

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Karyawan Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Tasikmalaya)**

Fadil Muhammad
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
web : umy.ac.id / feb.umy.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dan memiliki tujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Adapun objek dari penelitian ini yaitu Program Keluarga Harapan Tasikmalaya yang berlokasi di Perum BRP, Jalan Cendramerta No. 137, Panglayungan, Tamansari, Tasikmalaya Jawa Barat. Dalam penelitian ini menentukan sampel penelitian dengan menggunakan metode *Nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh sehingga jumlah sampel dipilih semua sebanyak 113 karyawan. Dan Teknik analisis data yang digunakan yaitu *Path Analysis*.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karena tidak memenuhi syarat signifikansi. Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Komitmen Organisasi bukan merupakan variabel yang memediasi hubungan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja dan motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja, dikarenakan nilai pengaruh langsung kedua variabel independen tersebut lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung.

Kata kunci : Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Komitmen Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kesuksesan organisasi dapat diukur dari keefektifan dan keefisienan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi, oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja yang unggul dan optimal. Keunggulan tersebut dapat diperoleh dari tenaga kerja yang kreatif, inovatif, produktif dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Tenaga kerja yang terdidik seperti itu mampu meningkatkan performa organisasi. Dalam hal lain organisasi juga harus mengutamakan kesejahteraan semua tenaga kerjanya hingga mereka dapat memiliki loyalitas, karena tanpa hal itu semua akan berdampak buruk pada keberlangsungan hidup organisasi. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu motivasi kerja.

Program Keluarga Harapan (PKH) merupakan salah satu program pemerintah yang berperan dalam rangka meningkatkan kualitas hidup rumah tangga miskin serta penanggulangan kemiskinan yang ada di Indonesia. Dalam upaya mengurangi angka kemiskinan di Indonesia, kantor Program Keluarga Harapan tersebar di beberapa bagian Indonesia, salah satunya yaitu di Kota Tasikmalaya. Instansi ini sudah seharusnya memiliki karyawan dengan kinerja yang kompeten dan penuh dengan motivasi, serta semangat untuk bekerja agar dapat mencapai tujuan instansi itu sendiri. Tinggi dan rendahnya motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat mengindikasikan tingkat kinerja karyawan yang bekerja.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari beberapa karyawan yang bekerja di Program Keluarga Harapan Tasikmalaya, terdapat beberapa karyawan yang bekerja hanya sebatas untuk mendapatkan gaji saja dan tidak berfokus dalam peningkatan kualitas kerja. Masalah tersebut mungkin timbul karena dorongan atau motivasi untuk bekerja yang dimiliki karyawan kurang. Juga dalam satu tahun terakhir, kantor Program Keluarga Harapan Kota Tasikmalaya tercatat ada 3 karyawan yang mengundurkan diri, sehingga muncul pertanyaan apa yang mempengaruhi komitmen karyawan tersebut sehingga mereka memilih untuk mengundurkan diri sementara karyawan lainnya memilih untuk menetap menjadi bagian dari instansi, dan seberapa tinggi motivasi pada karyawan yang memiliki komitmen tersebut.

Menurut Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena motivasi secara umum berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, dapat dipersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan. Motivasi seorang karyawan dapat dipengaruhi dari dalam (intrinsik) maupun luar (ekstrinsik). Motivasi intrinsik itu sendiri merupakan motivasi yang berasal dari diri sendiri dan terbentuk atas keinginan dari dalam diri seseorang.

Menurut Edison dkk (2016) komitmen merupakan tekad dari pengambil keputusan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa suatu komitmen suatu organisasi tidak akan mengalami perubahan kearah yang lebih baik. Komitmen dapat berasal dari karyawan yang bekerja dalam organisasi tersebut. Menurut Luthans (2005) dalam Edison dkk (2016) mendefinisikan bahwa komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan.

Menurut Edison dkk (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mengelola suatu kinerja karyawan agar tercipta proses bekerja yang dapat berjalan dengan baik harus memperhatikan kompetensi manajerial, salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan penempatan posisi jabatan strategis dengan orang yang tepat, Edison dkk (2016). Menurut Armstrong (2006) dalam Edison dkk (2016) menyebutkan bahwa *“Performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and teams”*.

PENGEMBANGAN TEORI

Kinerja

Menurut Edison dkk (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Performance atau kinerja adalah suatu spesifik target yang merupakan komitmen manajemen yang dapat dicapai oleh karyawan atau organisasi. Selain itu, keberhasilan seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan yang optimal serta motivasi kerja yang ditinggikan dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Ricardianto (2018) menyatakan bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan dan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2018) Kinerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2005) dalam Edison dkk (2016) mendefinisikan bahwa, komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan. Menurut Edison dkk (2016) menyatakan bahwa komitmen dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif dimana karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi.

Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2015) motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan, oleh karena itu motivasi secara umum berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, tujuan tersebut merupakan tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan. Motivasi berawal dari kata motif yang memiliki arti dorongan yang ada dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan atau aktifitas. Menurut Ricardianto (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang memberi energi, mengarahkan dan menopang perilaku. Mathis dan Jackson (2006) dalam Bangun (2012) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan suatu tindakan untuk suatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Danim (2012) menyatakan bahwa Herzberg berpendapat ada faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja, hal itu merupakan teori motivator dan higiens atau juga sering disebut teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg sendiri. Dalam teori tersebut disebutkan ada Motivator (intrinsik) dan Higiens (ekstrinsik). Baik faktor intrinsik maupun ekstrinsik dapat berpengaruh besar terhadap motivasi seseorang.

KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS

Pada dasarnya motivasi merupakan dorongan dalam individu untuk melakukan suatu pekerjaan dan agar tercapainya tujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi individu tergerak untuk melakukan peningkatan kerja sehingga menimbulkan efektifitas dalam pekerjaannya. Dengan motivasi intrinsik yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri individu dapat mendorong peningkatan kualitas kerja, mereka akan tergerak untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi dikarenakan keinginan mereka sendiri. Penelitian berikut yang mendukung pengaruh antar variable yang di lakukan oleh Maulana dkk (2015) menyatakan semakin tinggi motivasi intrinsik, maka kinerja semakin baik. Menurut peneliti lain Lukito dkk (2016) menyatakan motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian Rahmah dkk (2013) menyatakan variable motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Dan penelitian Mendung dan Pangemanan (2015) menyatakan "*Intrinsic motivation influence job performance partially and significantly*". Begitu juga menurut peneliti Makki dan Abid (2017) menyatakan "*there is a positive correlation between intrinsic and extrinsic motivation and employee's task performance*".

H1: Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Motivasi juga dapat dipengaruhi oleh faktor luar individu atau yang disebut dengan motivasi ekstrinsik. Dorongan dari luar individu dapat berasal dari lingkungan individu maupun lingkungan organisasi. Tingginya dorongan dari luar karyawan tersebut dapat memberikan manfaat tersendiri kepada kemajuan organisasi kearah yang lebih baik dan membantu mencapai tujuan organisasi. Penelitian berikut mendukung pengaruh antar variable yang dilakukan oleh Maulana dkk (2015) menyatakan semakin tinggi motivasi ekstrinsik, maka kinerja semakin baik. Menurut peneliti Lukito dkk (2016) menyatakan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Mendung dan Pangemanan (2015) menyatakan "*extrinsic motivation influence job performance partially and significantly*". Begitu juga menurut peneliti Makki dan Abid (2017) menyatakan "*there is a positive correlation between intrinsic and extrinsic motivation and employee's task performance*". Peneliti Rahmah dkk (2013) menyatakan variable motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja.

H2: Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Tingginya komitmen seorang karyawan kepada organisasi atau organisasi tempat mereka bekerja dapat memberi indikasi bahwa memiliki loyalitas yang tercermin untuk mensejahterakan organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung melakukan pekerjaan atas kehendak mereka sendiri. Motivasi intrinsik tersebut demikian dapat meningkatkan komitmen karyawan sehingga mereka berkeinginan untuk bertahan di organisais tersebut. Penelitian berikut yang mendukung pengaruh antar variable yang di lakukan oleh Dirizian dkk (2015) motivasi intrinsik berpengaruh positif

terhadap komitmen organisasi. Menurut Suwignyo (2017) menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Dan menurut Sutra (2013) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan komitmen organisasi pada karyawan. Menurut Zadeh (2016) menyatakan "*the relationship of intrinsic motivation and organizational commitment is significant*". Menurut Tsai dan Shih (2016) menyatakan "*intrinsic motivation is positively correlated with organizational commitment and the effect is strong*".

H3: Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Komitmen karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal, terutama motivasi ekstrinsik. Tingginya komitmen seorang karyawan untuk bekerja dan menetap di satu organisasi atau organisasi dapat terlihat dari tingginya motivasi eksternal yang diperoleh karyawan tersebut. Seorang karyawan yang cenderung untuk menetap mengindikasikan peranan eksternal organisasi tersebut dapat diterima oleh bagian dari organisasi itu sendiri. Semakin baik lingkungan organisasi akan semakin baik pula motivasi ekstrinsik yang dapat diperoleh karyawan sehingga dapat menimbulkan komitmen. Penelitian berikut yang mendukung pengaruh antar variable yang dilakukan oleh Suwignyo (2017) menyatakan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Menurut Yudha (2014) menyatakan bahwa variabel bebas Hygiene (motivasi ekstrinsik) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut Alimohammadi dan Neyshabor (2013) menyatakan "*work motivation has a significant positive impact on organizational commitment of employees, extrinsic motivation has more influence on organizational commitment of employees in comparison with intrinsic motivation*".

H4: Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kinerja yang tinggi dapat dihasilkan dari komitmen karyawan, semakin baik dan tinggi komitmen karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan sehingga dapat mencapainya kesejahteraan dan kesuksesan organisasi. Penelitian berikut yang mendukung pengaruh antar variable yang dilakukan oleh Maulana dkk (2015) menyatakan komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Rahmah dkk (2013) menyatakan variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Menurut Nadapdap (2017) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Khan (2010) menyatakan "*All the dimensions of organizational commitment showed significant affects on job performance*". Dan menurut Nurandini dan Lataruva (2014) menyatakan bahwa ketiga dimensi komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

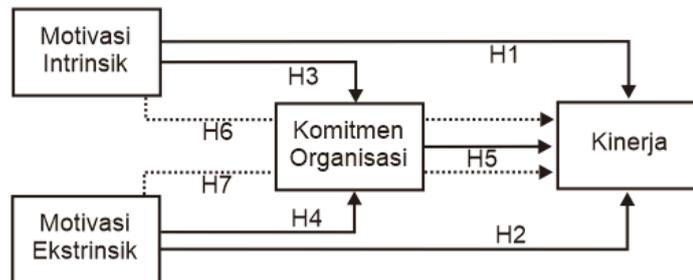
Motivasi intrinsik dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Mereka diberi dorongan untuk bekerja secara produktif dan efisien agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan motivasi intrinsik juga dapat meningkatkan komitmen seorang karyawan dalam organisasi tersebut. Sehingga kinerja karyawan yang tinggi karena dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, juga akan meningkatkan komitmen, karena dengan

komitmen karyawan akan memberikan kinerja terbaik mereka agar menjadi bagian dari organisasi.

H6: Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan oleh motivasi ekstrinsik karyawan. Karyawan tersebut mendapat dorongan dari luar dirinya untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi. Semakin baik dorongan tersebut maka akan menciptakan ikatan yang kuat antara karyawan dengan organisasi, yang disebut komitmen, dengan komitmen yang tinggi, daya dan potensi karyawan akan semakin baik sehingga akan menimbulkan kinerja yang tinggi. Jadi jika kedua variabel motivasi ekstrinsik dan komitmen tinggi akan menciptakan kinerja yang lebih tinggi.

H7: Motivasi Ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data juga bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Objek Dan Subjek Penelitian

Penelitian yang dilakukan yaitu di salah satu instansi pemerintah Kota Tasikmalaya yaitu Program Keluarga Harapan (PKH) sebagai objek penelitian. Instansi ini berlokasi di Perum BRP, jalan Cendramata No. 137 Panglayungan Tamansari, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46134. Instansi ini juga memiliki keryawan yang cukup banyak untuk dijadikan subjek penelitian sehingga besar kemungkinan banyak fenomena yang terjadi di dalamnya, dengan begitu akan menarik untuk diteliti.

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer, yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan dari sumber datanya atau sumber utama.

Teknik pengumpulan data diperoleh secara langsung oleh peneliti dengan melakukan penyebaran kuesioner.

Populasi dan Teknik Sampling

Populasi yang akan di teliti yaitu karyawan di kantor Program Keluarga Harapan yang berjumlah 113 orang. Teknik sampling yang akan digunakan adalah Teknik NonProbability Sampling dengan mengambil Teknik Sampling jenuh. Teknik NonProbability Sampling tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, sementara Sampling jenuh digunakan bila semua populasi digunakan sebagai sampel.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian ini yaitu meliputi, Motivasi Intrinsik (X1) menurut Danim (2012) Motivasi dari dalam diri karyawan timbul saat mereka menjalankan tugas-tugas atau suatu pekerjaan dan bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri. Berikutnya Motivasi Ekstrinsik (X2) menurut Danim (2012) Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Berikutnya Komitmen Organisasi (Z) menurut Luthans (2005) dalam Edison dkk (2016) Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan. Dan terakhir kinerja (Y) menurut Hasibuan (2018) Kinerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan ini menjelaskan tentang pengaruh motivasi intrinsic dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan dinas sosial program keluarga harapan Tasikmalaya. Data dalam penelitian ini diuji dengan uji validitas dan reliabilitas, statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji parsial t test dan uji Sobel test.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini di dalam melakukan uji validitas peneliti menggunakan uji korelasi *bivariate* antara masing – masing skor indikator kuesioner dengan total skor konstraknya. Berdasarkan hasil uji validitas bahwa setiap item pertanyaan pada kuesioner penelitian ini memiliki nilai signifikan $< 0,05$ sehingga kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Dan pada uji reliabilitas dengan melihat nilai dari *Cronbach Alpha*, dimana hasil uji reliabilitas ini menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* dari kuesioner setiap variabel memiliki nilai $> 0,7$. Sehingga kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0.765	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	0.827	Reliabel

Komitmen Organisasi	0.894	Reliabel
Kinerja	0.850	Reliabel

Berdasarkan hasil statistik deskriptif penelitian ini bahwa responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 70 orang dengan umur responden terbanyak yaitu 31-40 tahun. Berikut ini terdapat nilai rata – rata dari kuesioner penelitian berdasarkan hasil tanggapan responden :

Tabel 2. Rata – rata Tanggapan Responden

Variabel	Nilai Rata - rata
Motivasi Intrinsik	4.08
Motivasi Ekstrinsik	4.22
Komitmen Organisasi	3.77
Kinerja	4.21

Nilai rata – rata dari hasil tanggapan dari responden tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang ada di dinas sosial program keluarga harapan Tasikmalaya dapat dikatakan tinggi, motivasi ekstrinsik juga tinggi. komitmen organisasi pada karyawan dapat terbilang baik Serta kinerja dari para karyawan tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinieritas

Ghozali (2016) menyatakan uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi diantara variabel bebas (independen). Pada hasil uji multikolinieritas tahap pertama nilai Tolerance dari variabel motivasi intrinsik adalah $0.943 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1.061 < 10,00$. Lalu, nilai Tolerance dari variabel motivasi ekstrinsik adalah $0.943 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1.061 < 10,00$, sehingga dapat dinyatakan tidak adanya multikolinearitas.

Selanjutnya pada hasil uji multikolinieritas tahap kedua nilai Tolerance dari variabel motivasi intrinsik adalah $0.838 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1.194 < 10,00$. Lalu, nilai Tolerance dari variabel motivasi ekstrinsik adalah $0.808 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1.237 < 10,00$. Nilai Tolerance dari variabel komitmen organisasi adalah $0.723 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1.382 < 10,00$, sehingga dapat dinyatakan tidak adanya multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini digunakan untuk menguji apakah adanya korelasi atau tidak diantara anggota sampel pada model regresi penelitian. Pada uji autokorelasi tahap pertama dengan menggunakan uji *Durbin Watson* didapatkan hasil $1.715 < 2.090 < 2.285$. Hasil uji *Run Test* didapatkan nilai *asyp.sig* $0,396 > 0,05$ maka dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

Pada uji autokorelasi tahap kedua dengan menggunakan uji *Durbin Watson* didapatkan hasil $1.736 < 2.153 < 2.264$. Hasil uji *Run Test* didapatkan nilai $asympt.sig$ $0,636 > 0,05$ maka dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya perbedaan varian variabel pada model regresi. Dari hasil uji *Glejser* tahap pertama menunjukkan nilai signifikan masing – masing variabel independen $> 0,05$ sehingga dapat dinyatakan tidak adanya heteroskedastisitas. Begitu juga dengan hasil uji *Glejser* tahap kedua menunjukkan nilai signifikan masing – masing variabel independen $> 0,05$ sehingga dapat dinyatakan tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Rahmawati dkk (2016) mengungkapkan bahwa suatu model regresi penelitian yang baik yaitu model regresi yang memiliki data berdistribusi normal. Hasil dari uji statistik non parametrik *Kolmogorov - Smirnov* tahap pertama menunjukkan nilai $asympt.sig$ sebesar $0,444 > 0,05$. Begitu juga dengan hasil dari uji statistik non parametrik *Kolmogorov - Smirnov* tahap pertama menunjukkan nilai $asympt.sig$ sebesar $0,940 > 0,05$. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa model regresi penelitian berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Dalam uji linearitas diuji melalui uji *Ramsey Test* dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel. bahwa nilai F hitung dari setiap variabel independen $<$ dari nilai F tabelnya, sehingga dapat dinyatakan bahwa model penelitian ini berbentuk linear.

Tabel 3. Hasil Uji Ramsey tahap pertama

Variabel	F Hitung	F Tabel	Keterangan
Motivasi Intrinsik	1.002	1.93	Linear
Motivasi Ekstrinsik	0.705	1.93	Linear

Tabel 4. Hasil Uji Ramsey tahap kedua

Variabel	F Hitung	F Tabel	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0.337	1.93	Linear
Motivasi Ekstrinsik	0.620	1.93	Linear
Komitmen Organisasi	0.697	1.77	Linear

Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk menguji hipotesis yang ditentukan meliputi H1, H2, H3, H4, H5, H6, dan H7 dianalisis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil uji t hipotesis pertama diketahui bahwa motivasi intrinsik memiliki nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga H1 diterima.

Hasil uji t hipotesis kedua motivasi ekstrinsik memiliki nilai signifikan sebesar $0.287 > 0.05$ sehingga dikatakan motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga H2 ditolak.

Hasil uji t hipotesis ketiga motivasi intrinsik memiliki nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga H3 diterima.

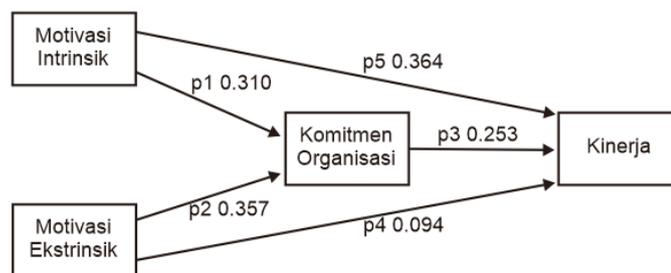
Hasil uji t hipotesis keempat motivasi ekstrinsik memiliki nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga H4 diterima.

Hasil uji t hipotesis kelima Komitmen organisasi memiliki nilai signifikan sebesar $0.008 < 0.05$ maka dapat dikatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga H5 diterima.

Tabel 5. Hasil Uji t Parsial

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Sig
Motivasi intrinsik ke kinerja	0.364	0.000
Motivasi ekstrinsik ke kinerja	0.094	0.287
Motivasi intrinsik ke komitmen organisasi	0.310	0.000
Motivasi ekstrinsik ke komitmen organisasi	0.357	0.000
Komitmen organisasi ke kinerja	0.253	0.008

Untuk pengujian H6 dan H7 melalui analisis jalur (Path Analysis) dan uji *Sobel Test* dengan membandingkan nilai pengaruh langsung dengan nilai pengaruh tidak langsung sebagai berikut ini :



Gambar 2. Analisis Jalur

Diketahui nilai pengaruh langsung P5 yaitu 0.364, lalu nilai pengaruh tidak langsung yaitu P1 x P3 dan didapatkan hasil 0.078. Dari hasil tersebut diketahui nilai P5

0.364 > 0.078 dengan nilai total bila dijumlahkan adalah 0.442 atau 44.2%, dan dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh mediasi dari variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, sehingga H6 ditolak. Lalu, pengaruh langsung yang kedua yaitu P4 dengan nilai 0.094, nilai pengaruh tidak langsung yaitu P2 x P3 dengan hasil 0.090. Dari hasil tersebut diketahui nilai P4 0.094 > 0.090 dengan total 0.184, dan dikatakan tidak terdapat pengaruh mediasi dari variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, sehingga H7 ditolak.

Berdasarkan hasil dari uji Sobel Test menunjukkan uji tahap pertama memiliki nilai t hitung < t table yaitu 1.479 < 1.981 dan uji tahap kedua 1.642 < 1.981, dengan demikian dapat dikatakan tidak adanya pengaruh dari variable intervening tersebut.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang pertama dikatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja di Program Keluarga Harapan Kota Tasikmalaya memiliki rasa bangga atas prestasi, tanggung jawab, dan kemajuan yang telah ditempuh. Tugas seorang karyawan Program Keluarga Harapan yaitu menjamin agar keluarga miskin mendapat bantuan dari pemerintah. Pekerjaan itu sendiri yang membuat karyawan memiliki dorongan untuk meningkatkan kualitas bekerjanya, karena rasa peduli mereka terhadap orang lain. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian lain, yaitu dari Lukito dkk (2016), Rahmah dkk (2013), dan Mendung dan Pangemanan (2015) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji hipotesis yang kedua adalah motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hipotesis tersebut dapat dikatakan dorongan luar yang diperoleh karyawan Program Keluarga Harapan Kota Tasikmalaya tidak dapat meningkatkan kualitas kerja mereka, instansi perlu mengevaluasi kembali masalah terkait gaji, kebijakan instansi, dan hubungan baik itu antara atasan ataupun sesama karyawan, sehingga faktor tersebut dapat meningkatkan kualitas kerja mereka. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian lain, yaitu dari Murti dan Srimulyani (2013), Dharmayati (2015), dan Budianto dkk (2013) yang menyatakan bahwa bahwa motivasi ekstrinsik belum mampu meningkatkan kinerja secara signifikan.

Hasil uji hipotesis yang ke tiga yaitu motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang bekerja di Program Keluarga Harapan Kota Tasikmalaya memiliki loyalitas untuk bertahan terhadap tempat mereka bekerja serta memiliki rasa tanggung jawab mensejahterakan instansi. Prestasi, tanggung jawab, dan kemajuan memiliki dampak baik terhadap komitmen *affective*, *continuance*, dan *normative*. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian lain, yaitu dari Dirizian dkk (2015), Suwignyo (2017), dan Sutra (2013) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil uji hipotesis yang ke empat adalah motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kantor Program Keluarga Harapan Kota Tasikmalaya memiliki kondisi yang baik, dilihat dari kebijakan organisasi maupun hubungan pribadi antara atasan atau sesama karyawan yang dapat meningkatkan komitmen mereka untuk tetap bekerja di Program Keluarga Harapan Kota Tasikmalaya. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian lain, yaitu dari Suwignyo (2017), Yudha (2014) dan Neyshabor (2013) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil uji hipotesis yang ke lima, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Loyalitas karyawan Program Keluarga Harapan Kota Tasikmalaya

memengaruhi kehendak mereka untuk menetap di instansi tersebut. Untuk dapat terus menetap bekerja maka karyawan akan meningkatkan kinerja mereka agar dapat mensejahterakan instansi tersebut. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian lain, yaitu dari Maulana dkk (2015), Rahmah dkk (2013), dan Nadapdap (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji hipotesis yang ke enam berdasarkan *path analysis* bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung dari motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Motivasi intrinsik yang diterima karyawan Program Keluarga Harapan Kota Tasikmalaya belum bisa menumbuhkan komitmen organisasi, rendahnya motivasi intrinsik dalam diri karyawan dapat membuat mereka tidak memiliki pencapaian tujuan untuk diri mereka sendiri, tidak ada kepuasan dan gairah saat bekerja, yang mana hasilnya menjadi kinerja yang buruk

Hasil uji hipotesis yang ke tujuh berdasarkan *path analysis* bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung dari motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Rendahnya motivasi ekstrinsik yang diterima oleh karyawan Program Keluarga Harapan Kota Tasikmalaya menjadikan komitmen mereka terhadap instansi sangat kecil, hal tersebut menjadikan mereka tidak ada semangat dan dorongan bekerja sehingga kualitas kerja akan menurun.

SIMPULAN

Dari rumusan masalah yang telah ditentukan dapat dibuat kesimpulan yaitu yang pertama motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Program Keluarga Harapan Kota Tasikmalaya. Yang kedua motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Program Keluarga Harapan Kota Tasikmalaya. Yang ketiga motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan di Program Keluarga Harapan Kota Tasikmalaya. yang keempat motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan di Program Keluarga Harapan Kota Tasikmalaya. ke lima komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Program Keluarga Harapan Kota Tasikmalaya. ke enam variabel komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja. Dan yang ke tujuh variabel komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan ataupun kelemahan, terdapat beberapa keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian yaitu yang pertama, penelitian ini hanya meneliti pengaruh variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, masih ada variabel lain di luar model penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja. Dan yang kedua kurangnya pemahaman responden terhadap beberapa poin pertanyaan dalam kuesioner, serta sikap peduli dan keseriusan dalam menjawab pertanyaan yang tersedia.

SARAN

Pimpinan harus dapat menumbuhkan dan meningkatkan lingkungan kerja seperti menciptakan hubungan pribadi dengan karyawan yang baik agar dorongan eksternal karyawan yang bekerja dapat muncul sehingga mereka memiliki komitmen untuk bekerja. Serta harus mulai mencari jalan untuk menumbuhkan komitmen pada karyawan, hal tersebut dapat ditemukan dari motivasi yang diberikan, sehingga kinerja karyawan akan

meningkat. Sebagai seorang pemimpin bangunlah ikatan persaudaraan atau kerabat, serta dapat merangkul semua karyawan agar mereka mencintai tempatnya bekerja dan memungkinkan mereka merasa memiliki hutang budi.

Daftar Pustaka

- Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. BANK BRI Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance Vol. 1, No. 1.*
- Alimohammadi, M., & Neyshabor, A. J. (2013). Work Motivation and Organizational Commitment Among Iranian Employees. *International Journal of Research in Organizational Behaviour and human Resource Management, Vol. 1, No.3.*
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.
- Budianto, Ferdinand, & Sambung, R. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Sains Manajemen, Vol.2, No.2.*
- Chaniago, J. (n.d.). Retrieved from JUNAIDI FE-UNJA: junaidichaniago.wordpress.com
- Danim, S. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharmayati, A. S. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan engan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta .
- Dirianzani, L., Sugiono, & Hardiningtyas, D. (2015). Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Borongan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Sistem Industri, Vol. 2, No. 5.*
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi.* Bandung: ALFABETA.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Khan, M. R., Ziauddin, Jam, F. A., & Ramay, M. I. (2010). The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Science Vol. 15. No. 3.*
- Kuvaas, b., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. (2017). Do Intrinsic and Extrinsic Motivation Relate Differently to Employee Outcomes. *Journal of Economic Psychology.*
- Lukito, H. P., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management, Vol. 2, No. 2.*
- Makki, A., & Abid, M. (2017). Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee's Task Performance. *Studies in Asian Social Science, Vol. 4, No. 1.*
- Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

- Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 22, No. 1.
- Mundung, S. E., & Pangemanan, S. (2015). The Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employee Performance At Bank Sulut Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 2.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Administrasi*, Vol.1, No.1.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 3, No. 1.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi* 11.
- PKH, T. (n.d.). Retrieved from PELAKSANA PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PPKH) KOTA TASIKMALAYA:
pkh.dinsos.tasikmalayakota.go.id
- Rahmah, A., Bachri, A. A., & Faidah, A. N. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Intrinsik, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Dokter. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 1, No. 3.
- Renyut, B. C., Modding, H. B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). The Effect of Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Employees Performance in Maluku Governor's Office. *IOSR Journal of Business and Management*, Vol. 19, No. 11.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta: IN MEDIA.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sariningtyas, E. R., & Sulistiyani. (2016). Analisis Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, Vol. 5, No. 1.
- Sugiyono. (2014). *Metode Analisis Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Sutra, Y. E., Hardjono, & Priyatama, A. N. (n.d.). Hubungan Antara Motivasi Intrinsik dan Locus of Control Internal Dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar.
- Suwignyo, E., Wahyudi, A., & Triastity, R. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 11, No.1.
- Tsai, Y. C., & Shih, C. P. (2016). The Effect of Intrinsic Motivation and Transformational Leadership on Organizational Commitment of Firefighters in Taiwan. *International Journal of Humanities and Management Science*, Vol. 4, No. 5.
- Yudha, E. P. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Kota Maduin. *JESTT*, Vol. 1, No. 5.

- Yuhista, A., Ariana, N., & Arismayanti, N. K. (2017). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Quality of Work (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan pada Cottage di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas Vol.1, No. 2*.
- Zadeh, A. A., Moradi, J., & Veisi, K. (2016). The Relationship Between Intrinsic Motivation and organizational Commitment Among Physical Education Teachers of Sanandaj City. *International Journal of Life Science and Pharma Research*.