

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KOMITMEN PEMBINA PRAMUKA

Devi Lusiria¹ & Dwi Iramadhani²

¹Universitas Negeri Padang

²Universitas Malikussaleh

e-mail: devilusiria@gmail.com

Submitted: 2022-12-13

Published: 2023-06-09

Accepted: 2023-06-08

DOI: <https://doi.org/10.24036/rapun.v14i1.120891>

Abstract: *Effect of Achievement Motivation to Scoutmasters Commitment.*

The Indonesian scout movement is a non-formal education organization that runs scouting education in Indonesia. The main task of the Indonesian Scout Movement is to carry out scouting education for the younger generation to become a better generation, responsible, able to foster and fill independence, and build a better world. Currently, scouting activities are mandatory extracurricular activities in schools. Scouting education requires the role of scoutmaster so that the goals of the Indonesian Scout Movement can be achieved. To achieve the goals of the Indonesian Scout Movement, scoutmaster is needed who are committed to carrying out their duties as scoutmaster. This study aims to see how the achievement motivation of scoutmaster affects their commitment of scoutmaster. This research is a quantitative study that uses an achievement motivation scale with a reliability of 0.968 and a commitment scale with a reliability of 0.958. The subjects in this study were selected using a purposive sampling technique with a total of 224 active scout coaches in X City. The hypothesis in this study used regression analysis. The results of this study indicate that the commitment of scoutmaster is influenced by achievement motivation.

Keywords : *commitment, achievement motivation, scoutmaster*

Abstrak: **Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Pembina Pramuka**

Gerakan pramuka merupakan sebuah organisasi pendidikan non formal yang menjalankan pendidikan kepramukaan di Indonesia. Tugas pokok Gerakan Pramuka adalah untuk menjalankan pendidikan kepramukaan pada generasi muda agar menjadi generasi yang lebih baik, bertanggung jawab, mampu membina dan mengisi kemerdekaan, serta membangun dunia lebih baik. Saat ini kegiatan pramuka merupakan ekstrakurikuler wajib di sekolah. Pendidikan kepramukaan membutuhkan peran pembina pramuka agar tujuan Gerakan Pramuka dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan Gerakan Pramuka dibutuhkan

pembina pramuka yang memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya sebagai pembina pramuka. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana motivasi berprestasi pembina pramuka berpengaruh terhadap komitmen pembina pramuka. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan skala motivasi berprestasi dengan koefisien reliabilitas 0,968 dan skala komitmen dengan koefisien reliabilitas 0,958. Partisipan pada berjumlah sebanyak 224 orang pembina pramuka di kota X yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengujian Hipotesis pada penelitian ini dianalisis menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen pembina pramuka dipengaruhi oleh motivasi berprestasi.

Kata kunci : komitmen, motivasi berprestasi, pembina pramuka

PENDAHULUAN

Kegiatan pramuka pada tahun 2014 dijadikan sebagai salah satu kegiatan ekstrakurikuler wajib pada pendidikan formal. Hal ini diberlakukan pada pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Kemendikbud, 2014). Kegiatan Pramuka sebagai ekstrakurikuler wajib bertentangan dengan pernyataan bahwa pramuka bersifat sukarela, yang berarti bahwa pramuka dilakukan atas kemauan sendiri tanpa ada unsur paksaan dan keharusan, hal ini sesuai dengan Undang-undang No 12 tahun 2010 tentang Gerakan Pramuka (Kwarnas, 2010).

Kamabigus (Kepala Sekolah) yang merupakan pimpinan di Gugus depan (Gudep) menugaskan guru-guru untuk menjadi pembina pramuka baik pada sekolah dasar maupun pada sekolah menengah, akan tetapi banyak tugas-tugas pembina yang tidak dijalankan sebagaimana mestinya. Pembina pramuka yang sudah diberikan tugas memiliki kewajiban untuk memantau

perkembangan peserta didik (anggota muda), hal ini dilakukan agar pembinaan sesuai dengan tujuan Gerakan Pramuka. (Kwarnas, 2012).

Permasalahan yang ditemui di lapangan salah satunya adalah jumlah pembina pramuka yang tidak berbanding lurus dengan jumlah peserta didik. Berdasarkan data Tim Penelitian dan Pengembangan Kwarnas jumlah peserta didik pramuka saat ini lebih kurang 24 juta sedangkan jumlah pembina pramuka hanya 1,2 juta. Permasalahan ini juga ditemui di kota X yang mana jumlah peserta didik lebih kurang 11 ribu orang, sedangkan jumlah pembina hanya 500 orang. Hal ini membuat berbagai permasalahan muncul di lapangan, seperti hampir semua gugus depan yang ada di kota X mendatangkan instruktur muda pramuka dari luar gugus depan yang mereka sebut dengan pelatih. Instruktur muda pramuka ini bertugas layaknya sebagai seorang pembina

di gugus depan yang bertugas untuk memberikan materi kepramukaan, memperhatikan perkembangan peserta didik, dan perencana dari kegiatan di gugus depan. Hal tersebut merupakan salah satu bentuk kurangnya komitmen pembina pramuka, karena pembina pramuka cenderung untuk melimpahkan tugasnya kepada orang yang tidak mempunyai kewajiban.

Dalam pelaksanaan kegiatan pramuka di gugus (gugus depan) diperlukan komitmen pembina. Sebagaimana tertulis dalam peran pembina, pembina pramuka merupakan seorang yang memiliki komitmen tinggi dalam melakukan kegiatan yang sesuai dengan prinsip dan metode kepramukaan secara sukarela. Ingram, Lee & Skinner (1989) menyatakan bahwa komitmen kerja berkaitan dengan keterlibatan dan keterikatan yang tinggi seseorang pada suatu aktivitas dari pekerjaan yang ditekuni.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen diantaranya (1) kriteria personal yang terdiri dari tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, dan lama kerja. (2) kriteria pekerjaan yang terdiri dari konflik peran, tantangan pekerjaan, dan ambiguitas peran, lalu (3) kriteria pengalaman kerja yang terdiri dari pengalaman organisasi dan rekan kerja, serta gaya kepemimpinan (Mathieu Zajac, 1990., Dunham, Grube, dan Castaneda, 1994), (4) motivasi berprestasi

(Robbin, 2006) dan (5) efikasi diri (Agarwal & Mishra, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen adalah motivasi berprestasi (George & Sabapathy, 2011). Mc Clelland (1987) menyatakan bahwa usaha seseorang untuk memperoleh suatu keberhasilan atau kesuksesan disebut dengan motivasi berprestasi. Robbin (2006) mengatakan bahwa dengan adanya kebutuhan seseorang akan prestasi, hal ini akan mendorong individu tersebut melakukan usaha atau kegiatan melebihi standar-standar dengan kata lain individu tersebut akan berusaha lebih keras untuk berhasil. Pembina pramuka yang melakukan tugas dan perannya sesuai dengan yang seharusnya atau bahkan melebihi yang disyaratkan, hal ini berarti pembina tersebut memiliki motivasi berprestasi yang tinggi.

Penelitian Ohizu & Okoie (2014) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan komitmen karir pada pekerja Bank. Orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berprestasi, menganggap bahwa dirinya bertanggung jawab untuk penyelesaian tugas atau masalah, menetapkan tujuan, memperhitungkan pengambilan risiko, dan memiliki keinginan kuat akan umpan balik mengenai kinerjanya (Lawson & Shen, 1998). Dan juga (Dodd-McCue & Wright,

1996; Mannheim et al., 1997) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kebutuhan akan prestasi dan komitmen organisasi.

Wang (2010) menemukan komitmen organisasional pada guru terkait dengan motivasi berprestasinya. George & Sabapathy (2011) menunjukkan motivasi berprestasi memiliki korelasi positif dengan komitmen organisasi pada guru. Menurut Warsi, Fatima & Sahibzada (2009) juga menemukan bahwa terdapat korelasi positif antara motivasi berprestasi dan komitmen organisasi. Penelitian Liao & Yi (2017) menemukan bahwa motivasi berprestasi berkorelasi positif dengan komitmen organisasi. Yuen, Kee, & Teck (2011) menemukan bahwa motivasi intrinsik berkorelasi secara signifikan dengan tiga aspek komitmen yaitu; komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai evaluasi bagi pembina-pembina yang menjalankan kegiatan pramuka sebagai ekstrakurikuler wajib di sekolah. Tidak tercapainya harapan pemerintah terhadap pramuka sebagai salah satu upaya dalam membentuk karakter siswa, hal ini dipengaruhi oleh komitmen pembina pramuka sebagai fasilitator utama dalam kegiatan pramuka di gugus depan.

Penelitian ini dirancang dengan tujuan untuk menguji secara empirik pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen pembina pramuka. Penelitian ini secara teoritis bermanfaat untuk memperkaya literatur serta menambah pemahaman tentang motivasi pramuka dan komitmen pembina pramuka. Secara praktis penelitian ini akan memberikan tambahan informasi kepada organisasi pramuka terkait pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen pembina pramuka, sehingga dapat menjadi sumber informasi terkait peningkatan komitmen pembina pramuka.

METODE PENELITIAN

Partisipan pada penelitian ini berjumlah 224 pembina pramuka yang memenuhi kriteria : berusia 26 tahun atau lebih, minimal Berijazah Kursus Mahir Pembina Tingkat Dasar (KMD), memiliki Surat Hak Bina dan membina di gugus depan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*.

Variabel terikat pada penelitian ini adalah komitmen pembina pramuka. Variabel bebas pada penelitian ini adalah motivasi berprestasi.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala motivasi berprestasi dan skala komitmen pembina pramuka. Skala komitmen mengacu kepada tiga komponen komitmen yang dikemukakan oleh Meyer &

Allen (1991) yakni komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Skala motivasi berprestasi mengacu kepada lima aspek motivasi berprestasi yang dikemukakan oleh McClelland (1987) yakni inovatif, membutuhkan umpan balik, bertanggung jawab, *persistence*, dan menyukai tugas yang sulit dan menantang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

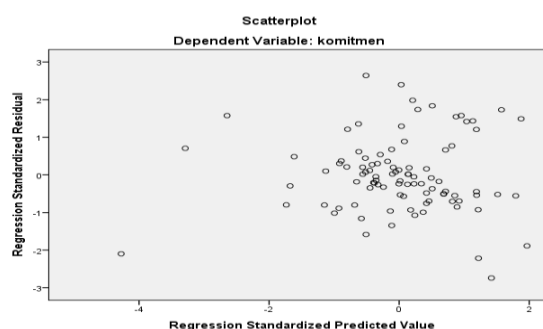
Hasil

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 224 orang pembina pramuka di kota X, yang terdiri dari 124 orang pembina laki-laki dan 80 orang pembina perempuan. Dari 224 orang subjek dalam penelitian ini 13 orang pembina pandega, 87 orang pembina penegak, 99 orang pembina penggalang, dan 25 orang pembina siaga. Berdasarkan kursus yang sudah diikuti oleh partisipan, diketahui sebanyak 157 orang telah mengikuti Kursus Mahir Pembina Tingkat Dasar, 47 orang

mengikuti Kursus Mahir Pembina Tingkat Lanjut, 12 orang mengikuti Kursus Pelatih Tingkat Dasar, dan 8 orang mengikuti Kursus Pelatih Tingkat Lanjut.

Sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas yang bertujuan untuk melihat apakah data penelitian terdistribusi normal atau tidak. Peneliti menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov test* untuk melihat normalitas dan diperoleh hasil $p=0,628$. Jika nilai $p>0,05$ hal ini berarti data terdistribusi secara normal.

Selanjutnya untuk melihat apakah varian dari residual data satu observasi dengan observasi lainnya berbeda atau tetap maka dilakukan uji heteroskedastisitas. Jika varian residual sama maka hal ini berarti diperoleh model homokedastisitas. Uji heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*. Grafik *scatterplot* pada gambar 1 memperlihatkan bahwa terdapat penyebaran titik titik plotting dan titik plotting tidak terpusat pada suatu tempat. Hasil ini menunjukkan bahwa model homokedastisitas yang diinginkan terpenuhi.



Gambar 1. *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas

Selanjutnya dilakukan uji linearitas yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kriterium dan prediktor yang akan dianalisis. Data yang diperoleh dikatakan baik jika memiliki hubungan antara kriterium dan prediktor dengan nilai ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh

diperoleh nilai $p < 0,01$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat variabel motivasi berprestasi dan komitmen terdapat hubungan yang linier. Selanjutnya dilakukan Uji hipotesis dengan metode analisis regresi dengan metode enter. Tabel 1 menunjukkan hasil analisis regresi.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
.562	.316	.312	11.203	.316	102.345	1	222	.000

Hasil dari analisis regresi diperoleh nilai F sebesar 102.345 dengan p sebesar $p < 0,01$ dan R sebesar 0,562 serta *R square* sebesar 0,316. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memberikan sumbangan efektif sebesar 31,6 % komitmen pembina pramuka, sementara variabel atau faktor lain yang tidak teridentifikasi pada penelitian ini mempengaruhi sebesar 68,4 % terhadap komitmen pembina pramuka.

Selanjutnya peneliti melakukan analisis anava untuk melihat perbedaan komitmen jika dilihat dari jenis kelamin, golongan yang dibina dan tingkat kursus yang diikuti. Berdasarkan hasil anava, terdapat perbedaan komitmen yang signifikan antara pembina yang membina golongan siaga, pembina golongan penggalang, pembina

golongan penegak dan pembina golongan pandega. Jika ditinjau dari jenis kelamin dan kursus yang diikuti oleh pembina tidak terdapat perbedaan komitmen.

Pembahasan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa komitmen pembina pramuka dipengaruhi oleh motivasi berprestasi secara sangat signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian George & Sabapathy (2011) yang menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan komitmen pada guru terdapat korelasi positif. Hasil yang sama juga diungkap oleh Steers (1977) dan Wang (2010) yang menyebutkan bahwa motivasi berprestasi akan mempengaruhi komitmennya. Rahayu (2020) juga mengemukakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen

organisasi pada dosen. Nurochim (2020) melakukan penelitian terhadap guru dan hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh langsung secara positif terhadap komitmen organisasi.

Menurut Lawson & Shen (1998) motivasi berprestasi berpengaruh terhadap komitmen pembina pramuka karena seseorang yang motivasi berprestasinya tinggi akan menganggap bahwa dirinya bertanggung jawab untuk penyelesaian tugas atau masalah, menetapkan tujuan, memperhitungkan pengambilan risiko, dan memiliki keinginan kuat akan umpan balik mengenai kinerjanya. Individu yang memiliki motivasi berprestasi akan memiliki keterikatan yang kuat akan tugas atau kewajiban dari pekerjaannya dan meletakkan pekerjaannya pada prioritas pekerjaan sebagai *central life interest* (Lawler & Hall dalam Bashaw & Grant, 1994). Hal ini sejalan dengan pendapat Meyer, Becker, & Vandenberghe (2004) yang mengemukakan bahwa individu yang memiliki motivasi akan terus berkomitmen terhadap pekerjaannya sehingga cenderung pantang menyerah walaupun menemui kesulitan dan kegagalan. Begitu pula dengan pendapat dari Guo, Qiang, Zhou, J., Yang, Qiu, Qiao, Yang, & Cao (2021) yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dan

komitmen organisasi, hal ini menunjukkan juga bahwa motivasi berprestasi secara langsung memberikan efek terhadap komitmen. Hal ini sangat sesuai dengan motivasi yang merupakan sebuah tindakan untuk melakukan pekerjaan dengan standar yang tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang cenderung tinggi akan lebih realistis dalam karir mereka sehingga mereka akan bekerja lebih keras dari pada rekan mereka yang motivasinya rendah (Ahmadinejad & Yaghouidoost, 2013)

Penelitian ini juga menemukan terdapat perbedaan komitmen antara pembina yang membina golongan siaga, pembina golongan penggalang, pembina golongan penegak, dan pembina golongan pandega, dimana pembina golongan pandega memiliki komitmen yang lebih tinggi di bandingkan dengan pembina golongan siaga, penggalang dan penegak. Pembina siaga memiliki komitmen paling rendah, hal ini disebabkan banyak pembina siaga yang belum mengikuti kursus.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen pembina pramuka. Motivasi berprestasi berkorelasi

positif dan dapat memprediksi komitmen pembina pramuka. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi pembina pramuka semakin tinggi komitmen pembina pramuka tersebut. Masa bakti berkorelasi positif dan dapat memprediksi komitmen pembina pramuka. Hal ini berarti bahwa semakin lama masa bakti pembina semakin tinggi komitmen pembina pramuka tersebut. Pembina pramuka golongan pandega memiliki komitmen yang paling tinggi dibandingkan dengan pembina golongan siaga, penggalang dan penegak.

DAFTAR RUJUKAN

- Agarwal, S., & Mishra, P. C. (2016). Self-efficacy as predictor of organizational commitment among revenue personnel. *The International Journal of Indian Psychology*, 3, 4, 67.
- Ahmadinejad, M., & Yaghoubidooost, M. (2013). The Relationship between Achievement Motivation and Job Efficiency of Agricultural Faculty Staff Islamiz Azad University. *International Journal of Agricultural Science Research & Technology in Extention & Education Systems*, pp. 159-162.
- Bashaw, R., & Grant, E. S. (1994). Exploring the distinctive nature of work commitments: Their relationship with personal characteristics, job performance, and propensity to leave. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 14, 41 – 56.
- Dodd-McCue, D. & Wright, G. B. (1996). Men, women and attitudinal commitment: The effects of workplace experiences and socialization. *Human Relations*, 49: 1065-1089.
- George, L., & Sabapathy, T. (2011). Work motivation of teachers: relationship with organizational commitment. *Canadian Social Science*, 7(1), 90-99.
- Guo, B., Qiang, B., Zhou, J., Yang, J., Qiu, X., Qiao, Z., Yang, Y., & Cao, D. (2021). The Relationship between Achievement Motivation and Job Performance among Chinese Physicians: A Conditional Process Analysis. *Biomed Research International*, Volume 2021.
- Ingram, T. N., Lee, K. S., & Skinner, S. J. (1989). An Empirical Assessment of Salesperson Motivation, Commitment, and Job Outcomes. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 9 (3), 25-33.
- Kemendikbud. (2014). *Peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan republik indonesia nomor 63 tahun 2014*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka peneliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya, hendaknya melakukan penelitian secara langsung kepada pembina pramuka, agar dapat memperhatikan keseriusan subjek dalam mengisi skala, disarankan untuk melakukan penelitian di daerah lain, untuk memperkaya hasil penelitian di bidang pramuka. Bagi Gerakan Pramuka, disarankan untuk memasukkan materi motivasi ke dalam modul Kursus Pembina Mahir Tingkat Dasar.

- Kwarnas. (2010). *Undang Undang No 12 Tahun 2010 tentang Gerakan Pramuka*. Jakarta: Kwartir Nasional Gerakan Pramuka.
- Lawson, R. B. & Shen, Z. (1998). *Organizational Psychology: Foundation and Applications*. Oxford University Press, New York.
- Liao, P., Yi, J. H. (2017). A study of relationship between achievement motivation, interpersonal relationship and organizational commitment. *Proceedings of ISER 50th International Conference*, Tokyo, Japan, 29th -30th January 2017.
- Mannheim, B., Baruch, Y. & Tal, J. (1997). Alternative models for antecedents and outcomes of work centrality and job satisfaction of high-tech personnel. *Human Relations*, 50(2): 1537-1562.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991 –1007. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.991>.
- Nurochim, N. (2020). The Effect of Achievement Motivation On Organizational Commitment in High School Level of Education. *Tarbiya : Journal of Eduaction in Muslim Society*, Vol 7. Issue 2.
- Ohizu, E. C., & Okoiye, O. E. (2014). Self-Efficacy, Emotional Intelligence, Achievement Motivation and Work Value Orientation as Predictors of Career Commitment of Bank Workers in Imo State. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Volume 16, Issue 11.Ver. I
- Rahayu, M. (2020). The Role of Motivation of Organizational Commitment of Management Program S1 Lecturers at Private Universities in The City of Bandung. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, Volume 1, Issue 5.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents & outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Wang, C. F. (2010). An Empirical Study of the Performance of University Teachers Based on Organizational Commitment and Achievement Motivation. *Canadian Social Science*, 6(4), 127-140
- Warsi, S., Fatima, N., & Sahibzada, S. A. (2009). Study on Relationship Between Organizational Commitment and its Determinants among Private Sector Employees of Pakistan. *International Review of Business Research Papers*, 5(3), 399- 410.
- Yuen, O. C., Kee, L. W., & Teck, C. L. (2011). Intrinsic motivation and organizational commitment in the malaysian private higher education institutions: an empirical study. *Journal of Arts, Science & Commerce*, Vol II, Issue 4.