

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Relawan *Search And Rescue (BASARNAS) Bandung*

Ihsan Dinie Supyaan

Universitas Maritim AMNI

ihsandinie97@gmail.com

Endah Fauziningrum

Universitas Maritim AMNI

endah.amni@gmail.com

Abstract. *Motivation is a state in a person's personality that encourages an individual's desire to carry out certain activities to achieve a goal. It is a person will that manifest to a behavior that is directed in achieving satisfaction goals. This research aims to determine the effect of work motivation on the performance of SAR volunteers at the Bandung National Search and Rescue Agency (BASARNAS). This type of research is quantitative research which using survey method and using t and f testing. The population in this study were all SAR volunteers at the National SAR Agency (BASARNAS). As for the sample was 42 respondents. Data was collected using a questionnaire. The results showed that internal motivation had a significance of 0.126. External motivation has an influence on the performance of volunteers with a significant 0.002. Internal and external motivation together have an influence on the performance of volunteers with a significant 0.008.*

Keywords: *Motivation, Internal Motivation, External Motivation, Performance of SAR Volunteers.*

Abstrak. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja relawan SAR di Badan SAR Nasional (BASARNAS) Bandung. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan uji t dan f untuk menganalisis data. Populasi dalam penelitian ini semua relawan SAR di Badan SAR Nasional (BASARNAS). Dengan sampel berjumlah 42 responden. Hasil dari uji t dan f menunjukkan bahwa hasil motivasi internal mempunyai signifikan 0,126. Motivasi eksternal memiliki pengaruh terhadap kinerja relawan dengan mempunyai signifikan 0,002. Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja relawan dengan mempunyai signifikan 0.008.

Kata Kunci : Motivasi, Motivasi Internal, Motivasi Eksternal, Kinerja Relawan SAR.

I. Pendahuluan

Kerja merupakan hal yang mendasar dan tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia. Selama manusia hidup manusia selalu harus bekerja. Manusia bekerja karena ada sesuatu yang harus segera dicapai. Pekerjaan akan membawa setiap manusia kepada hal yang lebih baik bahkan lebih memuaskan daripada hal yang sebelumnya. Bekerja akan memberikan kepuasan serta makna bagi diri pekerja dan kehidupannya.

Setiap orang mempunyai dorongan atau motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja.

Ada yang termotivasi untuk bekerja agar mendapatkan status social (derajat, pangkat, dan

jabatan) dan terpandang di mata masyarakat, selain itu bekerja agar mendapatkan pengakuan dari orang lain, mendapatkan upah, dan lain sebagainya. Menurut Hafidzi dkk (2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Adapun Afandi (2018), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi antara lain: 1. Keinginan untuk hidup, 2. Keinginan untuk dapat memiliki, 3. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan, 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan 5. Keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi antara lain: 1. Kondisi lingkungan kerja, 2. Kompensasi yang memadai, 3. Supervise yang baik, 4. Adanya jaminan pekerjaan, 5. Status dan tanggung jawab, dan 6. Peraturan yang fleksibel. Menurut Hasibuan (2016), jenis-jenis motivasi yaitu: motivasi positif (*insentif positif*), dan motivasi negatif (*insentif negatif*).

Penilaian Kinerja (Robbins, 2016) mengemukakan indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai, yaitu:

- a. Prestasi kerja, ketika hasil tugas seseorang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) karyawan tersebut yang berhubungan dengan tugas.
- b. Pencapaian target, pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk di evaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaannya.
- c. Keterampilan, meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis, antar pribadi atau berorientasi bisnis.
- d. Kepuasan, merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan.
- e. Inisiatif, merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab.
- f. Tingkat Kehadiran, tingkat kehadiran menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan semakin tinggi kehadirannya atau rendahnya

kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

- g. Ketaatan, ketaatan yaitu kesadarn dan kesediaan dalam hal penyelesaian kerja.
- h. *On time*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

Novitra P (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas). Dengan menggunakan Regresi Linear Sederhana maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat hubungan antara kedua variabel pada kategori sangat kuat yang berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan dependent sudah baik. Sedangkan, Kusumasaril, D dan Lukiastuti, F (2020) dalam jurnal berjudul Pengaruh Kompetensi Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang yang menggunakan metode Regresi Linear Berganda menyatakan bahwa Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pencarian dan pertolongan Semarang baik secara parsial maupun simultan. Hal ini dikuatkan dengan Saputra (2018) Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPDB) Kab. Tapin Kalimantan Selatan dengan metode Regresi linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif komunikasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kab. Tapin Kalimantan Selatan.

Peneliti ingin meneliti tentang motivasi yang melatar belakangi para relawan SAR Bandung dalam bekerja, karena jaman sekarang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari harus menggunakan uang. Sedangkan para relawan bekerja tanpa mendapatkan upah. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut: 1) Apakah faktor motivasi internal berpengaruh terhadap kinerja relawan SAR di Badan SAR Nasional (Basarnas) Bandung?, 2) Apakah faktor motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja relawan SAR di Badan SAR Nasional (Basarnas) Bandung?, 3) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja relawan SAR di Badan SAR Nasional (Basarnas) Bandung?

II. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan uji t dan f untuk menganalisis data. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja dan motivasi relawan SAR Bandung.

Penelitian dilakukan di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Bandung. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada relawan di BASARNAS Bandung yang menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang telah didapatkan kemudian diolah menggunakan software *SPSS 2016*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh 1 kelompok organisasi relawan SAR di Badan SAR Nasional (BASARNAS) Bandung yang berjumlah 60 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang relawan SAR di Badan SAR Nasional (BASARNAS) Bandung

Dalam penelitian ini juga menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk menghitung keakuratan data.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana kecermatan dan ketepatan instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur sesuai dengan fungsi ukurnya (Sumarni dan Wahyuni, 2006).

Instrumen dapat dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang seharusnya diukur oleh instrumen secara tepat.

Rumus yang digunakan dalam pengujian validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

(Sumber: Sugiyono, 2020)

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

X = skor satu item

$Y = \text{skor total}$

Nilai r hitung kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel, jika r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen tersebut dikatakan valid begitu juga sebaliknya jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel maka instrumen dikatakan tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur atau dengan kata lain alat ukur tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur objek yang sama lebih dari dua kali. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama Sugiyono (2017). Dengan kata lain, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, adalah yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Dalam penelitian ini digunakan pengujian reliabilitas internal. Reliabilitas internal diperoleh dengan cara melakukan analisa data dari hasil satu kali pengetesan (Arikunto, 2006).

Menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$a = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

(Sumber: Sugiyono, 2020)

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel menggunakan perhitungan diatas apabila nilai $a > 0,6$.

Sedangkan untuk mengetahui hasil dari penghitungan data, maka digunakan uji t dan uji f .

1. Uji T

Tujuan dilakukan uji t adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat). Pengujian t hitung dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b - \beta}{S^h}$$

(Sumber: Sugiyono, 2020)

Dimana:

b = koefisien regresi

β = rata-rata sampel

S^h = standar eror

Kriteria dalam uji t ini adalah apabila t hitung < t tabel maka motivasi internal atau eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja relawan., apabila t hitung > t tabel maka motivasi internal atau eksternal berpengaruh terhadap kinerja relawan. Mengetahui nilai t tabel menggunakan rumus: $df = n-k-1$.

2. Uji F

Uji F ini digunakan untuk menunjukkan apakah variabel *independent* (bebas) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel *dependent*. Rumus yang digunakan untuk uji F tersebut adalah:

$$FH = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

(Sumber: Sugiyono, 2020)

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi

N = banyaknya sampel (Observasi)

K = Banyaknya parameter

Kriteria dalam pengujian ini adalah apabila nilai F hitung < F tabel maka motivasi internal dan eksternal secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja relawan, apabila nilai F hitung > F tabel maka motivasi internal dan eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja relawan. Mengetahui nilai F tabel menggunakan rumus: $df1 = k-1$, $df2 = n-k$.

III. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan 12 item pertanyaan untuk mengukur pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja relawan. Untuk variabel motivasi internal digunakan 4 item pertanyaan, untuk variabel motivasi eksternal digunakan 5 item pertanyaan dan untuk variabel kinerja relawan digunakan 3 item pertanyaan.

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel maka item tersebut valid dan sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari r tabel maka item tersebut tidak valid. Rumus r tabel adalah $df = n-2$.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai r tabel	Keterangan
MI1	0.528	0.304	Valid
MI2	0.397	0.304	Valid
MI3	0.390	0.304	Valid
MI4	0.373	0.304	Valid
ME1	0.405	0.304	Valid
ME2	0.325	0.304	Valid
Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai r tabel	Keterangan
ME3	0.580	0.304	Valid
ME4	0.462	0.304	Valid
ME5	0.389	0.304	Valid
KN1	0.353	0.304	Valid
KN2	0.502	0.304	Valid
KN3	0.456	0.304	Valid

Sumber : Data Pengolahan SPSS 16, 2016

Berdasarkan tabel 2 tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi pearson product moment (r -hitung) untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r -tabel sebesar 0,304 dengan taraf signifikan 5% dan $n = 42$, hal ini menunjukkan

bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan dalam instrument penelitian memiliki hasil yang valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Tahapan selanjutnya setelah melakukan uji validitas adalah melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada 42 responden dengan jumlah item pertanyaan sejumlah 12 item. Perhitungan reliabilitas atas instrument penelitian menggunakan nilai *cronbach alpa*, dengan menggunakan software SPSS 16.

Dengan menggunakan software SPSS 16 diperoleh perhitungan nilai *cronchbach alpa* sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Internal (MI)	0,709	Reliabel
Motivasi Eksternal (ME)	0,605	Reliabel
Kinerja (KN)	0,897	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS 16, 2016

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui nilai *cronch bach alpha* dari variabel motivasi internal sebesar 0,709, variabel motivasi eksternal sebesar 0,605 dan variabel kinerja sebesar 0,8974, ketiga variabel tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,6, hal ini menunjukkan bahwa instrument dari ketiga variabel tersebut adalah reliable.

3. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel *independent* secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh terhadap variabel *dependent*. Dalam penelitian ini apakah variabel motivasi internal dan variabel motivasi eksternal secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel kinerja relawan.

a. Variabel Motivasi Internal

1) Kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka motivasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja relawan.

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka motivasi internal berpengaruh terhadap kinerja relawan.

Dalam menentukan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 dan $df = n-k-1$. Menggunakan tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan $df = 42-2-1=39$ diperoleh nilai t_{tabel} adalah 1.68488.

Tabel 4
Hasil uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.074	2.500		2.030	.049
	MI	-.219	.140	-.266	-1.562	.126
	ME	.501	.151	.564	3.310	.002

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16,2016

2) Kesimpulan

Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi internal sebesar -1,562 dan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,68488. Nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} .

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja relawan.

b. Variabel motivasi eksternal

1) Kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka motivasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja relawan.

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka motivasi internal berpengaruh terhadap kinerja relawan.

Dalam menentukan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 dan $df = n-k-1$. Menggunakan tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan $df = 42-2-1=39$ diperoleh nilai t_{tabel} adalah 1.68488.

2) Kesimpulan

Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi eksternal sebesar 3,310 dan nilai t tabel yang sebesar 1,68488. Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja relawan.

4. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara bersama-sama variabel independent memiliki pengaruh terhadap variabel dependent. Dalam penelitian ini untuk menentukan apakah variabel motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja relawan.

a. Kriteria pengujian

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja relawan.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja relawan.

Dalam menentukan t table dengan tingkat signifikansi 0,05 dan $df_1 = k-1$, $df_2 = n-1$.

Tabel 5
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.658	2	15.829	5.537	.008
	Residual	111.484	39	2.859		
	Total	143.143	41			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16,2016

- a. Predictors: (Constant), ME, MI
- b. Dependent Variable: KN

b. Kesimpulan

Dari penghitungan statistik menggunakan SPSS 16 diperoleh hasil nilai F hitung sebesar 5,537 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008 dan nilai t table sebesar 3,23 yang dimana menunjukkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,537 > 3,23$).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa, motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja relawan.

IV. Kesimpulan

Analisis data menggunakan uji T dan uji F untuk signifikansi dari menunjukkan bahwa hasil motivasi internal mempunyai signifikansi 0,126. Motivasi eksternal memiliki pengaruh terhadap kinerja relawan dengan mempunyai signifikansi 0,002. Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja relawan dengan mempunyai signifikansi 0.008.

V. Ucapan Terima Kasih

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, kami dapat menyelesaikan penelitian ini. terima kasih kepada Pimpinan dan karyawan serta relawan BASARNAS Bandung yang telah mengizinkan kami untuk mengambil data dengan menyebarkan kuesioner survey. Terima kasih juga kami ucapkan kepada para pimpinan, dan teman sejawat yang telah mendukung kami.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), hal 47-62.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bandung.basarnas.go.id. Diakses pada 17 Desember 2022 dari <https://bandung.basarnas.go.id>.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kusumasari, D dan Lukiastuti, F. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang. *Jurnal Magisma* Vol. VIII No. 1
- Novrita, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) PEKANBARU. Skripsi. Universitas Islam Riau. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/10686>
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

- Saputra, c. 2019. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/kindai/article/view/230>.
<https://doi.org/10.35972/kindai.v14i3.230>
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, Murti & Salamah Wahyuni. 2006. *Metode penelitian bisnis*. edisi 1. Yogyakarta:ANDI.