

**PENGARUH IMBALAN INTRINSIK DAN EKTRINSIK  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. ASURANSI BERDIKARI DI JAKARTA**

*Skripsi*



*Disusun Oleh:*

**Zaenal Arifin**

---

No. Mhs : 98 311 542

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2004**

**PENGARUH IMBALAN INTRINSIK DAN EKTRINSIK  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. ASURANSI BERDIKARI DI JAKARTA**

*Skripsi*

**Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia  
Yogyakarta**

*Disusun Oleh:*

**Zaenal Arifin**

---

No. Mhs : 98 311 542

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2004**

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, Agustus 2004

Penyusun

**Zaenal Arifin**

Skripsi ini telah disahkan oleh Dosen Pembimbing Skripsi

*Judul:*

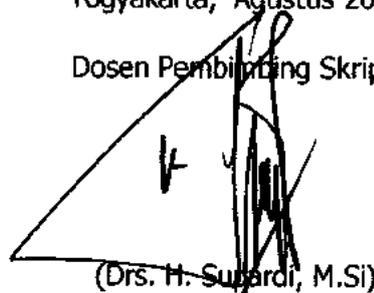
**Pengaruh Imbalan Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Berdikari  
di Jakarta**

*Disusun Oleh:*

**Nama : Zaenal Arifin**  
**No. Mhs : 98 311 542**  
**Jurusan : Manajemen**

Yogyakarta, Agustus 2004

Dosen Pembimbing Skripsi



(Drs. H. Supardi, M.Si)

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

**SKRIPSI BERJUDUL**

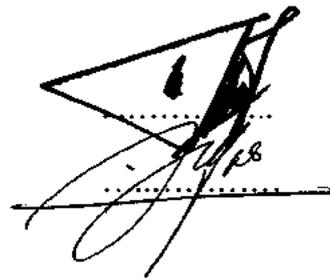
**PENGARUH IMBALAN INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN  
KARYAWAN PT. ASURANSI BERDIKARI DI JAKARTA**

**Disusun Oleh: ZAENAL ARIFIN  
Nomor mahasiswa: 98311542**

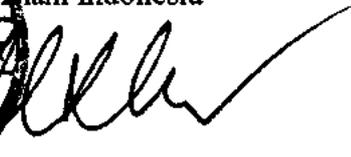
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**  
Pada tanggal : 13 Oktober 2004

Penguji/Pemb. Skripsi: Drs. Supardi, MM

Penguji : Drs. Subowo, MM



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia

  
Drs. Suwarsono, MA

## MOTTO

Allah menganugerahkan hikmah (ilmu pengetahuan) kepada siapa saja yang dikehendaki, dan barang siapa yang dianugerahkan hikmah itu, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran.

(Q. S. *Al-Baqoroh* : **269**)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

**Skripsi ini kupersembahkan:  
(kepada orang-orang yang kucintai)**

- ♥ *Ibuku tercinta, engkau segala-galanya di dunia ini. Terima kasih atas bimbingan, pengarahan dan kasihmu yang melimpah.*
- ♥ *Bapakku tersayang, akan kubalas semua kebaikan dan bimbinganmu selama ini, terima kasih atas semua yang telah engkau berikan.*
- ♥ *Adikku tersayang, jaga baik-baik keluarga kita.*
- ♥ *Anastesia, yang mendampingiku dengan sabar dan setia.*
- ♥ *Semua saudara dan keluargaku di Baureno Bojonegoro, terima kasih atas do'a restunya.*

## KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehingga berhasil menyelesaikan penyusunan skripsi.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar kesarjanaan jenjang strata satu (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Adapun pembahasan skripsi ini mengenai "Pengaruh Imbalan Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Berdikari di Jakarta".

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan masukan dari berbagai pihak yang semuanya ini mempunyai arti yang sangat besar dan bermanfaat dalam proses penyusunannya, untuk itu ucapan terima kasih yang setulusnya penulis haturkan kepada:

1. Drs. H. Suwarsono, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
2. Drs. H. Supardi, MM, selaku Dosen Pembimbing yang berkenan memberikan bimbingan kepada penyusun sehingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Kang Asep, terima kasih atas semuanya, kamu yang terbaik.
4. Papa Edi dan Mama Yulis, mohon do'a restunya dan terima kasih atas semua kebaikan-kebaikannya.

5. Teman-temanku, Ade Widarsono Puji Kusumo Urip, Andi, Hanig, Rika, serta semua anak-anak Perumnas Condong Catur Jojga.
6. All my best frend, sigit terima kasih atas semua dukungannya, hary, wawan, seto, dan juga semua temen-temen Manajemen '98.
7. Semua temenku di Baureno, Bondet, Baron, Memet, Ipin, Monyong, Towilan, Budi AAU, Tyas, Ika, serta temen-temen SMP dan SMA ku.

Semoga Allah SWT akan memberikan balasan pahala yang setimpal atas kebaikan yang telah diberikan, Amien. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi sumbangan berharga bagi masyarakat pada umumnya, dan rekan-rekan mahasiswa pada khususnya.

Yogyakarta, Agustus 2004

Penyusun

**Zaenal Arifin**

## DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	ii
Halaman Pengesahan	iii
Berita Acara Ujian Skripsi	iv
Halaman Motto	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu	6
B. Kompensasi	8
C. Imbalan Intrinsik	12
D. Imbalan Ekstrinsik	15
E. Kepuasan Kerja	19

F. Hipotesis Penelitian	23
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Lokasi Penelitian	24
B. Identifikasi Variabel	24
C. Definisi Operasional Variabel	25
D. Populasi	31
E. Data yang Dibutuhkan	31
F. Metode Pengumpulan Data	32
G. Validitas dan Reliabilitas	34
H. Teknik dan Model Penelitian	39
I. Pengujian Hipotesis	41
<b>BAB IV ANALISIS DATA</b>	
A. Analisis Kualitatif	43
B. Analisis Kuantitatif	51
C. Uji Hipotesis	57
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan	61
B. Saran	62
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	63
<b>LAMPIRAN</b>	65

## DAFTAR TABEL

	<i>Halaman</i>
Tabel 4. 1 Kelompok Responden menurut Jenis Kelamin	44
Tabel 4. 2 Kelompok Responden menurut Umur	45
Tabel 4. 3 Kelompok Responden menurut Masa Kerja	46
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden tentang Imbalan Intrinsik	47
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden tentang Imblan Ekstrinsik	48
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden tentang Kepuasan Kerja	50

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan teknologi dewasa ini telah berkembang sedemikian pesat dan digunakan hampir di segala bidang kegiatan manusia, baik dalam bidang transportasi, sosial-ekonomi, budaya, dan ilmu pengetahuan. Demikian pula dengan perkembangan teknologi komunikasi, khususnya dalam bidang pelayanan jasa komunikasi. Perkembangan masyarakat mengenai sosial-ekonomi, taraf hidup dan ilmu pengetahuan telah menyebabkan masyarakat semakin kritis dalam memilih barang dan jasa yang ditawarkan, sehingga menimbulkan berbagai persaingan antar perusahaan.

Organisasi merupakan kumpulan manusia yang merupakan suatu usaha bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun syarat-syarat suatu organisasi adalah:

1. Manusia, syarat ini dapat ditinjau dari segi kualitas dan kuantitas. Kualitas dan kuantitas itu berbeda untuk setiap organisasi, jenis industri, dan jenis pekerjaan dalam organisasi.
2. Ada komunikasi antara manusia tersebut, karena bila masing-masing berjalan sendiri, ada kemungkinan tidak memberikan hasil yang diinginkan.
3. Hubungan kerja satu sama lain, misalnya pembagian kerja, pembagian kerja timbul karena tidak semua pekerjaan dapat dilakukan oleh satu orang.
4. Kesiediaan untuk kerja sama.

5. Ada tujuan dan tugas yang jelas, tanpa ada tujuannya, suatu organisasi tidak lebih dari kumpulan orang belaka.

Kelima syarat diatas harus dipenuhi. Organisasi akan menjadi tidak efisien bila salah satu dari kelima syarat diatas tidak terpenuhi. Oleh karena itu lingkungan pekerjaan yang memuaskan bagi karyawan perusahaan, akan dapat meningkatkan prestasi kerja dan juga dapat meningkatkan produktifitas para tenaga kerja. Begitu pentingnya lingkungan kerja untuk diperhatikan oleh setiap organisasi yang mempekerjakan karyawan.

Dalam penelitian ini penulis mengangkat perusahaan asuransi sebagai bahan penelitian, yang mana sebagai salah satu perusahaan jasa yang berperan aktif dalam kehidupan sosial-ekonomi nasional adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan asuransi, di mana perusahaan jasa asuransi merupakan salah satu sumber penerimaan negara terbesar. Sampai dengan saat ini perusahaan jasa asuransi telah berkembang dengan pesat dan telah banyak juga yang dijadikan badan usaha milik negara. Istilah asuransi dalam perkembangannya di Indonesia sesungguhnya berasal dari kata Belanda *assurantie* dan yang sebenarnya istilah asuransi itu sendiri berasal dari bahasa latin *assecurate* yang berarti "meyakinkan orang". Sedangkan dalam bahasa Inggris istilah ini sebenarnya memiliki pengertian yang berbeda. *Insurance* mengandung arti "menanggung sesuatu yang mungkin atau tidak mungkin terjadi". Sedangkan *Assurance* berarti "menanggung sesuatu yang pasti terjadi". Istilah *assurance* lebih lanjut dikaitkan dengan masalah pertanggunganan yang menyangkut masalah jiwa seseorang.

Tantangan berat yang dihadapi pimpinan terlebih dalam dunia modern yang ditandai dengan berbagai gejala, seperti volume pekerjaan yang selalu meningkat, interaksi manusia yang lebih kompleks, tuntutan pengembangan kemampuan sumber daya manusia dan sebagainya, adalah bagaimana setiap unsur pimpinan dapat menggerakkan orang lain, baik bawahan maupun atasannya. Sehingga dengan sadar mereka bersama-sama bersedia berperilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sekarang ini pendekatan dengan paksaan tidak mungkin lagi dilakukan, sikap otoriter di tempat kerja memperbesar kerenggangan hubungan dan mengarahkan pada timbulnya permasalahan dalam pekerjaan, mulai dari pemogokan, hasil kerja yang kurang baik, dan tidak memperdulikan kualitas penurunan produktifitas, penurunan produktifitas juga bisa terjadi jika karyawan merasa tidak puas dengan timbal balik yang diberikan perusahaan atas pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan.

Dengan begitu perusahaan mulai memperhatikan karyawan sebagai modal utama dalam menjalankan usahanya. Untuk itu perlu adanya kepuasan karyawan, dimana hal tersebut sangat penting dalam menjalankan roda perusahaan. Karyawan yang puas akan membuat konsumen juga puas. Yang pada gilirannya, konsumen yang puas akan dapat memperkuat perasaan puas karyawan terhadap pekerjaan mereka. Beberapa ahli bahkan memiliki pendapat yang cukup ekstrim, bahwa kepuasan konsumen akan sulit dicapai kecuali bila karyawan jasa itu puas atau senang terhadap pekerjaan mereka.

Salah satu faktor yang menjadi penentu dalam kepuasan karyawan adalah dengan pemberian insentif berupa kompensasi baik material maupun non

material. Karena kepuasan merupakan keadaan emosional seseorang yang menunjukkan kesenjangan atau sebaliknya dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja akan berdampak terhadap sikap yang ditunjukkan dalam melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa puas, maka kecenderungan untuk bekerja dengan optimal dan menghasilkan produktifitas yang tinggi. Diantara faktor yang menentukan kepuasan karyawan adalah dengan memberikan imbalan yang memadai.

Imbalan bisa berbentuk intrinsik yakni; imbalan yang berupa penghargaan dimana yang menjadi bagian dari pekerjaan itu sendiri, dan imbalan ekstrinsik, yang merupakan imbalan ekstrinsik atas pekerjaan, misalnya pembayaran gaji, promosi jabatan, atau tunjangan-tunjangan. Untuk menunjukkan bahwa imbalan intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, Berdasarkan pertimbangan di atas dimana perlu dilakukannya suatu penilaian terhadap kinerja dan kepuasan karyawan perusahaan baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, maka penulis tertarik untuk memilih judul **Pengaruh imbalan intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan karyawan PT Asuransi Berdikari di Jakarta.**

## **B. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah imbalan intrinsik dan ekstrinsik mempengaruhi kepuasan karyawan?
2. Variabel Imbalan apa yang paling dominan mempengaruhi Kepuasan karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui apakah imbalan intrinsik dan ekstrinsik mempengaruhi kepuasan karyawan.
2. Untuk mengetahui Variabel apa yang paling dominan mempengaruhi kepuasan karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan mengetahui pemecahan permasalahan, maka akan diperoleh beberapa manfaat, antara lain:

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai dasar penelitian untuk melakukan penelitian selanjutnya.
2. Hasil penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai masukan bagi perusahaan, untuk mengetahui dengan pasti faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menambah wawasan kepada mahasiswa mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.
4. Memberikan informasi bagi peneliti lain yang akan meneliti mengenai kepuasan karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

##### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian Joko Pasandaran tentang "Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" studi kasus pada Hotel Mutiara Yogyakarta, disebutkan bahwa secara signifikan kompensasi yang terdiri dari gaji pokok, upah variabel dan kompensasi tambahan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini, antar gaji pokok, upah variabel (kompensasi finansial) dan kompensasi tambahan (kompensasi non finansial) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 74.34%, sedang keeratan hubungan-hubungan tersebut dalam tabel *correlation matrik* menunjukkan bahwa upah tersebut mempunyai pengaruh yang paling besar yaitu 76.65%. Kemudian gaji pokok sebesar 71.12% dan kompensasi tambahan berpengaruh sebesar 61.53%.

##### **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Wahyuni yang meneliti faktor motivasi (yang meliputi, kompensasi, finansial dan non-finansial) terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PD. Taru Martani di Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara nyata (significant) terhadap kepuasan kerja karyawan karena memiliki t hitung (77,62) yang lebih besar dari t tabel (1,6528) dan koefisien regresi positif.

Sedangkan variabel finansial ( $X_2$ ) berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja karyawan karena memiliki t hitung (25,35) yang lebih besar dari t tabel (1,6528) dan koefisien regresi positif. Variabel ini mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,8826 sehingga mempunyai pengaruh sebesar 77,898% terhadap variabel Y. Variabel non-finansial ( $X_3$ ) berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja karyawan karena memiliki t hitung (22,245) yang lebih besar dari t tabel (1,6528) dan koefisien regresi positif. Variabel ini mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,8826 sehingga mempunyai pengaruh sebesar 77,898% terhadap variabel Y.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, dapat disimpulkan ternyata kompensasi baik finansial maupun non-finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, baik dipandang dari sudut kompensasi itu sendiri atau dari sudut motivasi yang mempengaruhinya. Wujud dari kompensasi adalah imbalan, imbalan merupakan salah satu unsur kompensasi. Kompensasi merupakan semua bentuk penghargaan yang sifatnya moneter maupun penghargaan yang bersifat non-moneter, termasuk di dalamnya pujian dan pengakuan yang diberikan atasan kepada bawahan.

Imbalan dapat berupa imbalan intrinsik yang merupakan imbalan yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri, dan imbalan ekstrinsik yang merupakan secara eksternal dihasilkan oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya. Imbalan-imbalan ekstrinsik tidak mengikuti secara alamiah atau secara inheren kinerja sebuah aktivitas, namun diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar. Imbalan-imbalan ekstrinsik sering digunakan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya.

Harus diakui bahwa uang merupakan imbalan ekstrinsik yang paling sering digunakan di dalam organisasi, dan diberikan dalam berbagai bentuk dan pada berbagai basis. Gaji, bonus, kenaikan merit, dan rencana-rencana pembagian keuntungan adalah indikasi dari beberapa cara di mana uang digunakan sebagai imbalan-imbalan ekstrinsik di dalam organisasi. Namun besarnya gaji tidak akan menjadi motivasi yang utama jika tidak disertai dengan pemberian tanggung jawab dan otonomi yang akan meningkatkan rasa percaya diri untuk mengukur kinerja dan kepuasan kerja pada perusahaan.

Berbeda dengan dua penelitian di atas, yang memasukan imbalan bagi kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompensasi dan peningkatan motivasi, maka penelitian ini akan lebih memperdalam imbalan itu sendiri dari sumber imbalan yang diberikan, yaitu melalui variabel-variabel yang digunakan baik variabel imbalan intrinsik yang terdiri dari tanggung jawab, tantangan dan kompensasi dan imbalan ekstrinsik yang terdiri dari gaji, tunjangan dan pengakuan.

## **B. Kompensasi**

Manuel Mendoca dan R.N. Kanungo mendefinisikan kompensasi secara lebih luas yaitu semua bentuk penghargaan yang sifatnya moneter maupun penghargaan yang bersifat non-moneter, termasuk di dalamnya pujian dan pengakuan yang diberikan atasan kepada bawahan. Pengertian kompensasi tersebut merupakan suatu aspek yang sangat penting dalam hubungan antar manusia. Hubungan yang terjadi di antara dua individu sering dianggap sebagai suatu pertukaran. Sebuah ucapan terima kasih yang diucapkan sudah termasuk

ke dalam kompensasi. Dalam sebuah hubungan ketenagakerjaan, kompensasi adalah bentuk penggajian atau pengupahan, beberapa manfaat atau keuntungan yang dapat dinikmati oleh karyawan dan berbagai penghargaan non-ekonomi lainnya (misalnya; pemberian tugas yang menantang; penghargaan, prestasi kerja yang dicapai atasan kepada seorang karyawan).

Ada berbagai pengertian tentang gaji pokok yang dikemukakan para ahli, antara lain:

1. Menurut Manuel Mendoca dan R.N. Kanungo, gaji pokok merupakan representasi hubungan pertukaran dasar di dalam kontrak kerja.
2. Menurut Moh. Agus Tulus (1992: 142), gaji pokok diperuntukkan bagi tenaga-tenaga manajerial dan tata usaha (*clerical worker*) atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dalam jumlah yang tetap berdasarkan tarif mingguan, bulanan, atau tahunan.
3. Sedangkan menurut UU Kecelakaan No. 33 pasal 7 tahun 1974, gaji pokok adalah: (Heidjrachman dan Suad Husnan, 1995: 183)
  - a. Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan yang dilakukannya.
  - b. Pemberian perumahan, makan, bahan makanan, dan pakaian dengan cuma-cuma yang nilainya ditaksir harga umum di tempat itu.

Ada berbagai pengertian tentang Upah yang dikemukakan oleh para ahli, antaranya:

1. Menurut Saiful (1985: 11) upah diartikan sebagai imbalan yang diterima seseorang di dalam hubungan kerja, berupa uang atau barang, melalui perjanjian kerja.

2. Menurut Moh. Agus Tulus Upah (1992: 144) diterima oleh buruh atau karyawan operasional atas sumbangan jasanya yang dihitung berdasarkan tarif per jam harian atau per satuan produk.
3. Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan UU dan Peraturan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. (Heidjrahman dan Suad Husnan, 1995: 183)

Menurut Edwin B. Flippo (1987: 56) tunjangan dikategorikan dalam berbagai hal berikut:

1. *Payment for time net worked* (pembayaran untuk waktu tidak kerja)
2. *Hazard protection* (perlindungan terhadap bahaya)
3. *Employee services* (pelayanan karyawan)
4. *Regally required payments* (pembayaran yang dituntut oleh hukum)

Kompensasi berkaitan dengan rasa keadilan seseorang karyawan atas kemampuan yang dimilikinya, maka masyarakat luas lebih tertuju pada kompensasi yang sifatnya moneter, dan untuk menjamin rasa keadilan dalam menggajinya biasanya suatu negara menerapkan mengenai upah minimum yang di Indonesia disebut dengan upah minimum regional (UMR). Sebenarnya kompensasi tidak hanya bersifat moneter, namun kompensasi yang sifatnya non finansial.

Kompensasi non-finansial bisa berasal dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan pekerjaan. Pekerjaan bisa menjadi kompensasi non-finansial bisa berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, peluang akan pengakuan, perasaan akan pencapaian dan peluang-peluang adanya promosi, sedangkan yang berasal dari lingkungan pekerjaan bisa berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan simbol status yang tepat, kondisi lingkungan kerja yang nyaman.

Sistem kompensasi yang dikemukakan R. Warne Mondy dalam buku karya Henry Simamora (1995: 413) diklasifikasikan menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

1. Kompensasi finansial yang terdiri dari:
  - a. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*), merupakan bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi.
  - b. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), atau biasa disebut dengan tunjangan.
2. Kompensasi non-finansial, yang terdiri dari:
  - a. Kepuasan yang dapat diperoleh seorang karyawan dari pekerjaan itu sendiri.
  - b. Kepuasan yang dapat diperoleh seorang karyawan dari lingkungan psikologis dan fisik dimana orang tersebut bekerja.

Pada prinsipnya kompensasi non-finansial itu meliputi kepuasan yang diperoleh seorang karyawan yang berasal dari pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.

### C. Imbalan Intrinsik

Imbalan intrinsik adalah imbalan-imbalan yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Imbalan intrinsik melekat/inheren pada aktivitas itu sendiri dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan-tindakan dari orang lain atau hal-hal lainnya. Tipe-tipe imbalan intrinsik paling lazim yang relevan terhadap perilaku organisasi adalah jenis-jenis perasaan yang berbeda yang dialami oleh orang-orang sebagai akibat kinerja mereka pada pekerjaan. Contoh-contoh imbalan intrinsik yang masuk ke dalam kategori ini adalah hal-hal seperti perasaan orang-orang akan kemampuan pribadi (*personal competence*) sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan dengan baik, perasaan penyelesaian atau pencapaian pribadi dengan memperoleh tujuan atau sasaran-sasaran, perasaan kebebasan dari pengarahan dan tanggung jawab pribadi yang meningkat karena diberikan otonomi berkenaan dengan bagaimana sebuah aktivitas pekerjaan dilaksanakan, dan perasaan pertumbuhan dan perkembangan pribadi akibat kesuksesan dalam bidang upaya-upaya pribadi yang keras yang baru dan menantang.

Imbalan-imbalan intrinsik memiliki potensi untuk memberikan pengaruh yang kuat terhadap perilaku-perilaku individu dalam organisasi, dan memiliki sejumlah kebaikan sebagai alat imbalan dan motivasi kinerja yang efektif. Kebaikan-kebaikannya melekat pada kenyataan bahwa imbalan-imbalan intrinsik adalah *self-administered*, dan dialami langsung sebagai akibat dari pelaksanaan yang efektif pada pekerjaan.

1. Kesatuan hubungan di antara kinerja yang efektif dan pemberian imbalan dijamin oleh fakta bahwa pengalaman imbalan-imbalan intrinsik muncul langsung dari persepsi pribadi bahwa dia bekerja dengan baik.
2. Kenyataan bahwa imbalan-imbalan intrinsik adalah *self-administered* berarti bahwa efektivitasnya tidaklah tergantung pada kehadiran seorang manajer untuk memberikan imbalan atau pada rancangan sistem kompensasi organisasional.
3. Karena imbalan-imbalan intrinsik dihasilkan sendiri oleh individu-individu yang bersangkutan, maka imbalan ini berbiaya rendah bagi organisasi dibandingkan imbalan-imbalan seperti insentif moneter.

Alat utama peningkatan kemungkinan bahwa orang-orang akan mendapatkan imbalan-imbalan intrinsik dari pekerjaan mereka terletak dalam cara-cara di mana organisasi merancang pekerjaan anggota-anggotanya. Oleh karena itu, alat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja melalui penggunaan imbalan intrinsik terletak pada rancangan pekerjaan itu sendiri.

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu proyek atau pekerjaan yang penting bagi beberapa individu, orang seperti ini menilai adanya penyelesaian tugas. Akibat dari penyelesaian tugas adalah bentuk penghargaan bagi diri sendiri. Peluang yang memungkinkan mereka, menyelesaikan tugas mempunyai efek memotivasi yang kuat. (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1996: 307)

Pencapaian adalah imbalan yang diatur sendiri dihasilkan dari pencapaian tujuan yang menantang. David Mc Clelland telah menjelaskan perbedaan individu dalam meraih prestasi. Beberapa mencari tujuan yang menantang, sedang orang

lain lebih moderat atau mencari tujuan yang rendah. Dalam program penetapan tujuan, tujuan yang lebih sulit akan menghasilkan prestasi seseorang sampai pada tingkat yang lebih tinggi dibanding tujuan yang biasa saja. Tetapi, di dalam program tersebut, perbedaan individu harus dipertimbangkan sebelum memberikan kesimpulan mengenai imbalan atas pencapaian prestasi.

### 1. Tanggung Jawab/Otonomi

Beberapa orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak membuat keputusan, mereka ingin beroperasi tanpa adanya pengawasan yang ketat. Perasaan mempunyai otonomi ini bisa menghasilkan suatu keleluasaan melaksanakan apa yang dianggap karyawan terbaik dalam situasi tertentu. Dalam pekerjaan yang sangat terstruktur dan dikendalikan oleh manajemen, menjadi sulit untuk menciptakan suatu tugas-tugas yang memberikan kebebasan tanggung jawab dan otonomi.

### 2. Tantangan

Tantangan merupakan keadaan yang dihadapi oleh seseorang untuk selalu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya dengan baik. Tantangan meliputi kemampuan menciptakan cara-cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Cara-cara yang lebih baik meliputi menciptakan alat-alat baru untuk mempermudah pekerjaan.

### 3. Umpan Balik

Sering perlu mengetahui apa keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Informasi tentang kemampuan digunakan dalam mendefinisikan persyaratan kerja untuk seleksi dan penempatan, menetapkan jalur karir,

merencanakan desain organisasi, menentukan kebutuhan pelatihan, dan kadang-kadang membuat evaluasi pekerjaan. Dikarenakan kompetensi sulit ditentukan dengan ukuran yang objektif, perusahaan bergantung pada pendidikan sebagai indikator. Pendidikan mungkin relevan, tetapi hanya mewakili keahlian, pengetahuan atau kemampuan tertentu yang ditunjukkan berkaitan dengan keluaran atau perilaku pada pekerjaan. Pendidikan hanya merupakan pengganti yang lebih subjektif dari aspek pengalaman dan keahlian aktual, kemampuan dan pengetahuan.

Analisis pekerjaan normalnya mencari dalam rangka menentukan kompetensi yang diperlukan dengan mengartikan perilaku yang dibutuhkan.

#### **D. Imbalan Ekstrinsik**

Imbalan ekstrinsik merupakan imbalan eksternal atas pekerjaan, seperti pembayaran uang dalam bentuk gaji, bonus, upah, tunjangan jabatan dan tunjangan fungsional. Uang adalah bentuk utama imbalan ekstrinsik, dapat dikatakan bahwa meskipun secara umum disepakati bahwa uang adalah mekanisme utama imbalan dan dapat memodifikasi perilaku dalam industri, tetapi sedikit diketahui bagaimana bekerjanya. (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1996: 303) Untuk benar-benar memahami bagaimana uang memodifikasi perilaku, persepsi dan preferensi orang yang diberikan imbalan harus diketahui, yang tentunya merupakan tantangan tugas dari manajer. Keberhasilan membutuhkan perhatian hingga karyawan merasa leluasa mengkomunikasikan perasaan mereka mengenai imbalan keuangan.

Seperti juga imbalan-imbalan intrinsik secara internal dihasilkan oleh orang itu sendiri, imbalan-imbalan ekstrinsik secara eksternal dihasilkan oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya. Imbalan-imbalan ekstrinsik tidak mengikuti secara alamiah atau secara inheren kinerja sebuah aktivitas, namun diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar. Imbalan-imbalan ekstrinsik sering digunakan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya.

Uang barangkali merupakan imbalan ekstrinsik yang paling sering digunakan di dalam organisasi, dan diberikan dalam berbagai bentuk dan pada berbagai basis. Gaji, bonus, kenaikan merit, dan pembagian keuntungan adalah indikasi dari beberapa cara di mana uang digunakan sebagai imbalan-imbalan ekstrinsik di dalam organisasi. Meskipun penggunaan uang sebagai imbalan ekstrinsik adalah meluas, uang sama sekali bukan satu-satunya imbalan ekstrinsik yang dapat digunakan untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Termasuk daftar imbalan-imbalan ekstrinsik yang tersedia adalah hal-hal seperti promosi, kantor yang mewah, tunjangan pelengkap seperti asuransi pensiun, dan opsi-opsi saham.

Poin penting yang perlu dicatat mengenai imbalan-imbalan ekstrinsik adalah bahwa imbalan tersebut semua dihasilkan oleh sumber-sumber eksternal untuk seseorang. Agar mendapatkan imbalan-imbalan moneter, tunjangan pelengkap, dan penghasilan tambahan, individu tersebut tergantung kepada kebijakan-kebijakan gaji dan imbalan dari organisasi, sedangkan perolehan pujian dan promosi tergantung pada persepsi dan pertimbangan individu oleh atasannya. Ketergantungan pada sumber-sumber eksternal untuk pemberian

imbalan-imbalan ini, diiringi dengan kenyataan bahwa mayoritas imbalan ekstrinsik membawa beberapa biaya nyata yang perlu dipertimbangkan oleh organisasi, mempunyai dua implikasi penting terhadap desain sistem imbalan ekstrinsik.

1. Organisasi harus berupaya memastikan sejauh mungkin bahwa imbalan-imbalan ekstrinsik mahal yang ditawarkan pada kenyataannya adalah imbalan-imbalan yang sangat dihargai (dan karena dialami sebagai imbalan) oleh anggota-anggota organisasi.
2. Perhatian besar harus diberikan untuk meyakinkan bahwa imbalan-imbalan ekstrinsik yang diberikan kepada anggotan organisasi tergantung pada kinerja yang efektif.

Asumsi umum menyatakan bahwa imbalan intrinsik dan ekstrinsik mempunyai pengaruh independen dan sebagai penambah motivasi. Ini berarti motivasi ditentukan oleh:

#### 1. Gaji

Ada berbagai pengertian tentang gaji pokok yang dikemukakan para ahli, antara lain:

- a. Menurut Manuel Mendoca dan R.N. Kanungo, gaji pokok merupakan representasi hubungan pertukaran dasar di dalam kontrak kerja.
- b. Menurut Moh. Agus Tulus (1992: 142), gaji pokok diperuntukkan bagi tenaga-tenaga manajerial dan tata usaha (*clerical worker*) atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dalam jumlah yang tetap berdasarkan tarif mingguan, bulanan, atau tahunan.

c. Sedangkan menurut UU Kecelakaan No. 33 pasal 7 tahun 1974, gaji pokok adalah: (Heidjrachman dan Suad Husnan, 1995: 183)

- 1) Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan yang dilakukannya.
- 2) Pemberian perumahan, makan, bahan makanan, dan pakaian dengan cuma-cuma yang nilainya ditaksir harga umum di tempat itu.

## 2. Tunjangan

Menurut Edwin B. Flippo (1985: 56) tunjangan dikategorikan dalam berbagai hal berikut:

- a. *Payment for time net worked* (pembayaran untuk waktu tidak kerja)
- b. *Hazard protection* (perlindungan terhadap bahaya)
- c. *Employee services* (pelayanan karyawan)
- d. *Regally required payments* (pembayaran yang dituntut hukum)

## 3. Pengakuan

Pengakuan merupakan kemampuan untuk mendapatkan hak-hak tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam organisasi pengakuan penting bagi seseorang dapat menjalankan tanggung jawab. Pengakuan bisa terwujud melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Pengakuan juga akan menghasilkan promosi jabatan yang akan terus berjenjang untuk mencapai jabatan tertentu.

Pengakuan dan kekuasaan pengaruhnya sangat penting untuk memahami bagaimana organisasi. Setiap interaksi dan setiap hubungan sosial dalam sebuah organisasi melibatkan pelaksanaan kekuasaan.

## **E. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya (Hani Handoko, 1995: 193). Hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah:

1. Deskripsi pekerjaan
2. Tugas
3. Kewajiban
4. Kewenangan
5. Tanggung Jawab
6. Kondisi Kerja
7. Hubungan Organisasi

Terdapat beberapa teori kepuasan kerja, antara lain teori X lawan teori Y yang dikemukakan oleh Douglas Mc. Gregor dan teori Herzberg.

1. Teori X lawan Teori Y Douglas Mc. Gregor
2. Teori Herzberg

Kepuasan kerja tidak lepas dari pemenuhan akan kebutuhan sendiri. telah terpenuhi kebutuhannya, cenderung akan lebih merasa puas. Demikian halnya, jika seorang karyawan yang telah dipenuhi segala kebutuhan yang seharusnya dipenuhi oleh perusahaan, akan lebih terpuaskan. Klasifikasi

kebutuhan manusia yang paling luas diterima orang adalah hirarki 5 tingkat yang disarankan oleh Abraham Maslow.

Kebutuhan-kebutuhan tingkat bawah, kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan keamanan adalah perlu sekali bagi semua orang, apakah mereka beradab, ataupun primitif. Tetapi dalam masyarakat-masyarakat maju, kebutuhan-kebutuhan pokok itu tidak begitu mendesak dan kebutuhan tingkat lebih tinggi menjadi lebih penting.

Berikut ini beberapa sub bagian dari 5 tingkat kebutuhan:

Tingkat-5, perwujudan diri: prestasi, pemenuhan diri, peluang untuk pertumbuhan lebih lanjut dan pernyataan diri.

Tingkat-4 harga diri: status, prestise, pengakuan, rasa berguna

Tingkat-3 sosial: diterima oleh kelompok, persahabatan, cinta, membantu orang.

Tingkat-2 keamanan: perlindungan terhadap bahaya fisik, ancaman, atau ketidakamanan pekerjaan.

Tingkat-1 fisiologis: air, pangan, papan, seks, kegiatan otot, nyaman badan.

Seperti diungkapkan oleh Frederik Herzberg, kepuasan kerja tidak terlepas dari motivasi-motivasi atau faktor-faktor motivator. Oleh karena itu perlu diketahui juga tentang teori-teori motivasi, yang selanjutnya akan sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Menurut Gibson terdapat 2 kelompok teori yang membahas tentang motivasi yaitu pertama teori kepuasan atau *Content Theory* dan yang ke dua teori proses atau *Process Theory*.

Yang termasuk dalam kelompok teori kepuasan atau *Content Theory* ini adalah teori motivasi klasik dari F.W. Taylor, teori hirarki kebutuhan dari A.H.

Maslow, teori dua faktor dari Frederik Herzberg, teori *Existence, Relatedness and Growth* (ERG) dari Aldefer dan Teori kebutuhan prestasi dari Mc. Clelland.

Teori motivasi yang masuk dalam kelompok tersebut di atas menitikberatkan teorinya pada faktor-faktor yang ada di dalam diri orang, yaitu faktor apa saja yang dapat menguatkan, menggerakkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Teori ini mencoba untuk menjawab munculnya pertanyaan seputar kebutuhan apa saja yang dapat memuaskan dan mendorong semangat kerja seseorang. Sesuatu yang dapat memotivasi semangat kerja seseorang adalah terpenuhinya kebutuhan serta kepuasan terhadap materi atau non materi yang diperolehnya dari bekerja.

Lebih lanjut Hasibuan memberikan kesimpulan dari teori motivasi kebutuhan (*content theory*) tersebut sebagai berikut:

1. Memotivasi para bawahan hendaknya dilakukan dengan memenuhi keinginan dan kebutuhannya akan materiel dan non materiel yang memberikan kepuasan bagi mereka;
2. Keberadaan dan prestasi kerja bawahan hendaknya mendapat pengakuan dan penghargaan yang wajar serta tulus;
3. Pengarahan dan pemberian motivasi hendaknya dilakukan secara persuasif dan dengan kata-kata yang dapat merangsang gairah kerja;
4. Pemberian alat motivasi hendaknya disesuaikan dengan status sosial dan kedudukannya dalam organisasi.

Titik berat pembahasan dalam teori proses ini diarahkan pada bagaimana menguatkan, menggerakkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Bila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses

“sebab dan akibat” yaitu bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperoleh untuk hari esok juga akan baik.

Keinginan manusia pada dasarnya hanya menyangkut sesuatu hal yang baik-baik saja, maka daya dorong yang menggerakkan motivasi seseorang terkandung dari harapan yang akan diperolehnya pada masa depan. Inilah sebabnya teori ini disebut sebagai “teori harapan atau *Expectancy Theory*”. Jika harapan yang terkandung dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan meningkat semangat kerjanya, sebaliknya apabila harapannya tidak menjadi kenyataan maka ia akan menjadi malas. Yang termasuk ke dalam teori proses adalah teori Harapan (*Expectancy Theory*) dari H. Vroom, teori Keadilan (*Equity Theory*) dan teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*). Untuk memperjelas perspektif manajerial tentang teori motivasi baik mengenai teori isi maupun proses tersebut, Panji Anoraga dan Sri Suryati menjelaskan sebagai berikut:

1. Tentang teori isi, penerapan manajerialnya adalah: Manajer harus hati-hati tentang perbedaan kebutuhan, keinginan, dan tujuan karena terdapat keunikan pada masing-masing individu.
2. Sedangkan mengenai teori proses, penerapan manajerial adalah: Manajer harus memahami proses motivasi dan bagaimana individu membuat pilihan yang berdasarkan pilihan, penghargaan dan pencapaian.

Namun demikian dari berbagai teori motivasi tersebut, lima pola motivasi yang sangat penting adalah peluang pendapatan, prestasi, afiliasi, kompetensi dan kekuasaan. Banyak minat terhadap pola motivasi tersebut dihasilkan dari penelitian David C. Mc Clelland dari Universitas Harvard. Lima pola tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Peluang pendapatan merupakan pendapatan tetap yang berupa hak mendapatkan gaji dan imbalan-imbalan lain berupa bonus dan tunjangan.
2. Prestasi merupakan dorongan untuk mengatasi tantangan, untuk maju dan berkembang.
3. Afiliasi merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang secara efektif.
4. Kompetensi merupakan dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas tinggi.
5. Kekuasaan merupakan dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi.

#### **F. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh yang signifikan dari Imbalan Intrinsik dan Imbalan Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Diantara Imbalan Intrinsik dan Ekstrinsik yang paling dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan adalah Imbalan Ekstrinsik.

### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Berdikari di Jakarta. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan secara keseluruhan sebanyak 73 orang dan tersebar dalam 2 bagian. Perusahaan ini bergerak dalam bidang asuransi.

#### **B. Identifikasi Variabel**

Variabel yang diidentifikasi secara operasional berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Variabel Imbalan Intrinsik dan Ekstrinsik sebagai variabel independen atau variabel bebas ( $X$ ), terdiri dari:
  - a. Imbalan intrinsik ( $X_1$ ), yang terdiri dari:
    - 1) Tanggung jawab
    - 2) Tantangan
    - 3) Umpan balik
  - b. Imbalan ekstrinsik ( $X_2$ ), yang terdiri dari:
    - 1) Gaji
    - 2) Tunjangan
2. Variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen atau variabel terikat ( $Y$ ), terdiri dari:
  - a. Deskripsi Pekerjaan ( $Y_1$ )
  - b. Tugas ( $Y_2$ )

- c. Kewajiban ( $Y_3$ )
- d. Kewenangan ( $Y_4$ )
- e. Tanggung Jawab ( $Y_5$ )
- f. Kondisi Kerja ( $Y_6$ )
- g. Hubungan Organisasi ( $Y_7$ )

### C. Definisi Operasional Variabel

#### 1. Variabel Bebas (X): Imbalan

Sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi (Sondang P. Siagian, 2000: 253). Variabel bebas terdiri dari:

##### a. Imbalan intrisik ( $X_1$ )

Imbalan intrisik merupakan penghargaan yang menjadi bagian dari pekerjaan itu sendiri (Gibson, Ivan Cevich, dan Donnelly, 1996: 307).

Indikator dari imbalan intrisik adalah:

- 1) Tanggung jawab yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki ( $X_{1-1}$ )
- 2) Tanggung jawab yang diberikan memiliki jangka waktu yang cukup longgar untuk dilaksanakan ( $X_{1-2}$ )
- 3) Pekerjaan yang dilakukan memiliki tantangan yang cukup besar untuk dilakukan ( $X_{1-3}$ )

- 4) Pekerjaan yang dilakukan bisa untuk menambah pengalaman dan pengetahuan yang berarti ( $X_{1-4}$ )
- 5) Mendapat penghargaan dari perusahaan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan (seperti pemberian cuti ataupun hari libur) ( $X_{1-5}$ )
- 6) Selalu mendapatkan kemudahan untuk mengakses informasi di dalam perusahaan ( $X_{1-6}$ )

Jumlah item pertanyaan dari masing-masing variabel imbalan intrinsik adalah 6 item. Maka untuk menentukan nilai variabel di atas dilakukan dengan menjumlahkan skor dari jawaban atas pertanyaan indikator tersebut. Kemudian dibagi dengan jumlah pertanyaan indikator tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari ilustrasi di bawah ini:

$$P = \frac{P(1) + P(2) + P(3) + P(4) + P(5) + P(6)}{6}$$

Di mana:

$P$  = skor variabel

$P(1) + P(2) + P(3) + P(4) + P(5) + P(6)$  = skor indikator

b. Imbalan ekstrinsik ( $X_2$ )

Imbalan ekstrinsik merupakan imbalan eksternal yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Indikator imbalan ekstrinsik adalah:

- 1) Mendapat gaji yang sesuai atas pekerjaan yang dilakukan ( $X_{2-1}$ )
- 2) Mendapatkan gaji yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki ( $X_{2-2}$ )
- 3) Mendapatkan upah setiap melakukan pekerjaan lembur ( $X_{2-3}$ )

- 4) Setiap hari besar mendapatkan tunjangan berupa materi (seperti THR dan hari natal) ( $X_{2-4}$ )
- 5) Mendapatkan tunjangan apabila sedang melakukan tugas dilapangan (diluar kantor) ( $X_{2-5}$ )
- 6) Kenaikan jabatan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku diperusahaan ( $X_{2-6}$ )

Jumlah item pertanyaan dari masing-masing variabel imbalan ekstrinsik adalah 6 item. Maka untuk menentukan nilai variabel di atas dilakukan dengan menjumlahkan skor dari jawaban atas pertanyaan indikator tersebut. Kemudian dibagi dengan jumlah pertanyaan indikator tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari ilustrasi di bawah ini:

$$P = \frac{P(1) + P(2) + P(3) + P(4) + P(5) + P(6)}{6}$$

Di mana:

$P$  = skor variabel

$P(1) + P(2) + P(3) + P(4) + P(5) + P(6)$  = skor indikator

## 2. Variabel Terikat (Y): Kepuasan kerja

Kepuasan kerja (T. Hani Handoko, 1995: 193) adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Variabel dari kepuasan kerja adalah:

### a. Deskripsi Pekerjaan ( $Y_1$ )

Deskripsi kerja suatu perusahaan adalah sangat penting karena maju mundurnya perusahaan tergantung pada naik turunnya produktivitas dan

pengertian karyawan akan pekerjaannya. Indikator dari deskripsi pekerjaan adalah:

- 1) Penjelasan mengenai deskripsi pekerjaan yang mudah untuk dimengerti karyawan ( $Y_{1-1}$ )
- 2) Pekerjaan yang dibebankan telah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan ( $Y_{1-2}$ )

b. Tugas ( $Y_2$ )

Dalam suatu organisasi terlihat bahwa terdapat hubungan kuat antara kepuasan kerja dengan tugas yang diberikan. Indikator dari tugas adalah:

- 1) Tugas yang dibebankan tidak melampaui kemampuan dari karyawan tersebut. ( $Y_{2-1}$ )
- 2) Perusahaan telah memberlakukan sistem absensi yang modern dan baik ( $Y_{2-2}$ )

c. Kewajiban ( $Y_3$ )

Tidak dapat disangkal bahwa kewajiban mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja pada apa yang menjadi kewajiban karyawan. Indikator dari kewajiban adalah:

- 1) Karyawan mendapatkan kepuasan apabila kewajibannya akan kerjanya dilakukan dengan baik ( $Y_{3-1}$ )
- 2) kewajiban yang dilakuakn tepat waktu dan dengan hasil yang memuaskan akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan ( $Y_{3-2}$ )

d. Kewenangan ( $Y_4$ )

Telah diketahui bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kewenangan akan sebuah pekerjaan. Artinya, kewenangan yang

diberikan kepada karyawan merupakan tempat dimana karyawan tersebut menguasai tempat kerjanya. Indikator dari usia adalah:

- 1) Kewenangan yang diberikan kepada karyawan sudah sepenuhnya diserahkan kepada karyawan ( $Y_{4-1}$ )
- 2) Bagi karyawan yang melampaui kewenangannya akan mendapatkan teguran yang keras ( $Y_{4-2}$ )

e. Tanggung Jawab ( $Y_5$ )

Semakin tinggi tanggung jawab seseorang dalam suatu organisasi, pada umumnya tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi pula. Indikator dari Tanggung jawab adalah:

- 1) Tanggung jawab yang diberikan tidak melampaui kemampuan karyawan ( $Y_{5-1}$ )
- 2) Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan tanggung jawab pada pekerjaannya ( $Y_{5-2}$ )

f. Kondisi Kerja ( $Y_6$ )

Kondisi kerja merupakan keadaan lingkungan kerja bagi karyawan, sehingga akan merasa betah dan nyaman untuk menyelesaikan pekerjaan. Indikator dari kondisi kerja adalah:

- 1) Kondisi lingkungan kerja yang disediakan perusahaan sudah memenuhi standar kesehatan ( $Y_{6-1}$ )
- 2) Kondisi kerja membuat betah untuk melakukan pekerjaan. ( $Y_{6-2}$ )

g. Hubungan Organisasi ( $Y_7$ )

Hubungan organisasi merupakan ikhtisar mengenai tata cara perilaku antara organisasi dengan karyawannya. Indikator dari hubungan organisasi adalah:

- 1) Hubungan organisasional antara karyawan dengan perusahaan sudah menjadi keharusan. ( $Y_{7-1}$ )
- 2) Hubungan organisasi yang baik akan membuat pekerjaan menjadi cepat selesai. ( $Y_{7-1}$ )

Jumlah item pertanyaan dari masing-masing variabel kepuasan kerja adalah 2 item. Maka untuk menentukan nilai variabel di atas dilakukan dengan menjumlahkan skor dari jawaban atas pertanyaan indikator tersebut. Kemudian dibagi dengan jumlah pertanyaan indikator tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari ilustrasi di bawah ini:

$$P = \frac{P(1) + P(2)}{2}$$

Di mana:

$P$  = skor variabel

$P(1) + P(2)$  = skor indikator

## D. Populasi

### 1. Populasi

Menurut Sangarimbun dan Effendi (1989: 152) populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Asuransi Berdikari Jakarta Pusat yang berjumlah 73 orang karyawan

## 2. Sampel

Karyawan yang terdapat di PT. Asuransi Berdikari Jakarta Pusat yang dibedakan pada tiap-tiap divisi kerja masing-masing, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu proporsional sampling, yaitu teknik sampling dimana area sampel ditentukan menurut divisi untuk dijadikan responden secara proporsional.

Jumlah sampel ditetapkan 60 responden sesuai dengan perolehan kuesioner yang dapat memenuhi syarat untuk dilakukan pengolahan. Dengan jumlah responden sebanyak 60 orang telah mampu memenuhi syarat minimal pengambilan sampel. Menurut Gay dan Diehl yang dikutip Soehardi Sigit (2001: 91) sampel harus sebesar-besarnya dan pada umumnya semakin besar sampel, maka kecenderungannya semakin representatif, dan hasil dari penelitiannya dapat digeneralisasikan. Selanjutnya mereka mengatakan bahwa ukuran sampel yang dapat diterima tergantung pada jenis penelitian, jumlah sampel minimum untuk penelitian deskriptif atau survey adalah 10%.

## E. Data yang Dibutuhkan

### 1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung pada organisasi. Data ini didapat dengan metode *field research* (riset lapangan), meliputi kepuasan kerja dan imbalan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan membagikan kuisisioner kepada para karyawan PT. Asuransi Berdikari di Jakarta yang menjadi sampel penelitian.

### 2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber yang dianggap perlu untuk melengkapi pembahasan. Data ini dapat berupa angka-angka atau

informasi dari catatan-catatan organisasi atau karyawan. Adapun data sekunder yang diperlukan meliputi data jumlah karyawan.

## **F. Metode pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data tersebut di atas dapat digunakan cara sebagai berikut:

### **1. Kuesioner**

Yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang sudah disertai dengan pilihan jawaban yang diberikan kepada responden. Selanjutnya untuk menyelesaikan masalah penelitian dan mempermudah analisis data, maka variabel-variabel yang digunakan dalam kuesioner harus diukur terlebih dahulu. Pengukuran di sini dimaksudkan untuk mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif, karena data kuantitatif dapat dijadikan sebagai alat pembuktian melalui angka-angka untuk mendapatkan kesimpulan secara lebih kongkrit dan dapat diperoleh gambaran terhadap suatu aktivitas dengan lebih pasti, sehingga dapat menghilangkan rasa keraguan dalam pengambilan keputusan.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert, yaitu yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini di dalam penelitian telah ditetapkan spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yakni dengan menggunakan skala Likert. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak

untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan.

Menurut Sugiyono (1999: 87) untuk keperluan analisis verifikatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

- |                                |               |
|--------------------------------|---------------|
| a. Jawaban Sangat Setuju       | diberi Skor 5 |
| b. Jawaban Setuju              | diberi skor 4 |
| c. Jawaban Ragu-ragu           | diberi skor 3 |
| d. Jawaban Tidak Setuju        | diberi skor 2 |
| e. Jawaban Sangat Tidak Setuju | diberi skor 1 |

Skala Likert ini kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambah bobot dari jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval yang berjumlah lima, sehingga intervalnya dapat dihitung:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

## 2. Wawancara

Yaitu merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara lisan kepada objek penelitian.

## 3. Studi Pustaka

Yaitu penelitian dengan membaca literatur dan diktat yang berkaitan dengan penelitian. Riset ini dilakukan untuk mendapatkan landasan teori yang selanjutnya digunakan untuk menganalisis, menilai dan menyimpulkan permasalahan yang dibahas serta pengambilan keputusan yang benar.

#### 4. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara mencatat data-data yang ada di perusahaan, untuk dapat melengkapi data yang mempunyai hubungan masalah yang akan diteliti.

### **G. Validitas dan Reliabilitas**

Sebelum melakukan analisis data secara keseluruhan, penelitian ini terlebih dahulu melakukan percobaan melalui penyebaran kuisisioner untuk mengetahui keakuratan dan tingkat validitas butir pertanyaan dengan menggunakan responden sebanyak 20 orang. Uji kualitas data diperlukan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kesesuaian pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner yang dipergunakan. Penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai data primer, maka uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas dilakukan pada tiap-tiap butir pernyataan, hal ini bertujuan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pernyataan atau pertanyaan telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki (*internal consistency*). Dengan asumsi bahwa tiap butir dalam satu faktor mengungkapkan hanya mengenai faktor yang bersangkutan, maka skor butir harus mempunyai korelasi positif dengan skor total. Korelasi positif antara skor butir dengan skor total ini harus cukup kuat dan peluang kesalahannya tidak terlalu besar. Sedangkan reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data dapat memberikan hasil relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali pada

subyek yang sama atau dengan kata lain untuk menunjukkan adanya kesesuaian antara sesuatu yang diukur (variabel) dengan jenis alat pengukur yang dipakai.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Bilson, 2002: 59) metode yang digunakan untuk uji validitas adalah uji korelasi *Pearson*. Rumus yang digunakan adalah: (Bilson, 2002: 67)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2 (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

n = Jumlah responden (sampel)

X = Skor butir

Y = Skor total

XY = skor butir x skor total

Hasil perhitungan korelasi *Pearson*, kemudian jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka butir pertanyaan valid. Dan jika lebih besar dari 0,05 (5%) maka butir pertanyaan tidak valid, dan tidak diikutkan dalam butir pertanyaan pada kuesioner (Ghozali, 2001: 131). Berdasarkan perhitungan uji validitas butir pertanyaan mengenai evaluasi variabel dengan menggunakan sampel 20 responden, dan dengan bantuan program SPSS (Lampiran II Uji Validitas dan Reliabilitas, hal: 73 – 75) dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3. 1  
Uji Validitas Pertanyaan Variabel Imbalan Intrinsik

No	Butir Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
1.	X1 – 1	0,629	0,003	Valid
2.	X1 – 2	0,751	0,000	Valid
3.	X1 – 3	0,872	0,000	Valid
4.	X1 – 4	0,721	0,000	Valid
5.	X1 – 5	0,810	0,000	Valid
6.	X1 – 6	0,854	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan data pada tabel di atas, pertanyaan mengenai variabel imbalan intrinsik nilai korelasi butir berkisar antara 0,629 sampai 0,872 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Maka semua butir pertanyaan mengenai variabel imbalan intrinsik adalah valid dan semua hasil jawaban kuesioner dapat diikuti dalam analisis data.

Kemudian untuk uji validitas pertanyaan variabel imbalan ekstrinsik, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 2  
Uji Validitas Pertanyaan Variabel Imbalan Ekstrinsik

No	Butir Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
1.	X2 – 1	0,499	0,025	Valid
2.	X2 – 2	0,449	0,047	Valid
3.	X2 – 3	0,490	0,028	Valid
4.	X2 – 4	0,667	0,001	Valid
5.	X2 – 5	0,596	0,006	Valid
6.	X2 – 6	0,681	0,001	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan data pada tabel di atas, pertanyaan mengenai variabel imbalan ekstrinsik nilai korelasi butir berkisar antara 0,449 sampai 0,681 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Maka semua butir pertanyaan

mengenai variabel imbalan ekstrinsik adalah valid dan semua hasil jawaban kuesioner dapat diikutkan dalam analisis data.

Kemudian untuk uji validitas pertanyaan variabel kepuasan kerja, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 3  
Uji Validitas Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja

No	Butir Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
1.	Y - 1	0,585	0,007	Valid
2.	Y - 2	0,895	0,000	Valid
3.	Y - 3	0,510	0,021	Valid
4.	Y - 4	0,645	0,002	Valid
5.	Y - 5	0,921	0,000	Valid
6.	Y - 6	0,672	0,001	Valid
7.	Y - 7	0,911	0,000	Valid
8.	Y - 8	0,708	0,000	Valid
9.	Y - 9	0,510	0,022	Valid
10.	Y - 10	0,645	0,002	Valid
11.	Y - 11	0,508	0,022	Valid
12.	Y - 12	0,615	0,004	Valid
13.	Y - 13	0,448	0,048	Valid
14.	Y - 14	0,585	0,007	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan data pada tabel di atas, pertanyaan mengenai variabel kepuasan kerja nilai korelasi butir berkisar antara 0,510 sampai 0,921 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Maka semua butir pertanyaan mengenai variabel kepuasan kerja adalah valid dan semua hasil jawaban kuesioner dapat diikutkan dalam analisis data.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicoabakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Asumsinya, tidak terdapat perubahan psikologi pada responden (Bilson,

2002: 63). Metode yang digunakan dalam reliabilitas ini adalah dengan teknik alpha. Rumus alpha adalah:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right)$$

Keterangan:

R11 = reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_i^2$  = varians total

Butir pertanyaan dinyatakan reliabel jika alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2001: 129). Hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan olah data SPSS (Lampiran II Uji Validitas dan Reliabilitas, hal: 76 – 78) diketahui sebagai berikut:

- a. Uji reliabilitas pertanyaan imbalan intrinsik nilai alpha adalah 0,856 (Lampiran II hal: 76); angka ini lebih besar dari batas minimum nilai alpha yaitu 0,6; ( $0,856 > 0,6$ ). Hal ini menunjukkan pertanyaan mengenai variabel imbalan intrinsik adalah reliabel atau handal.
- b. Uji reliabilitas pertanyaan imbalan ekstrinsik nilai alpha adalah 0,642 (Lampiran II hal: 77); angka ini lebih besar dari batas minimum nilai alpha yaitu 0,6; ( $0,642 > 0,6$ ). Hal ini menunjukkan pertanyaan mengenai variabel imbalan ekstrinsik adalah reliabel atau handal.
- c. Uji reliabilitas pertanyaan kepuasan kerja nilai alpha adalah 0,896 (Lampiran II hal: 78); angka ini lebih besar dari batas minimum nilai

alpha yaitu 0,6; ( $0,856 > 0,6$ ). Hal ini menunjukkan pertanyaan mengenai variabel kepuasan adalah reliabel atau handal.

## H. Teknik dan Model Penelitian

### 1. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua cara yaitu dengan metode deskriptif dan inferensial.

#### a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah menganalisis data yang berbentuk penggambaran secara deskripsi (Sugiyono, 1999: 43). Data deskriptif menerangkan statistik deskriptif dalam bentuk prosentase.

#### b. Analisis Inferensial

Analisis inferensial yaitu analisis data yang mengarah pada pengambilan keputusan berdasarkan angka-angka (Sugiyono, 1999: 45). Data inferensial yang berwujud angka-angka sebenarnya merupakan bahan dasar bagi setiap penyelidikan yang bersifat statistik, untuk membuktikan atau menguji hipotesis.

### 2. Model Analisis Data

Penggunaan model statistik untuk penelitian terhadap satu variabel penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dapat ditentukan berdasarkan masalah atau pernyataan penelitian dan skala variabel yang bersangkutan. Menganalisis data yang ada dengan menggunakan metode statistik untuk memperoleh gambaran keseluruhan dari data yang

dikumpulkan. Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linier berganda.

Model analisis regresi berganda ini dipilih untuk mengetahui arah hubungan atau pengaruh variabel kepuasan kerja, bila 2 variabel atau lebih kepuasan kerja sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik/turunkan), atau untuk mengetahui besarnya pengaruh dominan dari variabel imbalan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Berdikari di Jakarta.

Formula dari model regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut: (Zainal Mustafa, 1992: 80)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana :

Y = Kepuasan Kerja

a = Nilai Y, jika  $X_1 = X_2 = 0$

$b_1$  = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel  $X_1$  (independen).

$b_2$  = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel  $X_2$  (independen)

$X_1$  = Sebagai nilai Variabel Imbalan Intrinsik (variabel independen).

$X_2$  = Sebagai nilai Variabel Ekstrinsik (variabel independen).

e = Error, berdistribusi normal dengan rata-rata 0. untuk tujuan perhitungan, e diasumsikan 0 (nol).

## I. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji F (Serentak)

Uji F digunakan untuk menguji secara statistik apakah perhitungan koefisien korelasi berganda yang telah diketahui sebelumnya tersebut signifikan atau tidak. Langkah-langkah dalam uji hipotesis serentak adalah sebagai berikut:

#### b. Menentukan formula hipotesis

$H_0 \rightarrow b_1 = b_2 = 0 \rightarrow$  Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen ( $X_n$ ) secara bersama-sama terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

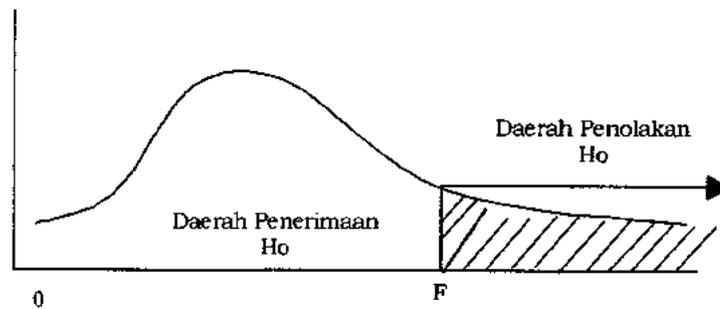
$H_a \rightarrow b_1 \neq b_2 \neq 0 \rightarrow$  Berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen ( $X_n$ ) secara bersama-sama atau minimal satu variabel independen terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

c. Menentukan level of significant dengan menggunakan F-tabel untuk dk pembilang =  $k = 4$  dan dk penyebut =  $(n - k - 1) = 40 - 4 - 1 = 35$ .  
Dengan  $\alpha = 5\%$ .

d. Menghitung f-hitung dengan rumus: (Zainal Mustafa, 1992, hal. 138)

$$F - hit = \frac{r^2 / (k)}{(1 - r^2) / (n - 1 - k)}$$

c. Membuat keputusan pengujian hipotesis:



Gambar 3. 1  
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho  
Uji F-Statistik Variabel  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap Y

Ho diterima jika :  $F\text{-hit} < F\text{-tab}$ .

Ho ditolak jika :  $F\text{-hit} > F\text{-tab}$ .

Keputusan pengujian hipotesis dengan uji F selalu berada di sebelah kanan, karena pengaruh berada pada sisi yang positif. Sesuai dengan angka koefisien korelasi berganda yang selalu positif berada pada range antara 0 sampai dengan 1.

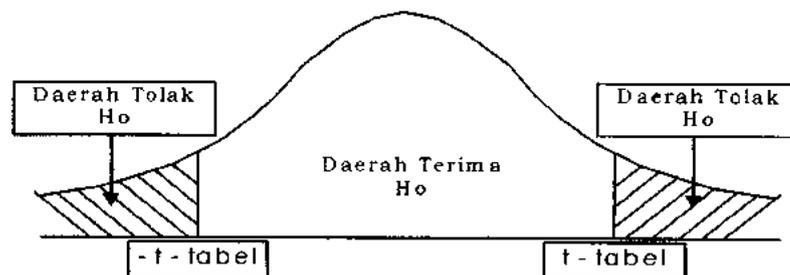
## 2. Uji t ( Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara statistik apakah perhitungan koefisien korelasi parsial yang telah diketahui sebelumnya tersebut signifikan atau tidak. Langkah-langkah dalam uji hipotesis parsial adalah sebagai berikut:

### a. Menguji Koefisien Korelasi Parsial:

$$t = \frac{r_p \cdot \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

- b. Menentukan level of significant dengan menggunakan t-tabel untuk  $dk = 40 - 2 = 38$ . Jika  $\alpha = 5\%$ .
- c. Membuat keputusan pengujian hipotesis:



Gambar 3. 2  
Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$   
Uji t-Statistik Variabel X terhadap Y

$H_0$  diterima jika:  $t_{\text{hit}} < t_{\text{tab}}$

$H_0$  ditolak jika:  $t_{\text{hit}} > t_{\text{tab}}$

Keputusan pengujian hipotesis dengan uji t bisa berada di sebelah kanan dan sebelah kiri, jika pengaruh secara parsial positif, maka penggambaran berada pada sebelah kanan sedangkan negatif sebaliknya.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA**

Bab IV akan membahas mengenai penganalisaan terhadap data yang diperoleh melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan dua pendekatan analisis, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif adalah analisis yang didasarkan pada jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan kemudian dijabarkan mengenai hasil jawabannya, dengan analisis ini akan diketahui karakteristik responden dan jawaban dari pertanyaan yang diajukan. Sedangkan analisis inferensial digunakan untuk mengetahui pengaruh imbalan intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerjanya serta faktor apakah yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Berdikari di Jakarta, adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, dan masa kerja. Kemudian uji validitas dan reliabilitas dilakukan agar semua butir pertanyaan menunjukkan hubungan yang valid atau tidak bias.

#### **A. Analisis Deskriptif**

Analisis data berdasarkan jawaban responden melalui daftar pertanyaan dimana pengumpulan data dan pengolahannya disajikan dalam bentuk angka. Analisis yang digunakan di sini adalah analisis prosentase dimana perbandingan jumlah responden yang memilih dari setiap variabel dengan jumlah responden secara keseluruhan kemudian dikalikan 100%. Penjabaran ini akan meliputi gambaran umum responden yaitu mengenai karakteristiknya dan jawaban

responden mengenai imbalan intrinsik, imbalan ekstrinsik dan kepuasan kerja karyawan.

#### 1. Karakteristik Responden

Penelitian mengenai pengaruh imbalan intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Berdikari yang berada di Jakarta ini, dilakukan dengan menggunakan sampel 60 responden dan membagi karakteristik responden yang digolongkan ke dalam tiga kategori, yakni kategori jenis kelamin, umur dan masa kerja. Hal ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik yang dominan menurut tingkatan-tingkatan yang telah ditetapkan. Karakteristik karyawan berguna untuk mengetahui kelompok yang dominan berdasarkan karakteristik-karakteristik yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 60 responden berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4. 1 berikut ini.

Tabel 4. 1  
Kelompok Responden menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Pria	27	45,0
Wanita	33	55,0
Jumlah	60	100,0

Sumber: Data Primer (Lampiran III, hal: 79)

Berdasarkan tabel 4. 1 diatas, diketahui bahwa dari 60 responden penelitian ini 27 orang atau 45,0% adalah pria dan 33 orang atau 55,0% adalah wanita. Berdasarkan data di atas, maka yang mendominasi menjadi responden adalah karyawan wanita.

Kategori responden berdasarkan umur terdiri dari 4 kategori, yakni responden yang umurnya kurang dari 20 tahun, kemudian umur antara 20 tahun sampai dengan 29 tahun, kemudian umur antara 30 tahun sampai dengan 39 tahun, dan kategori responden yang umurnya lebih dari 40 tahun. Selengkapnya tersaji dalam tabel 4. 2 di bawah ini:

Tabel 4. 2  
Kelompok Responden menurut Umur

Umur	Frekuensi	%
Kurang dari 20 tahun	11	18,3
20 sampai dengan 29 tahun	29	48,3
30 sampai dengan 39 tahun	18	30,0
40 tahun atau lebih	2	3,4
Jumlah	60	100,0

Sumber: Data Primer (Lampiran III, hal: 79)

Berdasarkan tabel 4. 2 diatas, diketahui bahwa dari 60 responden penelitian ini 11 orang atau 18,3% berumur kurang dari 20 tahun, yang berumur 20 – 29 tahun ada sejumlah 29 orang atau 48,3%, yang berumur 30 – 39 tahun ada sejumlah 18 orang atau 30,0%, dan yang berumur lebih dari 40 tahun ada sejumlah 2 orang atau 3,4 %, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini berumur 20 - 29, yaitu mencapai angka 48,3%. Kelompok karyawan yang berumur dalam skala tersebut merupakan umur yang sangat produktif, sehingga sangat mendukung untuk pengisian kuesioner untuk mengemukakan tentang faktor-faktor yang dipertanyakan dalam penelitian.

Karakteristik responden yang berkaitan dengan masa kerja, diperoleh data yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 3  
Kelompok Responden menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	%
Kurang dari 1 tahun	23	38,3
1 – 5 tahun	29	48,3
Lebih dari 5 tahun	8	13,4
Jumlah	60	100,0

Sumber: Data Primer (Lampiran III, hal: 79)

Berdasarkan tabel 4. 3 diatas, diketahui 23 orang atau 38,3% dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, 29 orang atau 48,3% dengan masa kerja 1 – 5 tahun dan 8 orang responden atau 13,4% adalah dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. Berdasarkan data tersebut, mayoritas karyawan adalah memiliki pengalaman yang cukup bekerja di PT. Asuransi Berdikari di Jakarta ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki tingkat keluar masuk yang besar, karena karyawan kurang bisa betah untuk bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini memang menjadi suatu tradisi dalam suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang asuransi.

## 2. Tanggapan Karyawan PT. PT. Asuransi Berdikari tentang Imbalan Intrinsik

Tanggapan karyawan mengenai imbalan intrinsik ini, diukur melalui angket dengan pertanyaan (indikator) yang berjumlah 6 butir pertanyaan yang diperoleh dari hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 60 orang, memperlihatkan tanggapan mereka tentang pengaruh imbalan intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk imbalan intrinsik yang hasilnya terangkum dalam tabel 4. 4 dibawah ini:

Tabel 4. 4  
Tanggapan Responden tentang Imbalan Intrinsik

No.	Kelompok Jawaban	Interval	Jawaban	
			Frek	%
1	Sangat Tidak Setuju	6,00 sd 10,8	0	0
2	Tidak Setuju	10,9 sd 15,8	17	28,3
3	Ragu-ragu	15,9 sd 20,4	20	33,3
4	Setuju	20,5 sd 25,2	16	26,7
5	Sangat Setuju	25,3 sd 30,0	7	11,7
Jumlah			60	100,0

Sumber: Data Primer (Lampiran III, hal: 80)

Keterangan:

Batas maksimum : 30

Batas minimum : 6

Klasifikasi : 5

Range :  $30 - 6 = 24$

Interval :  $24/5 = 4,8$

Tabel 4. 4 menunjukkan bahwa jawaban responden tentang tanggapan terhadap imbalan intrinsik seperti terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa secara umum karyawan di PT. Asuransi Berdikari Jakarta memberikan tanggapan yang dinilai kurang baik, yaitu dengan rincian, 16 (26,7%) responden dengan respon yang setuju terhadap pernyataan, 7 (11,7%) responden dengan respon sangat setuju, dan 20 (33,3%) dengan respon ragu-ragu, sedangkan yang responnya tidak setuju terhadap pernyataan sebanyak 17 responden atau (28,3%) dan tidak ada jawaban yang sangat tidak setuju. Dengan demikian secara umum, tanggapan responden tentang imbalan intrinsik di PT. Asuransi Berdikari di Jakarta, adalah kurang baik.

### 3. Tanggapan Karyawan PT. Asuransi Berdikari tentang Imbalan Ekstrinsik

Tanggapan karyawan mengenai imbalan ekstrinsik ini, diukur melalui angket dengan pertanyaan yang jumlah butirnya sama dengan pertanyaan mengenai imbalan intrinsik yaitu 6 butir pertanyaan (indikator) yang diperoleh dari hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 60 orang, memperlihatkan tanggapan mereka tentang pengaruh imbalan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk imbalan ekstrinsik yang hasilnya terangkum dalam tabel 4. 5 dibawah ini:

Tabel 4. 5  
Tanggapan Responden tentang Imbalan Ekstrinsik

No.	Kelompok Jawaban	Interval	Jawaban	
			Frek	%
1	Sangat Tidak Setuju	6,00 sd 10,8	0	0
2	Tidak Setuju	10,9 sd 15,8	0	0
3	Ragu-ragu	15,9 sd 20,4	2	3,4
4	Setuju	20,5 sd 25,2	29	48,3
5	Sangat Setuju	25,3 sd 30,0	29	48,3
Jumlah			60	100,0

Sumber: Data Primer (Lampiran III, hal: 80)

Keterangan:

Batas maksimum : 30

Batas minimum : 6

Klasifikasi : 5

Range :  $30 - 6 = 24$

Interval :  $24/5 = 4,8$

Tabel 4. 5 menunjukkan bahwa jawaban responden tentang tanggapan terhadap imbalan ekstrinsik seperti terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa secara umum kompensasi di PT. Asuransi Berdikari, di Jakarta ini, memberikan tanggapan yang dinilai sangat baik, yaitu dengan perincian, 29 (48,3%) responden dengan respon yang setuju terhadap pernyataan, dan juga dengan jumlah yang sama 29 (48,3%) responden dengan respon sangat setuju, sedangkan jawaban ragu-ragu terdapat 2 responden (3,4) dan tidak terdapat pernyataan tidak setuju dan tidak ada jawaban yang sangat tidak setuju. Dengan demikian secara umum, tanggapan responden tentang imbalan ekstrinsik di PT. Asuransi Berdikari, adalah sangat baik.

#### 4. Tanggapan Karyawan PT. Asuransi Berdikari tentang Kepuasan Kerja

Tanggapan karyawan mengenai kepuasan kerja ini, diukur melalui angket dengan pertanyaan yang berjumlah 14 butir pertanyaan yang diperoleh dari hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 60 orang, memperlihatkan tanggapan mereka tentang kepuasan kerja.

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk kepuasan kerja yang hasilnya terangkum dalam tabel 4. 6 dibawah ini:

Tabel 4. 6  
Tanggapan Responden tentang Kepuasan Kerja

No.	Kelompok Jawaban	Interval	Jawaban	
			Frek	%
1	Sangat Tidak Setuju	14,0 sd 25,2	0	0
2	Tidak Setuju	25,3 sd 36,4	0	0
3	Ragu-ragu	36,5 sd 47,6	0	0
4	Setuju	47,7 sd 58,8	38	63,3
5	Sangat Setuju	58,9 sd 70,0	22	36,7
Jumlah			60	100,0

Sumber: Data Primer (Lampiran III, hal: 80)

Keterangan:

Batas maksimum : 70

Batas minimum : 14

Klasifikasi : 5

Range :  $70 - 14 = 56$

Interval :  $56/5 = 11,2$

Tabel 4. 6 menunjukkan bahwa jawaban responden tentang tanggapan terhadap kepuasan kerja seperti terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa secara umum kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Berdikari di Jakarta, dinilai sangat baik oleh para karyawan, yaitu dengan perincian, 38 (63,3%) responden dengan respon yang setuju, dan 22 (36,7%) responden dengan respon sangat setuju terhadap pernyataan, sedangkan pernyataan responden yang ragu-ragu tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dengan demikian secara umum, tanggapan responden tentang kepuasan kerja di PT. Asuransi Berdikari di Jakarta ini, adalah sangat baik.

## B. Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah analisis data yang mengarah pada pengambilan keputusan berdasarkan angka-angka, dalam analisa inferensial dilakukan dengan alat-alat analisis regresi dan korelasi. Sebelum analisis ini dilakukan, terlebih dahulu ditentukan langkah-langkah yang ditentukan sebagai berikut:

### 1. Menentukan Variabel yang Diamati

Dalam penelitian ini, variabel yang secara riil berhubungan dan dapat diperhitungkan meliputi:

#### a. Variabel Dependen (Y)

Merupakan kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Berdikari di Jakarta. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menggambarkan seseorang senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya saat ini.

#### b. Variabel Independen (X)

Merupakan faktor imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik yang mempengaruhi nilai variabel Y (kepuasan kerja karyawan). Variabel X terdiri dari:

$X_1 =$  Imbalan Intrinsik

Imbalan intrinsik merupakan penghargaan yang menjadi bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan intrinsik meliputi, tanggung jawab, tantangan dan kompetensi.

$X_2$  = Imbalan Ekstrinsik

Imbalan ekstrinsik merupakan Imbalan eksternal atas pekerjaan yang telah diselesaikannya. Imbalan ekstrinsik meliputi, gaji, tunjangan dan pengakuan.

2. Menghitung nilai dari masing-masing variabel yang diamati

Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diajukan kepada responden, kemudian dilakukan pengelompokan skor dari masing-masing variabel untuk persiapan analisis kuantitatif.

a. Alat analisis yang digunakan

Alat analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari penelitian, digunakan alat statistik regresi berganda untuk mengetahui hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dan analisis korelasi untuk mengetahui derajat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mempermudah melakukan analisis dan akurasi hasil analisis, juga untuk menghindari adanya kemungkinan kesalahan, maka proses estimasi dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Process for Social Science* Versi. 11. 01 (SPSS) (Lampiran IV, hal: 81).

Studi tentang pengaruh imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Berdikari di Jakarta yang dilakukan dengan menggunakan sampel 60 responden ini, bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik itu bertujuan

untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 1) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui nilai koefisien determinasi berganda yang kemudian digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan/kecocokan (*goodness of fit*) dari Regresi Linear Berganda, yaitu merupakan proporsi prosentase sumbangan X terhadap variasi (naik turunnya) Y.

Dari data input hasil kuesioner (seperti yang terlihat dalam Lampiran I, hal: 70) kemudian dilakukan perhitungan regresi berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dengan menggunakan olah data SPSS (Lampiran IV, hal: 81), maka menjadi:

$$Y = 32,733 + 0,295 X_1 + 0,711 X_2 + 0$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan sebesar 32,733 satuan apabila faktor imbalan intrinsik ( $X_1$ ) dan imbalan ekstrinsik ( $X_2$ ) nol (0). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan akan tetap ada, walaupun tidak ada faktor-faktor imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik.

Dari data di atas pula dapat dijabarkan kenaikan dan penurunan dari variabel dependen bahwa kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,295 satuan apabila variabel imbalan intrinsik

( $X_1$ ) meningkat 1 (satu) satuan apabila variabel imbalan ekstrinsik ( $X_2$ ) konstan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel imbalan intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Berdikari di Jakarta.

Diketahui juga bahwa kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,711 satuan apabila variabel imbalan ekstrinsik ( $X_2$ ) meningkat 1 (satu) satuan apabila imbalan intrinsik ( $X_1$ ) konstan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel imbalan ekstrinsik juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja para karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai koefisien regresi tertinggi diantara masing-masing unsur tersebut adalah imbalan ekstrinsik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memberikan gaji, tunjangan dan pengakuan yang tinggi pada karyawan akan berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja para karyawan. Dengan demikian maka perusahaan harus berusaha memberikan penghargaan atas upaya kerja maksimal karyawan dalam usaha memajukan perusahaan. Hal ini ternyata sangat membantu meningkatkan kepuasan karyawan.

## 2) Analisa Korelasi Berganda dan Korelasi Parsial

### a) Menghitung Koefisien Korelasi Berganda (R)

Analisis koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur kuat tidaknya pengaruh variabel imbalan intrinsik ( $X_1$ ) dan imbalan ekstrinsik ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Berdikari di Jakarta.

Persamaan korelasi berganda adalah:

$$R = \frac{b \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum Y^2}$$

Melalui proses pengolahan data dengan menggunakan program SPSS (Lampiran IV, hal: 81), maka diperoleh hasil perhitungan nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar (0,324). Besarnya angka koefisien determinasi berganda tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketepatan (*goodness of fit*) dari hubungan fungsi tersebut adalah (0,324) yang artinya secara statistik variabel independen (imbalan intrinsik ( $X_1$ ) dan imbalan ekstrinsik ( $X_2$ )) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen kepuasan kerja karyawan sebesar (32,4%) dan sisanya (67,60%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian.

Dari hasil perhitungan di atas, maka nilai koefisien korelasi berganda sebesar (0,569) (Lampiran IV, hal: 81) yang berarti hubungan antara variabel independen (imbalan intrinsik ( $X_1$ ) dan imbalan ekstrinsik ( $X_2$ )) terhadap kepuasan kerja cukup kuat.

Untuk menguji seberapa besar pengaruh (signifikansi) variabel independen (imbalan intrinsik ( $X_1$ ) dan imbalan ekstrinsik ( $X_2$ )) terhadap kepuasan kerja karyawan apakah nyata atau kebetulan maka perlu diuji dengan menggunakan uji Fisher (uji F-Statistik).

b) Menghitung koefisien korelasi parsial

Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung hubungan masing-masing variabel terhadap variabel dependen secara murni, jika variabel bebas yang lain dianggap konstan. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS (Lampiran IV, hal: 81) diperoleh hasil korelasi parsial sebagai berikut:

➤ Untuk Variabel Imbalan Intrinsik ( $X_1$ )

Dari hasil pengolah data dengan program SPSS (Lampiran IV, hal: 81), diperoleh nilai Koefisien Korelasi Parsial imbalan intrinsik sebesar (0,309). Secara teori, angka ini menunjukkan besarnya variasi dari variabel independen imbalan intrinsik mampu menjelaskan variabel dependen kepuasan kerja karyawan sebesar 30,90%.

➤ Untuk Variabel Imbalan Ekstrinsik ( $X_2$ )

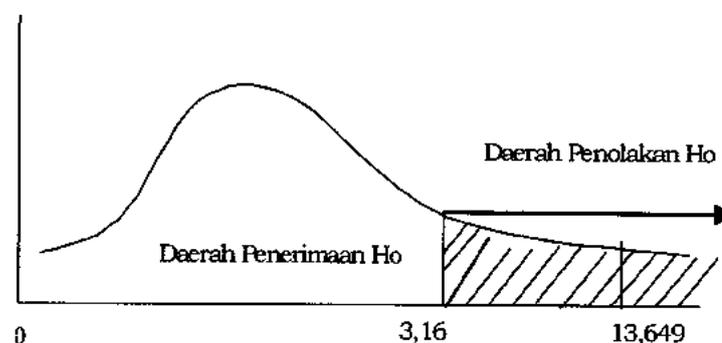
Dari hasil pengolah data dengan program SPSS (Lampiran IV, hal: 81), diperoleh nilai Koefisien Korelasi Parsial imbalan ekstrinsik sebesar (0,388). Secara teori, angka ini menunjukkan besarnya variasi dari variabel independen imbalan ekstrinsik mampu menjelaskan variabel dependen kepuasan kerja karyawan sebesar 38,80%.

### C. Uji Hipotesis

#### 1. Pengujian Variabel Penjelasan dengan Uji Fisher (F-Statistik)

Uji F-Statistik ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen (imbalan intrinsik ( $X_1$ ) dan imbalan ekstrinsik ( $X_2$ )) secara bersama-sama mampu mempengaruhi besarnya variabel dependen (kepuasan kerja) secara nyata/signifikan atau tidak.

Dari hasil perhitungan dengan SPSS diketahui besarnya F-Statistik (13,649) (Lampiran IV, hal: 81), sedangkan nilai F-Tabel (Lampiran V, hal: 82) dengan menggunakan  $\alpha$  (5%) dan derajat kebebasan df (2,57) diperoleh nilai F-Tabel sebesar 3,16.



Gambar. 4. 1  
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho  
Uji F-Statistik Variabel  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap Y

#### a. Hipotesis

$$H_0 : \rho_1 = \rho_2 = 0$$

Artinya: Secara bersama-sama variabel independen (imbalan intrinsik ( $X_1$ ) dan imbalan ekstrinsik ( $X_2$ )) tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Berdikari.

$H_a : \rho_1 \neq \rho_2 \neq 0$

Artinya: Secara bersama-sama variabel independen (imbalan intrinsik ( $X_1$ ) dan imbalan ekstrinsik ( $X_2$ )) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Berdikari.

- b. Karena nilai F-Statistik 13,649 lebih besar dari nilai F-Tabel 3,16 maka  $H_0$  ditolak.
- c. Kesimpulan:

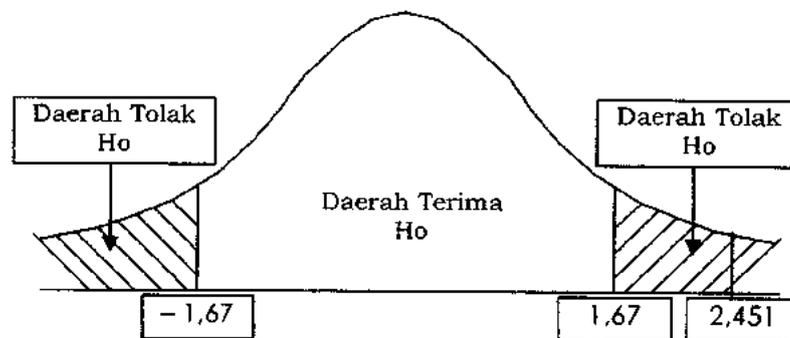
Secara bersama-sama variabel independen (imbalan intrinsik ( $X_1$ ) dan imbalan ekstrinsik ( $X_2$ )) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Berdikari di Jakarta secara nyata (signifikan). Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Berdikari di Jakarta, adalah terbukti.

## 2. Pengujian/Variabel Penjelas Secara Individual (Uji t-Statistik)

Uji t-Statistik ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen yang meliputi imbalan intrinsik ( $X_1$ ) dan imbalan ekstrinsik ( $X_2$ ) secara individual (dengan mengasumsikan variabel yang lain konstan) mampu mempengaruhi besarnya variabel dependen kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Berdikari di Jakarta.

### a. Uji t terhadap $\rho_1$ (Variabel Imbalan Intrinsik)

Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS (Lampiran IV, hal: 81) diketahui nilai t untuk variabel imbalan intrinsik adalah sebesar 2,451. Sedangkan nilai t tabel untuk dua pihak dengan tingkat  $\alpha = 0,05/2$  dan  $df = 58$ , maka diperoleh nilai t-tabel (Lampiran V, hal: 83) sebesar 1,67.

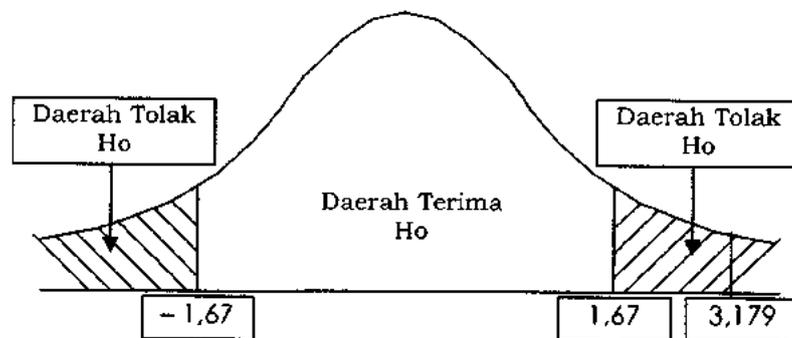


Gambar. 4. 2  
Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$   
Uji t-Statistik Variabel  $X_1$  terhadap Y

Karena nilai t-hitung = 2,451 lebih besar dari t-tabel = 1,67, maka hipotesa nol yang menyatakan bahwa variabel imbalan intrinsik ( $X_1$ ) secara individual tidak mempengaruhi besarnya variabel dependen kepuasan kerja karyawan ditolak. Kesimpulan dari perhitungan ini adalah secara nyata (signifikan) imbalan intrinsik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Berdikari di Jakarta.

b. Uji t terhadap  $\rho_2$  (Variabel Imbalan Ekstrinsik)

Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS (Lampiran IV, hal: 81) diketahui nilai t untuk variabel imbalan ekstrinsik adalah sebesar 3,179. Sedangkan nilai t tabel untuk dua pihak dengan tingkat  $\alpha = 0,05/2$  dan  $df = 58$ , maka diperoleh nilai t-tabel (Lampiran V, hal: 83) sebesar 1,67.



Gambar. 4. 3  
Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$   
Uji t-Statistik Variabel  $X_2$  terhadap  $Y$

Karena nilai  $t$ -hitung = 3,179 lebih besar dari  $t$ -tabel = 1,67, maka hipotesa nol yang menyatakan bahwa variabel imbalan ekstrinsik ( $X_2$ ) secara individual tidak mempengaruhi besarnya variabel dependen kepuasan kerja karyawan ditolak. Kesimpulan dari perhitungan ini adalah secara nyata (signifikan) imbalan ekstrinsik mempengaruhi besarnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Berdikari di Jakarta.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada PT. Asuransi Berdikari Jakarta, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian mayoritas adalah jenis kelamin adalah wanita 55%, umur antara 20 – 29 tahun 48,3%, dengan masa kerja antara 1 sampai dengan 5 tahun 48,3%.
2. Mengenai tanggapan karyawan terhadap imbalan intrinsik, ekstrinsik dan kepuasan kerja karyawan di PT. Asuransi Berdikari Jakarta ini, mayoritas responden ragu-ragu untuk imbalan intrinsik, setuju dan sangat setuju untuk imbalan ekstrinsik dan setuju untuk kepuasan kerja. Untuk imbalan intrinsik mayoritas ragu-ragu karena imbalan intrinsik merupakan imbalan yang tidak berwujud berupa uang, sehingga karyawan menanggapinya dengan ragu-ragu.
3. Diketahui bahwa imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai korelasi berganda atau (R) sebesar 0,569, hal ini berarti imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik mampu mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 56,9%, dengan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Diantara imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik yang berpengaruh tersebut, ternyata yang paling berpengaruh adalah imbalan ekstrinsik. Hal ini

ditunjukkan oleh nilai korelasi parsial untuk imbalan ekstrinsik sebesar 0,388 dengan signifikansi 0,002 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai t hitung sebesar 3,179 lebih besar dari t tabel sebesar 1,67. Sedangkan nilai korelasi parsial untuk imbalan intrinsik sebesar 0,309 dengan signifikansi 0,017 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai t hitung sebesar 2,451 lebih besar dari t tabel sebesar 1,67.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan kesimpulan terbukti bahwa imbalan ekstrinsik ternyata memiliki hubungan yang positif dan paling kuat dengan kepuasan kerja, maka perlu diterapkan penghargaan-penghargaan kepada karyawan agar semangat kerja yang menunjang produktivitas kerja lebih meningkat lagi. Penghargaan itu dapat berupa kenaikan gaji dan tunjangan bagi prestasi yang baik, serta pengakuan diantara teman-teman kerja yang lainnya.
2. Berdasarkan kesimpulan gaji merupakan unsur yang sangat penting bagi kepuasan kerja karyawan, sehingga tingkat kepuasan kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas, akan sangat dipengaruhi oleh kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterimanya. Maka perusahaan harus benar-benar memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan prestasi karyawan, atau paling tidak harus secara disiplin menerapkan gaji berdasarkan peraturan pemerintah menurut Upah Minimum Regional (UMR).

### DAFTAR PUSTAKA

- EC. Alex S Nitisemitro, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1984.
- Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalialia*, Terjemahan: Muh. Masud, Erlangga, Jakarta, 1987.
- Fandy Tjiptono, *Produktivitas dan Mutu Kehidupan*, Kumpulan Kertas Kerja I, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, 1995.
- Gudjarati, D., *Ekonometrika Dasar*, cetakan ketiga, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1993.
- Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta, 1992.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalialia*, Edisi 4, BPFE UGM, Yogyakarta, 1995.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-1, BP STIE YKPN, Yogyakarta, 1995.
- John Suprihanto, *Manajemen Personalialia*, BPFE, Yogyakarta, 1987.
- Joko Pasandaran, *Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan, Studi Kasus pada Hotel Mutiara Yogyakarta*, Yogyakarta: Skripsi Fakultas Ekonomi UII, 1998.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*, edisi Pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1995.
- Manullang M, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982.
- Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, *Metode penelitian Survei*, Edisi Revisi, LP3 ES, Jakarta, 1989.
- Mauled Mulyono, *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta, 1993.
- Moh. Agus Tulus, *Manajemen, Sumber Daya Manusia: Buku Panduan Mahasiswa*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1992.
- Moh.As'ad, *Psikologi Industri (Ilmu Sumber Daya Manusia)*, Edisi Keempat, Penerbit Masri Sangaribuan dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, Penerbit LP3ES, Jakarta, 1997.
- Moh. Nasir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988.

Rabindra N. Kanungo dan Manuel Mendoca, *Compensation: Effective Reward Management*, Butterworths, Canada, 1992.

Soehardi Sigit, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Bagian Penerbitan FE Universitas Sarjanawiyata, Yogyakarta, 2001.

Supardi, *Metodologi Penelitian*, BPFE UII, Yogyakarta. 1993.

W.B. Werther and Keith Davis, *Human Resources and Personnel Management*, (terjemahan), Mc Graw Hill, Inc, USA, 1996.

Zainal Mustafa, *Pengantar Statistik Deskriptif*, Edisi kedua, BPFE UII, Yogyakarta, 1992.

## ***Lampiran***

**Lampiran I Kuesioner****A. DATA RESPONDEN**

NAMA : .....

ALAMAT : .....

(boleh tidak diisi)

**B. KARAKTERISTIK RESPONDEN**

Petunjuk Pengisian:

Jawablah pertanyaan berikut ini dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan yang telah disediakan.

1. Jenis Kelamin
  - a. Pria
  - b. Wanita
2. Usia
  - a. Kurang dari 20 tahun
  - b. Antara 20 tahun – 29 tahun
  - c. Antara 30 tahun – 39 tahun
  - d. 40 tahun atau lebih
3. Lama bekerja
  - a. Kurang 1 tahun
  - b. 1 tahun – 5 tahun.
  - c. Lebih dari 5 tahun

C. Silanglah (X) salah satu jawaban pada setiap pernyataan yang ada dengan kriteria sebagai berikut:

- **SS** untuk jawaban pertanyaan **sangat setuju**
- **S** untuk jawaban pertanyaan **setuju**
- **N** untuk jawaban pertanyaan **netral**
- **TS** untuk jawaban pertanyaan **tidak setuju**
- **STS** untuk jawaban pertanyaan **sangat tidak setuju**

I	Pertanyaan Imbalan	Pilihan				
	Imbalan Intrinsik					
1.	Tanggung jawab yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	STS	TS	N	S	SS
2.	Tanggung jawab yang diberikan memiliki jangka waktu yang cukup longgar untuk dilaksanakan	STS	TS	N	S	SS
3.	Pekerjaan yang dilakukan memiliki tantangan yang cukup besar untuk dilakukan	STS	TS	N	S	SS
4.	Pekerjaan yang dilakukan bisa untuk menambah pengalaman dan pengetahuan yang berarti	STS	TS	N	S	SS
5.	Anda mendapatkan penghargaan dari perusahaan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan (seperti pemberian cuti ataupun hari libur).	STS	TS	N	S	SS
6.	Anda selalu mendapatkan kemudahan untuk mengakses informasi di dalam perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
	<b>Imbalan Ekstrinsik</b>					
7.	Anda mendapat gaji yang sesuai atas pekerjaan yang anda lakukan	STS	TS	N	S	SS
8.	Anda mendapatkan gaji yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	STS	TS	N	S	SS
9.	Anda mendapatkan upah setiap melakukan pekerjaan lembur.	STS	TS	N	S	SS
10.	Setiap hari besar anda mendapat tunjangan berupa materi (seperti THR dan hari natal)	STS	TS	N	S	SS
11.	Anda mendapatkan tunjangan apabila sedang melakukan tugas dilapangan (di luar kantor).	STS	TS	N	S	SS
12.	Kenaikan jabatan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku diperusahaan	STS	TS	N	S	SS

II	Pertanyaan Kepuasan Karyawan	Pilihan				
1.	Penjelasan mengenai deskripsi pekerjaan yang mudah untuk dimengerti karyawan	STS	TS	N	S	SS
2.	Pekerjaan yang dibebankan telah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan	STS	TS	N	S	SS
3.	Tugas yang dibebankan tidak melampaui kemampuan dari karyawan tersebut	STS	TS	N	S	SS
4.	Perusahaan telah memberlakukan sistem absensi yang modern dan baik.	STS	TS	N	S	SS
5.	Karyawan mendapatkan kepuasan apabila kewajibannya akan kerjanya dilakukan dengan baik	STS	TS	N	S	SS
6.	Kewajiban yang dilakukan tepat waktu dan dengan hasil yang memuaskan akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan	STS	TS	N	S	SS
7.	Kewenangan yang diberikan kepada karyawan sudah sepenuhnya diserahkan kepada karyawan	STS	TS	N	S	SS
8.	Bagi karyawan yang melampaui kewenangannya akan mendapatkan teguran yang keras	STS	TS	N	S	SS
9.	Tanggung jawab yang diberikan tidak melampaui kemampuan karyawan	STS	TS	N	S	SS
10.	Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan tanggung jawab pada pekerjaannya	STS	TS	N	S	SS
11.	Kondisi lingkungan kerja yang disediakan perusahaan sudah memenuhi standar kesehatan	STS	TS	N	S	SS
12.	Kondisi kerja membuat betah untuk melakukan pekerjaan	STS	TS	N	S	SS
13.	Hubungan organisasional antara karyawan dengan perusahaan sudah menjadi keharusan	STS	TS	N	S	SS
14.	Hubungan organisasi yang baik akan membuat pekerjaan menjadi cepat selesai	STS	TS	N	S	SS

No	Imbangan Intrinsik						Imbangan Ekstrinsik						Kepuasan Kerja										Karakteristik												
	1	2	3	4	5	6	Jml	Ket	1	2	3	4	5	6	Jml	Ket	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Jml	Ket	A	B	C
1	3	4	3	4	4	4	22	4	4	5	4	4	5	4	26	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	59	5	1	3	1
2	2	4	4	4	4	5	23	4	5	4	4	5	5	5	28	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61	5	1	1	1	
3	2	4	4	4	4	4	22	4	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	61	5	2	3	1		
4	2	2	2	4	4	4	18	3	4	4	3	5	2	5	23	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	2	3	47	4	1	2	2	
5	2	4	4	4	4	4	22	4	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	2	2	1		
6	2	4	4	4	5	5	24	4	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	5	1	3	1		
7	1	4	2	4	4	4	19	3	4	6	4	5	4	4	27	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	60	5	1	3	3		
8	1	4	3	3	3	3	17	3	4	4	3	4	4	4	23	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	63	5	2	3	1		
9	1	4	4	4	5	4	22	4	4	4	3	5	5	4	25	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	65	5	1	4	1		
10	1	4	3	4	3	4	19	3	4	4	3	4	4	4	23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	4	1	3	3		
11	1	4	4	4	3	4	20	3	4	5	3	5	5	5	27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4	2	2	3		
12	1	4	3	2	2	2	14	2	4	4	3	5	4	5	25	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	4	2	2	1		
13	1	4	4	5	5	4	23	4	4	5	4	5	5	5	28	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	5	1	3	2		
14	2	4	4	4	4	4	22	4	4	5	4	4	5	5	28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	2	3	3		
15	2	1	1	4	3	3	14	2	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	2	2	1		
16	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	3	5	5	5	26	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	66	5	1	2	2		
17	1	1	1	3	2	3	11	2	4	4	3	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	5	1	2	2		
18	3	3	3	4	3	3	19	3	5	4	4	4	4	3	24	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	4	1	2	2		
19	1	1	1	4	4	3	14	2	2	5	2	4	4	5	22	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	2	2	2		
20	1	3	2	3	2	2	13	2	4	4	4	4	4	3	23	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	4	2	1	1		
21	1	3	2	3	2	2	13	2	4	4	4	4	4	3	23	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	4	2	1	2		
22	2	2	2	3	3	3	15	2	4	4	1	4	4	4	21	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	2	1	1		
23	2	2	2	4	4	4	18	3	4	5	5	5	4	4	27	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	2	1	2		
24	2	2	2	3	3	3	15	2	4	4	1	4	4	4	21	4	3	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	54	4	2	1	1		
25	1	2	2	3	3	3	14	2	4	4	4	4	4	4	24	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	2	2	2		
26	1	2	2	3	3	3	14	2	4	4	4	4	4	4	24	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	4	2	1	2		
27	3	2	2	4	4	4	19	3	5	4	5	5	5	4	28	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	2	2	1		
28	3	2	2	4	4	4	18	3	5	4	5	5	5	4	28	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	4	2	2	2		
29	1	1	1	5	4	5	17	3	5	5	4	5	2	4	25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	2	2	2		
30	1	1	1	4	4	4	14	2	3	5	2	5	5	4	24	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	4	2	2	2		



## Data Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Imbalan Intrinsik						Jml	Imbalan Ekstrinsik						Jml	Kepuasan Kerja										Jml		
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12
1	3	4	3	4	4	4	22	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	59
2	2	4	4	4	4	4	23	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	61
3	2	4	4	4	4	4	22	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	61
4	2	2	2	4	4	4	18	4	4	3	5	2	5	23	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	2	3	47
5	2	4	4	4	4	4	22	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	56
6	2	4	4	4	4	5	24	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	59
7	1	4	2	4	4	4	19	4	5	4	5	4	5	27	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	60
8	1	4	3	3	3	3	17	4	4	3	4	4	4	23	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	63
9	1	4	4	4	4	5	22	4	4	3	5	5	4	25	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	65
10	1	4	3	4	4	3	19	4	4	3	4	4	4	23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
11	1	4	4	4	4	3	20	4	5	3	5	5	5	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	58
12	1	4	3	2	2	2	14	4	4	3	5	4	5	25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
13	1	4	4	5	5	4	23	4	5	4	5	5	5	28	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	62
14	2	4	4	4	4	4	22	4	5	4	5	5	5	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
15	2	1	1	4	3	3	14	4	4	4	4	4	4	24	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	57
16	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	5	5	5	26	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	66
17	1	1	1	3	2	3	11	4	4	3	5	5	5	26	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	69
18	3	3	3	4	3	3	19	5	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	49
19	1	1	1	4	4	3	14	2	5	2	4	5	4	22	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	57
20	1	3	2	3	2	2	13	4	4	4	4	4	4	23	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	48

## Lampiran II Uji Validitas dan Reliabilitas

### Correlations uji validitas variabel Imbalan Intrinsik

Correlations		X1
X1-1	Pearson Correlation	,629**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	20
X1-2	Pearson Correlation	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
X1-3	Pearson Correlation	,872**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
X1-4	Pearson Correlation	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
X1-5	Pearson Correlation	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
X1-6	Pearson Correlation	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
X1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	20

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

### Correlations uji validitas variabel Imbalan Ekstrinsik

Correlations

		X2
X2-1	Pearson Correlation	,499*
	Sig. (2-tailed)	,025
	N	20
X2-2	Pearson Correlation	,449*
	Sig. (2-tailed)	,047
	N	20
X2-3	Pearson Correlation	,490*
	Sig. (2-tailed)	,028
	N	20
X2-4	Pearson Correlation	,667**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	20
X2-5	Pearson Correlation	,596**
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	20
X2-6	Pearson Correlation	,681**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	20
X2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	20

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations uji validitas variabel Kepuasan Kerja

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	,585**
	Sig. (2-tailed)	,007
	N	20
Y2	Pearson Correlation	,895**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
Y3	Pearson Correlation	,510*
	Sig. (2-tailed)	,021
	N	20
Y4	Pearson Correlation	,645**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	20
Y5	Pearson Correlation	,921**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
Y6	Pearson Correlation	,672**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	20
Y7	Pearson Correlation	,911**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
Y8	Pearson Correlation	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
Y9	Pearson Correlation	,510*
	Sig. (2-tailed)	,022
	N	20
Y10	Pearson Correlation	,645**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	20
Y11	Pearson Correlation	,508*
	Sig. (2-tailed)	,022
	N	20
Y12	Pearson Correlation	,615**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	20
Y13	Pearson Correlation	,448*
	Sig. (2-tailed)	,048
	N	20
Y14	Pearson Correlation	,585**
	Sig. (2-tailed)	,007
	N	20
Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	20

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability, untuk variabel Imbalan Intrinsik

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,642	6

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2-1	4,0500	,60481	20
X2-2	4,4500	,51042	20
X2-3	3,5000	,60698	20
X2-4	4,5500	,51042	20
X2-5	4,3000	,86450	20
X2-6	4,5000	,51299	20

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,3500	4,134	2,03328	6

### Reliability, untuk variabel Imbalan Ekstrinsik

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	14

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3,8500	,81273	20
Y2	4,2500	,71635	20
Y3	4,4000	,50262	20
Y4	4,0500	,60481	20
Y5	4,2500	,71635	20
Y6	4,1000	,55251	20
Y7	4,3000	,73270	20
Y8	4,1500	,58714	20
Y9	4,0500	,60481	20
Y10	4,1500	,48936	20
Y11	4,3500	,48936	20
Y12	4,0000	,56195	20
Y13	4,1500	,74516	20
Y14	4,0500	,60481	20

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
58,1000	33,463	5,78473	14

### Reliability, untuk variabel Kepuasan Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	6

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1-1	1,7500	1,01955	20
X1-2	3,4000	1,18766	20
X1-3	3,0500	1,19097	20
X1-4	3,8500	,67082	20
X1-5	3,6500	,98809	20
X1-6	3,7000	,86450	20

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,4000	21,095	4,59290	6

## Lampiran III Frekuensi Karakteristik dan Tanggapan

### Frequencies, Karakteristik Karyawan

#### Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja
N	Valid	60	60	60
	Missing	0	0	0

### Frequency Table

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	27	45,0	45,0	45,0
	Wanita	33	55,0	55,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 th	11	18,3	18,3	18,3
	20 - 29 th	29	48,3	48,3	66,7
	30 - 40 th	18	30,0	30,0	96,7
	> 40 th	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 th	23	38,3	38,3	38,3
	1 - 5 th	29	48,3	48,3	86,7
	> 5 th	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

## Frequencies, Tanggapan

### Statistics

		Imbalan Intrinsik	Imbalan Ekstrinsik	Kepuasan Kerja
N	Valid	60	60	60
	Missing	0	0	0

## Frequency Table

### Imbalan Intrinsik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	28,3	28,3	28,3
	Ragu-Ragu	20	33,3	33,3	61,7
	Setuju	16	26,7	26,7	88,3
	Sangat Setuju	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### Imbalan Ekstrinsik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	3,3	3,3	3,3
	Setuju	29	48,3	48,3	51,7
	Sangat Setuju	29	48,3	48,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	38	63,3	63,3	63,3
	Sangat Setuju	22	36,7	36,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

## Lampiran IV Perhitungan Regresi dan Korelasi

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Imbalan Ekstrinsik, Imbalan Intrinsik		Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569 <sup>a</sup>	,324	,300	3,99083

- a. Predictors: (Constant), Imbalan Ekstrinsik, Imbalan Intrinsik

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434,777	2	217,388	13,649	,000 <sup>a</sup>
	Residual	907,823	57	15,927		
	Total	1342,600	59			

- a. Predictors: (Constant), Imbalan Ekstrinsik, Imbalan Intrinsik  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	32,733	5,227		6,262	,000			
	Imbalan Intrinsik	,295	,120	,293	2,451	,017	,452	,309	,267
	Imbalan Ekstrinsik	,711	,224	,381	3,179	,002	,503	,388	,346

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## Lampiran V Daftar Tabel

Daftar F Tabel dengan Alpha 5%

N	1	2	3	4	5
1	161,45	199,50	215,71	224,58	230,18
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33
11	4,84	3,98	3,59	3,35	3,20
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96
15	4,54	3,68	3,28	3,06	2,90
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60
26	4,23	3,37	2,98	2,74	2,59
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,55
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53

N	1	2	3	4	5
31	4,16	3,30	2,91	2,68	2,52
32	4,15	3,29	2,90	2,67	2,51
33	4,14	3,28	2,89	2,66	2,50
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49
35	4,12	3,27	2,87	2,64	2,49
36	4,11	3,26	2,87	2,63	2,48
37	4,11	3,25	2,86	2,63	2,47
38	4,10	3,24	2,85	2,62	2,46
39	4,09	3,24	2,85	2,61	2,46
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45
41	4,08	3,23	2,83	2,60	2,44
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44
43	4,07	3,21	2,82	2,59	2,43
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43
45	4,06	3,20	2,81	2,58	2,42
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42
47	4,05	3,20	2,80	2,57	2,41
48	4,04	3,19	2,80	2,57	2,41
49	4,04	3,19	2,79	2,56	2,40
50	4,03	3,18	2,79	2,56	2,40
51	4,03	3,18	2,79	2,55	2,40
52	4,03	3,18	2,78	2,55	2,39
53	4,02	3,17	2,78	2,55	2,39
54	4,02	3,17	2,78	2,54	2,39
55	4,02	3,16	2,77	2,54	2,38
56	4,01	3,16	2,77	2,54	2,38
57	4,01	<b>3,16</b>	2,77	2,53	2,38
58	4,01	3,16	2,76	2,53	2,37
59	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37

**Daftar t Tabel**

<b>N</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>
1	6,31	12,71
2	2,92	4,30
3	2,35	3,18
4	2,13	2,78
5	2,02	2,57
6	1,94	2,45
7	1,89	2,36
8	1,86	2,31
9	1,83	2,26
10	1,81	2,23
11	1,80	2,20
12	1,78	2,18
13	1,77	2,16
14	1,76	2,14
15	1,75	2,13
16	1,75	2,12
17	1,74	2,11
18	1,73	2,10
19	1,73	2,09
20	1,72	2,09
21	1,72	2,08
22	1,72	2,07
23	1,71	2,07
24	1,71	2,06
25	1,71	2,06
26	1,71	2,06
27	1,70	2,05
28	1,70	2,05
29	1,70	2,05
30	1,70	2,04

<b>N</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>
31	1,70	2,04
32	1,69	2,04
33	1,69	2,03
34	1,69	2,03
35	1,69	2,03
36	1,69	2,03
37	1,69	2,03
38	1,69	2,02
39	1,68	2,02
40	1,68	2,02
41	1,68	2,02
42	1,68	2,02
43	1,68	2,02
44	1,68	2,02
45	1,68	2,01
46	1,68	2,01
47	1,68	2,01
48	1,68	2,01
49	1,68	2,01
50	1,68	2,01
51	1,68	2,01
52	1,67	2,01
53	1,67	2,01
54	1,67	2,00
55	1,67	2,00
56	1,67	2,00
57	1,67	2,00
58	<b>1,67</b>	2,00
59	1,67	2,00
60	1,67	2,00