

PENGARUH INTRINSIK REWARD DAN PENDIDIKAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KOTA PARIAMAN

Jayasman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Yayasan Pendidikan Pasaman (YAPPAS)
Jln. Pujarahayu Ophir, 26368. Email : jaymakmur@gmail.com

Diterima 04 Maret 2013

Disetujui 07 Mei 2013

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh intrinsik reward dan pendidikan terhadap motivasi kerja. Populasinya adalah semua pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman sebanyak 35 orang. Karena populasinya jumlahnya dibawah 100 orang maka seluruh populasi dijadikan responden. Model analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Dengan nilai konstanta (α) adalah 1,938 sedangkan nilai koefisien intrinsik reward 0,131 dan pendidikan 0,655. Berdasarkan hasil analisis data dengan regresi linear berganda diketahui bahwa nilai R-square sebesar 0,711. Uji f menunjukan ketiga variabel indenpenden berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Kata Kunci : Intrinsik Reward, Pendidikan, Motivasi Kerja

Dalam rangka merespon dinamika perubahan lingkungan strategis, setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola setiap perubahan yang terjadi secara tepat. Organisasi demikian adalah organisasi yang tumbuh secara dinamis yang terus menerus dalam proses perubahan, baik untuk memenuhi kebutuhan perkembangan, ataupun untuk menghadapi tuntutan perubahan lingkungan strategis baik interen maupun eksteren organisasi. Pembinaan dan pengembangan profesionalitas sumber daya manusia menjadi salah satu upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan perubahan lingkungan strategis.

Sebagai upaya untuk memewujudkan tuntutan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil, Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 telah menetapkan beberapa perubahan dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil. Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap

organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah harus memiliki Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil (SDM-PNS) yang memenuhi persyaratan, baik secara kuantitas maupun kualitas, sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional. Kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi anggota di dalam suatu organisasi non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapakan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan

maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang di tetapkan.

Didalam upaya mencapai tujuan organisasi perlu adanya suatu semangat kerja. Semangat kerja itu sendiri dapat timbul dan tumbuh secara sendirinya dalam diri anggota organisasi dan dapat pula disebabkan karena adanya motivasi dan reward dari pimpinan organisasi, dalam arti pimpinan memberi dorongan dan hadiah kepada anggota organisasi. Baik reward itu berupa intrinsik reward maupun ekstrinsik reward kepada pegawainya.

Handoko (2009:251) menjelaskan bahwa motivasi adalah kegiatan yang menghasilkan, mendistribusikan dan memelihara tingkah laku seseorang. Menurut Hasibuan (2009:143), motivasi intrinsik yaitu kemampuan dalam mengarahkan pegawai dan perusahaan untuk mau bekerja secara baik, sehingga hasrat pegawai dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Wilson (2010) menyatakan bahwa intrinsik reward sangat mempengaruhi seseorang dalam mengembangkan kompetensinya yang berujung pada peningkatan motivasi kerjanya.

Pendidikan juga memberikan pengaruh atau dampak terhadap motivasi kerja. Hasibuan (2007), Pendidikan diartikan sebagai pengaruh lingkungan atas individu untuk menghasilkan perubahan-perubahan yang tetap atau permanen di dalam kebiasaan tingkah lakunya, pikiran dan sikapnya. Jadi pendidikan merupakan kegiatan dinamis dalam kegiatan setiap individu yang mempengaruhi perkembangan fisiknya, mentalnya, emosinya, sosialnya dan efeknya. Dengan perkataan lain, pendidikan merupakan suatu kegiatan dinamis yang mempengaruhi seluruh aspek kepribadian dan kehidupan individu. Dengan meningkatnya kemampuan seorang pegawai tertentu pemanfaatannya dalam bekerja oleh organisasi akan semakin meningkat perkembangan karirnya.

Semangat kerja itu sendiri dapat timbul dan tumbuh secara sendirinya dalam diri anggota organisasi dan dapat pula disebabkan karena adanya motivasi dan reward dari pimpinan organisasi dalam arti pimpinan memberi dorongan dan hadiah kepada anggota organisasi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengalisis "Intrinsik Reward dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja pada Badan Kepegawaian daerah Kota Pariaman".

BAHAN DAN METODE

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman. Yang bertujuan untuk meneliti tentang motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman, dan juga melihat gambaran mengenai pengaruh variabel bebas yakni variabel intrinsik reward dan pendidikan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja.

Populasi

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman sebanyak 35 orang, terdiri dari, 1 kepala dinas, 1 orang sekretaris, 5 orang kepala bidang, 4 orang kepala seksi dan 25 orang staf.

Menurut Arikunto (2002) menyatakan bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 maka diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Pada penelitian ini karena jumlah populasi relatif kecil maka pendekatan untuk mengambil sampel dilakukan dengan metode survei.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Adapun dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa sumber data baik dalam analisis data maupun kelengkapan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian diantaranya sumber-sumber data tersebut adalah sumber data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah teknik pengamatan, wawancara dan angket.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Adapun dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa sumber data baik dalam analisis data maupun kelengkapan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian diantaranya sumber-sumber data tersebut adalah sumber data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengamatan, dan angket.

Pengujian Instrumen

Sebelum instrument digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan maka dilakukan terlebih dahulu pengujian instrument untuk mendapatkan butir-butir pernyataan yang sah/*valid* dan handal/*reliable* secara empiris.

Penyusunan Instrumen

Instrumen penelitian ini disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dengan pedoman pada cara penyusunan butir angket yang baik, untuk melihat lebih jelas kisi-kisi instrument penelitian penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel I. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

JenisVariabel	Dimensi
	Kebutuhan akan prestasi
Motivasi kerja (Y)	Kebutuhan akan kekuasaan
	Kebutuhan akan afiliasi
<i>Intrinsic Reward</i> (X ₁)	Kecukupan Kelayakan Keadilan
Pendidikan (X ₂)	Latar belakang pendidikan yang dilalui oleh pegawai yang bersangkutan sampai pada tahun 2011

Uji Coba Instrumen

Uji instrument akan dilakukan terhadap 35 responden yaitu pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman, untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument penelitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data dari masing-masing variabel penelitian. Alat yang digunakan untuk menguji validitas kuisisioner pada penelitian ini adalah berdasarkan rumus *koefisien kolerasi product moment* (Sugiyono, 2007) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien kolerasi product moment
 x = Variabel bebas
 y = Variabel terikat
 n = Jumlah responden

Sugiyono (2007) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas r hitung > 0,3. Jadi, apabila diperoleh r hitung lebih besar dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrument penelitian dinyatakan valid.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan di atas, dilakukan dengan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) dengan

metode OLS (*Ordinary Least Square*). Analisis regresi berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Model regresi OLS dimaksud adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = motivasi kerja

a = konstanta

b1 = koefisien regresi intrinsik reward

b2 = koefisien regresi pendidikan

X₁ = intrinsik reward

X₂ = pendidikan

e = standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Multikoloritas

Uji Multikolinearitas berguna untuk menghindari agar di antara variabel independen tidak berkorelasi sesamanya. Menurut Ghozali (2007), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan 0 (nol). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat melalui VIF (*Varians Inflation Factor*). Bila angka tolerance > 1 atau nilai VIF > 10, maka terdapat gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

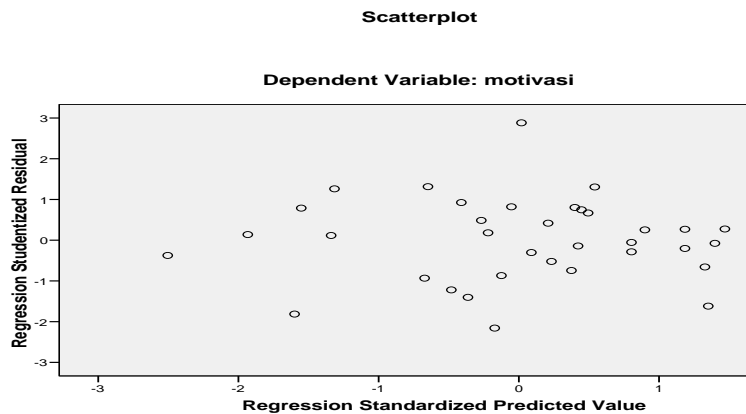
Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Intrinsic reward (X ₁)	0,991	1,007	Tidak ada multikolinearitas
Pendidikan (X ₂)	0,995	1,022	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 2 di atas, terlihat bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu intrinsic reward dan pendidikan, nilai tolerancenya tidak ada yang kecil dari 0,1 dan nilai VIF tidak ada yang besar dari 10. Nilai tolerance intrinsic reward 0,991, dan pendidikan 0,995. Hal yang sama juga terjadi pada nilai VIF, dimana nilai VIF intrinsic reward 1,007 dan pendidikan 1,022. Dengan demikian di antara variabel independen dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik Plott (*Scatterplot*). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyamping), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Dari grafik Scatterplot di atas, tidak ditemukan terbentuknya pola-pola tertentu dari penyebaran titik-titik pada grafik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (multiple regression analysis) digunakan untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2003). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel intrinsic reward dan pendidikan terhadap motivasi kerja. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel independen	Koefisien	t hitung	Sig	Keterangan
Konstanta	1,938	0,811	0,080	-
Intrinsic Reward (X_1)	0,131	0,334	0,002	Signifikan
Pendidikan (X_2)	0,655	2,096	0,000	Signifikan
Koefisien Korelasi (R)	: 0,834			
Koefisien Determinan (R^2)	: 0,711			
Nilai F	: 12,374			
Signifikan F	: 0,000			

Sumber : Pengolahan Data Primer

Tabel 3. memperlihatkan nilai konstanta (α) adalah 1,938 sedangkan nilai koefisien intrinsic reward 0,131 dan pendidikan 0,655. Dengan demikian maka persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,938 + 0,131 X_1 + 0,655X_2$$

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan variasi variabel intrinsic reward dan pendidikan bersama-sama mempengaruhi variabel motivasi kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kota

pariaman. Berdasarkan hasil analisis data dengan regresi linear berganda diketahui bahwa nilai *R-Square* atau koefisien determinan adalah sebesar 0,711. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variabel intrinsic reward dan pendidikan terhadap

motivasi kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman adalah sebesar 71,1 %. Sedangkan sisanya sebanyak 28,9% lagi dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Dari tabel 3, terlihat bahwa nilai t variabel intrinsic reward sebesar 0,131 dengan nilai signifikansi 0,002. Ini berarti bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari α 5 % ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel intrinsic reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman. Hipotesis 1 diterima.

Nilai t variabel pendidikan sebesar 0,655 dengan nilai signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari α 5 % ($0,005 < 0,05$). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman. Hipotesis 2 diterima.

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi sudah layak untuk menjawab hipotesis yang ada ditentukan dengan besarnya tingkat nilai F dan signifikansi nilai F . Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 15,0. Menurut Singgih (2000), dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis adalah :

- a. Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) $< \alpha$ (α) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) $> \alpha$ (α) maka terdapat pengaruh yang berarti dari

variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari hasil analisis data pada tabel 3, diperoleh nilai F sebesar 12,374 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan F lebih kecil dari α 5 % ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini. Dengan kata lain bahwa variabel bebas (intrinsic reward dan pendidikan) secara bersama-sama atau simultan mampu menjelaskan secara signifikan variabel terikat (motivasi kerja).

KESIMPULAN

Intrinsik Reward berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pariaman. Dengan adanya intrinsic reward yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya akan meningkatkan motivasi kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa berbagai kebutuhan dan keinginan dan harapan yang terdapat didalam pribadi seseorang menyusun intrinsic reward orang tersebut.

Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja pada Badan Kepegawaian daerah Kota Pariaman. Dengan semakin meningkatnya pendidikan pegawai dapat meningkatkan keahlian, pengetahuan dan perubahan sikap sehingga motivasi kerja pegawai meningkat pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman atas kesempatan penelitiannya dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Pasaman serta semua pihak yang membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko T. Hani (2009). *Manajemen*. Edisi II. Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Nawawi. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetif*, Cetakan Kedua, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Wilson, Gabriel. 2010. The Effects of External Reward on Intrinsic Motivation.
www.abcbodbuilding.com.