

## **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA ORGANISASI NON-PROFIT (Studi pada Yayasan Yatim Mandiri)**

Nabilla Pepri Pramita, Budiono  
Universitas Negeri Surabaya  
nabillapramita@mhs.unesa.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai mediasi pada organisasi non profit Yayasan Yatim Mandiri Kantor Pusat Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 44 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probabilty sampling. Pada penelitian ini telah di tetapkan hipotesis berikut, Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, Motivasi signifikan positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional.

**Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi, Organisasi Non-Profit**

### **Abstract**

*This study aims to examine and analyze the influence of motivation on employee performance with organizational commitment as mediation in the organization of non-profit Orphan Foundation of Self Central Office in Surabaya. This research type is quantitative research with a number of respondents as many as 44 employees. Sampling technique using non-probability sampling. In this study, have set the following hypotheses, Motivation have a significant positive impact on employee performance, Motivation significant positive effect on organizational commitment, organizational commitment have a significant positive impact employee performance, motivation have a significant positive impact on employee performance through organizational commitment.*

**Keywords: Motivation, Employee Performance, Organizational Commitment, Non-Profit Organizations**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam organisasi yang merupakan entitas sosial. Mengembangkan sumber daya manusia menjadi tenaga kerja yang profesional merupakan kebutuhan bagi organisasi. Hal ini berguna untuk membangun daya saing yang kompetitif bagi organisasi maupun tenaga kerja yang terlibat. Hal ini pun berlaku bagi sebuah organisasi *non-profit*, karena sebuah organisasi non-profit memiliki tujuan utama yakni membawa kemajuan yang positif untuk masyarakat dengan fokus pada komunitas yang termarginalisasi tanpa adanya unsur mencari keuntungan (Tinofirei: 2011).

Menurut Laksmi dan Hadi, (2012), Dalam sebuah perusahaan, salah satu aset penting yang di miliki adalah tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan penggerak dalam suatu perusahaan yang mempengaruhi hasil produktivitas sebuah organisasi untuk mencapai

tujuannya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mendorong karyawannya memiliki kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tingkat produktifitas yang diinginkan oleh organisasi. Adapun dengan berkembangnya zaman pada era saat ini menuntut tiap organisasi mampu berkembang untuk mempertahankan daya saing yang berkelanjutan dan eksistensi keberadaan organisasi dengan cara terus mengembangkan kinerja sumber daya manusia untuk mencapai visi dan misi dari organisasi tersebut.

Sunyoto (2012) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan terhadap dirinya. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal yang dilakukan atau tidak di lakukan oleh pegawai.

Menurut Mangkunegara (2010) ada dua hal yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Pertama adalah faktor kemampuan, yang berarti seorang karyawan yang memiliki kemampuan lebih baik dari karyawan yang lainnya maka akan lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari dan lebih mudah mencapai hasil yang maksimal. Kedua adalah faktor motivasi, hal ini mengungkapkan bahwa seseorang yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan bahwa ia memiliki motivasi yang rendah, begitu juga sebaliknya. Situasi kerja yang dimaksud di sini mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, kerja dan kondisi kerja. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia penting bagi sebuah organisasi, dengan memiliki kinerja yang baik sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Selain itu, Kinerja pun dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi agar kinerja dapat meningkat dengan baik.

Selain dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai, Motivasi juga dapat berpengaruh pada komitmen pegawai. Sebagaimana penelitian purnama et al (2016), motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi komitmen, dan apabila motivasi pegawai menurun maka dapat menurunkan komitmen pegawai secara berkala. Hal tersebut menunjukkan bahwa, komitmen juga mampu memengaruhi kinerja.

Memari (2013) menyatakan bahwa ada tiga jenis komitmen organisasional, pertama *Affective Commitment* yang mengukur pada keterikatan emotional pegawai, mengidentifikasinya, dan keterlibatan diri pada organisasi. Kedua, *Normative Commitment* menunjukkan tekanan pada pegawai untuk tetap ada mencapai tujuan organisasi dengan melakukan kewajiban organisasi. Ketiga, *Continuance Commitment* mengacu pada pengorbanan yang di rasakan oleh pegawai terkait dengan meninggalkan organisasi. Dalam Nurandini (2014) Komitmen karyawan dihubungkan dengan kepuasan kerja, tingkat absensi, keinginan untuk pindah dan kinerja.

Penelitian ini dilaksanakan pada Yayasan Yatim Mandiri Kantor Pusat Surabaya. Yayasan Yatim Mandiri merupakan organisasi non-profit yang Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) milik masyarakat indonesia yang berkhidmat mengangkat harkat sosial kemanusiaan yatim dhuafa dengan dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf) serta dana lainnya yang halal dan legal, dari perorangan, kelompok,

perusahaan/lembaga. Didirikan pada 31 Maret 1994, Yayasan Yatim Mandiri merupakan organisasi yang berfokus untuk membuat anak-anak yatim mampu menjadi manusia yang mandiri dan mewujudkan mimpi dan cita-citanya.

Yayasan Yatim Mandiri memiliki kriteria untuk pegawainya yakni bekerja sambil berdakwah. Pegawai diharuskan memiliki pengetahuan tentang agama islam yang cukup. Apabila seorang karyawan tidak memiliki cukup pengetahuan, akan diberikan training dan apabila sehabis masa *training* tidak terdapat perubahan maka Yayasan Yatim Mandiri pegawainya tersebut. Sedangkan dengan semakin berkembangnya jaman, mempertahankan adanya pegawai yang berkompeten sangat penting untuk daya saing yang berkelanjutan.

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang tersebut maka dapat diketahui yaitu : Untuk menguji dan menganalisis motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Yatim Mandiri. Untuk Menguji dan Menganalisis Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Yatim Mandiri. Untuk Menguji dan Menganalisis Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional pada Yayasan Yatim Mandiri.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pendekatan kuantitatif digunakan karena pada penelitian ini hubungan antar variabel memiliki hubungan kausalitas yang memiliki tujuan untuk menguji rumusan masalah yang telah ditentukan. Pada penelitian ini akan menguji Motivasi sebagai variabel Independen, Kinerja Pegawai sebagai variabel Dependen dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. Dengan menggunakan seluruh populasi yang terdapat pada Yayasan Yatim Mandiri Kantor Pusat Surabaya sebanyak 44 Pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai Yayasan Yatim Mandiri untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi. Dengan menggunakan indikator yang telah dikemukakan oleh Gitongu *et al* (2016), sebagai berikut: *Creativity and Innovativeness, Rate Of Absenteeism, Achievement Of Targets, Quality Work*.

Motivasi adalah sebuah alat yang menunjukkan bagaimana proses perilaku pegawai Yayasan Yatim Mandiri itu muncul untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan guna mencapai kepuasannya sehingga seorang pegawai mampu melakukan hal spesifik untuk mencapai produktifitas kerja yang diinginkannya. Indikator yang digunakan diadaptasi dari penelitian Bojan (2015), sebagai berikut: *Financial Factor, Job Characteristik, Job Safety, Social Connection, Recognition, Self Actualization, Empowerment, Freedom Of Creativity*.

Komitmen Organisasional ialah ikatan yang berupa emosional idividu yang merasa bahwa seorang memiliki ikatan sehingga memiliki ketergantungan pada profesi dan

Yayasan Yatim Mandiri. Indikator yang digunakan ialah: *Emotional Organizational Commitment, Continuance Organization Commitment, Normative Organization Commitment*.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert 1 sampai 5 dengan kategori yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju. Pada Penelitian ini telah digunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara terhadap pegawai Yayasan Yatim Mandiri, dan menggunakan kuisioner untuk menguji dan menganalisis rumusan yang telah ditetapkan. Teknik analisis yang akan digunakan sebagai alat pengukuran adalah PLS (*Partial Least Square*) dengan menggunakan software SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Dikarenakan Artikel ini berdasarkan pada penelitian yang masih dalam tahap *working-on-progress* maka belum ada hasil yang dapat dipaparkan.

### Pembahasan

Dengan latar belakang yang sudah dipaparkan, penelitian ini membahas topik mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pada organisasi non-profit. Penelitian akan dilaksanakan pada Yayasan Yatim Mandiri kantor pusat Surabaya, dengan jumlah sampel sebanyak 44 responden.

Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan teknik pengambilan sampel *non - probability sampling* serta menggunakan teknik analisis *Partial Least Square*. Karena penelitian masih dalam tahap *working-on-progress* maka hasil dan pembahasan belum dapat dipaparkan

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada latarbelakang, maka dapat disimpulkan bahwa Sumber daya manusia adalah kebutuhan dasar sebuah organisasi untuk terus berkembang dan memiliki daya saing yang berkelanjutan. Untuk memiliki tenaga kerja atau pegawai dengan kinerja yang baik maka diperlukan untuk memberi motivasi pada pegawai tersebut, karena motivasi pun berpengaruh pada komitmen pegawai pada organisasinya.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, akan digunakan metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dan teknik pengambilan data berupa wawancara dan kuisioner.

## **KETERBATASAN**

Artikel ini terbatas pada pustaka, sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya akan menambah pustaka sebagai bahan kajian yang relevan. Selain itu, terdapat keterbatasan pada objek penelitian, pada penelitian yang akan datang mungkin bisa menggunakan objek dengan jumlah sampel yang lebih besar.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak terkait yang telah bersedia mendukung penulis, ucapak terimakasih diberikan kepada:

1. Bapak Dr. Ulil Hartono., S.E., M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Unesa yang telah memberikan dukungan dalam penulisan artikel ini
2. Bapak Drs. Ec. Budiono., M.Si selaku pembimbing penelitian yang telah memberikan dukungan dan bimbingan dalam penelitian yang telah dilaksanakan

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bojan, U.(2015). Motivation In Non-Profit Organization: In The Case Of Drugo More. *Master Thesis Univerza v Ljubljani Ekonomika Fakulteta*. Slovenia
- Ghorbanpour, Z. et al. 2014. Investigating the Effect of Organization Commitment on Performance of Auditors in the Community of Certified Accountants. *IJCRB*. 5(10), pp(109-209)
- Gitongu, M., Kingi, W., Dan Uzel, J. Determinant Of Employees' Performance Of State Parastatals in Kenya: A Case Of Kenya Ports Authority. *International Journal Of Humanities And Social Science*, 6(10), 197-203.
- Mangkunegara, A. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Mathis, E, L. & Jackson, J, H. 2006. Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat
- Memari, N. et al. 2013. The Impact Of Organizational Commitment On Employee Job Performance: Study Of Meli Bank. *IJRCB*, pp(164-171)
- Nurandini, A. 2014 *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)*. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang
- Purnama, N, Q. dkk. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Bri Cabang Kawi Malang), 40(2), pp(39-47)
- Sunyoto, D. 2012. Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta
- Tinofirei, C. 2011. The Unique Factors Affecting Employee Performance In NonProfit Organisations. Thesis. University Of South Africa