

# Pengaruh Komitmen Organisasi, Insentif, dan Human Capital terhadap Loyalitas Relawan Taruna Siaga Bencana (Tagana) Kabupaten Pasuruan

**Muhammad Nadif**

Universitas Merdeka Pasuruan

E-mail: [14g3nperu84han@gmail.com](mailto:14g3nperu84han@gmail.com)

## Abstrak

---

### Article Info

#### Article history:

Received December 29, 2025

Revised December 31, 2025

Accepted January 04, 2026

---

#### Keywords:

Organizational Commitment,  
Incentives, Human Capital,  
Volunteer Loyalty, TAGANA

---

### ABSTRACT

Indonesia, as a disaster-prone country, requires loyal volunteers in disaster response, including members of Taruna Siaga Bencana (TAGANA). However, the decline in active participation among volunteers highlights the importance of examining the factors that influence loyalty. This study aims to analyze the effect of organizational commitment, incentives, and human capital on the loyalty of TAGANA volunteers in Pasuruan Regency, both simultaneously and partially, as well as to determine the most dominant factor. This research employed a quantitative approach with an associative design, involving a sample of 63 TAGANA volunteers selected using total sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results show that organizational commitment, incentives, and human capital simultaneously have a significant effect on loyalty ( $Sig = 0.000$ ). Partially, organizational commitment has a significant effect with  $Sig = 0.009$  and coefficient = 0.276, incentives have a significant effect with  $Sig = 0.012$  and coefficient = 0.259, and human capital has a significant effect with  $Sig = 0.000$  and coefficient = 0.431. Among these variables, human capital is the most dominant factor influencing loyalty. These findings emphasize that improving the knowledge, skills, and motivation of volunteers through effective human capital management is crucial for maintaining the long-term loyalty of TAGANA in Pasuruan Regency.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



---

### Article Info

#### Article history:

Received December 29, 2025

Revised December 31, 2025

Accepted January 04, 2026

---

### ABSTRAK

Indonesia merupakan negara dengan tingkat kerawanan bencana yang tinggi sehingga membutuhkan sumber daya relawan yang loyal dan berkelanjutan, salah satunya melalui Taruna Siaga Bencana (TAGANA). Namun, dalam praktiknya masih ditemukan rendahnya partisipasi aktif relawan dalam kegiatan tanggap bencana. Penelitian

**Kata Kunci:**

Komitmen organisasi, insentif, human capital, loyalitas relawan, TAGANA.

ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, insentif, dan human capital terhadap loyalitas relawan TAGANA Kabupaten Pasuruan, baik secara simultan maupun parsial, serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan memengaruhi loyalitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh relawan TAGANA Kabupaten Pasuruan dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden yang ditentukan menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, insentif, dan human capital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas relawan. Secara parsial, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan, dengan human capital sebagai variabel yang paling dominan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia relawan guna meningkatkan loyalitas dalam jangka panjang

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.*

**Corresponding Author:**

Muhammad Nadif

Universitas Merdeka Pasuruan

E-mail: [14g3nperu84han@gmail.com](mailto:14g3nperu84han@gmail.com)

**Pendahuluan**

Indonesia berada pada wilayah geografis yang rawan terhadap berbagai jenis bencana alam, seperti gempa bumi, letusan gunung berapi, banjir, tanah longsor, dan tsunami. Kondisi ini disebabkan oleh letak Indonesia yang berada di pertemuan tiga lempeng tektonik dunia serta berada pada jalur cincin api Pasifik. Tingginya potensi bencana tersebut menuntut adanya kesiapsiagaan dan respon cepat dari berbagai pihak, baik pemerintah maupun masyarakat.

Sebagai upaya meningkatkan kapasitas penanggulangan bencana, Kementerian Sosial Republik Indonesia membentuk Taruna Siaga Bencana (TAGANA) yang beranggotakan relawan terlatih di bidang perlindungan sosial. TAGANA berperan penting dalam tahap pra-bencana, saat tanggap darurat, hingga pasca-bencana. Keberhasilan pelaksanaan tugas TAGANA sangat dipengaruhi oleh tingkat loyalitas relawan dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya.

Namun, berdasarkan hasil observasi di TAGANA Kabupaten Pasuruan, masih ditemukan permasalahan terkait rendahnya tingkat kehadiran dan partisipasi relawan dalam kegiatan tanggap bencana. Kondisi ini menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan loyalitas relawan. Loyalitas relawan menjadi aspek krusial karena berkaitan langsung dengan kesinambungan organisasi dan efektivitas penanganan bencana.

Beberapa faktor yang diduga memengaruhi loyalitas relawan antara lain komitmen organisasi, insentif, dan human capital. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional dan kesediaan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Insentif, meskipun tidak selalu bersifat finansial, berfungsi sebagai bentuk penghargaan dan motivasi. Sementara

itu, human capital yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap relawan merupakan aset strategis dalam meningkatkan kualitas kontribusi dan loyalitas relawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji pengaruh komitmen organisasi, insentif, dan human capital terhadap loyalitas relawan TAGANA Kabupaten Pasuruan guna memberikan rekomendasi pengelolaan relawan yang lebih efektif.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi komitmen organisasi, insentif, dan human capital, sedangkan variabel dependen adalah loyalitas relawan.

Populasi penelitian adalah seluruh relawan TAGANA Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 63 orang.

## Hasil dan Pembahasan

### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data, karakteristik responden relawan TAGANA Kabupaten Pasuruan disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 1 Karakteristik Responden**

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Laki-laki	38	60,3%
Perempuan	25	39,7%
Total	63	100%

### Hasil

Dari hasil pengolahan data kuisioner yang telah di isi oleh responden maka dapat peneliti jelaskan sebagai berikut:

1. Uji instrument Penelitian
  - a. Uji Validitas

Dalam hal ini peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan program SPSS yang meliputi pengukuran korelasi antara skor masing-masing instrumen dengan skor total instrumen. Validitas instrumen dianggap terpenuhi apabila nilai korelasi yang dihitung ( $r$  hitung) sama dengan atau lebih besar dari nilai korelasi yang diharapkan ( $r$  tabel). Hasil pengujian validitas pada variabel Insentif, Komitmen Organisasi, dan *Human Capital* terhadap Loyalitas sebagai berikut:

**Tabel 2 Uji Validitas**

Variabel	R-hitung	R-Tabel	Ket
<b>Komitmen Organisasi</b>			
<i>Affective</i>	0,843	0,244	Valid
<i>Continue</i>	0,713	0,244	Valid
<i>Normative</i>	0,753	0,244	Valid

<b>Insentif</b>			
<b>Kinerja</b>	0,706	0,244	Valid
<b>Lama kerja</b>	0,471	0,244	Valid
<b>Senioritas</b>	0,816	0,244	Valid
<b>Kebutuhan</b>	0,677	0,244	Valid
<b>Human Capital</b>			
<b>Skills</b>	0,717	0,244	Valid
<b>Innovation</b>	0,692	0,244	Valid
<b>Creativity</b>	0,638	0,244	Valid
<b>Life Experience</b>	0,691	0,244	Valid
<b>Knowledge</b>	0,419	0,244	Valid
<b>Loyalitas</b>			
<b>Kepatuhan</b>	0,784	0,244	Valid
<b>Tanggung Jawab</b>	0,706	0,244	Valid
<b>Dedikasi</b>	0,726	0,244	Valid
<b>Integritas</b>	0,656	0,244	Valid

Sumber : Data Primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel tersebut yang memuat hasil uji validitas, seluruh item pernyataan yang diberikan kepada responden dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel. Dalam penelitian ini, nilai r-tabel pada jumlah sampel sebanyak 63 adalah sebesar 0,2441.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Titin (2019), penggunaan uji Cronbach alpha memungkinkan penilaian reliabilitas setiap kuesioner, di mana nilai di atas 0.6 dianggap sebagai indikator reliabilitas yang memadai. Hasil pengujian reliabilitas pada variabel Insentif, Komitmen Organisasi, dan *Human Capital* terhadap Loyalitas sebagai berikut:

**Tabel 3 Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Komitmen Organisasi</b>	0,658	Reliabel
<b>Insentif</b>	0,604	Reliabel
<b>Human Capital</b>	0,623	Reliabel
<b>Loyalitas</b>	0,688	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah peneliti, 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Variabel Komitmen Organisasi (X1) memperoleh nilai 0,658, variabel Insentif (X2) sebesar 0,604, variabel Human Capital (X3) sebesar 0,623, serta variabel Loyalitas (Y) sebesar 0,688. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian layak digunakan karena mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten

## 2. Analisis deskriptif

### a. Deskripsi responden

#### 1) Deskripsi Responden berdasarkan Tahun Masuk Relawan

Adapun karakteristik responden berdasarkan tahun masuk dapat dikelompokkan seperti:

**Tabel 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Masuk Relawan**

Tahun Masuk	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
2006	21	34
2016	14	22
2017	4	6
2019	2	3
2022	22	35
<b>Total</b>	63	100%

*Sumber : Data Primer diolah peneliti, 2025*

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa tahun masuk relawan TAGANA mayoritas pada tahun 2022 sebanyak 22 relawan dengan prosentase 35% dan paling sedikit tahun masuk relawan pada tahun 2019 sebanyak 2 relawan dengan presentase sebanyak 3%.

#### 2) Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun karakteristik responden berdasarkan tahun masuk dapat dikelompokkan seperti:

**Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Relawan**  
**TAGANA Kabupaten Pasuruan**

No	Tahun Masuk	Jumlah	Presentase (%)
1	SD/MI Sederajat	9	14
2	SMP sederajat	6	10
3	SMA/MA/SMK Sederajat	37	59
4	S1	11	17
	<b>Total</b>	63	100%

*Sumber : Data Primer diolah peneliti, 2025*

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa Pendidikan terakhir relawan TAGANA mayoritas pada SMA/SMK/MA sederajat sebanyak 37 relawan dengan prosentase 59% dan Pendidikan terakhir paling sedikit pada SMP sederajat sebanyak 6 relawan dengan presentase sebanyak 10%.

b. Deskripsi variabel

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan skala interval, kategori penilaian responden dibagi ke dalam lima kategori, yaitu Sangat Tidak Baik hingga Sangat Baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori “Sangat Baik”, yang menandakan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti tergolong sangat positif.

Pada variabel Komitmen Organisasi (X1), nilai rata-rata rentang interval sebesar 4,3 yang termasuk kategori Sangat Baik. Indikator dengan nilai tertinggi adalah affective commitment, yang menunjukkan bahwa responden merasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah adalah normative commitment, meskipun tetap berada pada kategori Sangat Baik.

Selanjutnya, variabel Insentif (X2) memperoleh nilai rata-rata 4,0, yang juga tergolong Sangat Baik. Indikator lama kerja menjadi indikator dengan rentang interval tertinggi, menunjukkan bahwa responden menilai insentif yang diterima sebanding dengan waktu dan usaha yang diberikan. Adapun indikator dengan nilai terendah adalah kinerja dan kebutuhan, meskipun masih berada dalam kategori positif.

Pada variabel Human Capital (X3), diperoleh nilai rata-rata tertinggi dibandingkan variabel lain, yaitu sebesar 4,6 dengan kategori Sangat Baik. Indikator creativity menjadi indikator paling dominan, yang mencerminkan kemampuan responden dalam berpikir kreatif untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Indikator dengan nilai terendah adalah knowledge, namun tetap berada pada kategori Sangat Baik.

Sementara itu, variabel Loyalitas (Y) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,4, yang menunjukkan kategori Sangat Baik. Indikator integritas menjadi indikator dengan rentang interval tertinggi, menggambarkan sikap jujur dan tanggung jawab responden dalam menjalankan tugas. Indikator dengan nilai terendah adalah dedikasi, namun masih mencerminkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

**Tabel 4 Uji Normalitas Menggunakan Kolmogrov Smirnov**

Kriteria	Nilai	Keterangan
<i>Asymp. sig. (2-tailed)</i>	0,200	Data berdistribusi normal

*Sumber : Data Primer diolah peneliti, 2025*

Hasil Uji normalitas dengan metode kolmogrov smirnov memiliki nilai asym. Sig 2 tailed yaitu 0.200 maka lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

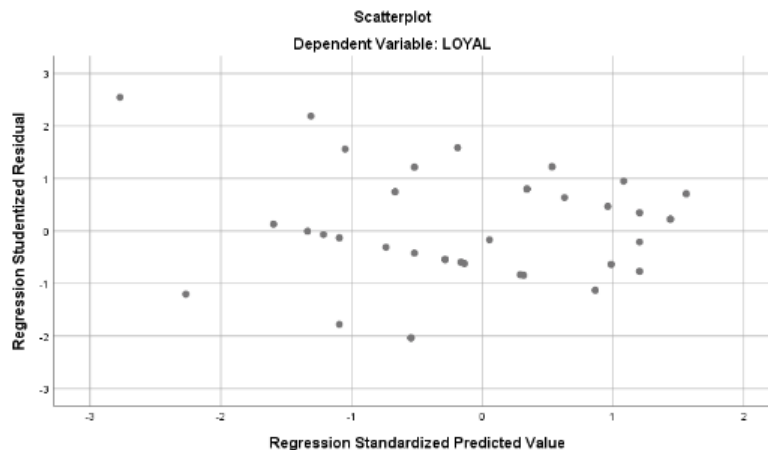
**Tabel 5 Uji Multikolinieritas**

Variabel independen	Variabel dependen	Colinearity Statistic		Ket
		Tolerance	VIF	
Komitmen organisasi	Loyalitas	0,946	1,057	Tidak terjadi multi kolinearitas
Insentif		0,168	5,940	
Human Capital		0,169	5,920	

*Sumber : Data Primer diolah peneliti, 2025*

Berdasarkan Tabel 15, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai tolerance Variabel memiliki nilai tolerance lebih dari ( $>0.100$ ) dan VIF kurang dari ( $<10.00$ ) maka berkesimpulan asumsi multikolinieritas sudah terpenuhi atau tidak terjadi gejala multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas



*Sumber : Data Primer diolah peneliti, 2025*

Berdasarkan gambar tersebut terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

**Uji Regresi Linier Berganda**

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa komitmen organisasi, insentif, dan human capital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas relawan TAGANA Kabupaten Pasuruan. Ringkasan hasil uji regresi disajikan pada Tabel



**Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien		
	(B)	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,312	0,002	Signifikan
Insentif (X2)	0,274	0,004	Signifikan
Human Capital (X3)	0,401	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel 16 diketahui persamaan regresi linear berganda variabel Komitmen Organisasi, Insentif dan *Human Capital* terhadap Loyalitas sebagai berikut :

$$Y = 0.636 + 0.310X_1 + 0.424X_2 + 0.234X_3$$

Dimana :

Y : Loyalitas

a: Konstanta

b: koefisien regresi dari variabel independent

X1 : Komitmen Organisasi

X2 : Insentif

X3 : *Human Capital*

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, insentif, dan human capital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas relawan TAGANA Kabupaten Pasuruan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu memperkuat loyalitas relawan dalam menjalankan perannya sebagai bagian dari organisasi kebencanaan. Loyalitas relawan menjadi aspek penting karena berkaitan langsung dengan keberlanjutan partisipasi relawan dalam setiap kegiatan penanggulangan bencana yang membutuhkan kesiapsiagaan, tanggung jawab, dan komitmen tinggi.

Secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas relawan. Temuan ini menunjukkan bahwa relawan yang memiliki keterikatan emosional, rasa bangga, serta perasaan memiliki terhadap organisasi cenderung menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi. Komitmen afektif yang kuat mendorong relawan untuk tetap bertahan dan berkontribusi aktif, meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan di lapangan. Relawan yang merasa bahwa nilai-nilai pribadi mereka sejalan dengan nilai organisasi akan lebih bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi kepentingan organisasi. Hal ini sejalan dengan kondisi TAGANA sebagai organisasi sosial yang mengandalkan dedikasi dan kesukarelaan anggotanya.

Selanjutnya, insentif juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas relawan. Meskipun TAGANA bukan organisasi berbasis upah, pemberian insentif dalam bentuk penghargaan, pengakuan, maupun tali asih memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan rasa dihargai relawan. Insentif non-finansial seperti apresiasi atas kinerja, pengakuan dari pimpinan, serta pemberian insentif berdasarkan masa pengabdian mampu menumbuhkan kepuasan psikologis relawan. Perasaan dihargai tersebut mendorong relawan untuk tetap setia



dan berkomitmen dalam organisasi. Dengan demikian, insentif tidak semata-mata dipandang sebagai kompensasi materi, tetapi juga sebagai bentuk perhatian organisasi terhadap kontribusi relawan.

Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa human capital merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap loyalitas relawan. Hal ini mengindikasikan bahwa relawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kreativitas, serta sikap kerja yang baik cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi. Human capital yang kuat membuat relawan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya, mampu mengambil keputusan di situasi darurat, serta merasa memiliki peran yang penting dalam organisasi. Kondisi ini menumbuhkan rasa tanggung jawab dan keterikatan yang lebih besar terhadap TAGANA.

Pengembangan human capital melalui pelatihan, pendidikan, serta pengalaman lapangan menjadi faktor krusial dalam meningkatkan loyalitas relawan. Relawan yang mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi akan merasa bahwa organisasi memberikan ruang untuk tumbuh dan berkembang. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas kinerja relawan, tetapi juga memperkuat komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan loyalitas relawan TAGANA sebaiknya difokuskan pada penguatan human capital, disertai dengan peningkatan komitmen organisasi dan pemberian insentif yang adil dan proporsional.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, insentif, dan human capital berpengaruh signifikan terhadap loyalitas relawan TAGANA Kabupaten Pasuruan, baik secara simultan maupun parsial. Human capital menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan loyalitas relawan. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan kompetensi, keterampilan, dan sikap kerja relawan, yang didukung oleh komitmen organisasi dan pemberian insentif yang tepat, berperan penting dalam meningkatkan loyalitas relawan.

## Daftar Pustaka

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.



- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta..