

## MEMBANGUN MOTIVASI KERJA RELAWAN DI PMI KOTA SEMARANG

Vinda Permana Putri, Mudji Rahardjo<sup>1</sup>

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

### ABSTRACT

*This research reports on a study undertaken in an non profit organization PMI that engaged in humanity. The aims of this research is to examine and identify the intrinsic factors that influences volunteers motivation in PMI Semarang. The factors that used in this research are responsibility, recognition, the work itself and advancement.*

*This research uses quantitative method. Data collected by questionnaires and sampling method used in this research is sensus . Sample used in this research are 98 respondents. Data test techniques used in this research are validity test, reliability test, classic assumption test, and multiple regression analysis using SPSS 16.*

*The results of this research indicate that the intrinsic factors are responsibility, recognition, the work itself and advancement have a positive and significant influence with volunteers motivation in PMI Semarang. Variable the work itself has the biggest influence with coefficient values 0,322. Then variable recognition with coefficient values 0,258. Variable responsibility with coefficient values 0,237 and the last is variable advancement with coefficient values 0,212.*

*Keywords: non profit organization, intrinsic factors, work motivation, volunteers*

### PENDAHULUAN

Dalam organisasi sumber daya manusia yang ada di dalamnya adalah aset yang berharga dan perlu mendapatkan perhatian secara khusus. Banyak upaya pemberdayaan dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Hal ini dilakukan dengan harapan akan dapat membawa organisasi ke arah peningkatan kinerja yang lebih baik.

PMI sebagai organisasi non profit yang memiliki peranan cukup penting dalam kehidupan masyarakat juga memerlukan sumber daya manusia yang harus selalu cepat tanggap dalam melayani masyarakat. Sumber daya manusia yang berperan penting dalam organisasi ini bukanlah para karyawan saja namun juga para relawannya. Mereka merupakan orang – orang yang dengan rela menyumbangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk melakukan kegiatan kemanusiaan di organisasi ini. Para relawan dengan sukarela bergabung dengan organisasi ini dan melakukan pekerjaan – pekerjaan tanpa mendapatkan gaji atau upah seperti karyawan pada umumnya. Banyak pekerjaan yang harus mereka lakukan dan terkadang merupakan pekerjaan yang cukup berat, karena mereka harus melayani banyak orang dan dituntut untuk siap setiap waktu ketika dibutuhkan untuk membantu orang lain, serta terkadang jam kerjanya juga melebihi waktu kerja yang biasanya. Misalnya saja seperti tugas penanggulangan bencana atau konflik, tugas pelayanan sosial, kesehatan dll. Hal itu menyebabkan para relawan yang bekerja disini akan mengalami perasaan lelah secara fisik dan psikis sehingga berakibat pada menurunnya motivasi kerja mereka. Seorang ahli psikologi Freudenberger (1997 dalam Dessy, 2011) mengatakan bahwa terdapat perubahan perilaku para sukarelawan setelah mereka bertahun – tahun bekerja. Mereka akan mengalami penurunan motivasi seiring berjalannya waktu. Untuk itulah dirasa sangat penting untuk menganalisis hal – hal apa saja yang dapat memotivasi para relawan ini dalam bekerja. Dengan menganalisis hal – hal yang dapat memotivasi mereka maka organisasi dapat mengambil langkah

---

<sup>1</sup> Penulis penanggung jawab

---

yang tepat untuk dapat meningkatkan motivasi kerja para relawan sehingga mereka akan tetap semangat dalam bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor intrinsik yaitu tanggung jawab, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan potensi diri terhadap motivasi kerja relawan di PMI Kota Semarang.

## KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

### Motivasi

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (to move). Ada macam – macam rumusan untuk istilah motivasi seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2008) “motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Herzberg (dalam Robbins, 2008) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor sehingga teori yang dikembangkannya dikenal dengan “ Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau “pemeliharaan”.

Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Herzberg menyatakan apabila ingin memotivasi bawahannya seorang pemimpin seharusnya menggunakan faktor – faktor motivator (intrinsik) yang terdiri dari tanggung jawab, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan potensi diri. Dengan begitu mereka akan lebih termotivasi.

### Pengaruh Tanggung Jawab terhadap Motivasi Kerja

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha pekerjaannya dan lingkungannya, seperti ada kesempatan, ada kesanggupan dan ada penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins, 2008). Seseorang yang diberikan tanggung jawab dan wewenang oleh organisasi artinya mereka diberikan kesempatan dan dipercaya oleh organisasi untuk melakukan tugasnya sendiri. Dengan begitu di dalam diri mereka akan muncul rasa tanggung jawab terhadap tugas yang harus dilakukan. Mereka akan termotivasi dalam bekerja karena didalam dirinya muncul rasa tanggung jawab dan keinginan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tidak ingin mengecewakan organisasi.

Berdasarkan teori dua faktor Herzberg dikatakan bahwa tanggung jawab termasuk kedalam faktor motivasional yang dapat memotivasi seseorang dalam bekerja. Selain itu terdapat penelitian yang dilakukan oleh Ivana Kundratova (2009) yang menghasilkan kesimpulan bahwa tanggung jawab berpengaruh terhadap motivasi kerja para pekerja sosial. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1 : Tanggung jawab memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja relawan.

### Pengaruh Pengakuan terhadap Motivasi Kerja

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak organisasi (atasan) bahwa ia adalah orang berprestasi, dikatakan baik, diberi penghargaan, pujian, di-manusia-kan dan sebagainya. Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins, 2008). Dengan diberikan pengakuan oleh organisasi maka seseorang

akan merasa dihargai dan diakui oleh organisasi. Hal itu tentu akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karena di dalam diri mereka timbul rasa senang dan puas atas pengakuan yang diberikan organisasi.

Berdasarkan teori dua faktor Herzberg dikatakan bahwa pengakuan termasuk kedalam faktor motivasional yang dapat memotivasi seseorang dalam bekerja. Selain itu terdapat penelitian yang dilakukan oleh Ivana Kundratova (2009) yang menghasilkan kesimpulan bahwa pengakuan berpengaruh terhadap motivasi kerja para pekerja sosial. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2 : Pengakuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja relawan.

### **Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri terhadap Motivasi Kerja**

Robbins (2007) menyatakan bahwa seseorang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka serta menawarkan beragam tugas. Pekerjaan - pekerjaan yang dilakukan oleh para relawan merupakan pekerjaan yang mulia dan menawarkan beragam tugas karena dapat membantu orang lain yang membutuhkan selain itu juga dengan pekerjaan yang dilakukan ini mereka akan memperoleh pengalaman baru. Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins, 2008). Dengan beragam tugas menarik dan mulia yang diberikan organisasi kepada para relawan untuk membantu orang lain maka akan berpengaruh terhadap motivasi kerja mereka karena mereka dapat menyalurkan hasrat sosialnya untuk membantu orang lain dengan melakukan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan teori dua faktor Herzberg dikatakan bahwa pekerjaan itu sendiri termasuk kedalam faktor motivasional yang dapat memotivasi seseorang dalam bekerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh John Tippet dan Ron Kluvers (2009) serta penelitian Ivana Kundratova (2009) juga menghasilkan kesimpulan bahwa pekerjaan itu sendiri berpengaruh terhadap motivasi kerja para pekerja sosial. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3 : Pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja relawan.

### **Pengaruh Pengembangan Potensi Diri terhadap Motivasi Kerja**

Pengembangan potensi adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins, 2008). Dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang diberikan organisasi kepada para relawan maka akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karena mereka mendapatkan kesempatan untuk dapat meningkatkan kemampuannya dan memperoleh pengalaman baru.

Berdasarkan teori dua faktor Herzberg dikatakan bahwa pengembangan potensi diri termasuk kedalam faktor motivasional yang dapat memotivasi seseorang dalam bekerja. Selain itu terdapat penelitian yang dilakukan oleh Danila Serra, Pieter Serneels dan Abigail Barr (2010) yang menghasilkan kesimpulan bahwa pekerjaan itu sendiri berpengaruh terhadap motivasi kerja para pekerja sosial. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah:

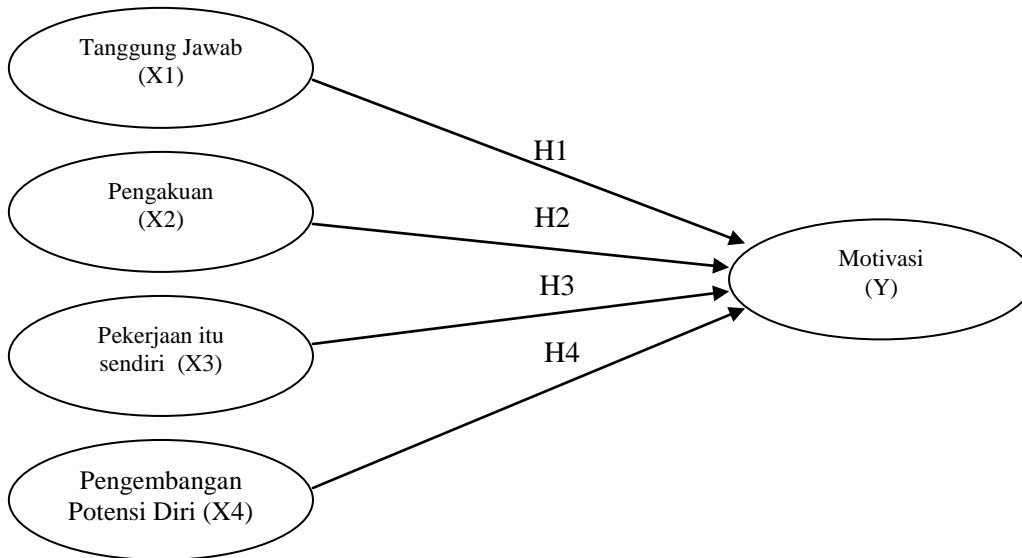
H4 : Pengembangan potensi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja relawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dilihat bahwa yang dapat memotivasi para relawan atau pekerja sosial adalah faktor – faktor intrinsik. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. H1 :Tanggung jawab mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja relawan.

2. H2 :Pengakuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja relawan.
3. H3 :Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja relawan.
4. H4 :Pengembangan potensi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja relawan.

Secara skematis dapat digambarkan dengan:



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen (terikat) dan variabel dependen (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah motivasi kerja. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor intrinsik yang terdiri dari tanggung jawab, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan potensi diri.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh relawan yang bekerja di PMI Kota Semarang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sensus. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 98 relawan.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji F dan uji t. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika  $r$  hitung >  $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung <  $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Imam Ghazali, 2005). Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally dalam Imam Ghazali, 2005).

### Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu faktor intrinsik (tanggung jawab, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan potensi diri) terhadap variabel terikatnya yaitu motivasi kerja.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Imam Ghazali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (motivasi kerja)

a = Konstanta

b1, b2, b3, b4 = Koefisien garis regresi

X1, X2, X3, X4 = Variabel independen (tanggung jawab, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan potensi individu).

e = *error* / variabel pengganggu

Uji F digunakan untuk membuktikan kebenaran yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel – variabel bebas yaitu tanggung jawab, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan potensi diri tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara keseluruhan terhadap variabel terikatnya yaitu motivasi kerja.

Ha : Variabel – variabel bebas yaitu tanggung jawab, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan potensi diri mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara keseluruhan terhadap variabel terikatnya yaitu motivasi kerja.

Dasar pengambilan keputusannya (Imam Ghazali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Sedangkan Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial (Imam Ghazali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel tanggung jawab, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan potensi diri tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

Ha : Variabel tanggung jawab, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, dan pengembangan potensi diri mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

Dasar pengambilan keputusan (Imam Ghazali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan pada variabel motivasi kerja, tanggung jawab, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan potensi diri mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Maka semua indikator yang digunakan pada variabel – variabel tersebut adalah valid. Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,609, variabel tanggung jawab sebesar 0,612, variabel pengakuan sebesar 0,631, variabel pekerjaan itu sendiri sebesar 0,615 dan variabel pengembangan potensi diri sebesar 0,633. Semua variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan jawaban responden terhadap butir pertanyaan masing – masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

**Analisis Persamaan Regresi Berganda**

**Hasil Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.262	2.762		-1.543	.126		
Tanggung jawab	.271	.100	.237	2.713	.008	.870	1.149
Pengakuan	.262	.086	.258	3.032	.003	.922	1.084
Pekerjaan itu sendiri	.325	.083	.322	3.921	.000	.987	1.013
Pengembangan potensi diri	.201	.081	.212	2.488	.015	.919	1.088

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,237 X1 + 0,258 X2 + 0,322 X3 + 0,212 X4$$

Keterangan :

- Y = Motivasi Kerja
- X1 = Tanggung Jawab
- X2 = Pengakuan
- X3 = Pekerjaan itu sendiri
- X4 = Pengembangan Potensi diri

Dari penelitian yang dilakukan di Palang Merah Indonesia Kota Semarang mengenai pengaruh faktor intrinsik yang terdiri dari tanggung jawab, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan potensi diri terhadap motivasi kerja diperoleh beberapa hasil dari perhitungan yang dilakukan.

Dari hasil analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah tanggung jawab, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan potensi diri. Variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap motivasi adalah variabel pekerjaan itu sendiri yang memiliki nilai Standardized Coefficients beta paling besar dibanding variabel lainnya yaitu sebesar 0.322, selanjutnya diikuti oleh variabel pengakuan dengan nilai Standardized Coefficients beta sebesar 0.258, variabel tanggung jawab dengan nilai Standardized Coefficients beta sebesar 0.237 dan yang paling kecil pengaruhnya adalah variabel pengembangan potensi diri dengan nilai Standardized Coefficients beta sebesar 0.212.

Berikut penjelasan dari masing – masing pengaruh variabel :

1. Pengaruh tanggung jawab terhadap motivasi kerja

Data penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung yaitu 2.713 dan nilai signifikansi yang lebih besar dari batasan signifikansi yaitu  $0.008 > 0,05$ . Dari hasil pengujian tersebut, pernyataan hipotesis 1 yang telah dibuat diterima yaitu tanggung jawab memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Jadi semakin besar tanggung jawab yang diberikan oleh PMI kepada para relawan maka motivasi kerja mereka juga akan semakin besar. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan Ivana Kundratova (2009) yang menyatakan tanggung jawab berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini juga sesuai

dengan teori dua faktor dari Herzberg yang menyatakan bahwa tanggung jawab termasuk dalam faktor motivasional. PMI selalu memberikan tanggung jawab kepada para relawan untuk melakukan dan menyelesaikan tugasnya dengan caranya sendiri sehingga para relawan tersebut memiliki rasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya itu dengan sebaik - baiknya .

2. Pengaruh pengakuan terhadap motivasi kerja

Data penelitian menunjukkan bahwa pengakuan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung yaitu 3.032 dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari batasan signifikansi yaitu  $0.003 < 0.05$ . Dari hasil pengujian tersebut pernyataan hipotesis 2 yang telah dibuat dapat diterima yaitu pengakuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Leete (1999); John Tippet dan Ron Kluvers (2009); Danilla Serra, Pieter Serneels, dan Abigail Barr (2010) yang menyatakan adanya pengakuan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini juga sesuai dengan teori dua faktor dari Herzberg yang menyatakan bawa pengakuan termasuk kedalam faktor motivasional. PMI memberikan pengakuan terhadap relawan dengan beberapa cara misalnya dengan memberikan piagam penghargaan atau pujian terhadap hasil kerja mereka yang baik. Dengan hal tersebut maka para relawan akan merasa diakui dan dihargai keberadaannya dalam organisasi tersebut sehingga akan meningkatkan motivasi kerja mereka.

3. Pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap motivasi kerja

Data penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung yaitu 3.921 dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari batasan signifikansi yaitu  $0.000 < 0.05$ . Dari hasil pengujian tersebut pernyataan hipotesis 3 yang telah dibuat dapat diterima yaitu pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian motivasi kerja akan meningkat jika para relawan semakin sering diberikan pekerjaan yang menarik. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ivana Kundratova (2009) yang menyatakan bahwa pekerjaan itu sendiri berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan teori dua faktor dari Herzberg yang mengatakan bahwa pekerjaan itu sendiri termasuk dalam faktor motivasional. PMI selalu memberikan pekerjaan – pekerjaan yang cukup menarik dan menantang sesuai dengan visi misi organisasi kepada para relawannya. Pekerjaan itu misalnya adalah tugas penanggulangan bencana atau konflik, pelayanan sosial dan pelayanan kesehatan masyarakat dll.

4. Pengaruh pengembangan potensi pribadi terhadap motivasi kerja

Data penelitian menunjukkan bahwa pengembangan potensi pribadi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung yaitu 2.488 dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari batasan signifikansi yaitu  $0.015 < 0.05$ . Dari hasil pengujian tersebut pernyataan hipotesis 4 yang telah dibuat diterima yaitu pengembangan potensi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kesempatan yang diberikan PMI kepada para relawan untuk mengembangkan potensi diri maka motivasi kerja juga semakin besar.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh John Tippet dan Ron Kluvers (2009) yang menyatakan bahwa pengembangan potensi diri berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini juga sesuai dengan teori dua faktor dari Herzberg yang menyatakan bahwa pengembangan potensi diri termasuk dalam faktor motivasional. Dalam rangka untuk pengembangan potensi diri PMI memberikan pelatihan kepada para relawannya selain itu juga para relawan dilibatkan dalam rapat - rapat, pertemuan dan diberi kesempatan untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan organisasi.

## KESIMPULAN

Semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini (tanggung jawab, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan potensi diri) berpengaruh terhadap motivasi kerja. Semakin besar tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi kepada relawan maka motivasi kerja mereka juga akan semakin meningkat. PMI selalu memberikan tanggung jawab kepada para relawan untuk melakukan dan menyelesaikan tugasnya dengan caranya sendiri sehingga para relawan tersebut memiliki rasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya itu dengan sebaik – baiknya. Begitu juga dengan pengakuan semakin sering organisasi memberikan pengakuan kepada para relawan maka motivasi kerja mereka juga akan semakin meningkat. PMI memberikan pengakuan terhadap relawan dengan beberapa cara misalnya dengan memberikan piagam penghargaan atau pujian terhadap hasil kerja mereka yang baik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa semakin banyak organisasi memberikan pekerjaan yang menarik kepada para relawan maka motivasi kerja mereka juga akan semakin meningkat. PMI selalu memberikan pekerjaan – pekerjaan yang menarik dan menantang sesuai dengan visi misi organisasi kepada para relawannya. Semakin sering kesempatan yang diberikan organisasi kepada para relawan untuk mengembangkan potensi diri mereka maka motivasi kerjanya juga akan semakin meningkat. Dalam rangka untuk pengembangan potensi diri para relawan, PMI memberikan pelatihan kepada para relawannya, selain itu mereka juga dilibatkan dalam rapat - rapat, pertemuan dan diberi kesempatan untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan organisasi. Pelatihan diarahkan pada upaya peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan teknis pelayanan kepalangmerahan.

Saran yang dapat diajukan bagi organisasi adalah organisasi seharusnya lebih sering memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada para relawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya. Dengan begitu mereka akan memiliki rasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan akan lebih termotivasi dalam bekerja. Organisasi sebaiknya juga lebih sering untuk memberikan pengakuan dan penghargaan kepada para relawan saat mereka telah berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pengakuan terhadap relawan dapat dilakukan baik secara formal maupun informal. Bentuk – bentuk pengakuan yang bisa diberikan terhadap relawan adalah dengan memberikan Satya Lencana, Piagam, Surat Keterangan atau Rekomendasi, Insentif, pertemuan rutin, perayaan hari relawan, sarana prasarana pendukung, souvenir, dana pembinaan, makan malam bersama, piknik bersama, diikutsertakan dalam jenjang pelatihan dan penugasan yang lebih tinggi, mengucapkan terima kasih atas hasil kerjanya, dll. Organisasi sebaiknya juga melakukan pemerdayaan tugas dan selalu memberikan pekerjaan yang menarik dan menantang bagi para relawan. Pekerjaan yang diberikan itu harus sesuai dengan visi misi organisasi pada awalnya, jangan sampai tugas yang diberikan kepada mereka menyimpang dari visi misi awal. Organisasi juga sebaiknya memberikan kesempatan bagi para relawan untuk dapat mengembangkan potensi diri mereka. Misalnya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan guna mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan mereka. Selain itu organisasi juga dapat memberikan kesempatan kepada mereka untuk menyampaikan saran, usul dan pendapat demi pengembangan organisasi. Mereka juga diberi kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan organisasi.

## REFERENSI

- Ananto Pramandhika. 2011. *Motivasi Kerja Dalam Islam*. Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Semarang.
- Augusty Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Davis, Keith dan John Newstrom. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 7. Jakarta: Erlangga.
- Dessy Dwi Anggita. 2011. *Burnout on PMI Associate Volunteer Jakarta of Adult Age*. Gunadarma University Library.



- Diaz Haryokusumo. 2011. *Menilik Asa Sang Pamong Desa*. Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Semarang.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit-UNDIP.
- Hafiza, Shah, Zaman. 2011. *Relationship Between Rewards and Employee's Motivation in the Non Profit Organizations of Pakistan*. Business Intelligence Journal Vol.4,No.2, hal. 327-334.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ivancevich, John. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga.
- Kundratova, Ivana. 2009. *Motivating Social Workers : The Significant Factors Affecting Practical Social Work*. Institute of Educology and Social Work, Faculty of Arts, University of Presov.
- Leete, Laura. 1999. *Wage Equity and Employee Motivation in Non Profit and Profit Organizations*. Journal of Economic Behaviour and Organizations Vol.43, hal. 423-446.
- Mudrajad Kuncoro. 2004. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: AMP YPKN.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Patrick, Francois. *Not for Profit Provision of Public Services*. Department of Economics, University of British Columbia.
- Patrick, Francois dan Michael V. 2007. *Prosocial Motivation and the Delivery of Social Services*. Department of Economics, University of British Columbia.
- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter. 2007. *Manajemen*. PT.Indeks.
- Robbins, Stephen dan Timothy A.Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Serra, Danila dkk. 2010. *Intrinsic Motivations and the non profit health sector: evidence from Ethiopia*.
- Tippet, Kluvers. 2009. *Modelling Factors of Motivation in a Not for Profit Organizations*. International Journal of Business and Management. Vol.2,No.5, hal.121-127.
- Whina Desiana. 2007. *Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan PT. Bumi Amrita*. Skripsi Fakultas Ekonomi IPB.
- Winardi, J. 2005. *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Wursanto. 2005. *Dasar – dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Ya-Anan, Matchakarn dan Chanchai Bunchapattanasukda. 2011. *Need and Employees Motivation to work for NGO's in Thailand*. Journal of Economics and Behavioural Studies.Vol.3, No.2, hal. 128-132.



Sumber dari internet :

[http:// ekonomi.kompasiana.com](http://ekonomi.kompasiana.com).

[http:// wikipedia bahasa indonesia.ensiklopedia bebas](http://wikipedia.bahasa.indonesia.ensiklopedia.bebas).