

**PEMBERDAYAAN KERJA PROFESIONAL SEBAGAI MEDIASI
DUKUNGAN ORGANISASI DAN KUALITAS PERTUKARAN
PEMIMPIN - ANGGOTA (LMX) TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
(Studi Pada Staf Medis Fungsional Rumah Sakit Umum Pemerintah
Pusat dan Daerah di DKI Jakarta)**

DISERTASI

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Doktor**



Oleh :

**SUHERMIN
0730207036**

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN
PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2011**

DISERTASI

PEMBERDAYAAN KERJA PROFESIONAL SEBAGAI MEDIASI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KUALITAS PERTUKARAN PEMIMPIN - ANGGOTA (LMX) TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Staf Medis Fungsional Rumah Sakit Umum Pemerintah Pusat dan Daerah di DKI Jakarta)


Oleh :

SUHERMIN
0730207036

Dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal: **11 Juli 2011**
Dan dinyatakan memenuhi syarat

Komisi Promotor,


Prof. Armanu Thoyib, SE., M.Sc., Ph.D
Promotor

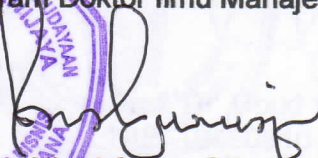

Dr. Djumahir, SE., MM
Ko - Promotor 1


Dr. Ir. Solimun, MS
Ko - Promotor 2

Mengetahui,

a.n. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Brawijaya
Ketua Program Doktor Ilmu Manajemen




Prof. Dr. Ubud Salim, SE., MA
Nip. 19480810 197803 1 002

LEMBAR IDENTITAS PROMOTOR DAN PENGUJI

Judul : PEMBERDAYAAN KERJA PROFESIONAL
SEBAGAI MEDIASI DUKUNGAN ORGANISASI
DAN KUALITAS PERTUKARAN PEMIMPIN -
ANGGOTA (LMX) TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL (Studi Pada Staf Medis
Fungsional Rumah Sakit Umum Pemerintah Pusat
dan Daerah di DKI Jakarta)

Nama Mahasiswa : SUHERMIN
Program Studi : DOKTOR ILMU MANAJEMEN

KOMISI PROMOTOR

Promotor : Prof. Armanu Thoyib, SE., M.Sc., Ph.D
Ko-Promotor : Dr. Djumahir, SE., MM
Ko-Promotor : Dr. Ir. Solimun, MS

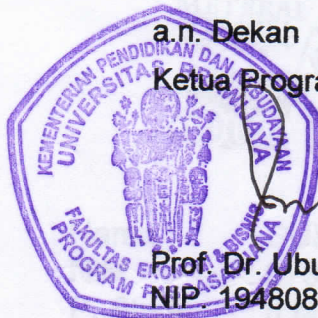
TIM PENGUJI

Dosen Penguji 1 : Prof. Dr. Djumilah Zain, SE
Dosen Penguji 2 : Prof. Dr. Umar Nimran, MA
Dosen Penguji 3 : Dr. Mintarti Rahayu, SE., MS
Dosen Penguji 4 : Prof. Dr. dr. Stefanus Supriyanto, MS
Dosen Penguji 5 : Prof. Dr. I Made Wardana, MP

Tanggal Ujian : 11 Juli 2011

a.n. Dekan

Ketua Program Studi Doktor Ilmu Manajemen



Prof. Dr. Ubud Salim, SE., MA

NIP. 19480810 197803 1 002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah DISERTASI dengan judul:

**"PEMBERDAYAAN KERJA PROFESIONAL SEBAGAI MEDIASI
DUKUNGAN ORGANISASI DAN KUALITAS PERTUKARAN
PEMIMPIN - ANGGOTA (LMX) TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
(Studi Pada Staf Medis Fungsional Rumah Sakit Umum Pemerintah
Pusat dan Daerah di DKI Jakarta)**

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah DISERTASI ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia DISERTASI ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (DOKTOR) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (UU NO. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Malang, 11 Juli 2011

Mahasiswa,



Nama : SUHERMIN
NIM : 0730207036
P. Studi : ILMU MANAJEMEN
PPS FEB UB

UCAPAN TERIMA KASIH

Pertama-tama penulis panjatkan puji syukur kehadirat Allah swt atas limpahan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Disertasi ini sebagai perwujudan karya tulis dalam program S3.

Dengan selesainya disertasi ini, maka dengan hati yang tulus dan ikhlas perkenankan saya mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Brawijaya Malang, atas kepemimpinan dan kebijakannya yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas pendukung kepada penulis demi kelancaran dalam proses penyelesaian studi S3 di Universitas Brawijaya.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, atas kesempatan, bantuan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk belajar dan menyelesaikan studi pada S3 pada Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
3. Rektor Universitas Teknologi Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk studi lanjut ke jenjang S3.
4. Prof. Dr. Ubud Salim, SE., MA., selaku Ketua Program Studi Doktor Ilmu Manajemen yang juga telah banyak memberikan dorongan kepada penulis untuk segera menyelesaikan studi ini.
5. Prof. Armanu Thoyib, SE., M.Sc., Ph.D., selaku Promotor telah meluangkan waktu ditengah-tengah kesibukannya untuk membimbing, mengarahkan penulis mulai dari awal penulisan hingga selesai dengan penuh kesabaran dan keikhlasan. Pengalaman dan wawasan berpikir yang diberikan kepada penulis merupakan hal yang sangat berharga untuk penulisan disertasi dan pembelajaran dalam kehidupan penulis.
6. Dr. Djumahir, SE., MM., selaku Co-Promotor yang dengan penuh kesabaran dan kearifan memberikan arahan dan bimbingan serta saran-saran untuk koreksi yang berarti dalam penulisan disertasi ini.
7. Dr. Ir. Solimun, MS., selaku Co-Promotor yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasan memberikan dorongan kepada penulis untuk segera menyelesaikan penulisan disertasi ini. Arahan dan saran-saran dari beliau untuk perbaikan dalam penulisan disertasi ini sangat berarti bagi penulis.

8. Prof. Dr. Djumilah Zain, SE, selaku penguji yang banyak memberikan masukan, arahan, koreksi untuk melengkapi disertasi ini mulai dari proposal hingga seminar hasil.
9. Prof. Dr. Umar Nimran, MA., selaku penguji yang telah banyak *memberikan masukan dan arahan terutama tentang teori-teori LMX yang sangat berarti bagi penulis untuk melengkapi disertasi ini.*
10. Dr. Mintarti Rahayu, SE., MM., selaku penguji yang juga telah banyak memberikan masukan, arahan, koreksi mulai dari proposal hingga seminar hasil.
11. Prof. Dr. I Made Wardana, SE.,MP., selaku penguji eksternal yang telah bersedia memberikan banyak waktu sebagai penguji eksternal bagi penulis serta telah memberikan saran dan kritik demi perbaikan dan penyempurnaan disertasi ini.
12. Prof. Dr. Stefanus Supriyanto, dr, MS, selaku penguji eksternal yang juga bersedia memberikan banyak waktu kepada penulis sebagai penguji eksternal dan memberikan saran dan kritik demi perbaikan dan penyempurnaan disertasi ini
13. Bapak/ibu Dosen di Program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya yang telah memberikan tambahan wawasan dan pendalaman ilmu pengetahuan.
14. Bapak/ibu Pengelola dan segenap karyawan Program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya yang telah memberikan fasilitas dan pelayanan yang baik selama penulis studi S3.
15. Segenap Manajemen RSUP Persahabatan, RSUP Rumah Sakit Fatmawati, RSUD Pasar Rebo, dan RSUD Cengkareng, atas bantuan dan ijinnya kepada penulis untuk mengumpulkan data di lokasi.
16. Para responden penelitian, dalam hal ini adalah Staf Medis Fungsional yang telah meluangkan waktu mengisi kuesioner ditengah-tengah kesibukannya melayani pasien.
17. Teman-teman seperjuangan PDIM kelas B angkatan 2007 yang telah memberikan semangat dan dorongan kepada penulis untuk segera menyelesaikan studi ini.
18. Suami tercinta Bapak Rudianto, S.Kom, yang telah dengan penuh kesabaran dan banyak meluangkan waktu menemani penulis dalam pengumpulan data penelitian serta diskusinya mengenai disertasi ini.

19. Ibunda Sri Harini, atas dukungan moril dan doa yang tak pernah henti-hentinya untuk keberhasilan penulis dalam menempuh S3.
20. Saudara-saudara dan kakak-kakak kandung tercinta yang terut serta mendukung keberhasilan studi penulis.
21. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat kepada penulis mulai dari awal hingga selesainya studi ini, terima kasih.

Malang, Juli 2011

Kata kunci: dukungan organisasi, perubahan pimpinan anggota (leader member exchange), pemberdayaan kerja profesional, komitmen organisasi

ABSTRAK

ABSTRACT

Suhermin: Program Doktor Ilmu Manajemen Pascasarjana Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Brawijaya Malang, 2011. **Pemberdayaan Kerja Profesional Sebagai Mediasi Dukungan Organisasi dan Kualitas Pertukaran Pimpinan Anggota (LMX) Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Staf Medis Fungsional Rumah Sakit Umum Pemerintah Pusat Dan Daerah di DKI Jakarta)**. Promotor: Armanu Thoyib; Ko-Promotor: Djumahir; Solimun.

Dalam rumah sakit komitmen sangat penting sebagai penyambung benang merah sistem yang telah dibuat oleh manajemen rumah sakit. Terdapat persoalan yang terjadi di rumah sakit, khususnya pada dokter fungsional rumah sakit yang menyebabkan penilaian tentang komitmen menjadi dipertanyakan.

Tujuan penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan pertukaran pimpinan-anggota (LMX) terhadap pemberdayaan kerja serta dampaknya terhadap peningkatan komitmen organisasional Staf Medis Fungsional Rumah Sakit Umum Pemerintah di DKI Jakarta.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Terdapat 2 (two) Rumah Sakit Umum Pemerintah Pusat dan 2 (two) Rumah Sakit Umum Pemerintah Daerah, dengan unit analisis Staf Medis Fungsional (SMF). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 92 SMF dengan teknik pengambilan sampel sensus. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini, yaitu teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*).

Penelitian ini menemukan bahwa dukungan organisasi (*perceived organizational support*) sebagai bentuk hubungan pertukaran antara karyawan dengan organisasi dan kualitas pertukaran pimpinan-anggota (*Leader Member Exchange*) sebagai bentuk hubungan pertukaran antara atasan dan bawahan yang tinggi, masing-masing dapat memberikan peningkatan pada pemberdayaan kerja profesional Staf Medis Fungsional (SMF) Rumah Sakit Umum Pemerintah Pusat dan Daerah di DKI Jakarta yang akhirnya berdampak pada peningkatan komitmen organisasional. Penelitian ini tidak dapat mengakomodasikan semua yang dihipotesiskan karena adanya dukungan organisasi yang dipersepsikan oleh SMF tidak dapat memberikan peningkatan yang signifikan terhadap komitmen organisasional secara langsung. Namun demikian penerapan pemberdayaan kerja SMF secara profesional ditemukan dapat meningkatkan komitmen organisasional. Berdasarkan temuan penelitian, maka diharapkan pada peneliti yang akan datang melakukan group discussion untuk lebih menyempurnakan jawaban responden.

Kata kunci: dukungan organisasi, pertukaran pimpinan anggota (*leader member-exchange*), pemberdayaan kerja profesional, komitmen organisasional

ABSTRACT

SUHERMIN: Doctorate Program in Management Science, Postgraduate, Faculty of Economics & Business Brawijaya University, Malang, 2011. Professional Empowerment as a Mediation Perceived Organizational Support And Leader Member Exchange (LMX) Quality Toward Organizational Commitment (Studies in Staff Medical Functional Government Hospital DKI Jakarta). Promoter: Armanu Thoyib; Co-Promotor: Djumahir; Solimun

The hospital is very important commitment as a connective thread that was created by a system of hospital management. There are problems that occur in hospitals, especially in functional hospital doctor who led the assessment of the commitment becomes questionable.

The purpose of this study to examine and analyze the influence of organizational support and leader-member exchange (LMX) to work empowerment and its impact on improving organizational commitment Functional Medical Staff of Government General Hospital in Jakarta.

The research was conducted by using a quantitative approach. There are 2 (two) Central Government General Hospital and 2 (two) Local Government General Hospital, with Functional Medical Staff (SMF) as analysis unit. The number of samples used in this study amounted to 92 SMF by census sampling techniques. Data analysis techniques used statistical descriptive analysis and inferential statistical analysis by using PLS (Partial Least Square)

The study found that perceived organizational support as a form of exchange relationship between employees and the organization and leadership-member exchange quality as a form of exchange relations between superiors and subordinates are high, each one can give an increase SMF professional job empowerment in Central and Local Government General Hospital in Jakarta which ultimately impact on increasing the organizational commitment. This study can't accommodate all the hypothesized because of organizational support perceived by SMF unable to deliver significant improvements to the organizational commitment directly. However, the application of SMF in a professional job empowerment was found to improve organizational commitment. Based on research findings, it is expected that the researchers who will come to discussion group to further refine the respondents' answers.

Keyword: *perceived organizational support, leader member-exchange, professional empowerment, organizational commitment*

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Halaman Pengantar	i
Halaman Identitas Tim Pengajar	ii
Pernyataan Original Disertasi	iii
Riwayat Hidup	iv
Ucapan Terima Kasih	v
Abstrak	vi
Abstract	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Lampiran	x
PADA PENGANTAR	
Puji syukur tiada henti-hentinya penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas perkenan, dan limpahan rahmat serta hidayahNya penulis mampu menyelesaikan penulisan disertasi ini, sehingga dapat dipersembahkan kepada seminar hasil penelitian.	
Disertasi ini mengambil judul Pengaruh Pemberdayaan Kerja Profesional Sebagai Mediasi Dukungan Organisasi dan Kualitas Pertukaran Pimpinan Anggota (LMX) Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Staf Medis Fungsional Rumah Sakit Umum Pusat Dan Daerah DKI Jakarta).	
Sangat disadari bahwa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penulisan disertasi ini, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan masukan yang membangun agar penulisanannya menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi peneliti yang membutuhkan.	
2.2.1 Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory)	36
2.2.2 Budaya Organisasi	37
2.2.3 Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi	41
2.2.3.1 Tinjauan Umum Tentang Kepemimpinan	41
2.2.3.2 Teori Gagal	42
2.2.3.3 Teori Perilaku Kepemimpinan	43
2.2.3.4 Teori Kontingensi Kepemimpinan	44
2.2.3.5 Teori Pertukaran Pimpinan-Anggota (Leader-Member Exchange)	45
2.2.4 Pemberdayaan Kerja	50
2.2.4.1 Pengertian dan Tinjauan Umum Tentang Pemberdayaan Kerja	50
	Penulis
	Malang, Maret 2011

	2.2.4.2 Pemberdayaan Psikologis	63
	2.2.4.3 Pemberdayaan Struktural	66
	2.2.4.4 Model Pemberdayaan	70
	2.2.5 Komitmen Organisasional.....	73
BAB III	KERANGKA KONSEP PENELITIAN	
	3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	81
	3.2. Hipotesis Penelitian	85
	3.3. Definisi Operasional Variabel	89
BAB IV	METODE PENELITIAN	
	4.1. Pendekatan Penelitian	96
	4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	96
	4.3. Populasi dan Metode Pengambilan Sampel	97
	4.4. Pengumpulan Data	98
	4.5. Uji Coba Instrumen.....	98
	4.5.1 Uji Validitas	98
	4.5.2 Uji Reliabilitas	99
	4.6. Hasil Pemeriksaan Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	99
	4.7. Analisis Data	101
	4.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	101
	4.7.2 Analisis PLS (<i>Partial Least Square</i>)	101
	4.7.3 Analisis Kualitatif	103
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	104
	5.1.1 Program Kesehatan di Wilayah DKI Jakarta	104
	5.1.2 Manajemen Kesehatan dan Kebijakan SDM Kesehatan	109
	5.1.3 Tinjauan Umum Tentang Rumah Sakit Umum Pemerintah di Wilayah DKI Jakarta	110
	5.2 Karakteristik Responden	114
	5.2.1 Usia Responden	114
	5.2.2 Jenis Kelamin Responden	115
	5.2.3 Masa Kerja Responden	115

5.3	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	116
5.3.1	Discriminant Validity Pertama	117
5.3.2	Discriminant Validity Kedua	118
5.3.3	Convergent Validity	119
5.3.4	Composite Reliability	120
5.4	Analisis Deskriptif	120
5.4.1	Dukungan Organisasi	120
5.4.2	Kualitas Pertukaran Pimpinan-Anggota (LMX).....	124
5.4.3	Pemberdayaan Kerja Profesional	127
5.4.4	Komitmen Organisasional	132
5.5	Hasil Pengujian Asumsi Analisis PLS	133
5.6	Hasil Uji <i>Goodness of Fit Model</i>	134
5.7	<i>Factors Loading (Outer Loading)</i> dan Rerata Skor Tiap Indikator	135
5.8	Hasil Pengujian Hipotesis	136
5.9	Pembahasan	139
5.9.1	Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Pemberdayaan Kerja Profesional	141
5.9.2	Pengaruh Kualitas Pertukaran Pimpinan-Anggota (LMX) Terhadap Pemberdayaan Kerja Profesional ..	143
5.9.3	Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional	146
5.9.4	Pengaruh Kualitas Pertukaran Pimpinan-Anggota (LMX) Terhadap Komitmen Organisasional	149
5.9.5	Pengaruh Pemberdayaan Kerja Profesional Terhadap Komitmen Organisasional	152
5.10	Hasil Penelitian	153
5.11	Implikasi Penelitian	156
5.11	Keterbatasan Penelitian	157
BAB VI	PENUTUP	159
6.1	Kesimpulan	159
6.2	Saran-Saran	160
DAFTAR PUSTAKA		162
LAMPIRAN		164