

KONTRIBUSI PENERAPAN MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN TETAP

Lana Fauziyah

Universitas Muhammadiyah Jember

Lhanafauziyah33@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi karyawan tetap pada kantor PDAM Kabupaten Bondowoso. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 98 responden dengan teknik sensus. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, dan uji R^2 . Hasil penelitian menunjukkan, a) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$); b) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Simpulan, variabel bebas (X_1 , X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) komitmen organisasi pada karyawan tetap Kantor PDAM Kabupaten Bondowoso.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of intrinsic motivation and extrinsic motivation on the organizational commitment of permanent employees at the Bondowoso Regency PDAM office. The research method used is quantitative research. Data collection techniques using observation, interviews and questionnaires to 98 respondents with census techniques. The analytical tools used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, T test, and R^2 test. The results showed, a) there was a positive and significant effect between intrinsic motivation on organizational commitment with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$); b) there is a positive and significant influence between extrinsic motivation on organizational commitment with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$). In conclusion, the independent variables (X_1 , X_2) together have a positive and significant effect on the dependent variable (Y) of organizational commitment to permanent employees of the Bondowoso Regency PDAM Office.

Keywords: Organizational Commitment, Extrinsic Motivation, Intrinsic Motivation

PENDAHULUAN

Dewasa ini persaingan antara perusahaan semakin ketat dan menuntut perusahaan mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat adalah dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut

dapat berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi.

Salah satu sumber daya berharga yang dimiliki perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi, dimana mempunyai peranan yang penting untuk menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mondy (2008) MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang lebih fokus kepada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi seperti halnya pada kantor PDAM Bondowoso, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. tanpa adanya sumber daya manusia, yang menggerakkan faktor-faktor produksi tersebut, sumber-sumber yang dimiliki tidak akan dapat berjalan dengan baik. Pada Kantor PDAM Bondowoso terjadinya permasalahan mengenai karyawan yang terus melakukan *resain*, seorang karyawan melakukan *resain* pada kantor PDAM Bondowoso yakni karyawan tidak nyaman terhadap lingkungan kerjanya yang tidak kondusif, karyawan juga merasa gaji yang diberikan tidak mencukupi kebutuhannya, dan hal yang paling mempengaruhi karyawan *resain* adalah mendapat tawaran dari perusahaan lain sehingga meninggalkan pekerjaan pada kantor PDAM Bondowoso. Dengan demikian kantor PDAM Bondowoso tentunya mengharapkan memiliki karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau kepuasan kerja karyawan yang akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi. Motivasi juga merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan instansi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota instansi yang bersangkutan. Menurut Rivai (2009) motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan

tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan (Gunarsa, 2008). Kemudian terdapat juga faktor motivasi ekstrinsik yang tak kalah pentingnya dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan. Menurut Gunarsa, (2008) yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain. Sangat diperhatikan dukungan pada lingkungan kerja yang terjadi sangat memberikan dampak yang baik terhadap segala pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Dengan adanya motivasi terhadap karyawan maka tentunya karyawan akan memiliki rasa nyaman terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan dapat memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Komitmen organisasi yang muncul akan memberikan dampak baik terhadap kelangsungan perusahaan. Dengan demikian perusahaan akan terus berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Menurut Syarif (2018) komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini mengkaji lebih dalam seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dalam meningkatkan komitmen organisasi di PDAM Bondowoso

KAJIAN TEORI

Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi. Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2010). Motivasi mengandung pengertian yaitu keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan (Nawawi, 2011). Terdapat dua rangsangan motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. Adapun motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Nawawi (2011) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai

pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri individu sehingga seseorang mau melakukan sesuatu tindakan. Adapun motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Nawawi, 2011).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih selama 6 bulan terhitung sejak september 2020 sampai februari 2021. Tempat penelitian adalah pada Kantor PDAM Kabupaten Bondowoso yang berlokasi di di Jalan Mastrip No. 193 A. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap pada Kantor PDAM Kabupaten Bondowoso serta sampel yang digunakan pada penelitian ini yakni dengan menggunakan seluruh populasi yakni seluruh karyawan tetap pada kantor PDAM Kabupaten Bondowoso. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus.

Sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Dalam pengumpulan data ini selain peneliti melakukan pengamatan, peneliti juga menggunakan metode pengumpulan data yang lain adalah dengan Studi Kepustakaan (*Library Research*) dan Studi Lapangan (*Field Research*) yang meliputi observasi, wawancara, dokumentasi dan Metode Angket atau *Questionnaire*. Teknik analisis data yang digunakan untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mewakili seluruh jawaban yang diharapkan maka dilakukan uji terhadap instrumen yang digunakan adalah dengan statistik deskriptif, uji intrumen data dengan uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik dengan uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas, kemudian pengujian hipotesis dengan uji signifikansi parameter individual (uji t) dan selanjutnya koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis regresi linear berganda mengenai motivasi intrinsik dan motivasi

ekstrinsik terhadap komitmen organisasi karyawan tetap pada kantor PDAM Bondowoso sebagai berikut.

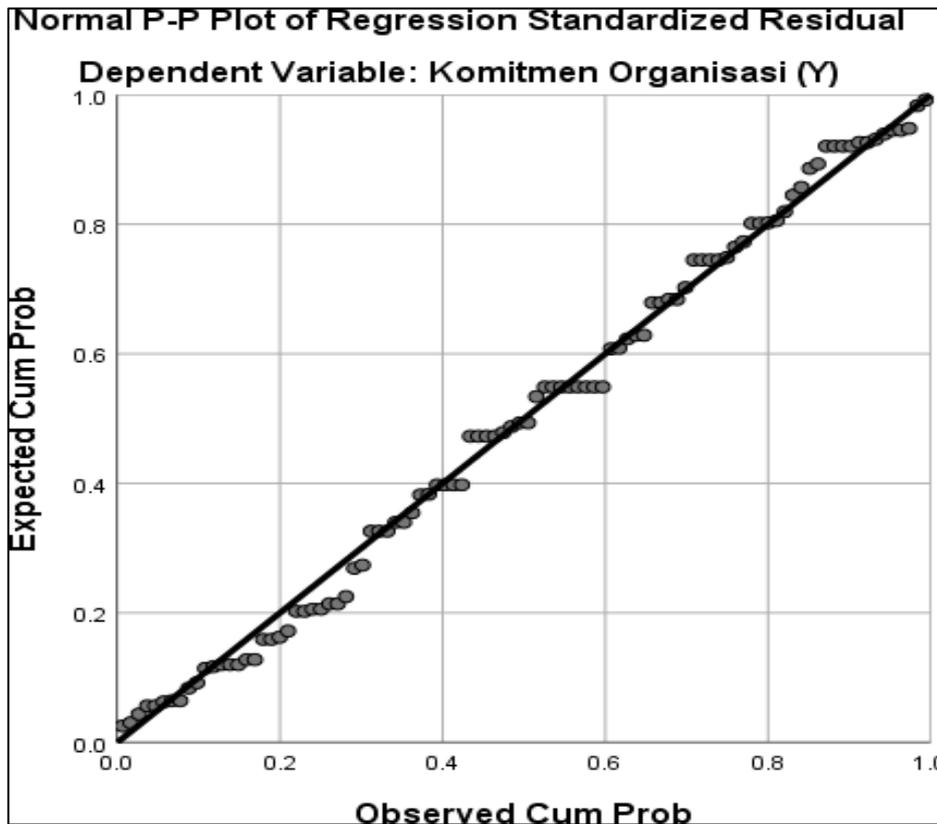
Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No.	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
1.	Konstanta	3,260	3,735	0,000
2.	Motivasi Intrinsik (X1)	0,170	4,014	0,000
3.	Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,261	7,308	0,000

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,260 + 0,170 X_1 + 0,261 X_2 + e$$

Konstanta (a) = 3,260, artinya jika motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dalam keadaan tetap atau tidak berubah, maka komitmen organisasi masih bernilai positif sebesar 3,260. Pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Menurut ketentuan hipotesis, karena nilai signifikansi yang didapat kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi intrinsik dan komitmen organisasi. Maka hipotesis satu yang menyatakan ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi karyawan tetap pada PDAM Bondowoso. Terdapat pengaruh antara motivasi ekstrinsik terhadap komitmen dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Menurut ketentuan hipotesis, karena nilai signifikansi yang didapat kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi. Maka hipotesis dua yang menyatakan ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi karyawan tetap pada PDAM Bondowoso.



Gambar 1. Grafik Normal P-Plot of Regression Standardzes Residual

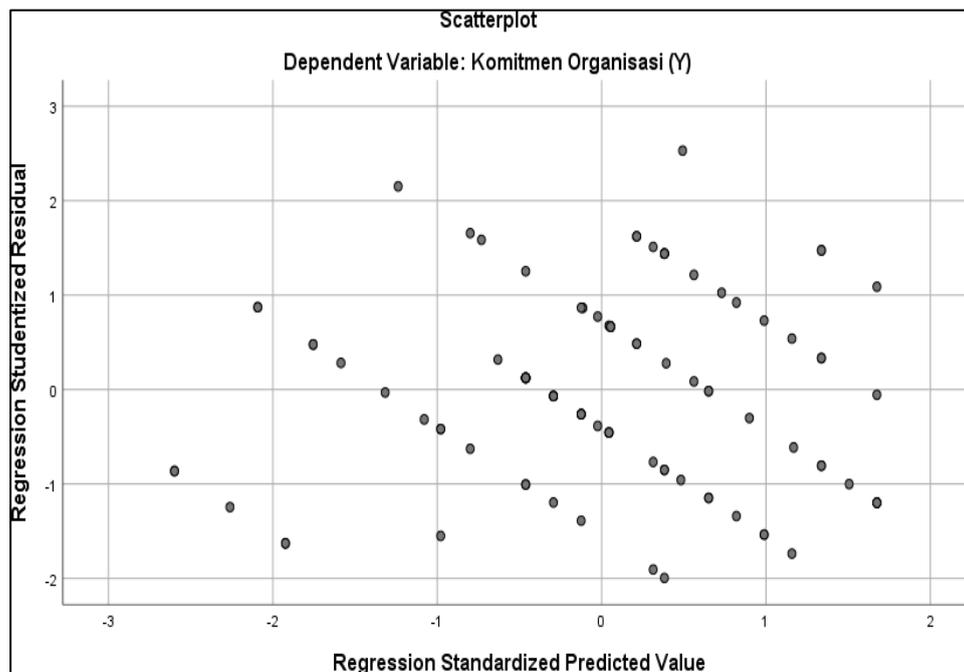
Dapat dilihat pada gambar diatas, dengan memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardzed Residual* dari variabel terikat. Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian multikolonieritas bertujuan mengetahui hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10%, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 2.
Hasil Uji Multikolonieritas

No.	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1.	Motivasi Intrinsik (X1)	0,780	1,281
2.	Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,780	1,281

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0,1 yang berarti tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolonieritas. Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika titik-titik yang ada menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji signifikansi parameter individual (uji t) Pengujian dilakukan dengan melihat statistic t hitung dengan statistik t tabel dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf

signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesisi ditolak.

Tabel 3.
Hasil Uji t

Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung	t tabel	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0,000	0,05	4,014	1,985	Signifikan
Motivasi Ekstrinsik	0,000	0,05	7,308	1,985	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi hitung dari setiap variabel kurang dari taraf signifikansi (0,05). Untuk variabel motivasi intrinsik nilai signifikansi hitung sebesar $0,000 > 0,05$ jadi berpengaruh positif dan signifikan, variabel motivasi ekstrinsik nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ jadi berpengaruh positif dan signifikan.

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

No.	Kriteria	Koefisien
1.	<i>R</i>	0,753
2.	<i>R Square</i>	0,567
3.	<i>Adjusted R Square</i>	0,558

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil perhitungan regresi bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,558. Hal ini berarti 55,8% variasi variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, sedangkan sisanya 0,442 atau 44,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Motivasi Instrinsik terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa variable motivasi instrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable komitmen organisasi. Hasil penelitian ini juga dijumpai pada Sariningtyas & Sulistiyani (2016) bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Variabel Motivasi Ekstrinsik terhadap Komitmen Organisasi

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang menyebabkan orang berpartisipasi secara maksimal karena adanya perangsang dari luar. motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi karena menyangkut langsung kepada manusia dalam organisasi. Dengan adanya motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena individu dengan penuh semangat akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran. Hasil pengujian secara statistik telah membuktikan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Hasil ini juga dijumpai pada penelitian oleh Putri (2014) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik mendorong peningkatan komitmen organisasi.

SIMPULAN

Motivasi intrinsik mampu menjadi salah satu faktor pendorong komitmen organisasi karyawan tetap pada PDAM Bondowoso. Motivasi ekstrinsik mampu menjadi salah satu faktor pendorong komitmen organisasi karyawan tetap pada PDAM Bondowoso.

DAFTAR PUSTAKA

- Gunarsa, S. D. (2008). *Psikologi Anak: Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Jakarta: PT BPK Gunung Mulia
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Putri, F. I. (2014). Hubungan Motivasi Ekstinsik dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 220-232. <https://doi.org/10.24036/bmp.v2i1.3756>
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sariningtyas, E. R. W., & Sulistiyani, S. (2016). Analisis Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang). *Serat Acitya*, 5(1), 55-72. <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/view/325/377>
- Syarif, H. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51-66.

<https://doi.org/10.25105/jmpj.v1i1.2516>

Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers