutip dari (Cruz, et.al, 2010)

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Penelitian ini menggunakan 4 item pertanyaan *motivasi ekstrinsik* yang terdiri dari

- 1) Kekuatan Insentif yang tinggi (*High-powered incentives*) yang diadopsi dari Collins and Yeager, 1988; Finkelstein and Hambrick, 1989; Balkin dan Gomez-Mejia, 1990 yang dikutip dari (Cruz, et.al, 2010)
- 2) Kestabilan pekerja (*Stability*) yang diadopsi dari Delaney dan Huselid, 1996 yang dikutip dari (Cruz, et.al, 2010)
- 3) Pengakuan organisasi (*Recognition*) yang diadopsi dari Guallino dan Prevot, 2008 yang dikutip dari (Cruz, et.al, 2010)
- 4) Promosi (*Promotion*) yang diadopsi

Challagalla dan Shervani, 1996; Delaney dan Huselid, 1996 yang dikutip dari (Cruz, et,al, 2010)

2. Variabel Dependen.

Variabel dependen adalah variabel yang disebabkan atau dipengaruhi oleh adanya variabel bebas atau variabel independen. Besarnya perubahan pada variable ini tergantung dari besaran variable bebas atau Independen (Sugiyanto,2009). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah :

a. Transfer knowledge.

Transfer knowledge adalah pengumpulan dari semua *knowledge* yang ada dari kelompok, tim, divisi dan unit bisnis, dengan tujuan untuk menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan.

Penelitian ini menggunakan 5 item pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Zarrag dan Bonache (2003), Bock et al. (2005) dan Ko et al. (2005) yang terdiri dari

- 1) Keaktifan dalam berbagi ide (*Ideas sharing*)
- 2) Pembelajaran (*Learning*)
- 3) Berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*)
- 4) Kontak dengan pekerja lain (*Contact*)
- 5) Konsensus dalam pengambilan keputusan (*Consensus*).

D. Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data (Suryana, 2010). Data primer dalam penelitian ini adalah mengenai hasil penelitian mengenai perawat di RSUD Sragen.

2. Data Sekunder.

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari

berbagai sumber yang telah ada (Suryana, 2010). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai literatur–literatur, serta informasi penunjang yang berkaitan dengan perawat di RSUD Sragen.

E. Tehnik Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Teknik kuisisioner.

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan datanya juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau direspon oleh responden (Sutopo, 2006). Responden mempunyai kebebasan untuk memberikan jawaban atau respon sesuai dengan persepsinya.

2. Wawancara

Wawancara yaitu proses memperoleh keterangan dengan tanya jawab antara peneliti dengan responden. Wawancara dilakukan antara peneliti dengan pihak instansi (RSUD Sragen).Data yang diperoleh dari wawancara berupa data data sekunder yang mendukung penelitian ini.

F. Metode analisis data

1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis profil responden dan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden. Statistik deskriptif memberikan gambaran data yang telah dikumpulkan sesuai dengan hasil yang didapatkan tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum.

2. Analisis Kuantitatif

- a. Uji Validitas
- b. Uji reliabilitas

- c. Uji Normalitas
- d. Uji Multikolinearitas
Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi
3. Uji Hipotesis
- a. Analisis regresi berganda
Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:
$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:
 Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 dan X_2 = Variabel independen
 a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
 b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat RSUD Dr Soehadi Prijonegoro

Rumah Sakit Umum Daerah Dr Soehadi Prijonegoro yang dulunya bernama (RSUD) Sragen didirikan pada tahun 1957 dan mulai beroperasi sebagai RSUD kelas D pada tahun 1958, berlokasi di Jalan Raya Sukowati No. 534 Sragen, menempati lahan seluas 38.730 m² dengan luas bangunan 6.487,25 m². Rumah Sakit ini merupakan rumah sakit negeri milik pemerintah Kabupaten Sragen. Seiring dengan perkembangan ekonomi, social budaya, jumlah penduduk dan kemajuan teknologi kesehatan.

B. Deskripsi statistik

Tabel IV.I
Kuesioner Penelitian

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang disebarikan	160	100%
Kuesioner yang kembali	158	98,75%
Kuesioner yang tidak kembali	2	1,25%
Kuesioner yang dapat diolah	156	98,73%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	2	1,28%

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Tabel IV.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Wanita	109	69,87%
Pria	47	30,13%
Total	156	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Tabel IV.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
< 25	15	9,62%
25 – 30	88	56,41%
> 30	53	33,97%
Total	156	100,00%

Sumber: data primer yang diolah, 2013

C. Karakteristik Tanggapan Responden

1. Tanggapan Responden atas Motivasi Ekstrinsik

Hampir semua responden memberikan respon positif terhadap adanya motivasi intrinsik dalam perusahaan. Di antara empat butir pertanyaan, responden tidak sekadar menjawab pada kategori kelima (agak setuju), tetapi juga dominan pada kategori keenam (setuju). Total batasan jawaban dari responden mengenai keseluruhan item dalam variabel juga hanya terbatas pada butir keempat (netral) sebesar 8,81%. Hal ini mengindikasikan bahwa responden dapat dikatakan telah memahami motivasi ekstrinsik dalam pekerjaannya.

2. Tanggapan Responden Atas Motivasi Intrinsik.

Hampir semua responden memberikan respon positif terhadap adanya motivasi ekstrinsik dalam perusahaan. Di antara empat butir pertanyaan, responden tidak sekadar menjawab pada kategori kelima (agak setuju) sebesar 41,19%, tetapi juga dominan pada kategori kelima (setuju) sebesar 45,35%. Total batasan jawaban dari responden mengenai keseluruhan item

dalam variabel juga hanya terbatas pada butir keempat (netral) sebesar 5,29%. Hal ini mengindikasikan bahwa responden dapat dikatakan telah memahami motivasi intrinsik dalam pekerjaannya.

3. Tanggapan Responden Atas Transfer Pengetahuan

Hampir semua responden memberikan respon positif terhadap adanya motivasi ekstrinsik dalam perusahaan. Di antara empat butir pertanyaan, responden tidak sekadar menjawab pada kategori keenam (setuju) sebesar 37,18%, tetapi juga dominan pada kategori ketujuh (sangat setuju) sebesar 29,87%. Total batasan jawaban dari responden mengenai keseluruhan item dalam variabel juga hanya terbatas pada butir ketiga (kurang setuju) sebesar 0,38%. Hal ini mengindikasikan bahwa responden dapat dikatakan telah memahami makna transfer pengetahuan dalam pekerjaan.

D. Uji Intsrumen Penelitian.

1. Uji validitas

Gambar IV.4
Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
ME1			.709
ME2			.783
ME3			.505
ME4			.687
MI1		.541	
MI2		.567	
MI3		.797	
MI4		.749	
TP1	.851		
TP2	.853		
TP3	.799		
TP4	.850		
TP5	.711		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

2. Uji realibilitas

Gambar IV.5
Item Total Statistic

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ME1	15,65	1,946	,501	,660
ME2	15,79	2,013	,534	,633
ME3	15,82	2,264	,467	,674
ME4	15,76	2,311	,529	,645

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

a. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Instrinsik

Gambar IV.6
Item Total Statistic

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MI1	16,76	2,685	,582	,682
MI2	16,58	2,917	,519	,717
MI3	16,67	2,634	,603	,670
MI4	16,76	3,282	,524	,719

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

b. Uji Reliabilitas Variabel Transfer Pengetahuan.

2. Uji Multikolinieritas

Gambar IV.9
Collinearity Statistics

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.126	2.861		-.393	.695		
	ME	.570	.152	.274	3.761	.000	.684	1.462
	MI	.843	.130	.474	6.505	.000	.684	1.462

a. Dependent Variable: TP

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

3. Uji Autokorelasi.

Gambar IV.10
Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.667 ^a	.445	.438	2.904	2.105

a. Predictors: (Constant), MI, ME

b. Dependent Variable: TP

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Gambar IV.7
Item Total Statistic

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TP1	23,67	9,641	,815	,905
TP2	23,66	9,929	,855	,898
TP3	23,67	9,796	,798	,908
TP4	23,71	9,796	,835	,901
TP5	23,72	9,749	,726	,924

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

E. Uji asumsi klasik

1. Uji Normalitas

Gambar IV.8
One Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Standardized Residual
N		156
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99352744
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.036
Kolmogorov-Smirnov Z		.675
Asymp. Sig. (2-tailed)		.752

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

F. Uji hipotesis

1. Uji t

Gambar IV.11
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.126	2.861		-.393	.695		
	ME	.570	.152	.274	3.761	.000	.684	1.462
	MI	.843	.130	.474	6.505	.000	.684	1.462

a. Dependent Variable: TP

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Hasil uji t menunjukkan bahwa :

2. Uji F

Gambar IV.12
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1034.884	2	517.442	61.358	.000 ^a
	Residual	1290.264	153	8.433		
	Total	2325.147	155			

a. Predictors: (Constant), MI, ME

b. Dependent Variable: TP

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

3. Uji Koefisien Determinasi

Gambar IV.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.667 ^a	.445	.438	2.904	2.105

a. Predictors: (Constant), MI, ME

b. Dependent Variable: TP

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

G. Pembahasan Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan setelah analisis kesesuaian model terpenuhi. Berikut hasil uji hipotesis dari model yang telah diteliti.

1. Motivasi Intrinsik dan *Transfer Knowledge*

- a. Hipotesis 1 : Motivasi intrinsik berpengaruh pada transfer knowledge Berdasarkan hasil uji t yang terangkum pada tabel di atas diperoleh

hasil bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan pada transfer knowledge pada perolehan nilai t_{hitung} sebesar 6.505, dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti dan didukung. Hasil tersebut sesuai dengan pendapat Hsiu-Fen Lin (2007), hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi seperti manfaat timbal balik,

pengetahuan self-efficacy, dan kemauan untuk membantu orang lain secara signifikan terkait dengan kemauan berbagi pengetahuan karyawan.

2. Motivasi Ekstrinsik dan *Transfer Knowledge*

b. Hipotesis 2: Motivasi ekstrinsik berpengaruh pada transfer knowledge

Berdasarkan hasil uji t yang terangkum pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan pada transfer knowledge pada perolehan nilai t_{hitung} sebesar 3.761, dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti dan didukung. Dalam penelitian yang dilakukan Lucas dan Oglive (2006) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif motivasi ekstrinsik pada transfer pengetahuan. Hasil tersebut juga sesuai dengan pendapat Hsiu-Fen Lin (2007), Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi seperti manfaat timbal balik, pengetahuan self-efficacy, dan kemauan untuk membantu orang lain secara signifikan terkait dengan kemauan berbagi pengetahuan karyawan.

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

1. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan pada *knowledge transfer*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Artinya bahwa motivasi intrinsik sangatlah berpengaruh terhadap kemauan perawat untuk saling melakukan *knowledge transfer*.

2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan pada *knowledge transfer*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Artinya bahwa motivasi ekstrinsik sangatlah berpengaruh terhadap kemauan perawat untuk saling melakukan *knowledge transfer*.

B. Keterbatasan

1. Variable yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel pada perawat di 1 RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen.
3. Terkadang responden menjawab tidak sesuai dengan kondisi atau keadaan sebenarnya di lapangan dikarenakan kesibukan responden yang padat.

C. Saran

1. Berdasarkan temuan hasil penelitian saran bagi RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen diantaranya :
 - a. Peningkatan motivasi intrinsik melalui penghargaan langsung terhadap karyawan atau perawat, dimungkinkan meningkatkan transfer pengetahuan antar karyawan.
 - b. Pemberian kebebasan karyawan untuk berimprovisasi, mempertinggi kepercayaan diri, membuat pendewasaan pribadi pemberian kebebasan karyawan untuk berimprovisasi merupakan salah satu aspek dari motivasi ekstrinsik yang dalam penelitian ini mempengaruhi transfer pengetahuan antar karyawan di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen
 - c. Peningkatan komunikasi antar karyawan dengan memiliki kontak person setiap karyawan (telepon, email, handphone) yang dapat meningkatkan interaksi antar karya-

- wan untuk melakukan transfer karyawan satu sama lain.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat melengkapi keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya:
 - a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan sampel serta variabel-variabel yang dapat mempengaruhi tingkat transfer antar karyawan.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti perusahaan yang bergerak di bidang yang sama dengan tingkatan yang lebih tinggi atau dengan skala perusahaan yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abin Syamsudin. (2005). *Psikologi Kependidikan*. Bandung: Remaja Rosda karya
- Atkinson, A, S Burgess, B Croxson, P Gregg, C Propper, H Slater, and D Wilson (2009), "Evaluating the Impact of Performance-Related Pay for Teachers in the UK", *Labour Economics*, 16(3):251-261
- A.M, Sardiman. (2010). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers
- Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*, 3 (3), 185
- Asep Suryana Natawiria & Riduwan. (2010). *Statistika Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Bartol, K. M., & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1)
- Bock, G. W., & Kim, Y.-G. (2002). Breaking the myths of rewards: an exploratory study of attitudes about transfer knowledge. *Information Resources Management Journal*, 14, 14 – 21.
- Carrillo, Juan D. and Thomas Mariotti (2000). Strategic Ignorance as a Self-Disciplining Device. *Review of Economic Studies* 67: 529-544.
- Cohen, W. M. and D. A. Levinthal. (1990). Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation, *Administrative Science Quarterly*, 35:1, 1990, pp. 128- 152.
- Cruz, N.M, Perez, v and Centro, T.C (2009), "The influence of employee motivation on knowledge transfer", *Journal Of Knowledge Management* Vol. 13 NO. 6 2009, pp. 478-490, Q Emerald Group Publishing Limited, ISSN 1367-3270.
- Damodar N. Gujarati, (2003) "Basic Econometrics" fourth edition McGraw-Hill, New York.
- Davies, Ivor K. (1986). *Pengelolaan Belajar*. Jakarta: Rajawali.
- De Vries, R. E., van den Hooff, B., & de Ridder, J. A. (2006). Explaining knowledge sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. *Communication Research*, 33(2), 115–13
- Debowski, S (2006), *Knowledge management*, John Wiley & Sons Australia Ltd, Milton.
- Deci, E. L. (1999). A Meta-analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation, *Psychological Bulletin*, 125:6, pp. 627- 668
- Deci, E. L., Schwartz, A. J., Sheinman, L. and Ryan, R. M. (1981). An instrument to assess adults' orientations toward control versus autonomy with children: Reflections on intrinsic motivation and perceived competence. *Journal of Educational Psychology*, 73 (5), 642-650
- Deci, E. L. and R. M. Ryan. (1987). The Support of Autonomy and the

- Control of Behavior, *Journal of Personality and Social Psychology*, 53:6, pp. 1024-1037
- Ghozali, Imam. (2001), *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan program Amos Versi 5.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glassop, L. (2002). The organizational benefits of teams. *Human Relations*, 55(2), 225-249.
- Gortner, Harold F. "Value and Ethics" (1987), dalam Terry L. Cooper. *Handbook of Administrative Ethics*. New York : Marcel Dekker Inc., 1994
- Hariandja, Marihot T.E, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan. M, (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung, Jakarta.
- H.B. Sutopo (2006). Metodologi Penelitian Kualitatif : Dasar teori dan Terapannya dalam Penelitian Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Herzberg, (1966), *Work and the Nature of Man*. Jakarta: Gramedia Pustaka Indonesia
- Hitt, Michael A., Barbare W. Keats & Samuel M. DeMarie (1998). "Navigating in the new competitive landscape: Building strategic flexibility and competitive advantage in the 21st century". *Academy of Management Executive*, Vol. 12, pp. 22-42.
- Huber, G. (2001). Transfer of Knowledge in Knowledge Management Systems: Unexplored Issues and Suggested Studies, *European Journal of Information Systems*, pp. 72-79.
- Jacobson, C. M. (2006). Knowledge sharing between individuals In D. Schwartz (Ed.), *Encyclopedia of Knowledge* (pp. 507-514): Idea Group.
- James S.H. Kwok and S. Gao. (2004) Transfer knowledge community in P2P network: a study of motivational perspective *Journal Of Knowledge Management* . Vol. 8 No. 1 2004, pp. 94-102, ã Emerald Group Publishing Limited, ISSN 1367-3270
- Kahn, CM, ECD Silva, and JP Ziliak (2001), "Performance-based wages in tax collection: The Brazilian tax collection reform and its effects", *Economic Journal*, 111(468):188-205.
- Knowles, M. S., Swanson, R. A., & Holton, E. F. III (2005). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development (6th ed.)*. California: Elsevier Science and Technology Books.
- Kofman, F., and P. Senge. (1993). *Communities of commitment: The heart of learning organizations*. *Organizational Dynamics*22(2): 5-23.
- Kohn, A. (1993). Why Incentive Plans Cannot Work, *Harvard Business Review*,71:5, pp. 54-63.
- Kinman, Gail and Kinman, Russell, (2001), The role of Motivation to Learn in Management Education. *Journal of Workplace Learning*, Vol 3 No. 4 pp. 132-149.
- Kwok, Sai Ho & Gao, Sheng (2004), attitude Towards Knowledge Sharing Behaviour, *The Journal of Computer Information System*
- Liebowitz, J. (2003). A Knowledge Management Strategy for the Jason Organization: A Case Study, *Journal of Computer Information Systems*, 44:2, pp.1-5
- Lin, H. (2007), "Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee transfer knowledge intentions", *Journal of Information Science*, Vol. 33 No. 2, pp. 135-49.
- Lucas, L. M., & Ogilvie, D. T. (2006). Things are not always what they seem: How reputations, culture, and incentives influence knowledge

- transfer. *The Learning Organization*, 13(1), pp. 7-24.
- Luthans, F. (1992). *Organisational behavior*. (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Marquis, B.L. & Huston, C., J. (2010). Kepemimpinan dan manajemen keperawatan: *teori & aplikasi*, ed 4, alih Bahasa, Widyawati dkk, Editor edisi bahasa Indonesia Egi komarayuda dkk, Jakarta: EGC
- McDermott, R. and O'Dell, C. (2001) Overcoming Cultural Barriers to Sharing Knowledge, *Journal of Knowledge Management*, 5, 1, 76-85.
- Mezirow, J. (1998c). Transformative learning and social action: A response to Inglis. *Adult Education Quarterly*, 49, 65-67
- Moch. Uzer Usman. (2000), *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nonaka, I. and D.J. Teece (Eds.)(2001). *Managing Industrial Knowledge: Creation, Transfer and Utilization*. Sage, London.
- O'Dell, C., & Grayson, C. J. (1998). If only we know what we know: *Identification and transfer of best practices*. *California Management Review*, 40(3), 154-174.
- O'Brien J, Thibault J, Turner L and Laird-Fick H (1999) "Self-Neglect: An Overview", *Journal of Elder Abuse & Neglect*, 11(2):1-19.
- Osterloh, M. and Frey, B. (2000), "Motivation, knowledge transfer and organizational forms", *Organization Science*, Voal. 11 No. 5, pp. 538-50.
- Prayitno, E. (1989). *Motivasi dalam Belajar*. Jakarta: PPLPTK Depdikbud
- Prendergast, C. (1999). The provision of incentives in firms. *Journal of Economic Literature*, 37 7-63.
- Rapple, W. C. (2000). Knowledge Management: A Force Whose Time Has Come, *Conference Board Magazine*, January, pp. 59-66.
- R. Duane Ireland, Michael A. Hitt and Deepa Vaidyanath (2002) Alliance Management as a Source of Competitive Advantage *Journal of Management*
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2007) *Organisational behaviour*. Upper Saddle River, New Jersey.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* . Edisi 12. Salemba Empat, Jakarta
- Ruggles, R. (1998). The State of the Notion: Knowledge Management in Practice, *California Management Review*, 40:3, pp. 80-89.
- Ryan, R.M. and Deci, E.L. (2000), "Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions", *Contemporary Educational Psychology*, Vol. 25 No. 1, pp. 54-67.
- Samsudin, Sadili, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sekaran Uma. (2000). *Research Method For Business 3rd Edition*. New York : John Willey & Sons, Inc.
- Sekaran Uma. (2003). *Research Methode of Bussines*. Hermintage Publishing Service.
- Shelley, L., Polonsky, M. (2002). Do charitable causes need to segment their current donor base on demographic factors? An Australian examination. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing* 7 (1), 19-29.
- Slater, Stanley F. & Narver, John. C. (1995). "Market Orientation and the Learning Organization". *Journal of Marketing*, 59(3), pp. 63-74.
- Suryabrata, Sumadi (1984). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UGM Pers,
- Suryana Natawiria Riduwan. (2010). *Statistika Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Szulanski, G. (1995). Unpacking Stickiness: An Empirical Investigation of the Barriers to Transfer Best Practice

- Inside the Firm, *Academy of Management Journal*, pp. 437-441.
- Tabachnick, B.G., dan Fidel, L.S. (1996). *Using Multivariate Statistics*; 3rd Edition. New York: Harper Colling College Publishers.
- Timpe, A. Dale. (1992). *The Art and Science of Business Management Performance*, Mumbai: Jaico Publishing House.
- Usman, Drs. Moh Uzer. (2000). *Menjadi Guru Profesional*, Cet. XI, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Van Den Hooff, B. and De Ridder, J.A. (2004), "Transfer knowledge in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC usage on transfer knowledge", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 8 No. 6, pp. 117-30.
- West, G. P., III. (1997). Frameworks for research and theory development in entrepreneurship. In L. N. Dosier & J. B. Keys (Eds.), *Academy of management best papers proceedings* (pp. 113-117). Statesboro, GA: Georgia Southern University
- Williamson, Oliver, (1985), *The Economics Institutions of Capitalism*, New York, Free Press.