

**PENGARUH PENGHARGAAN INTRINSIK DAN PENGHARGAAN
EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
TENAGA PENDIDIK SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
(SMK) DI KECAMATAN PANDAAN
KABUPATEN PASURUAN**

Ruslita Nur Aini¹, Muhammad Firdaus², Zainollah³
Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, STIE Mandala Jember
Email: ruslitanuraini@yahoo.com

ABSTRACT

Reward was an honorarium or a remuneration which is accepted by someone depend on his job that has done. Reward was divided into two types, the first one was intrinsic reward, and the second one was extrinsic reward. Intrinsic reward was a reward which derived from the internal of someone. Extrinsic reward was a reward which derived from the external of someone. Theoretically, reward could give an effect on job satisfaction and individual commitment. Job satisfaction is a reflection of what was want from the job and what was received from the job. Commitment is a condition which individuals become bounded and involved by its activities and keep retaining the activities and the involvements. The purpose of this research was to study the effect of intrinsic reward and extrinsic reward on job satisfaction and commitment to vocational high school educators in Pandaan district Pasuruan regency. The types of this research was explanative research and using primary and secondary data collecting methods. Results of this research was reward, both intrinsic and extrinsic reward, had a direct, positive, and significant effect on job satisfaction and commitment to vocational high school educators in Pandaan district Pasuruan regency. Besides, job satisfaction also had a direct, positive, and significant effect on commitment to vocational high school educators in Pandaan district Pasuruan regency. Data analysis methods that used in this research was descriptive statistic analysis and inferential statistic analysis with path analysis. Based on the results, it is expected to vocational high school in Pandaan district Pasuruan regency could give more priority to improved the reward, both intrinsic and extrinsic reward by improved the job satisfaction, so that the commitment of educators also could be improved.

Keywords: *intrinsic reward, extrinsic reward, job satisfaction, commitment, educators.*

BAB 1. PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang telah merdeka selama hampir 70 (tujuh puluh) tahun dan terus berupaya untuk menyelenggarakan pemerintahan

dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana yang tertulis dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh

tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Tujuan nasional tersebut hanya dapat tercapai melalui pembangunan nasional yang direncanakan dengan terarah dan realistis serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna (pasal 12 ayat 1 UU 43 Tahun 1999).

Kelancaran pelaksanaan pembangunan nasional terutama di bidang pendidikan, tergantung dari kualitas tenaga pendidik. Pembinaan tenaga pendidik sebaiknya dilakukan dengan optimal berdasarkan perpaduan sistem karir dan sistem prestasi kerja. Peningkatan prestasi kerja tenaga pendidik yang merupakan pengendali dari sebagian besar aktivitas organisasi di bidang pendidikan, dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan kepemimpinan yang efektif dan pemberian motivasi, salah satunya dapat berupa pemberian

penghargaan, baik penghargaan intrinsik maupun penghargaan ekstrinsik.

Penghargaan atau *reward* menurut Mottaz (1985, dalam Colbery, 2006: 72) dibagi menjadi dua, yaitu *reward* intrinsik, *reward* yang bersumber dari internal, dan *reward* ekstrinsik yang merupakan *reward* yang berasal dari sumber di luar seseorang. Kepuasan anggota organisasi perlu mendapatkan perhatian dari pemimpinnya. As'ad (2003: 103) menyatakan bahwa walaupun organisasi memiliki rencana-rencana dan pengawasan serta penelitian yang sempurna, namun apabila anggota yang ada di dalamnya tidak menjalankan tugas dengan minat dan gembira maka organisasi tidak akan mencapai hasil yang sebenarnya dapat dicapai. Greenberg (2002: 128) menyatakan bahwa anggota organisasi yang merasa lebih puas dengan pekerjaannya akan mempunyai keinginan membantu organisasinya, dan anggota organisasi lain yang mempunyai perasaan yang baik akan bertindak

sebagai anggota organisasi yang baik pula.

Tuntutan adanya kepuasan kerja semakin meningkat seiring dengan persaingan dengan organisasi-organisasi bisnis atau swasta lainnya. Organisasi yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawannya, akan menghadapi resiko penurunan produktivitas, meningkatnya *turn-over* dan tingginya tingkat absensi karyawan, serta memungkinkan meningkatnya kecelakaan kerja, menurunnya kesehatan fisik dan mental karyawan.

Salah satu dampak yang diperkirakan akan muncul di era perdagangan bebas terkait ketenagakerjaan adalah semakin mengendurnya loyalitas anggota organisasi terhadap komitmen kerja pada organisasi. Secara konseptual komitmen kerja pada organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Komitmen akan mencerminkan tingkat

kesungguhan personal dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Komitmen dan loyalitas yang tinggi akan memberikan pengaruh yang positif, begitu juga sebaliknya.

Obyek penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik yang terdapat di lima SMK yang ada di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan. Kelima SMK tersebut adalah SMK Farmasi Cendekia Medika Nusantara, SMK Tekstil Yayasan, SMK Ma'arif, SMK PGRI, dan SMK Muhammadiyah.

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menguji bagaimana pengaruh signifikan penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja dan komitmen tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, khususnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang terkait dengan pengaruh penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik terhadap

kepuasan kerja dan komitmen tenaga pendidik.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian non eksperimental, yaitu penelitian yang bertujuan untuk pengamatan (Setiadi, 2007: 127). Penelitian non eksperimental yang digunakan yaitu penelitian analitik observasional dengan metode pendekatan *cross sectional*. Penelitian *cross sectional* adalah penelitian yang pengukuran variabel-variabelnya dilakukan hanya satu kali dan pada satu saat (Sugiyono, 2011: 66). Penelitian *cross sectional* tidak memiliki *follow up*, dimana variabel sebab atau resiko dan variabel akibat atau kasus yang terjadi pada objek penelitian diukur dan dikumpulkan secara simultan, sesaat atau satu kali saja dalam satu kali waktu, dan dalam waktu yang bersamaan (Setiadi, 2007: 133). Pada penelitian ini akan digunakan metode *cross sectional* untuk mengetahui pengaruh penghargaan (*reward*) terhadap kepuasan kerja dan komitmen tenaga pendidik Sekolah

Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan dengan jumlah total 259 responden. Besar sampel pada penelitian ini dihitung berdasarkan taraf signifikansi 5 % atau tingkat kepercayaan yang diinginkan sebesar 0,05. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 157 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Jenis teknik *probability sampling* yang digunakan yaitu teknik *proportional stratified random sampling*. Teknik ini digunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2011: 64). Sedangkan teknik *nonprobability sampling* yang digunakan yaitu teknik *purposive sampling*. Teknik ini merupakan teknik penentuan sampel

yang dilakukan dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan kehendak peneliti (Sugiyono, 2011:68). Teknik *purposive sampling* ini digunakan untuk menentukan sampel setelah dibagi berdasarkan strata.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional menurut Hasan (2002:151) dibuat untuk menyamakan persepsi antara peneliti dengan pembaca, atau pengguna hasil penelitian. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Alat Ukur	Skala	Skor
1	Variabel eksogen (X) yaitu penghargaan (reward) yang terbagi atas:	<i>Reward</i> merupakan imbalan atau balas jasa yang diterima seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukan					
	a. <i>Reward</i> intrinsik (X ₁)	a. <i>Reward</i> yang bersumber dari internal seseorang	a. Penyelesaian tugas (<i>task completion</i>)	a. Kesignifikansian tugas b. Peduli dengan pekerjaan c. Memastikan semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana d. Berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan e. Memikirkan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja	Skala <i>Likert</i>	Ordinal	5= sangat setuju 4= setuju 3= ragu-ragu 2= tidak setuju 1= sangat tidak setuju
			b. Pencapaian prestasi (<i>achievement</i>)	a. Imbalan keterampilan dan pengalaman kerja b. Meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya c. Tidak pernah menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi d. Mengikuti perkembangan organisasi e. Menggunakan pendapat yang benar untuk melakukan evaluasi bagi organisasi			

Tabel 1 (lanjutan)

		c. Otonomi (<i>autonomy</i>)	a. Keotonomian tugas b. Kesempatan berpikir dan bertindak secara mandiri c. Peluang untuk berpartisipasi dalam menentukan metode dan prosedur dalam organisasi d. Memiliki wewenang dalam posisi kerja sekarang ini		
		d. Pengembangan pribadi (<i>personal growth</i>)	a. Imbalan kecintaan pada pekerjaan b. Kesempatan untuk belajar sesuatu yang baru c. Kemampuan dan keahlian berkembang selama bekerja d. Memperoleh pengalaman-pengalaman baru ditempat kerja e. Kesempatan untuk belajar sesuatu yang baru	Skala Likert	Ordinal
b. Reward ekstrinsik (X ₂)	b. Reward yang bersumber dari eksternal seseorang	a. Gaji dan upah (<i>salary and wage</i>)	a. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan b. Kesesuaian gaji dengan harapan karyawan c. Kesesuaian gaji dengan kebutuhan hidup karyawan		5= sangat setuju 4= setuju 3= ragu-ragu 2= tidak setuju 1= sangat tidak setuju
		b. Kondisi kerja secara umum (<i>working condition</i>)	a. Keamanan lingkungan kerja b. Jam kerja c. Tata ruang yang nyaman d. Fasilitas kerja e. Suasana kerja yang nyaman		

Tabel 1 (lanjutan)

		<p>c. Jaminan sosial (<i>fringe benefit</i>)</p> <p>d. Penghargaan antar pribadi (<i>interpersonal reward</i>)</p> <p>e. Promosi (<i>promotion</i>)</p>	<p>a. Mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan</p> <p>b. Mampu memenuhi kebutuhan karyawan</p> <p>c. Diberikan sesuai dengan jabatan karyawan</p> <p>d. Diberikan sesuai dengan yang diharapkan karyawan</p> <p>e. Program rekreasi perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan</p> <p>a. Karyawan merasa senang dan nyaman dengan posisi yang sudah dijabatnya</p> <p>b. Hubungan kerja dengan rekan kerja dan pimpinan sangat baik</p> <p>a. Karyawan mendapatkan promosi sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan</p> <p>b. Karyawan mendapatkan promosi sesuai dengan loyalitas yang diberikan kepada organisasi</p>	Skala <i>Likert</i>	Ordinal	<p>5= sangat setuju</p> <p>4= setuju</p> <p>3= ragu-ragu</p> <p>2= tidak setuju</p> <p>1= sangat tidak setuju</p>
2	Variabel endogen (Y) terbagi atas:	<p>a. Kepuasan kerja (Y₁)</p> <p>a. Refleksidariapa yang diinginkan dari pekerjaan dan apa yang diterima dari pekerjaan</p> <p>a. <i>The work itself</i> (isi dari pekerjaan itu sendiri)</p>	<p>a. Isi pekerjaan yang dilakukan memiliki elemen yang memuaskan</p>			

Tabel 1 (lanjutan)

	<p>b. Isi pekerjaan yang dilakukan memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki</p> <p>c. Isi pekerjaan yang dilakukan menawarkan beragam tugas atau satu varietas tugas</p> <p>d. Isi pekerjaan yang dilakukan memiliki sistem penilaian prestasi kerja</p> <p>e. Isi pekerjaan yang dilakukan memberi kesempatan untuk mencapai prestasi kerja yang dicita-citakan</p>			
b. <i>Pay</i> (gaji dan upah)	<p>a. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan</p> <p>b. Kesesuaian gaji dengan harapan karyawan</p> <p>c. Kesesuaian gaji dengan kebutuhan hidup karyawan</p>	Skala <i>Likert</i>	Ordinal	<p>5= sangat setuju</p> <p>4= setuju</p> <p>3= ragu-ragu</p> <p>2= tidak setuju</p> <p>1= sangat tidak setuju</p>
c. <i>Promotion Opportunities</i> (peluang promosi)	<p>a. Adanya kesempatan promosi pekerjaan bagi karyawan</p> <p>b. Adanya kesesuaian jabatan pekerjaan dengan kemampuan karyawan</p> <p>c. Adanya kejelasan dasar atau ketentuan promosi bagi pekerjaan</p>			
d. <i>Supervision</i> (pengawasan)	a. Sikap karyawan terhadap kebijakan atasan			

Tabel 1 (lanjutan)

				<p>b. Sikap karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki atasan</p> <p>c. Sikap karyawan terhadap sikap atasan terhadap mereka</p>		
		e. <i>WorkGroup</i> (kelompok kerja)	<p>a. Rekan kerja yang saling membantu</p> <p>b. Sikap karyawan terhadap rekan kerja</p> <p>c. Rasa tanggung jawab yang dimiliki rekan kerja</p>			
		f. <i>WorkingCondition</i> (kondisi tempat kerja)	<p>a. Sirkulasi udara, temperatur dan kesegaran udara, serta kondisi cahaya</p> <p>b. Persepsi mengenai debu dan bising suara</p> <p>c. Kebersihan, kemodernan, dan kelengkapan fasilitas dan peralatan kerja</p> <p>d. Kelengkapan peralatan keselamatan kerja dan tanda-tanda bahaya di lingkungan kerja</p> <p>e. Kelengkapan fasilitas kesehatan</p>			
				Skala <i>Likert</i>	Ordinal	<p>5= sangat setuju</p> <p>4= setuju</p> <p>3= ragu-ragu</p> <p>2= tidak setuju</p> <p>1= sangat tidak setuju</p>
b. Komitmen (Y ₂)	b. Keadaannya dimana individu menjadi terikat dan terlibat oleh aktifitasnya, dan selanjutnya tetap mempertahankan aktifitas dan keterlibatannya	a. Karakteristik personal	<p>a. Usia</p> <p>b. Jenis kelamin</p> <p>c. Tingkat pendidikan</p> <p>d. Pengalaman kerja</p> <p>e. Kepribadian</p>			

Tabel 1 (lanjutan)

b. Karakteristik pekerjaan dan peran	a. Lingkup jabatan b. Tantangan dalam pekerjaan c. Konflik peran dalam pekerjaan d. Tingkat kesulitan dalam pekerjaan	Skala <i>Likert</i>	Ordinal	5= sangat setuju 4= setuju 3= ragu-ragu 2= tidak setuju 1= sangat tidak setuju
c. Karakteristik struktural	a. Besar atau kecilnya organisasi b. Bentuk organisasi, seperti sentralisasi atau desentralisasi c. Kehadiran serikat pekerja d. Tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan			
d. Karakteristik sifat dan pengalaman kerja	a. Lama bekerja b. Kemampuan beradaptasi dan sifat positif kelompok kerja c. Penerimaan dan kepercayaan terhadap pekerjaan d. Minat dan harapan terhadap pekerjaan			

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini jika dilihat dari sumbernya terbagi atas data primer dan data sekunder. Data primer menurut Sugiyono (2013: 137) merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi.

Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner ini dilakukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap jawaban pertanyaan mempunyai makna dalam pengujian hipotesis.

Data sekunder menurut Sugiyono (2013: 137) merupakan data yang diperoleh dari pihak lain yang secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel, serta situs di internet. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh melalui arsip data

pada bagian tata usaha di masing-masing Sekolah Menengah Kejuruan di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan untuk mengetahui jumlah dan lama bekerja tenaga pendidik.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2013: 132). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013: 132). Rentang skor untuk skala *Likert* tersebut adalah:

5 = sangat setuju

4 = setuju

3 = ragu-ragu

2 = tidak setuju

1 = sangat tidak setuju

Metode Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, yaitu statistik yang

berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2011: 29).

Penggunaan statistik deskriptif dalam penelitian ini adalah memberikandeskripsi mengenai variabelendogen dan eksogen melalui penggunaan tabel frekuensi dan persentase.

Analisis Statistik Inferensial

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (Sugiyono, 2011: 297). Proses perhitungan didekati dengan analisis regresi linear bergandayang distandarisasi dan diolah dengan paket program komputer sub program SPSS 20.00 *for window*. Taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan dalam kode (Sig T) untuk menguji pengaruh langsung dari variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat. Penggunaan analisis jalur pada analisis data penelitian menurut

Sugiyono (2011: 297) didasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut:

1. Hubungan antar variabel yang akan dianalisis berbentuk linier, aditif, dan kausal.
2. Variabel – variabel residual tidak berkorelasi dengan variabel yang mendahuluinya dan tidak juga berkorelasi dengan variabel yang lain.
3. Pada model hubungan variabel hanya terdapat jalur kausal atau sebab akibat searah.
4. Data setiap variabel yang dianalisis adalah data interval dan berasal dari sumber yang sama.

Penggunaan analisis jalur pada penelitian dengan menggunakan skala *Likert* (Suliyanto, 2011) seperti pada penelitian ini didasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut:

1. Skala *Likert* dapat dipandang sebagai skala ordinal maupun interval, berdasarkan pada:
 - a. Skala *Likert* merupakan skala yang sudah memiliki tingkatan namun jarak antar tingkatan belum pasti, sehingga termasuk ke dalam skala ordinal.
 - b. Saat dilakukan penelitian dengan menggunakan skala *Likert* yang diubah dalam

bentuk skala *Thortoen* dan *Guttman* lalu ditanyakan pada responden yg sama, ternyata nilai korelasi antara skala *Likert* dengan *Thortoen* maupun *Guttman* korelasinya 0.92, sehingga termasuk ke dalam skala interval.

2. Tidak terdapat perbedaan kesimpulan analisis jalur antara data yang belum ditransformasi dengan data yang telah ditransformasi dengan

menggunakan metode *suksesive interval*.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis inidmaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari daftar pertanyaan yang disebar dan berisikan variabel *reward* instrinsik, *reward* ekstrinsik, kepuasan kerja, dan komitmen tenaga pendidik.

a. Variabel *reward* intrinsik (X_1)

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Variabel *Reward* Intrinsik (X_1)

No	Variabel X_1	Nilai Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pertanyaan 1	0	0	49	31.2	20	12.7	78	49.7	10	6.4
2	Pertanyaan 2	0	0	36	22.9	30	19.1	76	48.4	15	9.6
3	Pertanyaan 3	0	0	2	1.3	32	20.4	94	59.9	29	18.5
4	Pertanyaan 4	0	0	14	8.9	14	8.9	111	70.7	18	11.5
5	Pertanyaan 5	0	0	37	23.6	29	18.5	76	48.4	15	9.6
6	Pertanyaan 6	0	0	49	31.2	22	14.0	76	48.4	10	6.4
7	Pertanyaan 7	0	0	8	5.1	13	8.3	118	75.2	18	11.5
8	Pertanyaan 8	0	0	0	0	4	2.5	96	61.1	57	36.3
9	Pertanyaan 9	0	0	49	31.2	20	12.7	78	49.7	10	6.4
10	Pertanyaan 10	0	0	36	22.9	30	19.1	76	48.4	15	9.6
11	Pertanyaan 11	0	0	2	1.3	32	20.4	94	59.9	29	18.5
12	Pertanyaan 12	0	0	14	8.9	14	8.9	111	70.7	18	11.5
13	Pertanyaan 13	0	0	37	23.6	29	18.5	76	48.4	15	9.6
14	Pertanyaan 14	0	0	49	31.2	22	14.0	76	48.4	10	6.4
15	Pertanyaan 15	0	0	8	5.1	13	8.3	118	75.2	18	11.5
16	Pertanyaan 16	0	0	0	0	4	2.5	96	61.1	57	36.3
17	Pertanyaan 17	0	0	49	31.2	20	12.7	78	49.7	10	6.4
18	Pertanyaan 18	0	0	36	22.9	30	19.1	76	48.4	15	9.6
19	Pertanyaan 19	0	0	2	1.3	32	20.4	94	59.9	29	18.5

b. Variabel *reward* ekstrinsik (X_2)

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Variabel *Reward* Ekstrinsik (X_2)

No	Variabel X ₂	Nilai Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pertanyaan 1	0	0	14	8.9	14	8.9	111	70.7	18	11.5
2	Pertanyaan 2	0	0	37	23.6	29	18.5	76	48.4	15	9.6
3	Pertanyaan 3	0	0	49	31.2	22	14.0	76	48.4	10	6.4
4	Pertanyaan 4	0	0	8	5.1	13	8.3	118	75.2	18	11.5
5	Pertanyaan 5	0	0	0	0	4	2.5	96	61.1	57	36.3
6	Pertanyaan 6	0	0	49	31.2	20	12.7	78	49.7	10	6.4
7	Pertanyaan 7	0	0	36	22.9	30	19.1	76	48.4	15	9.6
8	Pertanyaan 8	0	0	2	1.3	32	20.4	94	59.9	29	18.5
9	Pertanyaan 9	0	0	14	8.9	14	8.9	111	70.7	18	11.5
10	Pertanyaan 10	0	0	37	23.6	29	18.5	76	48.4	15	9.6
11	Pertanyaan 11	0	0	49	31.2	22	14.0	76	48.4	10	6.4
12	Pertanyaan 12	0	0	8	5.1	13	8.3	118	75.2	18	11.5
13	Pertanyaan 13	0	0	0	0	4	2.5	96	61.1	57	36.3
14	Pertanyaan 14	0	0	49	31.2	20	12.7	78	49.7	10	6.4
15	Pertanyaan 15	0	0	36	22.9	30	19.1	76	48.4	15	9.6
16	Pertanyaan 16	0	0	2	1.3	32	20.4	94	59.9	29	18.5
17	Pertanyaan 17	0	0	14	8.9	14	8.9	111	70.7	18	11.5

c. Variabel kepuasan kerja (Y₁)

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y₁)

No	Variabel X ₂	Nilai Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pertanyaan 1	0	0	37	23.6	29	18.5	76	48.4	15	9.6
2	Pertanyaan 2	1	0,6	2	1,3	31	19,7	93	59,2	30	19,1
3	Pertanyaan 3	0	0	16	10,2	13	8,3	111	70,7	17	10,8
4	Pertanyaan 4	0	0	36	22,9	29	18,5	77	49,0	15	9,6
5	Pertanyaan 5	0	0	50	31,8	20	12,7	77	49,0	10	6,4
6	Pertanyaan 6	1	0,6	8	5,1	12	7,6	118	75,2	18	11,5
7	Pertanyaan 7	1	0,6	2	1,3	4	2,5	93	59,2	57	36,3
8	Pertanyaan 8	0	0	6	3,8	22	14,0	104	66,2	25	15,9
9	Pertanyaan 9	0	0	36	22,9	29	18,5	85	54,1	7	4,5
10	Pertanyaan 10	0	0	17	10,8	12	7,6	111	70,7	17	10,8
11	Pertanyaan 11	0	0	6	3,8	8	5,1	104	66,2	39	24,8
12	Pertanyaan 12	0	0	37	23,6	29	18,5	84	53,5	7	4,5
13	Pertanyaan 13	1	0,6	1	0,6	5	3,2	93	59,2	57	36,3
14	Pertanyaan 14	2	1,3	35	22,3	29	18,5	84	53,5	7	4,5
15	Pertanyaan 15	0	0	50	31,8	20	12,7	77	49,0	10	6,4
16	Pertanyaan 16	0	0	37	23,6	29	18,5	76	48,4	15	9,6
17	Pertanyaan 17	1	0,6	2	1,3	31	19,7	93	59,2	30	19,1
18	Pertanyaan 18	0	0	16	10,2	13	8,3	111	70,7	17	10,8
19	Pertanyaan 19	0	0	36	22,9	29	18,5	77	49,0	15	9,6
20	Pertanyaan 20	0	0	50	31,8	20	12,7	77	49,0	10	6,4
21	Pertanyaan 21	1	0,6	8	5,1	12	7,6	118	75,2	18	11,5
22	Pertanyaan 22	1	0,6	2	1,3	4	2,5	93	59,2	57	36,3

d. Variabel komitmen tenaga pendidik (Y₂)

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Tenaga Pendidik (Y₂)

Nilai Jawaban											
---------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

No	Variabel X ₂	1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pertanyaan 1	0	0	6	3,8	22	14,0	104	66,2	25	15,9
2	Pertanyaan 2	0	0	36	22,9	29	18,5	85	54,1	7	4,5
3	Pertanyaan 3	0	0	17	10,8	12	7,6	111	70,7	17	10,8
4	Pertanyaan 4	0	0	6	3,8	8	5,1	104	66,2	39	24,8
5	Pertanyaan 5	0	0	37	23,6	29	18,5	84	53,5	7	4,5
6	Pertanyaan 6	1	0,6	1	0,6	5	3,2	93	59,2	57	36,3
7	Pertanyaan 7	2	1,3	35	22,3	29	18,5	84	53,5	7	4,5
8	Pertanyaan 8	0	0	50	31,8	20	12,7	77	49,0	10	6,4
9	Pertanyaan 9	0	0	37	23,6	29	18,5	76	48,4	15	9,6
10	Pertanyaan 10	1	0,6	2	1,3	31	19,7	93	59,2	30	19,1
11	Pertanyaan 11	0	0	16	10,2	13	8,3	111	70,7	17	10,8
12	Pertanyaan 12	0	0	36	22,9	29	18,5	77	49,0	15	9,6
13	Pertanyaan 13	0	0	50	31,8	20	12,7	77	49,0	10	6,4
14	Pertanyaan 14	1	0,6	8	5,1	12	7,6	118	75,2	18	11,5
15	Pertanyaan 15	1	0,6	2	1,3	4	2,5	93	59,2	57	36,3
16	Pertanyaan 16	0	0	6	3,8	22	14,0	104	66,2	25	15,9
17	Pertanyaan 17	0	0	36	22,9	29	18,5	85	54,1	7	4,5

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). *Path analysis* dilakukan dengan *standardize regression* menggunakan *software* IBM SPSS

Statistics 20 Portable, dan hasilnya secara lengkap disajikan pada Lampiran 5. Hasil pengujian koefisien jalur (*path coefficient*) pengaruh langsung disajikan pada tabel 6 berikut:

Tabel 6
Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Variabel <i>Independent</i>	Variabel <i>Dependent</i>	Koefisien <i>Standardize</i>	p	Keterangan
<i>Reward</i> Instrinsik(X ₁)	Kepuasan Kerja(Y ₁)	0,304	0,025	Signifikan
<i>Reward</i> Ekstrinsik(X ₂)	Kepuasan Kerja(Y ₁)	0,474	0,001	Signifikan
<i>Reward</i> Instrinsik(X ₁)	Komitmen Tenaga Pendidik(Y ₂)	0,162	0,042	Signifikan
<i>Reward</i> Ekstrinsik(X ₂)	Komitmen Tenaga Pendidik(Y ₂)	0,614	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja(Y ₁)	Komitmen Tenaga Pendidik(Y ₂)	0,101	0,047	Signifikan

Berdasarkan data pada tabel 6 di atas menunjukkan bahwa pengaruh *reward* instrinsik (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y₁) memiliki nilai p = 0,025 dan

pengaruh *reward* ekstrinsik (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y₁) cukup bermakna dengan nilai p = 0,001, pengaruh *reward* instrinsik (X₁) terhadap komitmen tenaga

pendidik (Y_2) dengan $p = 0,042$, dan pengaruh *reward* ekstrinsik (X_2) terhadap komitmen tenaga pendidik (Y_2) cukup bermakna dengan $p = 0,000$. Sedangkan pengaruh kepuasan kerja (Y_1) terhadap komitmen tenaga pendidik (Y_2) memiliki nilai $p = 0,047$.

Tabel 6 juga menunjukkan bahwa *reward* ekstrinsik (X_2) berpengaruh dominan terhadap komitmen tenaga pendidik (Y_2) dengan koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,614.

Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa jalur dari *reward* ekstrinsik (X_2) menuju komitmen tenaga pendidik (Y_2) adalah jalur yang berpengaruh lebih kuat.

Setelah jalur dari *reward* ekstrinsik (X_2) menuju komitmen tenaga pendidik (Y_2), kemudian disusul jalur dari *reward* ekstrinsik (X_2) menuju kepuasan kerja (Y_1) dengan koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,474, *reward* intrinsik (X_1) menuju kepuasan kerja (Y_1) dengan koefisien jalur pengaruh langsung

sebesar 0,304, *reward* intrinsik (X_1) menuju komitmen tenaga pendidik (Y_2) dengan koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,162, dan kepuasan kerja (Y_1) menuju komitmen tenaga pendidik (Y_2) dengan koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,101.

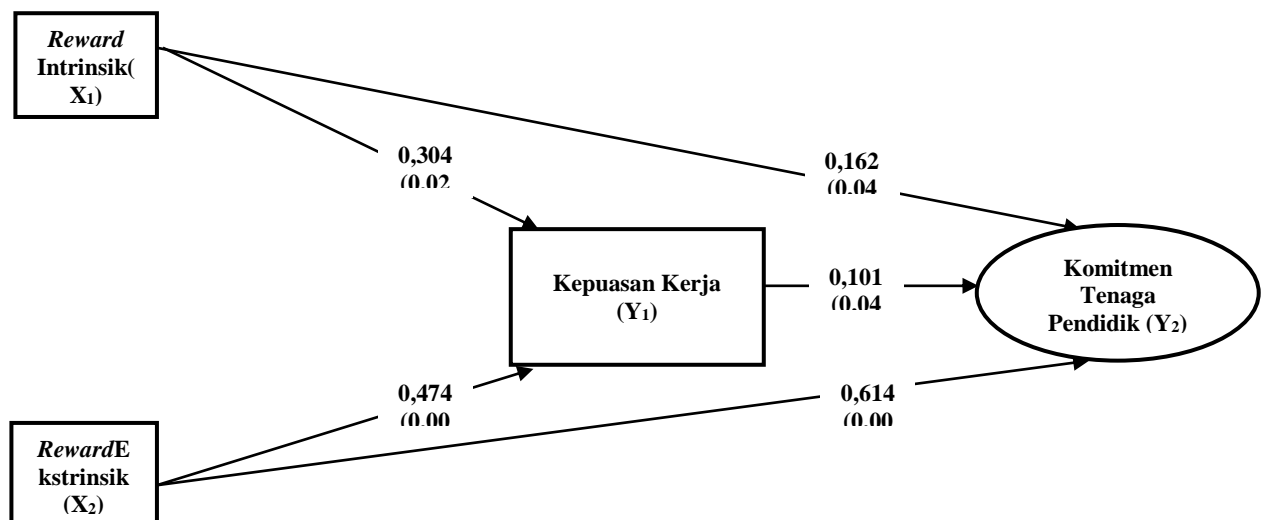
Selain pengujian pengaruh langsung diatas, dilakukan juga pengujian pengaruh tidak langsung. Pengujian pengaruh tidak langsung ini dilakukan dengan melihat hasil pengujian jalur-jalur yang dilalui. Jika semua jalur yang dilalui signifikan, maka pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, dan jika terdapat minimal satu jalur yang nonsignifikan maka pengaruh tidak langsungnya dikatakan nonsignifikan. Koefisien jalur pengaruh tidak langsung disajikan pada tabel 7 berikut:

Tabel 7
Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Independent	Variabel Intervening	Variabel Dependent	Koefisien Standardize	Keterangan
Reward Intrinsik (X ₁)	Kepuasan Kerja (Y ₁)	Komitmen tenaga pendidik (Y ₂)	0,030 [*]	Signifikan
Reward Ekstrinsik (X ₂)	Kepuasan Kerja (Y ₁)	Komitmen tenaga pendidik (Y ₂)	0,047 ^{**}	Signifikan

Keterangan: * = 0,304 x 0,101; ** = 0,474 x 0,101

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur seperti pada tabel 6 dan tabel 7, maka model dalam bentuk diagram path hasil pengujian koefisien jalur disajikan pada gambar 1.



Gambar 1 Diagram *Path* Hasil Pengujian Koefisien Jalur

Gambar 1 menunjukkan bahwa *reward* intrinsik (X₁) berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y₁) dan komitmen tenaga pendidik (Y₂). *Reward* intrinsik (X₁) juga berpengaruh tidak langsung, positif, dan signifikan terhadap komitmen tenaga

pendidik (Y₂) melalui kepuasan kerja (Y₁). *Reward* ekstrinsik (X₂) berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y₁), dan komitmen tenaga pendidik (Y₂). *Reward* ekstrinsik (X₂) juga berpengaruh tidak langsung, positif, dan signifikan terhadap komitmen tenaga

pendidik (Y_2), melalui kepuasan kerja (Y_1).

Secara teoritis bentuk *diagram path* tersebut mengandung makna bahwa *reward* intrinsik, dan *reward* ekstrinsik merupakan dasar fundamental yang berperan penting bagi terciptanya kepuasan kerja dan komitmen tenaga pendidik, disamping itu kepuasan kerja merupakan instrumen penting untuk meningkatkan komitmen tenaga pendidik. Semakin tinggi *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik, semakin tinggi pula kepuasan kerja dan akan meningkatkan komitmen tenaga pendidik. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi kepuasan kerja, semakin meningkatkan komitmen tenaga pendidik.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur seperti pada tabel 6 dan tabel 7, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. H1 yaitu penghargaan (*reward*) intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan adalah diterima. Koefisien jalur *standardize* pengaruh langsung adalah sebesar 0,304 dengan $p = 0,025$, yaitu positif dan signifikan. Temuan hasil penelitian ini mendukung hipotesis 1 yang menyatakan bahwa penghargaan (*reward*) intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan.
2. H2 yaitu penghargaan (*reward*) ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Pandaan

Kabupaten Pasuruan adalah diterima. Koefisien jalur *standardize* pengaruh langsung adalah sebesar 0,474 dengan $p = 0,001$, yaitu positif dan signifikan. Temuan hasil penelitian ini mendukung hipotesis 2 yang menyatakan bahwa penghargaan (*reward*) ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan.

3. H3 yaitu penghargaan (*reward*) intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan adalah diterima. Koefisien jalur *standardize* pengaruh langsung adalah sebesar 0,162 dengan $p = 0,042$, yaitu positif dan signifikan. Temuan hasil penelitian ini

mendukung hipotesis 3 yang menyatakan bahwa penghargaan (*reward*) intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan.

4. H4 yaitu penghargaan (*reward*) ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan adalah diterima. Koefisien jalur *standardize* pengaruh langsung adalah sebesar 0,614 dengan $p = 0,000$, yaitu positif dan signifikan. Temuan hasil penelitian ini mendukung hipotesis 4 yang menyatakan bahwa penghargaan (*reward*) ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen tenaga pendidik Sekolah Menengah

Kejuruan (SMK) di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan.

5. H5 yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan adalah diterima. Koefisien jalur *standardize* pengaruh langsung adalah sebesar 0,101 dengan $p = 0,047$, yaitu positif dan signifikan. Temuan hasil penelitian ini mendukung hipotesis 5 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini adalah:

1. Penghargaan (*reward*) intrinsik berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan.
2. Penghargaan (*reward*) ekstrinsik berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan.
3. Penghargaan (*reward*) instrinsik berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap komitmen tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan.
4. Penghargaan (*reward*) ekstrinsik berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap komitmen tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan.

5. Kepuasan kerja berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap komitmen tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan.

Saran

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan penelitian yang lebih mendalam lagi terkait dengan pengaruh penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja dan komitmen tenaga pendidik. Ruang lingkup penelitian dapat lebih diperluas lagi dengan meneliti di Sekolah Menengah Pertama atau Sekolah Menengah Atas di daerah yang lain dengan waktu yang lebih lama sehingga hasil yang diperoleh juga lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Akroyd, D., B. Richards, and T. O'Brien. 2008. *The Predictive Value Selected Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Health Occupations Teacher's Work Satisfaction: Journal of Health Occupation Education*. 7. 2. 1-22. North Carolina.
- As'ad, Moh. 2003, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Liberty.
- Colbery, B. M. 2006. *Faculty Satisfaction and Organizational Commitment*. North Carolina: Industry-University Research Center.
- Gannon, Martin J. 2007. *Management: an Organizational Perspective*. Boston Toronto: Press Little Brown
- Greenberg, Jerald. 2002. *Managing Behavior in Organizations*. 3th Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Setiadi. 2007. *Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Hussey, David. 2012. *Business Driven Human Resources Management Best Practice Blueprint*. USA: John Wiley and Son, Ltd

- Lawler III, Edward E., Susan Albers Mohrman & George Benson. 2011. *Organizing for High Performance Employees Involment, TQM, Reengineering and Knowledge Management in The Fortune 100*. The CEO Report San Francisco: Jossey-Bass
- Lawler III, Edward E., Susan Albers Mohrman & George Benson. 2011. *Organizing for High Performance Employees Involment, TQM, Reengineering and Knowledge Management in The Fortune 100*. The CEO Report San Francisco: Jossey-Bass
- Maria, Evi. 2010. *Hubungan Penghargaan Intrinsik terhadap Motivasi Kerja*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2010, Hal. 1 – 9. Vol. 17, No. 1. ISSN: 1412-3126. Universitas Kristen Satya Wacana.
<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=7649&val=548>. 03 September 2015. 14.47
- Maria, Evi. 2010. *Hubungan Penghargaan Intrinsik terhadap Motivasi Kerja*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2010, Hal. 1 – 9. Vol. 17, No. 1. ISSN: 1412-3126. Universitas Kristen Satya Wacana.
<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=7649&val=548>. 03 September 2015. 14.47
- Martoyo, Susilo. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke IV. Yogyakarta: BPFE
- Nursanti, DesyT. 2011. *Rencana Ketetapan Sistem Reward sebagai Mekanisme Esensial Peningkatan Keefektifitasan Organizational*, Jurnal EkonomiSTEINo 4/ Th X/ 18/ Oktober-Desember
- Syaini, Subakti. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan Tahun 2007*. Tesis. Universitas Sumatera Utara Medan.
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/7046/1/08E00830.pdf>. 05 September 2015. 20.16
- Suliyanto. 2011. *Perbedaan Pandangan Skala Likert sebagai Skala Ordinal atau Skala Interval*. Prosiding Seminar Nasional Statistika Universitas Diponegoro 2011. ISBN: 978-979-097-142-4. Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto.
<http://core.ac.uk/download/pdf/11732682.pdf>. 09 September 2015. 04.25