

Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah

Kitria Octariana Hartono^{1✉}, Toni Herlambang², Wenny Murtalining Tyas³

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Jember.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jember. Populasi dalam penelitian semua pegawai BPBD Kabupaten Jember yang berjumlah 63 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, sampel jenuh merupakan penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik pengambilan data dalam penelitian ini melalui wawancara, kuesioner dan observasi dokumen. Teknik analisis data yang digunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas dan analisis regresi linear berganda dengan Uji t dan Uji f. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (H1) terdapat pengaruh positif signifikan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai. Dalam Pengujian hipotesis kedua (H2) untuk pengaruh motivasi ekstrinsik (X2) tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dalam pengujian hipotesis ketiga (H3) untuk pengaruh komitmen (X3) terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Terdapat pengaruh positif signifikan variabel bebas (X), motivasi intrinsik (X1), motivasi ekstrinsik (X2), komitmen (X3) secara simultan terhadap variabel terikat, kinerja pegawai (Y).

Kata kunci: Motivasi intrinsik; motivasi ekstrinsik; komitmen; kinerja pegawai

The effect of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and committee on the performance of employees of regional disaster management agencies

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and commitment to the performance of the Regional Disaster Management Agency of Jember Regency. The population in the study were all employees of BPBD Jember Regency, amounting to 63 people. The sample used in this study is saturated sampling, saturated sample is the determination of the sample when all members of the population are used as samples. This study uses a quantitative approach, data collection techniques in this study through interviews, questionnaires and document observation. The data analysis techniques used were Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test and multiple linear regression analysis with t test and f test. The results of this study indicate that (H1) there is a significant positive effect of intrinsic motivation on employee performance. In testing the second hypothesis (H2) for the effect of extrinsic motivation (X2) there is no effect on employee performance (Y). In testing the third hypothesis (H3) for the effect of commitment (X3) there is a significant positive effect on employee performance (Y). There is a significant positive effect of independent variables (X), intrinsic motivation (X1), extrinsic motivation (X2), commitment (X3) simultaneously on the dependent variable, employee performance (Y).

Key words: *Intrinsic motivation; extrinsic motivation; commitment; employee performance*

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya pada kehidupan instansi, faktor manusia adalah faktor paling penting, dimana faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya, semua kegiatan atau keputusan yang diambil oleh instansi ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota instansi. Instansi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang memiliki potensi, baik itu pimpinan maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan, yang merupakan penentu tercapainya tujuan instansi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah instansi karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam kegiatan manajemen, yang pada akhirnya sangat menentukan pencapaian tujuan instansi. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya adalah motivasi, motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* Robert Kraitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo (2011). Menurut Herzberg (2008) dalam Rahmah dkk (2013) motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Motivasi ekstrinsik juga berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai, motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan. Selain motivasi, komitmen juga merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu instansi. Menurut Mowday yang dikutip Sopiah (2008) menyebut bahwa komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kabupaten Jember, merupakan instansi resmi pemerintah yang bertugas dalam bidang kemanusiaan, memberikan bantuan kepada masyarakat yang terdampak bencana. BPBD kabupaten Jember lahir sebagai bentuk proaktif pemerintah terhadap perubahan paradigma penanggulangan bencana dan kebijakan yang telah ditetapkan, yaitu meninggalkan pola lama yang berfokus pada tanggap darurat dan simtomatik ke memecahkan persoalan dari sumber masalahnya, serta menjadikan penanggulangan bencana menjadi bagian tak terpisahkan dari program pembangunan pemerintahan. Fenomena dan permasalahan yang terjadi pada objek penelitian yaitu Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Jember terdapat pada ketidaksesuaian pencapaian target penyelesaian pekerjaan dengan realisasi pegawai seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.

Daftar Target Penyelesaian pekerjaan di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jember

Uraian Pekerjaan	Target	Realisasi
Penyelesaian SPJ	3 hari	5 hari
Laporan Kegiatan	3 hari	5 hari
Penyelesaian Administrasi Kepegawaian	2 hari	5 hari
Penyusunan Draf Peraturan Gubernur	2 bulan	3 bulan
Penyusunan Laporan Kinerja Instansi	1 bulan	2 bulan

Dapat dilihat pada tabel 1, terdapat ketidaksesuaian target suatu pekerjaan yang telah ditentukan, dapat dilihat lama penyelesaian pekerjaan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jember masih belum optimal dikarenakan masih melebihi batas target yang ditentukan. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengukur apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember. Penulis ingin menulis tentang ‘Pengaruh Motivasi intrinsik, Motivasi ekstrinsik, dan Komitmen terhadap Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jember.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan beberapa individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, manajer membuat segala sesuatu menjadi mungkin melalui upaya orang lain. Maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif Wayne Mondy R (2008). Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan suatu

organisasi, tujuannya adalah untuk menyediakan unit kerja organisasi yang efektif untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang proaktif dan berkinerja tinggi.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata motivasi atau *mation*, kemudian motivasi yang berarti gerak atau sesuatu gerak. Itu berarti sesuatu yang mendorong tindakan, atau niat. Pada dasarnya perilaku manusia dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu tindakan yang direncanakan, yaitu tindakan yang didorong oleh tujuan yang ingin dicapai, tindakan yang spontan dan tidak direncanakan, yaitu tindakan tanpa motivasi, dan antara dua kondisi. direncanakan dan tidak direncanakan. Dikenal sebagai kebijaksanaan semi terencana (2009). Motivasi atau dorongan yang kuat menentukan terwujudnya tindakan yang direncanakan, dorongan dapat berupa hadiah atau ancaman. Dorongan juga dapat terjadi sebagai bagian dari kesadaran jiwa, dan diimbangi dengan harapan terhadap hal-hal tertentu.

Motivasi Intrinsik

Menurut Permana (2009) mengutip pandangan Nawawi, motivasi intrinsik adalah daya dorong internal pekerja sebagai individu, berupa kesadaran akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011), motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang berasal dari dalam diri individu yang merupakan faktor motivasional

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berkaitan dengan imbalan yang diperoleh seseorang setelah bekerja. Bentuk penghargaan meliputi promosi, hubungan interpersonal, gaji dan tunjangan. Jadi motivasi eksternal ini berasal dari motivasi di luar kepribadian seseorang. Permana (2009) mendefinisikan dengan mengutip penjelasan Nawawi bahwa motivasi ekstrinsik adalah faktor pendorong kerja, yang berasal dari luar individu pekerja dan muncul dalam bentuk kondisi yang membutuhkan kerja penuh.

Komitmen

Komitmen kerja adalah istilah lain dari komitmen organisasi, yaitu dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai orientasi karyawan. Komitmen kerja adalah preferensi karyawan untuk organisasi tertentu, serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu (Robbins dan Judge (2008)).

Kinerja Pegawai

Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Hasibuan (2006) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2006) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian baik berupa benda, tempat, maupun simbol-simbol yang dapat dijadikan sebagai sumber data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Jember berjumlah 63 Pegawai. dan Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2002) sampling jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel.

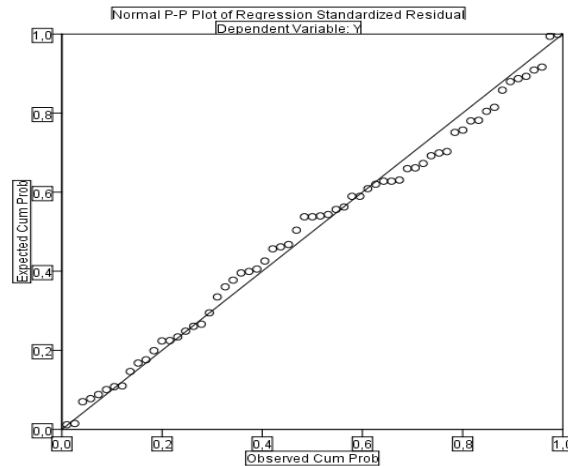
Teknis Analisis Data

Teknis Analisis Data pada penelitian ini menggunakan pengujian Uji Validitas, Uji Reabilitas, Analisis Linear Berganda, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Hipotesis Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada nilai residual terdistribusi normal atau tidak, karena kemungkinan terdapat data ekstrim yang digunakan dalam penelitian. Menurut Imam Ghazali (2011;161) Model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan model tersebut berdistribusi normal.



Gambar 1.
Normal P-Plot

Dapat dilihat dalam gambar diatas (normal p-plot), gambar tersebut menunjukkan data plotting (titik-titik) mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan hasil model tersebut berdistribusi normal

Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi terdapat korelasi antar variabel atau tidak. Menurut Imam Ghazali (2011;107-108) tidak terjadi gejala multikoleniaritas jika nilai tolerance $> 0,100$ dan nilai VIF $< 10,00$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikoleniaritas.

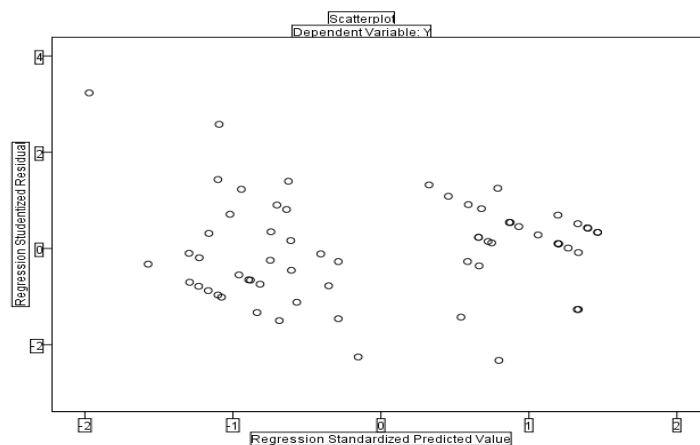
Tabel 2.
Data Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi intrinsik (X1)	0,742	1,348
Motivasi Intrinsik (X2)	0,549	1,823
Komitmen (X3)	0,631	1,586

Dapat dilihat pada tabel 2, motivasi intrinsik (X1) nilai Tolerance 0,742 lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF 1,348 lebih kecil dari 10,00 maka dapat dikatakan tidak ada gejala multikoleniaritas pada Motivasi intrinsik. pada variabel motivasi ekstrinsik nilai tolerance 0,549 lebih besar dari 0,100, dan nilai VIF 1,823 lebih kecil dari 10,00 dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikoleniaritas, dan pada variabel komitmen juga dikatakan tidak terdapat gejala multokoleniaritas dilihat nilai tolerance 0,631 lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF 1,586 lebih kecil dari 10,00

Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas adalah heterogen varians, uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain



Gambar 2.
 Hasil uji Heterokedastisitas

Hasil *Output* SPSS menunjukkan tidak terdapat pola tertentu yang teratur dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah nol (0) pada sumbu ordinal, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hetroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah Motivasi intrinsik X1, motivasi ekstrinsik (X2), komitmen (X3), dan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah H1 terdapat pengaruh motivasi intrinsik (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), H2 terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), H3 terdapat pengaruh komitmen (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). dan penelitian ini bertujuan mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya.

Uji signifikasi parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial atau secara sendiri-sendiri, pengujian uji t dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$).

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2; n-k-1) = (0,025 ; 63-3-1) = (0,025 ; 59)$$

$$t \text{ tabel} = 2,001$$

Tabel 3.
 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig
Motivasi intrinsik (X1)	2,266	0,027
Motivasi ekstrinsik (X2)	2,039	0,46
Komitmen (X3)	5,521	000

Dapat dilihat dari tabel diatas dapat dilihat nilai t hitung dan nilai sig untuk tiap variabel bebas, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat sebagai berikut:

Pengujian hipotesis pertama (H1)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh variabel motivasi intrinsik (X1) adalah sebesar $0,027 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,266 > t \text{ tabel } 2,001$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi intrinsik (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang berarti semakin banyak motivasi yang ada dari dalam diri (motivasi intrinsik) maka semakin baik berdampak pada kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis kedua (H2)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh motivasi ekstrinsik (X2) adalah sebesar $0,046 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,039 > t$ tabel $2,001$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi ekstrinsik (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin banyak motivasi ekstrinsik yang diberikan untuk pegawai, maka semakin banyak dukungan yang berdampak baik terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis ketiga (H3)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh komitmen (X3) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,521 > t$ tabel $2,001$ maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel komitmen (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut juga menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen pada diri pegawai maka semakin berdampak baik terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama. pengujian uji t dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar $0,05$ ($\alpha=5\%$).

$$F_{tabel} = F(k ; n-k) = F(3;60) = 2,76$$

Tabel 4.
Hasil Uji F

F	Sig.
35,588	,000 ^b

Dapat dilihat pada tabel diatas, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y maka dapat dilihat pada nilai sig dan nilai f hitung. Diketahui nilai sig sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai F hitung $35,588 > F_{tabel} 2,76$. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan variabel bebas (X), motivasi intrinsik (X1), motivasi ekstrinsik (X2), komitmen (X3) secara simultan terhadap variabel terikat, kinerja pegawai (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat dalam pengujian secara parsial, variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat sig sebesar $0,027 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,266 > t$ tabel $2,001$. Hal ini juga menunjukkan bahwa jika semakin banyak motivasi yang ada dalam diri seorang pegawai maka semakin baik pula kinerja yang diberikan pegawai kepada intransi. dapat dilihat juga dari hasil uji t motivasi ekstrinsik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig sebesar $0,046 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,039 > t$ tabel $2,001$. Hal ini juga menunjukkan semakin banyak mendapat dukungan dari luar diri maka akan semakin berdampak baik dalam kinerja yang akan diberikan pegawai. Komitmen juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,521 > t$ tabel $2,001$. Hal tersebut menunjukkan semakin besar komitmen dalam diri pegawai maka semakin berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan. ketiga variabel bebas juga berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F juga diperkuat dengan pembuktian hasil perhitungan Rsquare pada model regresi berganda. hasil perhitungan yang diperoleh nilai koefisien determinasi (Rsquare) sebesar $0,644$ yang artinya motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen secara simultan memberikan pengaruh sebesar $64,4\%$ terhadap kinerja pegawai, sedangkan $35,6\%$ sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina dan susanto. 2019. Pengaruh Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kompetensi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT.Aksarindo Semarang. Majalah ilmiah solusi Vol 17 No 3.
- Akbar Febri Nurtaneo. 2009. Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada pt perkebunan nusantara XII Surabaya. Jurnal manajemen dan kewirausahaan vol 11 No 1.
- Coenraad dhea perdana. 2016. Pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Jurnal ekonomi, bisnis dan enterpreneurship Vol 10 No 1.
- Ermawati Yuli dan dheasey amboningtyas. 2017. Pengaruh motivasi intrinsik, komunikasi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan produksi vidio preparation pada pt hit polytron yang berimplikasi pada produktivitas. Journal of Management Vol 3 No 3.
- Iriani nur ida. 2010. Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan kabupaten Sambas. Jurnal aplikasi manajemen Vol 8 No 2.
- Kusumaputri,Erika Setyani.2015.Komitmen pada perubahan organisasi dalam prespekif islam dan psikologi.Yogyakarta : Deepublish
- Linawati.2014.Pengaruh motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia.jurnal kinerja. Vol 18 No 1 hal 81-91.
- Maulana Fakhrian harzah, Djamhur Hamid, dan Yuniadi Mayoan. 2015. Pengaruh Motivasi Intrinsik , Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Terhadap Kinerja karyawan pada Bank BTN kantor cabang Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 22 No 1.
- Nur laily qomariyah. 2018. Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pelayanan dalam menyediakan akses publik terhadap informasi. Universitas airlangga