

**PENGARUH IMBALAN INTRINSIK DAN EKSTRINSIK PADA SIKAP
KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI
(Studi pada Karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen)**



Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta

Disusun Oleh :

DESTYA AYU HARTANTRI

NIM.F1214023

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA**

2016

commit to user

ABSTRAKSI**PENGARUH IMBALAN INTRINSIK DAN EKSTRINSIK PADA SIKAP KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
(Studi pada Karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen)**

Oleh

DESTYA AYU HARTANTRI

F1214023

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh imbalan intrinsik dan ekstrinsik pada sikap karyawan yang di mediasi oleh persepsi dukungan organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen yang berjumlah 200 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 140 responden yang diambil secara *convenience* sampling. Sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan Analisis regresi hirarkis

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) Imbalan intrinsik berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, (2) Imbalan ekstrinsik berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, (3) Imbalan intrinsik berpengaruh signifikan pada komitmen organisasional, (4) Imbalan ekstrinsik berpengaruh signifikan pada komitmen organisasional, (5) Persepsi dukungan organisasi memediasi pengaruh imbalan intrinsik pada kepuasan kerja, (6) Persepsi dukungan organisasi memediasi pengaruh imbalan ekstrinsik pada kepuasan kerja, (7) Persepsi dukungan organisasi memediasi pengaruh imbalan intrinsik pada komitmen organisasional, (8) Persepsi dukungan organisasi memediasi pengaruh imbalan ekstrinsik pada komitmen organisasional.

Studi ini memiliki keterbatasan meliputi metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini hanya berdasarkan jawaban responden pada kuesioner yang disebarkan. Dengan demikian, data yang dikumpulkan kurang lengkap untuk menjelaskan hal-hal yang lebihdetail. Oleh karena itu, dalam penelitian selanjutnya diharapkan melengkapi keterbatasan pada penelitian ini.

Kata kunci : Imbalan, Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Sikap Karyawan

ABSTRACT**THE EFFECTS OF INTRINSIC AND EXTRINSIC REWARDS ON EMPLOYEE ATTITUDES THE MEDIATING ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
(The study of employee in PT. Karya Adi Kencana Kebumen)**

Oleh

DESTYA AYU HARTANTRI

F1214023

The purpose of this study was to determine the effects of intrinsic and extrinsic rewards on employee attitudes the mediating role of perceived organizational support.

The population in this study were all employees PT. Karya Adi Kencana Kebumen, amounting to 200 employees. The sample in this study were 140 respondents drawn at convenience sampling. As for testing the hypothesis using hierarchical regression analysis.

The study concluded that (1) intrinsic rewards significant effect on job satisfaction, (2) extrinsic rewards significant effect on job satisfaction, (3) intrinsic rewards significant effect on organizational commitment, (4) extrinsic rewards significant effect on organizational commitment, (5) Perceived Organizational Support mediating effect intrinsic rewards on job satisfaction (6) Perceived Organizational Support mediating effect extrinsic rewards on job satisfaction, (7) Perceived Organizational Support mediating effect intrinsic rewards on organizational commitment, (8) Perceived Organizational Support mediating effect extrinsic rewards on organizational commitment.

This study has limitation include the data collection method used is by using questionnaire. The results of this study based only on respondents answers to the questionnaire distributed. Thus, the data collected to be inadequate to explain things in more detail. Therefore, the next research is expected to complete the limitations of this research.

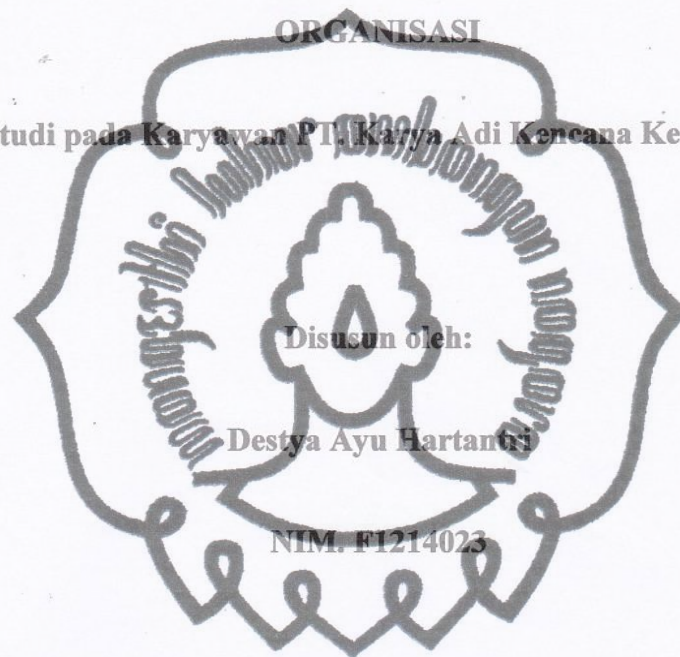
Keywords: Rewards, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Attitudes

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH IMBALAN INTRINSIK DAN EKSTRINSIK PADA SIKAP
KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI**

(Studi pada Karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen)



Disusun oleh:

Destya Ayu Hartanti

NIM. F1214023

Surakarta, 9 Juni 2016
Disetujui dan diterima oleh
Dosen Pembimbing

Dr. Susanto Tirtoprojo, M.M.
NIP. 19571106 198503 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :




**PENGARUH IMBALAN INTRINSIK DAN EKSTRINSIK PADA SIKAP KARYAWAN
YANG DI MEDIASI OLEH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
(Studi pada PT. Karya Adi Kencana Kebumen).**

Atas nama mahasiswa : Destya Ayu Hartantri (NIM: F1214023)

Telah disetujui dan diterima baik oleh tim penguji skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta guna melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi S1 Manajemen.

Surakarta, Juni 2016

Tim Penguji Skripsi :

1. Prof. Dr. Asri Laksmi, M.Si
NIP. 19590130 198601 2 001 Sebagai Ketua 
2. Dr. Susanto Tirtoprojo, M.M.
NIP. 19571106 198503 1 001 Sebagai Pembimbing 
3. Dra. Anastasia Riani S., M.Si
NIP. 19590330 198601 2 001 Sebagai Anggota 

Disahkan oleh
Kepala Program Studi S1
Manajemen

Reza Rahadian, S.E., M.Si.
NIP / 197406092000121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret :

Nama : Destya Ayu Hartantri
NIM. : F1214023
Program Studi : Manajemen (Transfer)
Judul Skripsi : Pengaruh Imbalan Intrinsik dan Ekstrinsik Pada Sikap Karyawan yang di Mediasi oleh Persepsi Dukungan Organisasi (Studi pada PT. Karya Adi Kencana Kebumen)

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa Skripsi yang saya buat ini adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan hasil jiplakan/salinan/sanduran dari karya orang lain.

Apabila ternyata dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa penarikan Ijazah dan pencabutan gelar sarjananya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surakarta, Juni 2016

Mahasiswa

METERAI
TEMPEL

1B87BADF601338101

6000
ENAM RIBU RUPIAH

Destya Ayu Hartantri

NIM. F1214023

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh – sungguh (urusan) yang lain.”

(Al Insyirah: 6-8)

“Bertakwalah pada Allah, maka Allah akan mengajarimu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”

(Q.S. Al-Baqarah:282)

“Raihlah ilmu dan untuk meraih ilmu belajarlah untuk tenang dan sabar.”

(Umar Bin Khatab)

“If you can dream it, you can do it.”

(Walt Disney)

commit to user

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini penulis persembahkan untuk :

1. Ibu dan Papihcutercinta yang senantiasa mendoakanku dan selalu memberikan dukungan moral serta kasih sayang yang tiada henti.
2. Mbak dan Adikku tersayang yang selalu mendoakanku.
3. Mas Daviq yang selalu ada disampingku untuk selalu memberikan dukungan dan memberikan hari-hariku penuh canda dan tawa.
4. Bapak Susanto yang selalu sabar dan setia memberikan bimbingan.
5. Teman-teman Rumpik No Secret Eka, Putri, Cynthia, Indy, Afina, Devi, Ayu, Evelin, Lina, Sukma yang sama-sama saling menyemangati dan mendoakan agar kita bisa wisuda bareng.
6. Semua teman seperjuangan S1 Manajemen Transfer Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNS angkatan 2014 dan keluarga besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNS.

commit to user

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan YME yang telah memberikan berkah dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : Pengaruh Imbalan Intrinsik dan Ekstrinsik yang di Mediasi oleh Persepsi Dukungan Organisasi. Adapun penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sebelas Maret Surakarta.

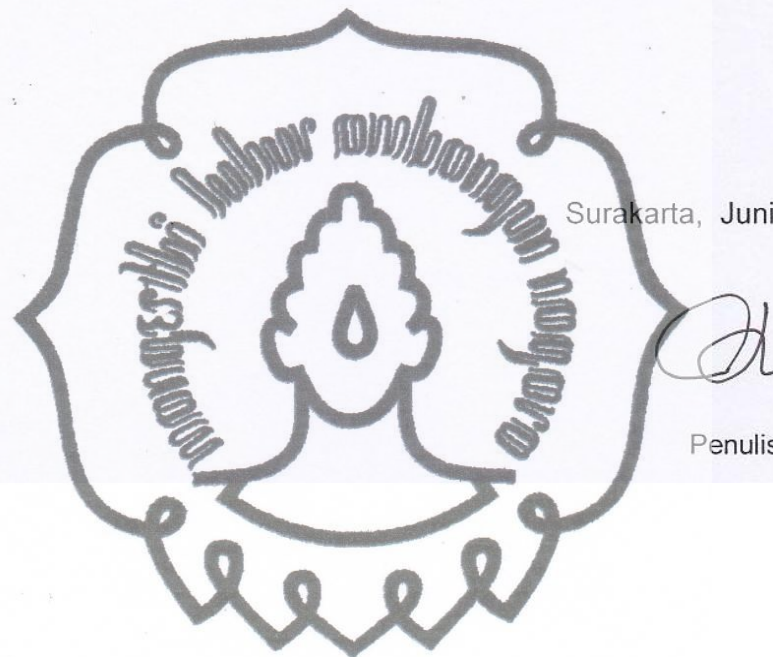
Penulis memperoleh banyak sekali petunjuk, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak dalam proses penyusunan skripsi ini, oleh karenanya, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Hunik Sri Runing S, M.Si.selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret.
2. Dr. Reza Rahardian, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen FE UNS.
3. Dr. Susanto Tirtoprojo, M.M. selaku Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan saran-saran yang sangat berarti dalam penulisanskripsi.
4. Segenap Bapak dan Ibu dosen FE UNS yang bersedia membantu dalam memberikan saran dalam penulisan skripsi.
5. Bapak dan Ibu yang senantiasa memberikan segala bentuk dukungan hingga saatini.
6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam penulisanskripsi.

commit to user

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan dan kesempurnaan karya sederhana ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.



Surakarta, Juni 2016



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAKSI	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Pustaka.....	10
1. Kepuasan Kerja.....	10
2. Komitmen Organisasional	13
3. Imbalan Intrinsik dan Ekstrinsik	15
4. Persepsi Dukungan Organisasi	17
B. Perumusan Hipotesis	19
1. Pengaruh Imbalan Intrinsik dan Ekstrinsik pada Kepuasan Kerja.....	19

2. Pengaruh Imbalan Intrinsik dan Ekstrinsik pada Komitmen Organisasional.....	20
3. Pengaruh Imbalan Intrinsik dan Ekstrinsik pada Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Persepsi Dukungan Organisasi	21
4. Pengaruh Imbalan Intrinsik dan Ekstrinsik pada Komitmen Organisasional yang dimediasi oleh Persepsi Dukungan Organisasi	23
C. Kerangka Pemikiran.....	24
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	25
B. Populasi, Sample dan Sampling.....	25
1. Populasi.....	25
2. Sampel.....	25
3. Sampling.....	26
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	27
1. Imbalan Intrinsik.....	27
2. Imbalan Ekstrinsik.....	27
3. Kepuasan Kerja.....	28
4. Komitmen Organisasional	28
5. Persepsi Dukungan Organisasi	29
D. Sumber Data.....	29
1. Data Primer.....	29
2. Data Sekunder	29
E. Metode pengumpulan Data	30
1. Kuisisioner	30
2. Studi Pustaka.....	30
F. Metode Analisis	30
1. Pengujian Instrumen.....	30
a. Uji Validitas.....	30
b. Uji Reabilitas.....	31
2. Uji Hipotesis	32

a. Menentukan variable dependen, independen, dan mediasi	32
b. Kerangka Analisis	33
3. Uji Signifikan	35
a. Menentukan level of significant (α).....	35
b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	35
c. Uji signifikansi Simultan (Uji F)	35
d. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	36
4. Uji Asumsi Klasik.....	37
a. Uji Normalitas	37
b. Uji Autokorelasi.....	38
c. Uji Multikolinearitas	38
BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum PT. Karya Adi Kencana	39
1. Ketenagakerjaan	41
a. Jumlah Tenaga Kerja.....	42
b. Kompensasi.....	43
c. Kesejahteraan Karyawan.....	44
B. Pengujian Data.....	45
1. Karakteristik Responden	46
2. Tanggapan Responden pada Variabel Penelitian.....	47
a. Tanggapan Responden pada Variabel Imbalan Intrinsik	47
b. Tanggapan Responden pada Variabel Imbalan Ekstrinsik	49
c. Tanggapan Responden pada Variabel Persepsi Dukungan Organisasi	51
d. Tanggapan Responden pada Variabel Kepuasan Kerja.....	52
e. Tanggapan Responden pada Variabel Komitmen Organisasional	54
C. Uji Instrumen Penelitian	55
1. Uji Validitas	55
2. Uji Reabilitas	57
<i>commit to user</i>	
D. Uji Hipotesis	59

E. Uji Asumsi Klasik.....	70
1. Uji Normalitas.....	70
2. Uji Autokorelasi	71
3. Uji Multikolinearitas	73
F. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis.....	74
1. Imbalan intrinsik berpengaruh positif pada kepuasan kerja (Hipotesis 1)	74
2. Imbalan ekstrinsik berpengaruh positif pada kepuasan kerja (Hipotesis 2)	75
3. Imbalan intrinsik berpengaruh positif pada komitmen organisasional (Hipotesis 3).....	76
4. Imbalan ekstrinsik berpengaruh positif pada komitmen organisasional (Hipotesis 4).....	77
5. Persepsi dukungan organisasi memediasi pengaruh imbalan intrinsik pada kepuasan kerja (Hipotesis 5).....	78
6. Persepsi dukungan organisasi memediasi pengaruh imbalan ekstrinsik pada kepuasan kerja (Hipotesis 6).....	79
7. Persepsi dukungan organisasi memediasi pengaruh imbalan intrinsik pada komitmen organisasional (Hipotesis 7).....	80
8. Persepsi dukungan organisasi memediasi pengaruh imbalan ekstrinsik pada komitmen organisasional (Hipotesis 8).....	82
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	84
B. Keterbatasan.....	87
C. Saran	88
Daftar Pustaka.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar III.1 Kerangka Analisis	33
Gambar III.2 Kerangka Analisis	33



DAFTAR TABEL

Tabel IV.1	Karyawan Menurut Pendidikan	42
Tabel IV.2	Karyawan Menurut Lama Kerja	43
Tabel IV.3	Hasil Data Lapangan	46
Tabel IV.4	Responden Menurut Pendidikan.....	46
Tabel IV.5	Responden Menurut Lama Kerja	47
Tabel IV.6	Deskripsi Tanggapan Responden pada Variabel Imbalan Intrinsik	48
Tabel IV.7	Deskripsi Tanggapan Responden pada Variabel Imbalan Ekstrinsik	50
Tabel IV.8	Deskripsi Tanggapan Responden pada Variabel Persepsi Dukungan Organisasi	51
Tabel IV.9	Deskripsi Tanggapan Responden pada Variabel Kepuasan Kerja.....	53
Tabel IV.10	Deskripsi Tanggapan Responden pada Variabel Komitmen Organisasional.....	54
Tabel IV.11	Hasil Uji KMO	55
Tabel IV.12	Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel IV.13	Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel IV.14	Hasil Analisis Regresi Pengaruh Imbalan Intrinsik pada Kepuasan Kerja	59
Tabel IV.15	Hasil Analisis Regresi Pengaruh Imbalan Ekstrinsik pada Kepuasan Kerja	60
Tabel IV.16	Hasil Analisis Regresi Pengaruh Imbalan Intrinsik pada Komitmen Organisasional.....	61
Tabel IV.17	Hasil Analisis Regresi Pengaruh Imbalan Intrinsik pada Komitmen Organisasional.....	62
Tabel IV.18	Hasil Analisis Reresi Variabel Mediasi (Persepsi Dukungan Organsasi) terhadap pengaruh Imbalan Intrinsik pada Kepuasan Kerja	64
Tabel IV.19	Hasil Analisis Reresi Variabel Mediasi (Persepsi Dukungan Organsasi) terhadap pengaruh Imbalan Ekstrinsik pada Kepuasan Kerja	65

Tabel IV.20	Hasil Analisis Reresi Variabel Mediasi (Persepsi Dukungan Organsasi) terhadap pengaruh Imbalan Intrinsik pada Komitmen Organisasional.....	67
Tabel IV.21	Hasil Analisis Reresi Variabel Mediasi (Persepsi Dukungan Organsasi) terhadap pengaruh Imbalan Intrinsik pada Komitmen Organisasional.....	68
Tabel IV.22	Hasil Uji Normalitas	70
Tabel IV.23	Hasil Uji Autokorelasi.....	71
Tabel IV.24	Hasil Uji Multikolinearitas.....	73



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN1 SuratPernyataanPenelitianSkripsi

LAMPIRAN2 KuisonerPenelitian

LAMPIRAN3 DataPenelitian

LAMPIRAN4-21 HasilPenelitian

