



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

*Analisis Pengaruh***Extrinsic Reward** dan *Intrinsic Reward* terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan PT Perusahaan Listrik Negara di Divisi Teknisi dan Perencanaan Pengadaan, *Energy* Baru dan Terbarukan, dan Pengembangan Talenta untuk Wilayah Jakarta



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:

Nama : Imelda Memen Tokan
NIM : 11130110099
Fakultas : Bisnis
Program Studi : Manajemen

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

TANGERANG

2016

Moto



“There is only one success:
to be able to spend your life in your own way”

UMN

Christopher Marley

Persembahan

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

papa, mama, kakak, dan adik-adik penulis

terimakasih atas dukungan, doa, semangat, dan bantuannya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Imelda Memen Tokan

UMN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Analisis Pengaruh *Extrinsic Reward* dan *Intrinsic Reward* terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan PT Perusahaan Listrik Negara di Divisi Teknisi dan Perencanaan Pengadaan, Energy Baru dan Terbarukan, dan Pengembangan Talenta untuk Wilayah Jakarta

Oleh:

Nama : Imelda Memen Tokan

NIM : 11130110099

Fakultas : Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tangerang, 26 Agustus 2016

Menyetujui,

Pembimbing

Ketua Program Studi

Nuriana Putri Handayani, S.E. M.M

Dosen Penguji

Dewi Wahyu Handayani, S.E., M.M

Ketua Sidang

Dewi Wahyu Handayani, S.E., M.M

Trihadi Pudoawan Erhan, S.E, M.S.E

PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh *Extrinsic Reward* dan *Intrinsic Reward* terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan PT Perusahaan Listrik Negara Analisis Pengaruh *Extrinsic Reward* dan *Intrinsic Reward* terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan PT Perusahaan Listrik Negara di Divisi Teknisi dan Perencanaan Pengadaan, *Energy* Baru dan Terbarukan, dan Pengembangan Talenta untuk Wilayah Jakarta” adalah hasil karya ilmiah saya sendiri, bukan plagiat dari karya ilmiah yang ditulis oleh orang lain. Semua kutipan karya ilmiah orang lain atau lembaga lain yang digunakan dalam skripsi ini telah saya sebutkan sumber kutipannya di Daftar Pusaka.

Tangerang, 26 Agustus 2016

Penulis,

Imelda Memen Tokan

ABSTRAKS

Job satisfaction karyawan yang menurun merupakan salah satu masalah yang sering di alami oleh perusahaan. *Job satisfaction* menurun menunjukkan bahwa adanya ketidakpuasan karyawan selama bekerja diperusahaan tersebut. Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi *job satisfaction* adalah pemberian *extrinsic reward* dan *intrinsic reward* yang dirasa karyawan kurang adil.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *extrinsic reward* dan *intrinsic reward* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Perusahaan Listrik Negara (PLN). Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan teknik *non-probability sampling*, yaitu *judgemental sampling* terhadap 94 responden pada divisi teknisi dan perencanaan pengadaan, energy baru dan terbarukan, dan pengembangan talenta PT PLN. Data penelitian ini menggunakan SPSS versi 22.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan wawancara dan kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Model pada penelitian ini diadaptasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Rafiq et. al dalam jurnal "*Effect of Reward on Job Satisfaction Evidence From Pakistan: Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*"

Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel *extrinsic reward* dan *intrinsic reward* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* di PT PLN. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikan variabel *extrinsic reward* terhadap *job satisfaction* sebesar 0.002 atau berada dibawah 0.05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3.240 > 1.6616$. Serta tingkat signifikan variabel *intrinsic reward* terhadap *job satisfaction* sebesar 0.000 atau berada dibawah 0.05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3.941 > 1.6616$. *Job satisfaction* dapat dijelaskan oleh variabel *extrinsic reward* dan *intrinsic reward* sebesar 14,1% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 14.1\% = 85.9\%)$ dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lain diluar model.

Kata Kunci: *extrinsic reward*, *intrinsic reward*, *job satisfaction*, deskriptif dan kuantitatif.

ABSTRACT

Job satisfaction of employees declining is one issue that is often experienced by the company. Job satisfaction declined shows that the dissatisfaction of employees for work in the company. Some factors that may affect job satisfaction is the provision of extrinsic rewards and intrinsic reward employees perceived less fair.

The purpose of this study to determine the effect of extrinsic rewards and intrinsic reward to the job satisfaction of employees of PT Perusahaan Listrik Negara (PLN). Distributing questionnaires conducted by using a non-probability sampling, are judgmental sampling of the 94 respondents in the division engineers and procurement planning, new and renewable energy, and talent development PT PLN. This research data using SPSS version 22.

Data collection method used in this research is to interview and questionnaire. The method used in this research is using descriptive and quantitative methods. The model in this study was adapted from an earlier study conducted by Muhammad Rafiq et. al in the journal "Effect of Reward Evidence on Job Satisfaction From Pakistan: Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business"

The results showed that the variables extrinsic and intrinsic reward reward positive effect on job satisfaction in PT PLN. This can be evidenced by the significant level variables on job satisfaction extrinsic reward of 0002 or are under 0:05 and $t_{count} > t_{table}$ that is equal to $3.240 > 1.6616$. As well as the significant level variables on job satisfaction intrinsic reward of 0000 or are under 0:05 and $t_{count} > t_{table}$ that is equal to $3,941 > 1.6616$. Job satisfaction can be explained by extrinsic rewards and intrinsic reward of 14.1% while the remaining amount ($100\% - 14.1\% = 85.9\%$) is explained by other variables or other causes outside the model.

Key Word: extrinsic reward, intrinsic reward, job satisfaction, deskriptif dan kuantitatif.

UMN

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmatNya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh *Extrinsic Reward* dan *Intrinsic Reward* terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan PT Perusahaan Listrik Negara” ini dengan baik. Penulisan skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) di Universitas Multimedia Nusantara.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan masukan dalam penulisan Skripsi ini:

1. Ibu Nuriana Putri Handayani, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing skripsi.
2. Kedua orang tua, kakak, adik penulis dan keluarga besar penulis yang telah memberikan semangat, serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
3. Ibu Dewi Wahyu Handayani, S.E., M.M, selaku Ketua Progam Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara dan penguji skripsi.
4. Bapak Trihadi Pudiawan Erhan, S.E., M.S.E selaku Ketua Sidang skripsi.
5. Seluruh dosen Universitas Multimedia Nusantara yang sudah memberikan banyak ilmu, pengalaman, masukan dan motivasi kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan.

6. Bapak Ahmad Ridani, yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di PT Perusahaan Listrik Negara.
7. Bapak Syahrir Aditya yang bersedia memberikan informasi kepada penulis untuk melengkapi penelitian ini.
8. Seluruh karyawan PT Perusahaan Listrik Negara yang telah membantu penulis untuk mengisi kuesioner.
9. Teman-teman satu bimbingan skripsi Andriyanti, Chintya, Erika, Maya, Pungky, Tommy, Vanessa, dan Yulian yang selalu memberikan bantuan selama bimbingan skripsi.
10. Teman - teman satu angkatan yang selalu membantu, memotivasi, dan menjemangati penulis Larasaty, Kurniawan, Lidya, Wati, Anggi, Pandu, Sheila, Janneke, Debby, Friska, Dharmawan, Evariantio, Dhisa, Florencia, Ricco, Shiebil, Olci, dan Efan.
11. Teman-teman penulis yang selalu memotivasi, dan menjemangati penulis Febby, kolin, Florencia, Missye, Maria, Yansen, Christine, Wulan, dan Patricia.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang sudah terlibat dalam penyelesaian skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Tangerang, 26 Agustus 2016

Imelda Memen Tokan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
MOTO	ii
PERSEMBAHAN.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	v
ABSTRAKSI.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL	xix
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Batasan Masalah.....	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	12
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
1.6 Metode dan Sistematika Penelitian.....	13
1.6.1 Metode Penelitian.....	13

1.6.2	Sistematika Penulisan Laporan Penelitian.....	15
BAB II	LANDASAN TEORI.....	18
2.1	Manajemen.....	18
2.2	Sumber Daya Manusia.....	20
2.3	Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.4	Proses Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2.5	<i>Reward</i>	28
2.5.1	Jenis-jenis <i>Reward</i>	29
2.5.2	Tujuan <i>Reward</i>	30
2.5.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Reward</i>	31
2.6	<i>Job Satisfaction</i>	34
2.6.1	Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Satisfaction</i>	35
2.6.2	Cara Karyawan Mengungkapkan Ketidakpuasan.....	36
2.7	Pengembangan Hipotesis Penelitian.....	37
2.7.1	Hubungan <i>Reward</i> dengan <i>Job Satisfaction</i>	37
2.7.2	Hubungan <i>Extrinsic Reward</i> dengan <i>Job Satisfaction</i>	38
2.7.3	Hubungan <i>Intrinsic Reward</i> dengan <i>Job Satisfaction</i>	39
2.8	Hipotesis Penelitian dan Kerangka Penelitian.....	40
2.9	Penelitian Terdahulu.....	41

BAB III METEDOLOGI PENELITIAN.....	45
3.1 Gambaran Umun Perusahaan.....	45
3.1.1 Sejarah Perusahaan	45
3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	46
3.1.3Moto Peusahaan.....	47
3.1.4 Maksud dan Tujuan Perusahaan.....	47
3.1.5Lokasi Penelitian.....	47
3.1.6 Struktur Organisasi Perusahaan.....	48
3.2 Metodologi Penelitian.....	49
3.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	50
3.3.1 Populasi dan Sampel.....	50
3.3.2 Periode.....	51
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	51
3.3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.4 Teknik Analisis Data.....	54
3.4.1Uji Instrumen.....	54
3.4.1.1 Uji Validitas.....	55
3.4.1.2 Uji Reliabilitas.....	56
3.4.2Uji Asumsi Klasik.....	57
3.4.2.1 Uji Multikolonieritas.....	57
3.4.2.2 Uji Heteroskedastisitas.....	57
3.4.2.3 Uji Normalitas.....	57

3.4.3 Uji Model.....	58
3.4.4.1 Koefisien Determinasi.....	58
3.4.4 Uji Hipotesis.....	58
3.4.4.1 Analisis Regresi	58
3.4.4.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t).....	60
3.5 Operasionalisasi Variabel.....	61
3.5.1 Definisi Operasional Variabel.....	61
3.5.2 Variabel <i>Independent</i> (X).....	61
3.5.3 Variabel <i>Dependent</i> (Y).....	63
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	68
4.1 Analisis Deskriptif.....	68
4.1.1 Deskripsi Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
4.1.2 Deskripsi Hasil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	69
4.1.3 Deskripsi Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	70
4.1.4 Deskripsi Hasil Responden Berdasarkan Usia.....	71
4.1.5 Deskripsi Hasil Responden Berdasarkan Divisi.....	72
4.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	72
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif Berdasarkan <i>Extrinsic Reward</i>	73
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif Berdasarkan <i>Intrinsic Reward</i>	77
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif Berdasarkan <i>Job Satisfaction</i>	79
4.3 Uji Instrumen.....	82

4.3.1 Uji Validitas Pre-Test.....	82
4.3.1.1 Uji Validitas Variabel <i>Extrinsic Reward Pre-Test</i>	83
4.3.1.2 Uji Validitas Variabel <i>Intrinsic Reward Pre-Test</i>	85
4.3.1.3 Uji Validitas Variabel <i>Job Satisfaction Pre-Test</i>	86
4.3.2 Uji Reliabilitas Pre-Test.....	88
4.3.2.1 Uji Reliabilitas Variabel <i>Extrinsic Reward Pre-Test</i>	89
4.3.2.2 Uji Reliabilitas Variabel <i>Intrinsic Reward Pre-Test</i>	89
4.3.2.3 Uji Reliabilitas Variabel <i>Job Satisfaction Pre-Test</i>	90
4.3.3 Uji Validitas Main Test.....	91
4.3.3.1 Uji Validitas Variabel <i>Extrinsic Reward Main Test</i>	91
4.3.3.2 Uji Validitas Variabel <i>Intrinsic Reward Main Test</i>	93
4.3.3.3 Uji Validitas Variabel <i>Job Satisfaction Main Test</i>	96
4.3.4 Uji Reliabilitas Main Test.....	98
4.3.4.1 Uji Reliabilitas Variabel <i>Extrinsic Reward Main Test</i>	98
4.3.4.2 Uji Reliabilitas Variabel <i>Intrinsic Reward Main Test</i>	98
4.3.4.3 Uji Reliabilitas Variabel <i>Job Satisfaction Main Test</i>	99
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	100
4.4.1 Uji Multikolonierita	100
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	102
4.4.3 Uji Normalitas	103
4.5 Uji Model.....	104
4.5.1 Koefisien Determinasi.....	104
4.6 Uji Hipotesis.....	106

4.6.1 Analisis Regresi	106
4.6.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t).....	107
4.7 Implikasi Manajerial.....	111
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 114
5.1 Kesimpulan.....	114
5.2 Saran.....	117
5.2.1 Saran untuk Perusahaan.....	117
5.2.1 Saran untuk Penelitian Selanjutnya.....	120
 DAFTAR	
PUSTAKA.....	121
LAMPIRAN.....	125

UMN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	40
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	60
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	65
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Divisi.....	69
Tabel 4.6 Katagori Penilaian Rata-rata Interval Responden.....	70
Tabel 4.7 Penilaian responden berdasarkan pada variable <i>Extrinsic Reward</i>	71
Tabel 4.8 Penilaian responden berdasarkan pada variable <i>Intrinsic Reward</i>	74
Tabel 4.9 Penilaian responden berdasarkan pada variable <i>Job Satisfaction</i>	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Pre-test berdasarkan pada variable <i>Extrinsic Reward</i> ...	81
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Pre-test berdasarkan pada variable <i>Intrinsic Rewar</i>	82
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Pre-test berdasarkan pada variable <i>Job Satisfactio</i>	84
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Pre-test berdasarkan pada variable <i>Extrinsic Reward</i> ..	86
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Pre-test berdasarkan pada variable <i>Intrinsic Rewar</i> ..	86
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Pre-test berdasarkan pada variable <i>job satisfaction</i> ...	88
Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas Main-Test berdasarkan pada variable <i>Extrinsic Reward</i>	89
Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas Main Test berdasarkan pada variable <i>Intrinsic Reward</i> ..	91
Tabel 4.18 Hasil Uji Validitas Main Test berdasarkan pada variable <i>Job Satisfactio</i> ...	93

Tabel 4.19 Hasil Uji Reliabilitas Main Test berdasarkan pada variable <i>Extrinsic Reward</i>	95
Tabel 4.20 Hasil Uji Reliabilitas Main Test berdasarkan pada variable <i>Intrinsic Reward</i>	96
Tabel 4.21 Hasil Uji Reliabilitas Main Test berdasarkan pada variable <i>Job Satisfaction</i>	97
Tabel 4.22 Uji Multikolonieritas Variabel <i>Extrinsic Reward</i> dan <i>Intrinsic Reward</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	98
Tabel 4.23 Uji Koefisien Determinasi Variabel <i>Extrinsic Reward</i> dan <i>Intrinsic Reward</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	102
Tabel 4.24 Analisis Regresi Variabel <i>Extrinsic Reward</i> dan <i>Intrinsic Reward</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	104
Tabel 4.25 Uji t Variabel <i>Extrinsic Reward</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	105
Tabel 4.26 Uji t Variabel <i>Intrinsic Reward</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	106
Tabel 4.27 Kesimpulan Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)....	107

UMN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
Gambar 2.2 Teori Hierarki Kebutuhan.....	25
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	45
Gambar 3.2 Kerangka Pemikiran.....	55
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	65
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Usia.....	68
Gambar 4.5 Responden Berdasarkan Divisi.....	69
Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas Variabel <i>Extrinsic Reward</i> dan <i>Intrinsic Reward</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	101
Gambar 4.7 Uji Normalitas Variabel <i>Extrinsic Reward</i> dan <i>Intrinsic Reward</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	102

UMN