



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 *Intrinsic Reward* dan *Extrinsic Reward* terhadap
Job Satisfaction pada Karyawan PT Wijaya Sukses Sejahtera**



SKRIPSI

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

Nama : Sheila Maria Colin
NIM : 11130110081
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

TANGERANG

2018

PERSEMBAHAN



UMMN

PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH *INTRINSIC REWARD* DAN *EXTRINSIC REWARD* TERHADAP *JOB SATISFACTION* PADA KARYAWAN PT WIJAYA SUKSES SEJAHTERA

Disusun Oleh :

Nama : Sheila Maria Colin

NIM : 11130110081

Fakultas : Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tangerang, 15 Februari 2018

Ketua Sidang

Penguji

Santi Rimadiaz, S.P., M.Si.

Pembimbing

Drs. J. Jhony Natu Prihanto, M.M.

Ketua Program Studi Manajemen

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

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

PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Sheila Maria Colin menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

ANALISIS PENGARUH *INTRINSIC REWARD* DAN *EXTRINSIC REWARD* TERHADAP *JOB SATISFACTION* PADA KARYAWAN PT WIJAYA SUKSES SEJAHTERA

Adalah hasil karya saya sendiri dan saya tidak melakukan plagiat. Segala karya atau pendapat orang lain atau lembaga lain yang dirujuk dalam skripsi ini telah saya sebutkan sumber kutipannya dan telah dicantumkan pada daftar pustaka. Maka, saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini adalah karya saya sendiri, bukan merupakan plagiat dari karya orang lain.

Jika dikemudian hari terbukti adanya kecurangan / penyimpangan dalam skripsi yang saya ajukan ini, saya siap menerima konsekuensi dan resiko atas tindakan saya. Saya siap menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Tangerang, 23 Februari 2018

Penulis,



Sheila Maria Colin

ABSTRAK

Rewards, yang mengacu pada gaji dan promosi merupakan salah satu faktor utama yang menentukan *job satisfaction*, disusul oleh lingkungan kerja, pekerjaan yang menantang dan rekan kerja yang mendukung. *Reward* dalam penelitian ini akan dibagi menjadi dua jenis, yaitu *extrinsic reward* dan *intrinsic reward*. Kita mengetahui bahwa gaji yang kita terima dari suatu perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Tidak hanya gaji, kebutuhan psikologis seperti komunikasi antara atasan dengan karyawan dan komunikasi dengan rekan kerja. Selain itu, jenjang karir (promosi) dan juga pengalaman yang karyawan dapatkan ketika bekerja juga akan mempengaruhi *job satisfaction* karyawan. Perusahaan harus mengantisipasi fenomena ini agar karyawan dapat bertahan di perusahaan. Oleh karena itu penelitian ini akan membahas tentang pengaruh *extrinsic reward* dan *intrinsic reward* terhadap variabel *job satisfaction*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel *intrinsic reward* dan *extrinsic reward* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Wijaya Sukses Sejahtera. Data dikumpulkan dari 100 karyawan PT Wijaya Sukses Sejahtera dengan menggunakan kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan teknik *non-probability sampling* dan data tersebut diolah dengan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan program statistik SPSS versi 23.. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dan deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *intrinsic reward* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *job satisfaction*, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t, yaitu sebesar $2.293 > t_{tabel} 1.985$ dengan nilai signifikansi $0.024 < 0.05$. Sementara itu variabel *extrinsic reward* juga berpengaruh positif secara signifikan terhadap *job satisfaction*, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t, yaitu sebesar $10.941 > t_{tabel} 1.985$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.005$.

Kesimpulan dari penelitian menunjukkan bahwa variabel *intrinsic reward* dan *extrinsic reward* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*, dengan tingkat signifikansi untuk variabel *extrinsic reward* lebih tinggi dibandingkan dengan variabel *intrinsic reward*. Saran dari penelitian ini adalah melakukan *performance appraisal*, melakukan promosi jabatan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik, menerapkan program *the best employee of the month*, memberikan *feedback* yang positif, melakukan *sharing session* agar bisa menjadi media bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat mereka, dan memberikan apresiasi kepada karyawan.

Kata kunci : *Intrinsic Reward, Extrinsic Reward, Job Satisfaction*

ABSTRACT

Rewards, which is refers to salary and promotion is one of the main factors that determine job satisfaction, followed by work environment, challenging work and supportive colleagues. Reward in this study will be divided into two types, which is extrinsic reward and intrinsic reward. We know that salary that we receive from the organization will affects on job satisfaction. This is not just about salary, psychological needs such as communication between supervisors with employee and communication with colleagues. In addition, career path (promotion) and also experience that employee receive will also affect employee job satisfaction. Companies should anticipate this phenomenon, so that employees can stand in the company. Therefore this research will discuss about the effect of extrinsic reward and intrinsic reward on job satisfaction.

The aim of this study was to determine whether the intrinsic reward and extrinsic reward variables have an effect on job satisfaction in employees of PT Wijaya Sukses Sejahtera. Data from 100 employees of PT Wijaya Sukses Sejahtera was collected by using questionnaires. Questionnaires distribution was using non-probability sampling technique and processed by multiple linear regression analysis method with SPSS version 23 statistic program. The research method used is qualitative an d descriptive research methods.

The results showed that intrinsic reward variable has a significant positive effect on job satisfaction, that can be seen from t test result, that is $2.293 > t_{table} 1.985$ with significance value $0.024 < 0.05$. Meanwhile extrinsic reward variable also have a significant positive effect on job satisfaction, that can be seen from t test result, that is $10.941 > t_{table} 1.985$ with significance value $0.000 < 0.05$.

The conclusion of this research shows that intrinsic reward and extrinsic reward variables are positively affect on job satisfaction, with significance level for extrinsic reward variable is higher than intrinsic reward variable. The idea from this research are do performance appraisal, give promotion for employees who perform well, on apply the best employee of the month program, give positive feedback, do sharing session in order to become media for employees to express their opinion, and give appreciation to employees.

Keywords : *Intrinsic Reward, Extrinsic Reward, Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Analisis Pengaruh *Intrinsic Reward* dan *Extrinsic Reward* terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan PT Wijaya Sukses Sejahtera**” ini dengan baik dan lancar.

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

1. Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat, rahmat serta penyertaanNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.
2. Kedua Orang Tua, kedua Adik (Felicia dan Arvin) serta keluarga besar penulis yang telah mendukung dalam doa maupun materi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Ibu Nurina Putri Handayani, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing selama pembuatan skripsi, yang selalu memberikan dukungan, bimbingan serta arahan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dewi Wahyu Handayani, S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.

5. Seluruh dosen di Universitas Multimedia Nusantara yang telah mendidik serta memberikan ilmu kepada penulis selama penulis duduk di bangku kuliah.
6. Ibu Herlina, Ibu Lianawaty dan Bapak Rudy, yang telah membantu, memberikan informasi dan izin kepada penulis untuk menyebarkan kuesioner, hingga penelitian skripsi di PT Wijaya Sukses Sejahtera ini dapat diselesaikan.
7. Seluruh karyawan PT Wijaya Sukses Sejahtera yang telah bersedia mengisi kuesioner yang penulis bagikan, serta senantiasa mendukung penulis dan memberikan informasi kepada penulis untuk mampu melengkapi penelitian ini.
8. Janneke Pauline Wantah, Lidya Sinya, Friska Jutresia Papia, Florencia Agustina, Revita Jayanti, Debora Tobing dan Rahmaesa Kehan yang telah membantu, membimbing serta mendukung penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Stevanus William Yudianto yang telah mendukung dan menemani penulis dalam suka maupun lelah dalam pembuatan skripsi ini hingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.
10. Ivana, Ko Willy, Ko Fendi, Marsella, George, Ci Amel, Ci Anna, Ci Micel, Ivan, Dian, Daniel, Yerri, Orvin, Tiara, Hannas, Gabby, Joey dan teman-teman Komunitas Sel penulis yang telah memberi semangat dan terus mendukung dalam doa untuk penulis hingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.

11. Teman-teman penulis yang berjuang bersama dalam menyelesaikan skripsi di semester ini, Dinda, Yemima, Nita, Michael, Olfen, Citra, Elizabeth dan Rey yang saling menyemangati dan saling mendukung satu sama lain sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

12. Teman-teman penulis lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini.

Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dan membimbing penulis selama proses pembuatan skripsi ini. Penulis sangat mengharapkan bahwa skripsi ini dapat menambah ilmu serta wawasan setiap pembacanya. Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka penulis siap menerima saran dan kritik terkait skripsi ini dari siapapun yang membacanya.

Tangerang, 23 Februari 2018

UMMN

Sheila Maria Colin

DAFTAR ISI

PERSEMBAHAN	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Batasan Masalah Penelitian	10
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.6 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Pengertian Manajemen	14
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.3 Perencanaan Sumber Daya manusia	15
2.4 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.5 <i>Performance Management</i> dan <i>Appraisal</i>	18
2.6 <i>Reward</i>	19
2.5.1 Jenis-Jenis <i>Reward</i>	21
2.5.2 Tujuan <i>Reward</i>	22

2.7 <i>Job Satisfaction</i>	23
2.6.1 Faktor yang Menentukan <i>Job Satisfaction</i>	24
2.8 Hubungan <i>Reward</i> dan <i>Job Satisfaction</i>	25
2.7.1 Hubungan <i>Intrinsic Reward</i> dan <i>Job Satisfaction</i>	25
2.7.2 Hubungan <i>Extrinsic Reward</i> dan <i>Job Satisfaction</i>	28
2.9 Kerangka Pemikiran.....	31
2.10..Hipotesis Penelitian	31
2.11..Penelitian Terdahulu.....	32
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	35
3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	35
3.1.2 Logo Perusahaan	36
3.1.3 Lokasi Penelitian	37
3.1.4 Visi dan Misi Perusahaan.....	37
3.1.5 Struktur Organisasi.....	38
3.2 Metodologi Penelitian	39
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	40
3.4 Ruang Lingkup Penelitian.....	41
3.4.1 Populasi dan Sampel	41
3.4.2 Periode.....	42
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	43
3.5 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	44
3.5.1 Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	44
3.5.1.1 <i>Intrinsic Reward</i> (X ₁)	45
3.5.1.2 <i>Extrinsic Reward</i> (X ₂)	45
3.5.2 Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>).....	46
3.5.2.1 <i>Job Satisfaction</i> (Y)	46
3.6 Teknik Analisis Data.....	50

3.6.1	Uji Instrumen	50
3.6.1.1	Uji Validitas	50
3.6.1.2	Uji Reliabilitas	50
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	51
3.6.2.1	Uji Multikolonieritas	51
3.6.2.2	Uji Normalitas	51
3.6.2.3	Uji Heteroskedastisitas	51
3.6.3	Uji Model	52
3.6.3.1	Uji Koefisien Determinasi	52
3.6.4	Uji Hipotesis.....	52
3.6.4.1	Analisis Regresi Berganda	52
3.6.4.2	Uji Signifikan Parameter Individual (Uji-t)	53
 BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		
4.1	Analisis Deskriptif	54
4.1.1	Deskripsi Profil Responden.....	54
4.2	Analisa Statistik Deskriptif	59
4.2.1	<i>Intrinsic Reward (X₁)</i>	59
4.2.2	<i>Extrinsic Reward (X₂)</i>	64
4.2.3	<i>Job Satisfaction (Y)</i>	67
4.3	Uji Instrumen	71
4.3.1	Uji Validitas <i>Pretest</i>	71
4.3.2	Uji Reliabilitas <i>Pretest</i>	74
4.3.3	Uji Validitas <i>Maintest</i>	75
4.3.4	Uji Reliabilitas <i>Maintest</i>	77
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	77
4.4.1	Uji Multikolonieritas	77
4.4.2	Uji Normalitas	78
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	80

4.5 Uji Model	81
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi.....	81
4.6 Uji Hipotesis	82
4.6.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)	82
4.7 Analisis Regresi Linier	84
4.8 Interpretasi hasil.....	85
4.9 Implikasi Manajerial	88
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan Penelitian	93
5.2 Saran.....	94
5.2.1 Saran untuk Perusahaan	94
5.2.2 Saran bagi Penelitian Selanjutnya.....	99
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN.....	103

UMMN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia	17
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 3.1 Kegiatan Penomoran Kayu	36
Gambar 3.2 Logo PT Wijaya Sukses Sejahtera	36
Gambar 3.3 Struktur Organisasi PT Wijaya Sukses Sejahtera	38
Gambar 4.1 Jenis Kelamin	54
Gambar 4.2 Usia	55
Gambar 4.3 Lama Bekerja	56
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir	57
Gambar 4.5 Status Pernikahan	58
Gambar 4.6 Status Kepegawaian	58
Gambar 4.7 Uji Normlitas untuk Variabel <i>Intrinsic Reward, Extrinsic Reward dan Job Satisfaction</i>	79
Gambar 4.8 Uji Heteroskedastisitas untuk Variabel <i>Intrinsic Reward, Extrinsic Reward dan Job Satisfaction</i>	80

UMMN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Tabel Definisi Operasionalisasi Variabel	47
Tabel 4.1 Kategori Mean dan Skor Interval Kuesioner	57
Tabel 4.2 Penilaian Responden terhadap Variabel <i>Intrinsic Reward</i>	60
Tabel 4.3 Penilaian Responden terhadap Variabel <i>Extrinsic Reward</i>	64
Tabel 4.4 Penilaian Responden terhadap Variabel <i>Job Satisfaction</i>	68
Tabel 4.5 Uji Validitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Intrinsic Reward, Extrinsic Reward dan Job Satisfaction</i>	71
Tabel 4.6 Uji Validitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Intrinsic Reward, Extrinsic Reward dan Job Satisfaction (Setelah Eliminasi)</i>	73
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Intrinsic Reward, Extrinsic Reward dan Job Satisfaction</i>	74
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas <i>Pretest</i> untuk Variabel <i>Intrinsic Reward, Extrinsic Reward dan Job Satisfaction (Setelah Eliminasi)</i>	75
Tabel 4.9 Uji Validitas <i>Maintest</i> untuk Variabel <i>Intrinsic Reward, Extrinsic Reward dan Job Satisfaction</i>	76
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas <i>Maintest</i> untuk Variabel <i>Intrinsic Reward, Extrinsic Reward dan Job Satisfaction</i>	77
Tabel 4.11 Uji Multikolonieritas untuk Variabel <i>Intrinsic Reward, Extrinsic Reward dan Job Satisfaction</i>	78
Tabel 4.12 Uji Model untuk Variabel <i>Intrinsic Reward, Extrinsic Reward dan Job Satisfaction</i>	82
Tabel 4.13 Uji Hipotesis untuk Variabel <i>Intrinsic Reward, Extrinsic Reward terhadap Job Satisfaction</i>	83

Tabel 4.14 Uji Regresi untuk Variabel *Intrinsic Reward*, *Extrinsic Reward*
terhadap *Job Satisfaction* 84

