



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.

**PENGARUH *EXTRINSIC REWARD* DAN *INTRINSIC REWARD*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*
PADA PRAMUNIAGA DAN KASIR
PT MATAHARI DEPARTMENT STORE WTC SERPONG
PERIODE MARET - JULI 2016**



SKRIPSI

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

Sukma Dwi Jayanti

12130110078

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

TANGERANG

2016

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH *EXTRINSIC REWARD* DAN *INTRINSIC REWARD* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*

PADA PRAMUNIAGADAN KASIR

PT MATAHARI DEPARTMENT STORE WTC SERPONG

PERIODE MARET-JULI 2016

Oleh

Nama : Sukma Dwi Jayanti

NIM : 12130110078

Fakultas : Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tangerang, 23 Agustus 2016

Pembimbing

Ketua Program Studi Manajemen

Santi Rimadias, S.P., M.Si.

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

Ketua Sidang

Penguji

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

Nurina Putri Handayani, S. E., M. M.

**LEMBAR PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT DALAM
PENYUSUNAN SKRIPSI**

Dengan ini saya:

Nama : Sukma Dwi Jayanti

NIM : 12130110078

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh *Extrinsic Rewards* dan *Intrinsic Reward* terhadap *Employee Performance* pada Pramuniaga dan Kasir PT Matahari Department Store WTC Serpong Periode Maret – Juli 2016”** adalah hasil karya ilmiah saya sendiri. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya cantumkan di Daftar Pustaka.

Tangerang, 23 Agustus 2016

Peneliti

Sukma Dwi Jayanti

UMMN

ABSTRAK

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas untuk mendukung produktivitas dan aktivitas supaya tujuan sebuah organisasi dapat tercapai dengan baik dan benar. Pentingnya peran SDM perlu disadari oleh semua tingkatan di perusahaan. Dalam sebuah organisasi, salah satu masalah yang kerap kali ditemukan adalah *employee performance* atau kinerja karyawan yang tidak maksimal. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan adalah *extrinsic reward* dan *intrinsic reward*. Objek penelitian ini dilakukan di PT Matahari Department Store WTC Serpong yang merupakan perusahaan ritel terkemuka di Indonesia yang menyediakan perlengkapan pakaian, aksesoris, produk-produk kecantikan dan rumah tangga.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji sekaligus menganalisis pengaruh *extrinsic reward* dan *intrinsic reward* terhadap *employee performance*. Model pada penelitian ini diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ibrar, Owais Khan dalam jurnal *The Impact of Reward on Employee Performance (A Case Study of Mulalakand Private School (2014))*.

Penelitian ini dilakukan terhadap pramuniaga dan kasir di PT Matahari Department Store WTC Serpong, Tangerang Selatan, Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus terhadap 30 pramuniaga dan kasir di PT Matahari Department Store WTC Serpong yang diminta untuk mengisi kuesioner. Data penelitian ini diolah dengan metode regresi linier berganda dengan bantuan program statistik SPSS versi 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *extrinsic reward* dan *intrinsic reward* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* dengan nilai Sig. sebesar 0.001 dan 0.000 atau kurang dari 0.05.

Kata kunci: *Extrinsic Reward, Intrinsic Reward, Employee Performance*

ABSTRACT

Every company requires competent and qualified human resources to support company's productivities and activities so the purpose of an organization can be achieved. The importance of the role human resources needs to be concerned by all levels management in the company. In an organization, one of the problems that company face are employee performance. Factors affecting employee performance indicated as extrinsic reward an intrinsic reward. PT Matahari Department Store is the leading retail company in Indonesia that provide equipment apparel, accessories, beauty products and home appliances who needs to find out the factors that effecting their employee performance.

*The aim of this research is to examined and analyze the effect of extrinsic reward an intrinsic reward toward employee performance. This research model was adapted from *The Impact of Reward on Employee Performance (A Case Study of Mulalakand Private School) (2014) Journal by Muhammad Ibrar, Owais Khan.**

This research was conducted on sales associate and cashier at Matahari Department Store WTC Serpong. The method used in this research is the census of 30 sales associate and cashier at Matahari Department Store WTC Serpong are asked to complete a questionnaire. The research data was processed by the method of multiple linear regression analysis with the statistical program SPSS version 20.

The results showed that extrinsic reward and intrinsic reward has significant effect toward employee performance with the value of Sig. is 0.001 and 0.000 which were below 0.05.

Keywords: Extrinsic Reward, Intrinsic Reward, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Pujian dan hormat penulis panjatkan kepada Tuhan yang telah melimpahkan karuniaNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Extrinsic Rewards* dan *Intrinsic Reward* terhadap *Employee Performance* pada Pramuniaga dan Kasir PT Matahari Department Store WTC Serpong Periode Maret – Juli 2016”** ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Multimedia Nusantara.

Dalam penyusunan skripso ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak yang turut serta memberikan ilmu, saran, kritik, dan dukungan. Oleh sebab itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus atas limpahan kasih dan penyertaanNya dari mulai penulis menentukan judul penelitian hingga penulis mengakhiri penelitian dengan tepat waktu.
2. Ibu, Bapak dan Kakak terkasih yang memberikan doa, saran, serta pendampingan kepada penulis.
3. Bapak Dr. Ninok Leksono, M.A., selaku Rektor Universitas Multimedia Nusantara.

4. Ibu Santi Rimadias, S.P., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang memberikan bimbingan, arahan dan dukungan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dewi Wahyu Handayani, S.E, M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara dan Ketua Sidang Skripsi yang memberikan ilmu dan arahan selama peneliti berada di bangku kuliah serta telah memberikan masukan dan saran untuk dalam penyusunan skripsi.
6. Ibu Nurina Putri Handayani, S. E., M. M., selaku Dosen Penguji sidang skripsi yang telah memberikan masukan dan saran.
7. Tim dosen yang telah memberikan pengetahuan, pengalaman dan arahan yang baik selama peneliti menimba ilmu di bangku kuliah.
8. Ibu Stecia Oliviana selaku *Training & Development Specialist* PT Matahari Department Store, Tbk. yang telah memberikan kesempatan penulis untuk mengambil objek penelitian di PT Matahari Department Store, Tbk, serta informasi dan saran selama proses penelitian dan Bapak Nanda selaku *Organizational & Development Specialist* PT Matahari Department Store, Tbk, sebagai salah sumber informasi bagi penelitian ini.
9. Bapak Madinah selaku *Store Manager*, Bapak Fery selaku *Assistant Store Manager*, Ibu Yonsey selaku HRD PT Matahari Department Store WTC Serpong yang telah mengizinkan, membantu, dan memberikan informasi kepada peneliti.

10. Seluruh karyawan pramuniaga dan kasir PT Matahari Department Store WTC Serpong yang mendukung dan memberikan informasi kepada peneliti untuk melengkapi penelitian ini.
11. Teman-teman serperjuangan peneliti (Novi, Nadia Zeny, Paulina Dinda, Agnes Novita, dan Khanti Devi) yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada peneliti.
12. Teman-teman sepelayanan yang selalu mendukung dalam doa dan memberikan semangat secara moril kepada peneliti untuk menyelesaikan penelitian dengan baik.
13. Dan Semua pihak yang telah mendukung dan tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis terbuka terhadap saran dan kritik yang membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk Universitas, Perusahaan, dan pembaca.

Tangerang, 23 Agustus 2016

Penulis

Sukma Dwi Jayanti

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT DALAM PENYUSUNAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
BAB I	
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Batasan Masalah Penelitian	12
1.4 Tujuan Penelitian	13
1.5 Manfaat Penelitian	13
1.6 Sistematika Penulisan	14

BAB II

LANDASAN TEORI.....	16
2.1 TinjauanPustaka	16
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2 Pengertian <i>Reward</i>	18
2.1.3 Jenis – jenis <i>Reward</i>	19
2.1.4 Tujuan Pemberian <i>Reward</i>	22
2.1.5 <i>Employee Performance</i> (Kinerja).....	23
2.1.6 Hubungan <i>Extrinsic Reward</i> dan <i>Employee Performance</i> (Kinerja).....	24
2.1.7 Hubungan <i>Intrinsic Reward</i> dan <i>Employee Performance</i> (Kinerja).....	24
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Model Penelitian	28
2.4 Hipotesis Penelitian	28

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN.....	30
3.1 Gambaran Umum Penelitian	30
3.1.1 Visi dan Misi Perusahaan	31
3.1.2 Lingkungan Kerja PT Matahari Department Store,Tbk	32
3.1.3 Lokasi Penelitian	33
3.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan.....	34

3.2 Metodologi Penelitian	37
3.2.1 Jenis Penelitian	37
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	38
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	38
3.2.3.1 Populasi	38
3.2.3.2 Sampel.....	39
3.2.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.2.4 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
3.2.5 Teknik Pengukuran.....	40
3.3 Definisi Operasionalisasi Variabel	41
3.3.1 Variabel Bebas (Independen)	41
3.3.1.1 <i>Extrinsic Reward (X1)</i>	41
3.3.1.2 <i>Intrinsic Reward (X2)</i>	42
3.3.2 Variabel Terikat (Dependen)	42
3.4 Teknik Analisis Data	48
3.4.1 Uji Instrumen.....	48
3.4.1.1 Uji Validitas	48
3.4.1.2 Uji Reliabilitas.....	48
3.4.2 Uji Asumsi Klasik	49
3.4.2.1 Uji Multikolonieritas	49
3.4.2.2 Uji Heteroskedastisitas	50
3.4.2.3 Uji Normalitas	51
3.4.3 Uji Model.....	51

3.4.3.1 Uji Koefisien Determinasi.....	51
3.4.4 Uji Hipotesis	51
3.4.4.1 Uji Signifikansi Parameter Individu (Uji Statistik t).....	51
3.4.4.2 Analisis Regresi Berganda	52
BAB IV	
ANALISA DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1. Pembahasan Data Karakteristik Responden	54
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	55
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	56
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	58
4.2 Uji Instrumen	59
4.2.1 Uji Validitas <i>Pre-test</i>	59
4.2.2 Uji Reliabilitas <i>Pre-test</i>	61
4.3 1 Uji Validitas.....	62
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	63
4.4. Analisa Statistik Deskriptif.....	64
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.5.1 Uji Multikolonieritas	69
4.5.2 Uji Normalitas	70
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	72

4.6 Uji Model	73
4.6.1 Uji Koefisien Determinas	73
4.7 Uji Hipotesis	74
4.7.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)	74
4.7.2 Analisis Regresi Linier	77
4.8 Interpretasi Hasil	79
BAB V	
KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	83
5.2.1 Saran untuk Perusahaan	83
5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	88

UMMN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pencapaian Target <i>Sales</i> 3 Bulan	9
Gambar 1.2 Tingkat Kepuasan <i>Rewards</i> bagi Seluruh Responden	9
Gambar 1.3 Tingkat Kepuasan <i>Rewards</i> bagi yang Tidak Mencapai Target. .	10
Gambar 2.1 <i>HRM Process</i>	16
Gambar 2.2 Rangka Pemikiran	34
Gambar 3.2 Struktur Organisasi <i>Store</i> PT Matahari Department Store.....	36
Gambar 3.3 Model Penelitian	53
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	55
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	56
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas untuk Variabel <i>Extrinsic Reward, Intrinsic Reward dan Employee Performance</i> (Histogram)	70
Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas untuk Variabel <i>Extrinsic Reward, Intrinsic Reward dan Employee Performance</i> (P-Plot)	71
Gambar 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas untuk Variabel <i>Extrinsic Reward, Intrinsic Reward dan Employee Performance</i>	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Produk Domestik Bruto Atas Dasar Harga Konstan 2000 Menurut Lapangan Usaha	2
Tabel 1. 2 Penduduk 15 Tahun Keatas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama 2014	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3. 1 Skala Likert	40
Tabel 3. 2 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	43
Tabel 4. 1 Uji Validitas <i>Pre- test</i> untuk Variabel <i>Extrinsic Reward, Intrinsic Reward</i> dan <i>Employee Performance</i>	59
Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Extrinsic Reward, Intrinsic Reward</i> dan <i>Employee Performance</i>	61
Tabel 4. 3 Uji Validitas untuk Variabel <i>Extrinsic Reward, Intrinsic Reward</i> dan <i>Employee Performance</i>	62
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas untuk Variabel <i>Extrinsic Reward, Intrinsic Reward</i> dan <i>Employee Performance</i>	63
Tabel 4. 5 Kategori <i>Mean</i> dari Skor Interval Kuesioner untuk <i>Extrinsic Reward, Intrinsic Reward</i> , dan <i>Employee Performance</i>	64
Tabel 4. 6 Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Extrinsic Reward</i>	65
Tabel 4. 7 Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Intrinsic Reward</i>	66
Tabel 4. 8 Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Employee Performance</i> .	67
Tabel 4. 9 Uji Multikolonieritas untuk Variabel <i>Extrinsic Reward, Intrinsic Reward</i> dan <i>Employee Performance</i>	69
Tabel 4. 10 Hasil Uji Model untuk Variabel <i>Extrinsic Reward, Intrinsic Reward</i> dan <i>Employee Performance</i>	74
Tabel 4. 11 Uji Hipotesis untuk Variabel <i>Extrinsic Reward</i> dan <i>Employee Performance</i>	75

Tabel 4. 12 Uji Hipotesis untuk Variabel *Intrinsic Reward dan Employee Performance* 76

Tabel 4. 13 Uji Hipotesis untuk Variabel *Extrinsic Reward, Intrinsic Reward dan Employee Performance* 77

