

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM

1. Profil Program Keluarga Harapan Tasikmalaya

Program Keluarga Harapan Tasikmalaya merupakan instansi pemerintah yang digulirkan oleh kementerian sosial. Instansi ini bertujuan untuk mensejahterakan dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan memberikan kontribusi dan bantuan bersyarat kepada rumah tangga sangat miskin (RTSM) khususnya di kota Tasikmalaya yang beralamat di jalan Mulyasari, Tamansari, Tasikmalaya, Jawa Barat.

Program Keluarga Harapan serupa dengan program pengetasan kemiskinan di negara lain yang dikenal dengan istilah *Conditional Cash Transfer* (CCT) atau disebut juga bantuan tunai bersyarat. Program Keluarga Harapan diresmikan oleh Menteri Sosial dan pemerintah daerah pada tanggal 25 juli 2007. Pada awal pelaksanaan program ini dilakukan uji coba di 7 provinsi dengan sasaran program sebanyak 500.000 RTSM, ketujuh provinsi tersebut diantaranya DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, Sumatra Barat, Gorontalo, Sulawesi Utara, dan Nusa Tenggara Timur.

Program ini sangat bermanfaat terutama bagi keluarga dengan tingkat kemiskinan yang kronis, dan diharapkan dapat membantu masyarakat yang paling membutuhkan. Secara berkesinambungan pelaksanaan Program Keluarga Harapan akan mempercepat mencapai tujuan pembangunan millenium developement goals (MDGs). Terdapat 5 komponen MDGs yang secara tidak

langsung terbantu oleh Program Keluarga Harapan diantaranya, pengurangan penduduk miskin, pendidikan, pengurangan angka kematian bayi dan balita, pengurangan kematian ibu melahirkan, dan kesetaraan gender.

Di Kota Tasikmalaya Program Keluarga Harapan berdiri pada tahun 2013 dengan jumlah RTSM awal sebanyak 24.015 yang tersebar di 10 kecamatan Kota Tasikmalaya. Pada tahun 2016 Program Keluarga Harapan Kota Tasikmalaya cakupan penerima Program Keluarga Harapan bertambah sebesar 10.066 RTSM.

2. Visi dan Misi Program Keluarga Harapan Tasikmalaya

Visi

Program Keluarga Harapan untuk membenagun masyarakat kota Tasikmalaya yang sejahtera, adil dan makmur.

Misi

1. Meningkatkan akses dan kualitas pelayanan pendidikan dan kesehatan bagi peserta Program Keluarga Harapan.
2. Meningkatkan taraf pendidikan peserta Program Keluarga Harapan.
3. Meningkatkan status kesehatan dan gizi ibu hamil, ibu nifas, balita dan anak prasekolah anggota rumah tangga sangat miskin (RTSM)/keluarga sangat miskin (KSM).
4. Memudahkan disabilitas dan lansia dalam mengakses layanan.
5. Memberdayakan peserta Program Keluarga Harapan untuk mandiri dalam meningkatkan ekonomi keluarga.

3. Maksud dan tujuan Instansi

Program Keluarga Harapan dilaksanakan dalam rangka percepatan penanggulangan kemiskinan sekaligus pengembangan kebijakan di bidang perlindungan sosial yang dimulai perdana di 7 Provinsi, 48 Kabupaten/Kota dan 348 Kecamatan di seluruh Indonesia

4. Subjek Penelitian

Program Keluarga Harapan Kota Tasikmalaya memiliki karyawan berjumlah 113 orang yang terdiri dari ADB, Korcam dan Pendamping. Dalam penelitian ini seluruh karyawan dipilih untuk menjadi responden penelitian.

Tabel 4.1
Distribusi Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner disebar	113
Kuesioner kembali	113
Kuesioner yang diolah	113

Sumber : lampiran 7, hasil distribusi jumlah kuesioner.

Berdasarkan tabel 4.1 penelitian yang dilakukan di Program Keluarga Harapan Kota Tasikmalaya menyebar kuesioner sebanyak 113 kepada karyawan yang terdiri dari ADB, Korcam, dan Pendamping, dan kuesioner yang kembali adalah sebanyak 113.

5. Gambaran Umum Responden

Dalam gambaran umum responden ini menjabarkan data-data responden di Program Keluarga Harapan Kota Tasikmalaya serta menampilkan informasi berupa umur dan jenis kelamin responden beserta dengan jumlah dan persentasenya.

Table 4.2

Gambaran Umum Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase(%)
Umur	21 – 30	45	40.5
	31 - 40	61	53.8
	41 – 50	7	5.7
Jenis Kelamin	Laki –laki	43	38.1
	Perempuan	70	61.9

Sumber : lampiran 7, hasil distribusi frekuensi jenis kelamin dan umur responden.

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa karyawan paling banyak di Program Keluarga Harapan Kota Tasikmalaya berjenis kelamin perempuan dan jumlah karyawan paling banyak adalah pada umur 31 – 40 .

B. UJI KUALITAS INSTRUMEN

1. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Dapat dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan adalah dengan melakukan korelasi Bivariate antara masing –masing skor indikator dengan total skor konstruk.

Berikut ini adalah hasil dari uji validitas tiap variabel dalam kuesioner penelitian:

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Motivasi Intrinsik

Poin Pertanyaan	Sig	Keterangan
X1 – 1	0.000	Valid
X1 – 2	0.000	Valid
X1 – 3	0.000	Valid
X1 – 4	0.000	Valid

X1 – 5	0.000	Valid
X1 - 6	0.000	Valid

Sumber : lampiran 3, hasil uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa setiap poin pertanyaan X1 Motivasi Intrinsik memiliki nilai signifikan masing-masing dibawah 0.05, sehingga dapat dikatakan semua poin pertanyaan tersebut adalah valid.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik

Poin Pertanyaan	Sig	Keterangan
X2 – 1	0.000	Valid
X2 – 2	0.000	Valid
X2 – 3	0.000	Valid
X2 - 4	0.000	Valid

Sumber : lampiran 3, hasil uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa setiap poin pertanyaan X2 Motivasi Ekstrinsik memiliki nilai signifikan masing-masing dibawah 0.05, sehingga dapat dikatakan semua poin pertanyaan tersebut adalah valid.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Poin Pertanyaan	Sig	Keterangan
Z – 1	0.000	Valid
Z – 2	0.000	Valid
Z – 3	0.000	Valid
Z – 4	0.000	Valid
Z – 5	0.000	Valid
Z – 6	0.000	Valid
Z – 7	0.000	Valid
Z – 8	0.000	Valid
Z – 9	0.000	Valid
Z - 10	0.000	Valid

Sumber : lampiran 3, hasil uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa setiap poin pertanyaan Z Komitmen Organisasi memiliki nilai signifikan masing-masing dibawah 0.05, sehingga dapat dikatakan semua poin pertanyaan tersebut adalah valid.

Tabel 4.6

Hasil Uji Vaiditas Kinerja

Poin Pertanyaan	Sig	Keterangan
Y – 1	0.000	Valid
Y – 2	0.000	Valid
Y – 3	0.000	Valid
Y – 4	0.000	Valid
Y – 5	0.000	Valid
Y – 6	0.000	Valid
Y – 7	0.000	Valid
Y – 8	0.000	Valid
Y – 9	0.000	Valid
Y – 10	0.000	Valid
Y – 11	0.000	Valid
Y – 12	0.000	Valid
Y - 13	0.000	Valid
Y - 14	0.000	Valid

Sumber : lampiran 3, hasil uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa setiap poin pertanyaan Y Kinerja memiliki nilai signifikan masing-masing dibawah 0.05, sehingga dapat dikatakan semua poin pertanyaan tersebut adalah valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan pengukuran sekali atau *One Shot*, yaitu dilakukan dengan cara mengukur sekali lalu kemudian hasiln tersebut dibandingkan dengan pertanyaan lain atau dengan mengukur

korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0.70.

Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan,

Tabel 4.7

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

Sumber : lampiran 3, hasil uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan tabel 4.7 setiap variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0.70, maka dari itu semua variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

C. STATISTIK DESKRIPTIF PENELITIAN

Statistik Deskriptif memiliki fungsi untuk memberikan suatu gambaran atau deskripsi data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness (kemiringan). Skewness adalah untuk mengukur kemencengan dari data dan Kurtosis untuk mengukur puncak dari distribusi data, kedua hal tersebut digunakan untuk melihat apakah poin pertanyaan terdistribusi secara normal atau tidak. Data yang terdistribusi secara normal memiliki nilai skewness dan kurtosis mendekati nol.

Dalam penelitian ini menggunakan kriteria perhitungan menurut Alfani (2018) untuk mengukur tinggi atau rendahnya nilai rata-rata dari mean.

$$\frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

- 1 – 1.8 = Sangat Rendah
 1.8 – 2.6 = Rendah
 2.6 – 3.4 = Cukup
 3.4 – 4.2 = Tinggi
 4.2 – 5 = Sangat Tinggi

Berikut ini adalah hasil statistik deskriptif setiap variabel penelitian dari tanggapan responden yang telah dilakukan:

Tabel 4.8

Hasil Statistik Deskriptif Motivasi Intrinsik

No.	Poin Pertanyaan	N	Min	Maks	Mean	Median
1.	Tugas yang saya kerjakan memberikan kekuatan dalam bekerja	113	3	5	4.23	4
2.	Tugas yang saya kerjakan menyenangkan	113	3	5	4.27	4
3.	Pekerjaan saya sangat berarti	113	3	5	4.55	5
4.	Pekerjaan saya membangkitkan gairah	113	2	5	3.84	4
5.	Pekerjaan saya sangat menarik sehingga ada motivasi dalam pekerjaan tersebut	113	3	5	4.26	4
6.	Terkadang saya menjadi sangat terinspirasi oleh pekerjaan saya hingga saya hampir lupa keadaan dan kondisi sekitar saya	113	1	5	3.36	3
					4.08	

Sumber : lampiran 4, hasil analisis statistik deskriptif

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa jumlah responden (N) ada 113, nilai minimum dari responden yaitu 1 dan maksimum adalah 5, dan nilai rata-rata dari keseluruhan Mean adalah 4.08, sehingga dapat dikatakan motivasi intrinsik yang ada di Program Keluarga Harapan Tasikmalaya ini tinggi.

Tabel 4.9

Hasil Statistik Deskriptif Motivasi Ekstrisik

No.	Poin Pertanyaan	N	Min	Maks	Mean	Median
1.	Jika saya harus bekerja lebih keras, saya harus mendapatkan gaji lebih	113	2	5	4.12	4
2.	Sangat penting bagi saya untuk memiliki dorongan eksternal untuk bekerja agar dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik	113	2	5	4.29	4
3.	Dorongan eksternal seperti bonus dan ketentuan/syarat perlu untuk menentukan seberapa baik saya melakukan tugas saya	113	2	5	4.14	4
4	Jika saya ditawarkan gaji yang lebih baik, saya akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik	113	1	5	4.33	5
					4.22	

Sumber : lampiran 4, hasil analisis statistik deskriptif

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan jumlah responden (N) ada 113, nilai minimum dari responden yaitu 1 dan maksimum adalah 5, dan nilai rata-rata dari keseluruhan Mean adalah 4.22, sehingga dapat dikatakan motivasi ekstrinsik yang ada di Program Keluarga Harapan Tasikmalaya ini sangat tinggi.

Tabel 4.10

Hasil Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi

No.	Poin Pertanyaan	N	Min	Maks	Mean	Median
1.	Kompensasi yang saya terima sudah layak, sehingga saya akan tetap bertahan di instansi/organisasi tempat bekerja saat ini	113	2	5	3.97	4
2.	Saya tidak akan pindah ke tempat lain karena kompetensi saya sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini	113	2	5	3.82	4
3.	Saya merasakan bahwa tempat bekerja sudah baik dan nyaman, sehingga saya betah dan sulit pindah ke instansi /organisasi lain	113	2	5	4.00	4
4.	Pimpinan sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke instansi/organisasi lain	113	2	5	3.74	4

5.	Sesama pegawai/karyawan sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke instansi/organisasi lain	113	2	5	4.31	4
6.	Pimpinan selalu memberi ruang seluas-luasnya kepada karyawan untuk berinovasi dan ini sangat menyenangkan, sehingga saya sulit pindah ke instansi dan organisasi lain	113	2	5	4.02	4
7.	Saya akan bertahan di instansi/organisasi ini karena kepastian promosinya sangat jelas	113	1	5	3.53	4
8.	Saya akan bertahan di instansi/organisasi ini karena kita dibimbing untuk berkarir yang lebih baik	113	2	5	3.67	4
9.	Saya tidak akan pindah bekerja karena merasa memiliki dan mencintai pekerjaan yang ada	113	2	5	3.93	4
10.	Saya akan tetap setia terhadap pekerjaan karena merasa berhutang budi atau karena ada hubungan kerabat	113	1	5	2.78	3
					3.77	

Sumber : lampiran 4, hasil analisis statistik deskriptif

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan jumlah responden (N) ada 113, nilai minimum dari responden yaitu 1 dan maksimum adalah 5, dan nilai rata-rata dari keseluruhan Mean adalah 3.77, sehingga dapat dikatakan komitmen organisasi yang ada di Program Keluarga Harapan Tasikmalaya ini tinggi.

Tabel 4.11

Hasil Statistik Deskriptif Kinerja

No.	Poin Pertanyaan	N	Min	Maks	Mean	Median
1.	Saya merasa bangga bekerja di instansi ini	113	3	5	4.40	4
2.	Saya bersedia menjalankan semua pekerjaan yang dibutuhkan instansi	113	2	5	4.15	4
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	113	3	5	4.28	4

4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang memenuhi standar kerja	113	3	5	4.26	4
5.	Saya selalu hadir tepat waktu	113	3	5	4.27	4
6.	Saya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan	113	4	5	4.32	4
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum jangka waktu yang telah ditetapkan	113	3	5	4.16	4
8.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda dan tidak menyalahi aturan	113	3	5	3.92	4
9.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam satu bagian	113	2	5	4.38	4
10.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja pada bagian lain	113	2	5	4.13	4
11.	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan	113	2	5	4.17	4
12.	Saya mampu bekerja dengan teliti dan cermat	113	3	5	4.21	4
13.	Saya bersedia bekerja melewati batas waktu normal jika pekerjaan belum selesai	113	2	5	3.95	4
14.	Saya serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas	113	3	5	4.46	4
					4.21	

Sumber : lampiran 4, hasil analisis statistik deskriptif

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan jumlah responden (N) ada 113, nilai minimum dari responden yaitu 2 dan maksimum adalah 5, dan nilai rata-rata dari keseluruhan Mean adalah 4.21, sehingga dapat dikatakan kinerja yang ada di Program Keluarga Harapan Tasikmalaya ini tinggi.

D. UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika dalam model regresi tidak terjadi korelasi diantara variabel independen atau tidak terdapat

multikolonieritas maka model tersebut dinyatakan baik. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), model regresi yang tidak terdapat multikolonieritas menunjukkan nilai *Tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10. Berikut ini adalah hasil uji multikolonieritas pada model regresi penelitian.

a. Uji Multikolonieritas Tahap Pertama

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Intrinsik	0.943	1.061
Motivasi Ekstrinsik	0.943	1.061

Sumber : lampiran 5, hasil uji asumsi klasik.

Berdasarkan tabel 4.12, variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sama-sama memiliki nilai *Tolerance* 0.943 > 0,10 dan nilai VIF kedua variabel tersebut 1.061 < 10, yang berarti tidak terdapat multikolonieritas pada model regresi penelitian.

b. Uji Multikolonieritas Tahap Kedua

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Intrinsik	0.838	1.194
Motivasi Ekstrinsik	0.808	1.237
Komitmen	0.723	1.382

Sumber : lampiran 5, hasil uji asumsi klasik.

Berdasarkan tabel 4.13, variabel motivasi intrinsik memiliki nilai *Tolerance* 0.838 > 0,10, nilai dari motivasi ekstrinsik adalah 0.808 > 0,10, dan nilai dari

komitmen organisasi adalah $0.723 > 0,10$. Kemudian nilai VIF variabel motivasi intrinsik adalah $1.194 < 10$, variabel motivasi ekstrinsik adalah $1.237 < 10$, dan variabel komitmen organisasi adalah $1.382 < 10$, yang berarti tidak terdapat multikolonieritas pada model regresi penelitian.

2. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Pengujian Autokorelasi pada penelitian ini adalah dengan menggunakan uji *Durbin - Watson*, dan *Run Test*. Berikut ini adalah tabel hasil uji autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin – Watson* :

a. Uji Autokorelasi Tahap Pertama

Tabel 4.14

Hasil Uji Durbin Watson

DW	dl	du
2.090	1.634	1.715

Sumber : lampiran 5, hasil uji asumsi klasik.

Berdasarkan tabel 4.14, hasil Durbin Watson adalah 2.090, dengan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 113 (n), dan jumlah variabel independen 3 ($k=3$), maka dari tabel Durbin Watson didapatkan nilai dl adalah 1.634 dan du 1.715. pengujian yang dilakukan adalah dengan membandingkan nilai $du < DW < 4-du$ sehingga didapatkan hasil $1.715 < 2.090 < 2.285$. Dengan demikian model regresi dikatakan tidak terdapat Autokorelasi.

Berikut ini adalah hasil dari uji *Run Test* untuk mengetahui apakah dalam model penelitian terdapat autokorelasi atau tidak :

Tabel 4.15

Hasil Uji Run Test

Nilai Asymp.Sig	Nilai Alpha
0.396	0.05

Sumber : lampiran 5, hasil uji asumsi klasik.

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa nilai Asymp.Sig adalah $0.396 > 0.05$ sebagai nilai alpha, dengan demikian dapat dinyatakan pada model regresi tidak terdapat autokorelasi.

b. Uji Autokorelasi Tahap kedua

Tabel 4.16

Hasil Uji Durbin Watson

DW	dl	du
2.153	1.613	1.736

Sumber : lampiran 5, hasil uji asumsi klasik.

Berdasarkan tabel diatas, hasil Durbin Watson adalah 2.153, dengan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 113 (n), dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka dari tabel Durbin Watson didapatkan nilai dl adalah 1.613 dan du 1.736. pengujian yang dilakukan adalah dengan membandingkan nilai $du < DW < 4-du$ sehingga didapatkan hasil $1.736 < 2.153 < 2.264$. Dengan demikian model regresi diikatakan tidak terdapat Autokorelasi.

Tabel 4.17

Hasil Uji Run Test

Nilai Asymp.Sig	Nilai Alpha
0.636	0.05

Sumber : lampiran 5, hasil uji asumsi klasik.

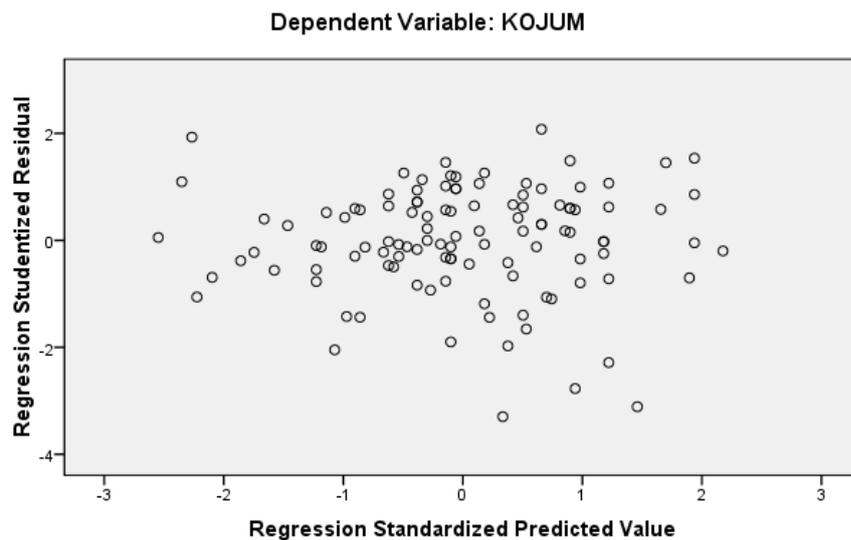
Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa nilai Asymp.Sig adalah $0.636 > 0.05$ sebagai nilai alpha, dengan demikian dapat dinyatakan pada model regresi tidak terdapat autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak tetap maka disebut Heteroskedastisitas. Untuk menguji Heteroskedastisitas dapat menggunakan uji melalui grafik plot dan uji *Glejser*.

a. Uji Heteroskedastisitas Tahap Pertama

Scatterplot



Gambar 4.1

Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa titik-titik didalam grafik tersebut tersebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y disegala arah atau tidak beraturan. Maka pada model regresi dinyatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Tabel 4.18

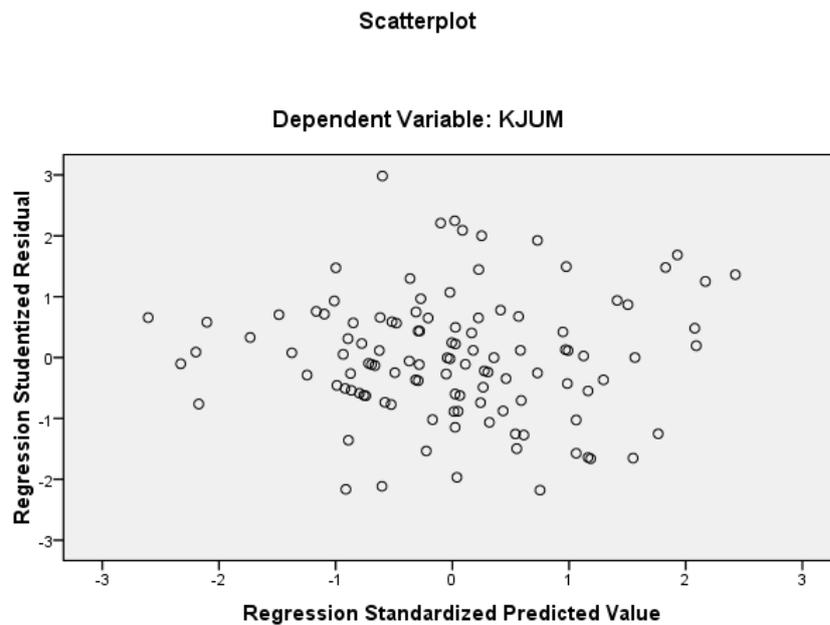
Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig
Motivasi Intrinsik	0.196
Motivasi Ekstrinsik	0.482

Sumber : lampiran 5, hasil uji asumsi klasik.

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai signifikan kedua variabel independen tersebut lebih dari 0.05, sehingga dapat dikatakan pada model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

b. Uji Heteroskedastisitas Tahap Kedua



Gambar 4.2

Grafik Scatterplot

Pada gambar 4.2 bila diperhatikan titik-titik didalam grafik tersebut tersebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y disegala arah dan tidak beraturan atau acak. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 4.19

Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig
Motivasi Intrinsik	0.339
Motivasi Ekstrinsik	0.980
Komitmen Organisasi	0.685

Sumber : lampiran 5, hasil uji asumsi klasik.

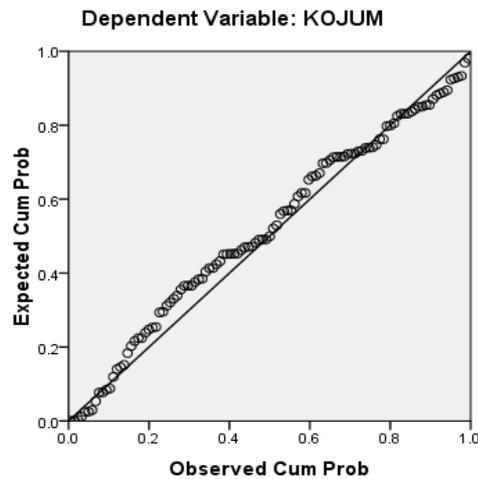
Dari tabel 4.19 dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi lebih dari 0.05, sehingga dapat dikatakan pada model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji Normalitas digunakan uji dengan grafik normal plot dan tes statistik *Kolmogorov-Smirnov*.

a. Uji Normalitas Tahap Pertama

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3

Grafik Normal P Plot

Dari gambar 4.3 dapat diketahui bahwa data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan tidak menyebar menjauhi garis tersebut, maka dari itu dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Tabel 4.20

Hasil Test Statistik *Kolmogorov-Smirnov*

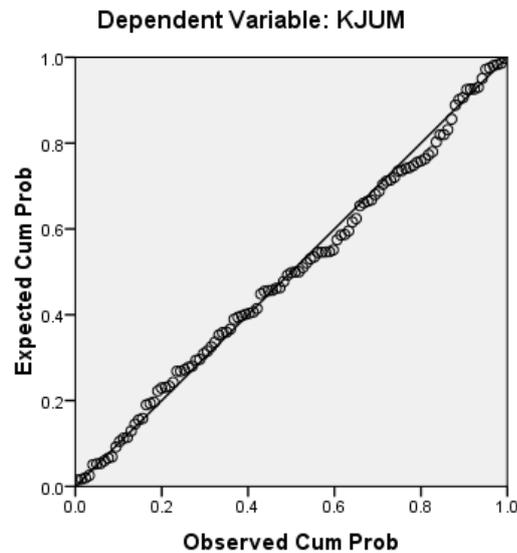
Asymp.Sig. (2-tailed)	Keterangan
0.444	Berdistribusi Normal

Sumber : lampiran 5, hasil uji asumsi klasik.

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* memiliki nilai Asymp.sig sebesar $0.444 > 0.05$, dengan demikian model regresi penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Normalitas Tahap Kedua

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.4

Grafik Normal P Plot

Berdasarkan grafik pada gambar 4.4 data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan tidak tersebar menjauhi garis tersebut, maka dari grafik tersebut telah menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Tabel 4.21

Hasil Test Statistik *Kolmogorov-Smirnov*

Asymp.Sig. (2-tailed)	Keterangan
0.940	Berdistribusi Normal

Sumber : lampiran 5, hasil uji asumsi klasik.

Dari tabel 4.21 merupakan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai Asymp.sig adalah $0.940 > 0.05$, dengan demikian model regresi penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

5. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi dalam model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji Linearitas yang dilakukan adalah dengan pengujian *Ramsey Test*, yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

a. Uji Linearitas Tahap Pertama

Tabel 4.22

Hasil Uji Ramsey Test

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

Sumber : lampiran 5, hasil uji asumsi klasik.

Berdasarkan tabel 4.22 nilai F hitung variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik lebih kecil dari nilai F tabel sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian ini berbentuk linear.

b. Uji Linearitas Tahap Kedua

Tabel 4.23

Hasil Uji Ramsey Test

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

Sumber : lampiran 5, hasil uji asumsi klasik.

Berdasarkan tabel 4.23 nilai F hitung variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi lebih kecil dari nilai F tabel sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian ini berbentuk linear.

E. TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis* atau analisis jalur. *Path analysis* digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening terhadap variabel dependen.

1. Analisis Regresi Tahap Pertama

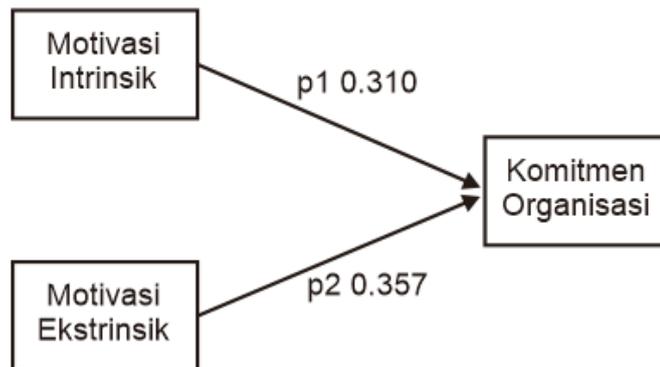
Tabel 4.24

Hasil Persamaan Regresi Pertama

Variabel	Adjusted R square	Standarized Coefficients	Sig
Motivasi Intrinsik	0.263	0.310	0.000
Motivasi Ekstrinsik		0.357	0.000

Sumber : lampiran 6, hasil uji *Path Analysis*.

Berdasarkan tabel 4.24 dari hasil analisis jalur diketahui bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan juga motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga H3 dan H4 diterima. Nilai Adjusted R square adalah 0.263 atau sebesar 26.3%, nilai tersebut merupakan pengaruh yang diberikan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi dan sisanya sebesar 73.7% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak terdapat dipenelitian ini.



Gambar 4.5

Model Jalur Regresi Pertama

2. Analisis Regresi Tahap Kedua

Tabel 4.25

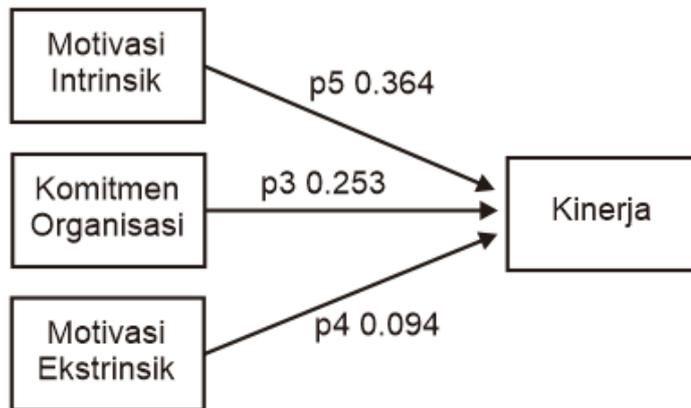
Hasil Persamaan Regresi Kedua

Variabel	Adjusted R square	Standarized Coefficients	Sig
Motivasi Intrinsik	0.297	0.364	0.000
Motivasi Ekstrinsik		0.094	0.287
Komitmen		0.253	0.008

Sumber : lampiran 6, hasil uji *Path Analysis*.

Berdasarkan tabel 4.25 dari hasil analisis jalur 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. Motivasi ekstrinsik memiliki nilai signifikan sebesar $0.287 > 0.05$ sehingga dikatakan motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga H2 ditolak. Komitmen organisasi memiliki nilai signifikan sebesar $0.008 < 0.05$ maka dapat dikatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga H5 diterima. Nilai Adjusted R square adalah 0.297 atau 29.7%, nilai tersebut merupakan pengaruh yang diberikan motivasi

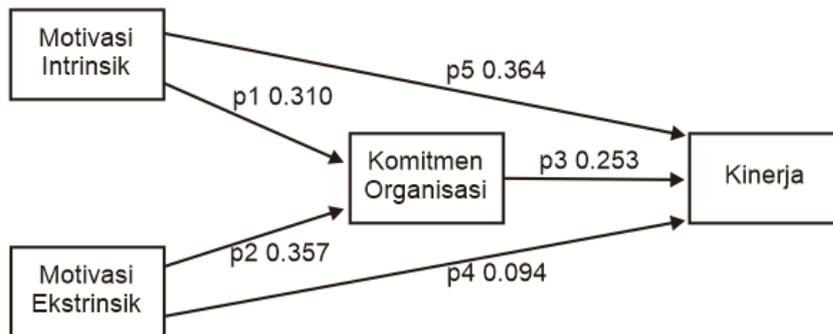
intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen organisasi terhadap kinerja dan sisanya sebesar 70.3% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak terdapat dipenelitian ini..



Gambar 4.6

Model Jalur Regresi Kedua

3. Analisis Regresi Tahap Ketiga



Gambar 4.7

Model Jalur Regresi Ketiga

Berdasarkan gambar model jalur 4.7 tersebut diketahui nilai pengaruh langsung P5 yaitu 0.364, lalu nilai pengaruh tidak langsung yaitu $P1 \times P3$ dan didapatkan hasil 0.078. Dari hasil tersebut diketahui nilai $P5 > 0.078$ 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.

4. Uji Sobel Test

Tabel 4.26

Hasil Uji Sobel Test

Keterangan	t hitung	t Tabel
Uji Tahap Pertama	1.479	1.981
Uji Tahap Kedua	1.642	1.981

Sumber : lampiran 6, hasil uji *Sobel Test*.

Berdasarkan Tabel 4.26 dapat dilihat bahwa hasil dari uji Sobel Test menunjukkan kedua tahap uji memiliki nilai t hitung $< t$ table, dengan demikian dapat dikatakan tidak adanya pengaruh dari variable intervening tersebut.

F. PEMBAHASAN

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.