

Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa

Vriske Iga Sistian*)

Budi Wahono**)

Arini Fitria Mustapita***

Email: vriskeiga11@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The aim of this type of explanatory research and quantitative approach is to identify and analyze the effect of incentives, work motivation and organizational commitment on member performance, either simultaneously or partially. Sampling used a saturated sampling technique where all members of the population were sampled so that 50 respondents were obtained, which is the total number of members of Karang Taruna Karsa Bhirawa. This research method uses multiple linear regression analysis with the SPSS analysis tool. Based on the results of this study that the effect of incentives, work motivation and organizational commitment simultaneously have an influence on member performance. Tests carried out with partial tests show that the variables of incentives and work motivation have a positive and significant influence. Meanwhile, the organizational commitment variable has a positive and insignificant effect

Keywords: *Karang Taruna, Incentives, Work Motivation, Organizational Commitment, Member Performance*

Pendahuluan

Sebagian besar dari kita menjalankan kehidupan ini tidak terlepas dari organisasi-organisasi kecil yang hidup di lingkungan kita, karena dalam organisasi dapat memenuhi aneka macam kebutuhan manusia seperti emosional, spiritual dan intelektual. Salah satu organisasi sosial kemasyarakatan adalah Karang Taruna. Menurut Peraturan Menteri Sosial Nomor 77/Huk/2010 tentang Pedoman Dasar Karang Taruna, Karang Taruna di definisikan sebagai organisasi sosial kemasyarakatan yang menjadi wadah dan sarana pengembangan setiap anggota masyarakat yang tumbuh dan berkembang atas dasar kesadaran dan tanggung jawab sosial dari, oleh dan untuk masyarakat terutama generasi muda di wilayah Desa/kelurahan yang bergerak dibidang usaha kesejahteraan sosial.

Keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, sebuah organisasi harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu meningkatkan daya saing. Masalah yang sering dihadapi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang kurang maksimal dari anggotanya. Dari hasil wawancara oleh sekretaris Karang Taruna guna mendapatkan informasi lebih lanjut, dapat diketahui bahwa kontribusi para anggota lain bisa menjadi salah satu faktor penunjang kinerja yang baik. Salah satunya adalah keterlibatan anggota Karang Taruna pada pembangunan desa wisata. Banyak dari mereka yang ikut andil pada usaha Banyu Rancang yang dimana itu adalah salah satu wisata *rafting* Desa Torongrejo yang pengelolanya dari anggota Karang Taruna itu sendiri. Namun pada sisi lain kerap terjadi pelimpahan tugas berlebih kepada BPH (Badan Pengurus Harian) Karang Taruna yang dimana itu terjadi rasa tidak adil.

Selanjutnya peneliti melakukan pra penelitian mengenai faktor-faktor yang mengindikasikan tingginya kinerja dalam sebuah organisasi. Berikut data yang diambil dari 50 anggota pada Karang Taruna Karsa Bhirawa:

Tabel 1. Hasil Pra Penelitian Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

No	Faktor-faktor	Frekuensi	Presentase
1	Insentif	21	42%
2	Motivasi Kerja	13	26%
3	Kepemimpinan	6	12%
4	Lingkungan Kerja	4	8%
5	Kedisiplinan	3	6%
6	Stres Kerja	3	6%
Jumlah		50	100%

Sumber data: Data Primer dari hasil pra penelitian Oktober 2022

Dari hasil pra penelitian tersebut dapat dilihat bahwa faktor tertinggi yang diindikasikan mempengaruhi kinerja anggota adalah insentif dengan persentase 42%. Faktor kedua tertinggi adalah motivasi kerja dengan persentase 26%. Kedua faktor inilah yang menjadi fokus utama yang mempengaruhi kinerja anggota dalam penelitian ini.

Hasil pra penelitian di atas sesuai dengan pendapat Panjaitan (2015:1) yang mengatakan bahwa salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja anggota dengan pemberian insentif. Insentif tersebut diberikan kepada seluruh anggota setiap satu bulan sekali. Hal tersebut dilakukan agar para anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa memiliki semangat kerja agar menghasilkan kinerja yang baik terutama dalam mencegah, menangkal, menanggulangi dan mengantisipasi berbagai masalah sosial pada masyarakat Desa Torongrejo.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja anggota dalam pra penelitian adalah motivasi kerja. Persoalan dalam memotivasi tentu tidak mudah karena dalam diri masing-masing anggota terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda. Selain itu kegiatan atau suatu program kerja nyatanya menjadi salah satu faktor sebagian anggota menjadi tidak memiliki motivasi kerja. Peran pemimpin atau ketua organisasi juga menjadi kunci penting dalam menumbuhkan dan mempertahankan motivasi kerja pada para anggota. Jadi apabila pemimpin dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka suatu organisasi akan menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Karang Taruna sebagai organisasi yang *non profit oriented*, tentu memiliki tantangan tersendiri bagi seorang pemimpin agar anggotanya terus berkomitmen dalam melaksanakan program kerja. Umumnya pada sebuah organisasi yang anggotanya memiliki komitmen tinggi akan memberikan pengaruh positif untuk keberhasilan suatu organisasi. Dari hasil wawancara oleh Sekretaris umum Karang Taruna, dapat diketahui bahwa komitmen para anggota tergolong kurang karena dilihat dari hasil rekap absensi selama 9 (Sembilan) bulan terakhir rata-rata anggota yang menghadiri rapat ataupun kegiatan organisasi tidak 100% hadir. Berikut data rekap absensi Karang Taruna Karsa Bhirawa selama 9 (Sembilan) bulan terakhir:

Tabel 2. Hasil Rekap Absensi

Bulan	Nama Kegiatan	Jumlah Anggota Yang Hadir	Presentase (%)
Januari	Rapat Kartar Baru	49	98%
Januari	Acara Makrab	46	92%
Januari	Rapat Program Kerja	38	76%
Februari	Rapat Pengurus	31	62%
Maret	Rapat Pengurus dan Pemberian Insentif	45	90%
April	Rapat Pengurus	28	56%
April	Acara Bazar dan Santunan	46	92%
Mei	Acara Halal Bihalal	34	68%
Juni	Rapat Pengurus dan Pemberian Insentif	29	58%
Agustus	Rapat Pengurus	33	66%
Agustus	Acara Agustusan	42	84%
September	Rapat Pengurus dan Pemberian Insentif	20	40%

Sumber data: Sekretaris Umum

Dengan masa kepengurusan yang terbilang cukup lama yakni 5 tahun tentunya tidak mudah bagi anggota dan pemimpin organisasi untuk menjaga komitmen mereka. Terlebih lagi organisasi karang taruna terbentuk karena adanya kesadaran dan bentuk tanggung jawab sosial dari, oleh dan untuk masyarakat. Namun pada realitanya beberapa anggota terlihat tidak konsisten dalam menghadiri setiap kegiatan yang diagendakan. Dengan demikian, keterikatan anggota memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerjanya, anggota yang memiliki komitmen tinggi tentu akan berkinerja dengan maksimal.

Alasan peneliti memilih organisasi Karang Taruna Karsa Bhirawa sebagai objek penelitian dikarenakan meskipun organisasi ini didasari oleh kesadaran dan tanggung jawab sosial dari, oleh dan untuk masyarakat, nyatanya kinerja anggota masih terlihat kurang maksimal seperti masih banyak anggota yang tidak rutin dalam menghadiri kegiatan ataupun rapat rutin. Maka penelitian ini mencoba mengkaji kembali mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja anggota, dengan memilih variabel insentif, motivasi kerja dan komitmen organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah insentif, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa?
2. Bagaimanakah insentif berpengaruh terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa?
3. Bagaimanakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa?
4. Bagaimanakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk mengetahui dan menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa.

Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi media pembelajaran ilmu pengetahuan dan menambah referensi serta informasi untuk peneliti dan para pembaca tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan bagi organisatoris tentang pengaruh insentif, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja anggota. Serta menjadi pertimbangan bagi pengurus organisasi kemasyarakatan Karang Taruna Karsa Bhirawa untuk meningkatkan kinerja mereka.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Anggota

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan telah sesuai dengan kriteria atau standar yang ditetapkan. Menurut *Bernardin & Russel* (2008:239) adapun indikator dalam mengukur kinerja anggota, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Penggunaan Sumber Daya Organisasi
5. Kebutuhan Akan Pengawasan
6. Pengaruh Interpersonal

Insentif

Insentif adalah salah satu jenis kekuatan penggerak yang mampu mendorong terwujudnya upaya pemeliharaan anggota dalam suatu organisasi. Menurut Sarwoto (2010:156), adapun indikator dalam mengukur insentif, yaitu sebagai berikut:

1. Insentif Material
2. Insentif Non Material

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pendorong atau penggerak seseorang untuk melakukan sesuatu yang mengarahkan, mendorong, dan menciptakan kegairahan kerja seseorang. Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102), adapun indikator dalam mengukur motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

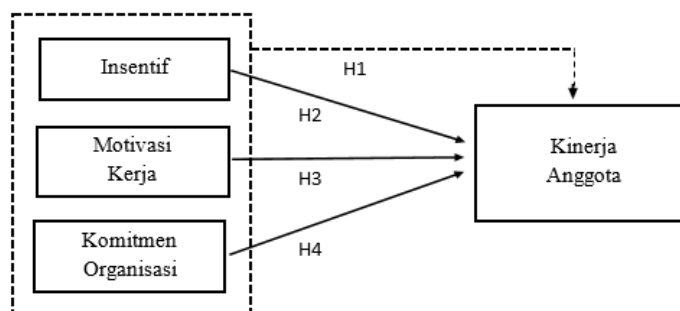
1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)
3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Kinerja Anggota

Komitmen organisasi adalah sebuah kondisi dimana individu memiliki kemampuan dan kemauan kuat untuk menjalankan tujuan sebuah organisasi. Menurut *Meyer dan Allen* (dalam Umam, 2012:262), adapun indikator dalam mengukur komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. *Affective Commitment*
2. *Continuance Commitment*
3. *Normative Commitment*

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Insentif, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa

H2 : Insentif berpengaruh terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa

H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa

H4 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh variabel penelitian dengan variabel lain. Penelitian ini menggunakan referensi data primer yang bersumber dari hasil pengambilan data langsung menggunakan kuesioner dengan instrument pengumpulan data menggunakan *google form*.

Populasi Dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 50 responden, dimana itu merupakan jumlah seluruh anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa.

Sumber Data

Sumber data yang dijadikan sebagai bahan analisis pada penelitian ini adalah sumber data primer. Jenis sumber data suatu penelitian dijelaskan oleh (Sugiyono, 2019) memiliki dua jenis, yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer adalah data penelitian yang didapatkan oleh peneliti langsung dari orang pertama atau tanpa perantara yang biasanya didapat melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan metode lain yang langsung berhadapan dengan objek yang diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien agar peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket terstruktur, dimana angket dalam penelitian ini dibagikan secara langsung kepada responden dengan menggunakan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 3. Ringkasan Uji Validitas

Variabel	Koefisien KMO	Nilai KMO	Keterangan
Insentif	0,702	0,50	Valid
Motivasi Kerja	0,692	0,50	Valid
Komitmen Organisasi	0,755	0,50	Valid
Kinerja Anggota	0,634	0,50	Valid

Sumber: Data Primer diolah pada Desember 2022

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa hasil koefisien KMO dari variabel insentif, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja anggota masing-masing variabel memperoleh nilai KMO hitung > nilai KMO sebesar 0,50. Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing

pernyataan dalam variabel yang akan diujikan kepada responden valid dan dapat digunakan sebagai penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Ringkasan Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	cronbach's alpha	Keterangan
Insentif	0,739	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,613	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,733	0,60	Reliabel
Kinerja Anggota	0,734	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah pada Desember 2022

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa nilai variabel insentif, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja anggota menunjukkan nilai koefisien reliabilitas > cronbach's alpha sebesar 0,60. Hal tersebut mengindikasikan bahwa masing-masing variabel X dan Y atau setiap instrumen dari variabel reliabel untuk digunakan uji yang berulang.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	1.86059416
Most Extreme Differences	Absolute	0.077
	Positive	0.077
	Negative	-0.063
Test Statistic		0.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer diolah pada Desember 2022

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai Asym.sig sebesar 0,200 lebih besar daripada 0,05 (5%), maka dapat dikatakan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolenieritas

Tabel 6. Ringkasan Uji Multikolenieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Insentif	0,330	3,030	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,495	2,022	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0,387	2,585	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah pada Desember 2022

Berdasarkan pada tabel menunjukkan bahwa variabel insentif, motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Ringkasan Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T hitung	Sig.	Keterangan
Insentif	-,081	,749	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	,166	,426	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	-,176	,455	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah pada Desember 2022

Berdasarkan pada tabel menunjukkan bahwa pengujian heteroskedastisitas ini menggunakan metode uji Glejser yang nilainya dilihat dari sig. Pada variabel insentif, motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki nilai sig lebih besar dari 0,05 atau 5%. maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.391	2.517		1.744	0.088
	Insentif	0.392	0.166	0.398	2.356	0.023
	Motivasi Kerja	0.395	0.173	0.314	2.281	0.027
	Komitmen Organisasi	0.120	0.154	0.121	0.777	0.441
a. Dependent Variable: Kinerja Anggota						

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber: Data Primer diolah pada Desember 2022

Dari hasil uji regresi Linear berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 4,391 artinya bahwa ketika skor variabel insentif, motivasi kerja dan komitmen organisasi dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka nilai kinerja anggota adalah 4,391.
2. Koefisien regresi variabel insentif (β_1) sebesar 0,392 artinya bahwa ketika koefisien regresi variabel insentif meningkat maka kinerja anggota akan meningkat.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (β_2) sebesar 0,395 artinya bahwa ketika koefisien regresi variabel motivasi kerja meningkat maka kinerja anggota akan meningkat.
4. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (β_3) sebesar 0,120 artinya bahwa ketika koefisien regresi variabel komitmen organisasi meningkat maka kinerja anggota akan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji f (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	222.851	3	74.284	20.144	.000 ^b
Residual	169.629	46	3.688		
Total	392.480	49			

Sumber: Data Primer diolah pada Desember 2022

Berdasarkan pada tabel didapat nilai f hitung 20.144 > f tabel 2.80 dengan nilai sig. 0.000 dimana nilai sig. 0.000 < 0,05 (5%) maka dapat diartikan bahwa variabel insentif (X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota (Y).

Uji T (Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.391	2.517		1.744	0.088
	Insentif	0.392	0.166	0.398	2.356	0.023
	Motivasi Kerja	0.395	0.173	0.314	2.281	0.027
	Komitmen Organisasi	0.120	0.154	0.121	0.777	0.441
a. Dependent Variable: Kinerja Anggota						

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber: Data Primer diolah pada Desember 2022

Berdasarkan pada tabel maka dapat dihasilkan keterangan sebagai berikut:

1. Hasil uji t variabel insentif (X1) didapatkan nilai t hitung 2.356 (positif) > t tabel 1.678 dengan tingkat signifikan $0,007 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.
2. Hasil uji t variabel motivasi kerja (X2) didapatkan sebesar nilai t hitung 2.281 (positif) > t tabel 1.678 dengan tingkat signifikan $0,027 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.
3. Hasil uji t variabel komitmen organisasi (X3) didapatkan sebesar t hitung 0,777 (positif) < t tabel 1.678 dengan tingkat signifikan $0,441 > 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja anggota.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	0.568	0.540	1.92031

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, motivasi kerja, insentif

Sumber: Data Primer diolah pada Desember 2022

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,540, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa variabel insentif, motivasi kerja dan komitmen organisasi dapat menjelaskan terhadap kinerja dalam penelitian ini sebesar 54%, sedangkan sisanya sebesar 46% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar variabel independen pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil yang sudah didapatkan peneliti, bahwa secara bersama-sama variabel insentif, motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi konsistensi pemberian insentif kepada anggota, serta motivasi kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang dimiliki anggota juga besar maka akan membuat semakin tinggi pula kinerja anggota pada Karang Taruna Karsa Bhirawa.

Insentif, motivasi kerja dan komitmen organisasi memang sebagai tolak ukur yang utama dalam mempengaruhi kinerja anggota. Melalui pemberian insentif, dorongan motivasi kerja serta kesadaran diri anggota dalam berkomitmen maka akan menimbulkan kinerja yang baik pada anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa. Meningkatnya sebuah kinerja tentu akan bermanfaat bagi anggota maupun bagi organisasi itu sendiri.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Anggota

Pada variabel insentif menunjukkan hasil bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pemberian insentif memberikan pengaruh yang positif bagi anggota serta dapat meningkatkan semangat anggota dalam bekerja. Insentif selain dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi dan prestasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi konsistensi pemberian insentif yang diberikan kepada anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa, maka semakin meningkat pula kinerja para anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa.

Hasil penelitian ini juga telah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurma & Ulfa (2021) diperoleh hasil terdapat pengaruh yang signifikan mendapatkan insentif terhadap kinerja kader dengan kemungkinan berkinerja baik 2,09 kali. Selain itu juga didukung dengan penelitian yang dilakukan Sukmawati & Roslina (2021) didapat hasil implementasi kebijakan mengenai pemberian Insentif terhadap kinerja menimbulkan sinergi yang positif.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil yang diperoleh selama penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Anggota merasa termotivasi karena

mereka merasa lingkungan kerjanya yang aman dan nyaman. Kemudian kesempatan dan penghargaan yang mereka dapatkan juga menjadi alasan para anggota merasa termotivasi dalam bekerja. Hal ini juga menjelaskan apabila seorang anggota mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja maka ia akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Hasil penelitian ini juga telah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alsaba et al., (2019) didapat hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja administrator. Selain itu juga didukung dengan penelitian yang dilakukan Yasir (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus BEM FEB UNISMA.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa apabila komitmen mereka meningkat maka kinerja mereka juga akan meningkat. Namun pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa setiap anggota ternyata tidak mempertimbangkan komitmen organisasi dalam kinerja mereka.

Pada akhirnya hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardianyah (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu juga didukung dengan penelitian yang dilakukan Ulul (2022) didapat hasil variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Namun penelitian ini bersesuaian hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Alsaba et al., (2019) didapat hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja administrator.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan alat SPSS 25.0 dengan sampel berjumlah 50 responden maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel insentif, motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa.
4. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan, sehingga hasil penelitian yang dicapai masih belum memberikan hasil yang diharapkan. Adapun beberapa keterbatasan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 50 orang, sehingga data yang diperoleh kurang menggambarkan kondisi yang menimbulkan kinerja pengurus lebih luas lagi.
2. Pada penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas yang meliputi insentif, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang hanya menjelaskan sebesar 54% terhadap kinerja anggota. Sisanya 46% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar variabel pada penelitian ini, sehingga terdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja anggota seperti gaya kepemimpinan.
3. Selanjutnya, teknik pengumpulan data yang dilakukan hanya berupa angket/kuesioner dan tidak menggunakan teknik wawancara mendalam, sehingga data yang didapatkan hanya berupa jawaban dari opsi yang telah dibuat.

Saran

Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan penelitian ini maka peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Karang Taruna Karsa Bhirawa

Anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa untuk memperhatikan secara seksama pentingnya beberapa faktor tersebut. Faktor yang terdapat dalam penelitian ini harus ditingkatkan lagi, selain itu diharapkan biasa memunculkan strategi baru dalam meningkatkan kinerja dengan mengadakan maupun memaksimalkan SOP yang ada pada organisasi Karang Taruna Karsa Bhirawa.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Meningkatkan jumlah responden dengan mencari objek lain yang memiliki jumlah populasi banyak agar lebih menggambarkan secara detail kondisi yang terjadi. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode pengumpulan data tidak hanya penyebaran kuesioner agar dapat menambahkan metode wawancara mendalam terhadap responden. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan informasi dan jawaban yang lebih spesifik, lengkap, dan bervariasi ke depannya. Kemudian diharapkan bisa menambahkan variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian berikutnya.

Referensi

- Alam, R. (2021). Implementasi Kebijakan Pemerintah Kota Makassar mengenai Pemberian Insentif kepada Ketua RT dan RW. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(1), 1-21.
- Allen, N.J. & Meyer, I.P. (1990). The Measurement And Antecedents of Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 91, 1-18.
- Arafat, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengurus (Study Pada Pengurus BEM FEB UNISMA).
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Penelitian tindakan kelas. Jakarta : Bumi Aksara
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (14th ed.). Salemba Empat.
- Ghozali, Imam 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS. Edisi ke 7. Semarang: Universitas Diponegoro..
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: B-P UNDIP.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Igobula, A. S., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Unisma. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(13).
- Kiswanto, M. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan KALTIM Pos Samarinda. Staf Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Samarinda.
- Mangkunegara, A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Remaja Kosda Karya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Badung: Alfabeta.
- Maslow , Abraham H..1993. Motivasi dan Kepribadian. Bandung . Rosda Karya
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.
- Pramudya, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Studi pada Himaprodi Manajemen Tahun 2021.
- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., (2003). Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia. PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

- Rosyida, U. F. (2022). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja musyrif/ah Pusat Ma'had Al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif (Pertama)*. Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zuliyanti, N. I., & Hidayati, U. (2021). Pengaruh Usia dan Insentif terhadap Kinerja Kader Posyandu di Kabupaten Purworejo. *Indonesian Journal of Midwifery (IJM)*, 4(2), 89-93.
- Vriske Iga Sistian^{*}) Adalah Mahasiswa FEB Unisma**
- Budi Wahono^{**}) Adalah Dosen Tetap FEB unisma**
- Arini Fitria Mustapita^{***} Adalah Dosen Tetap FEB unisma**