



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**HUBUNGAN *REWARD* TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN  
PADA PT PLN DISJAYA GAMBIR**

**SKRIPSI**

**TANTRI NAMIRAH  
0806397843**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PROGRAM ILMU ADMINISTRASI  
DEPOK  
JUNI 2012**



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**HUBUNGAN *REWARD* TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN  
PADA PT PLN DISJAYA GAMBIR**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana**

**TANTRI NAMIRAH  
0806397843**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PROGRAM ILMU ADMINISTRASI  
ILMU ADMINISTRASI NIAGA  
DEPOK  
JUNI 2012**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,  
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Tantry Namirah  
NPM : 0806397843  
Tanda Tangan :   
Tanggal : Juni 2012

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Tantri Namirah  
NPM : 0806397843  
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga  
Judul Skripsi : Hubungan *Reward* Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT PLN Disjaya Gambir

**Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial pada Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia**

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing Skripsi : Drs. Pantius D. Soelang, Msi

Penguji Ahli : Dra. Tutie Hermiati, M.A

Ketua Sidang : Drs. Heri Faturahman, MSi

Sekretaris Sidang : Nurul Safitri, S.Sos, M.A

Ditetapkan di : Depok  
Tanggal : 26 Juni 2012

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan nikmat dan karunia Nya, serta junjungan Nabi Muhammad SAW atas keteladanan yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang mengangkat judul **“Hubungan Reward Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT PLN Disjaya Gambir”**. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi syarat kelulusan untuk Mata Kuliah Skripsi pada semester genap tahun akademik 2011/2012, Program Studi Administrasi Niaga, Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.Sc., selaku Dekan FISIP UI.
2. Prof. Dr. Irfan Ridwan Maksum, M.Si., selaku Ketua Program Sarjana Reguler dan Kelas Paralel Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI.
3. Umanto Eko Prasetyo, S.Sos., M.Si., selaku Sekretaris Program Sarjana Reguler dan Kelas Paralel Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
4. Ixora, selaku Ketua Program Sarjana Reguler Ilmu Administrasi Niaga, Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI.
5. Drs. Pantius D. Soelang, Msi., selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan dan pengarahan baik materi maupun teknis.
6. Dra. Tutie Hermiati, M.A selaku Penguji Ahli Skripsi peneliti.
7. Drs. Heri Faturahman, MSi, selaku Ketua Sidang Skripsi peneliti.
8. Nurul Safitri, S.Sos, M.A, selaku Sekretaris Sidang Skripsi peneliti.
9. Para dosen Ilmu Administrasi yang telah memberikan ilmu-ilmu yang berguna dan bermanfaat selama peneliti menjalankan masa kuliah di FISIP UI.

10. Seluruh staf jurusan Ilmu Administrasi, staf MBRC FISIP UI, dan staf administrasi FISIP UI yang selalu membantu mahasiswa dalam segala urusannya.
11. Orang tua dan keluarga besar yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materiil selama peneliti menjalankan masa kuliah dan penyusunan skripsi.
12. PT PLN Disjaya yang sudah membantu saya dalam menyediakan informasi.
13. Retno Wulandari selaku narasumber yang telah bersedia untuk informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini.
14. Sahabat-sahabat terkasih penulis, Abie Rezanto, Chika Maharani, Vina Rizqya, Rendy Tonggo, Jaza Robanni, Irfan Yacoub, Dezar Aldiansyah, TransTV terima kasih atas dukungan, perhatian, dan semangat yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
15. Seluruh teman-teman Administrasi Paralel dan Reguler angkatan 2008, yang telah berjuang dan berbagi dalam suka maupun duka sepanjang masa perkuliahan hingga lulus.
16. Semua pihak yang telah mendukung terselesaikannya karya tulis ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari harapan dan kesempurnaan karena masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti memohon maaf dan segala kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca dengan tujuan menyempurnakan karya tulis ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya.

Depok, Juni 2012

Peneliti

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tantry Namirah  
NPM : 0806397843  
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga  
Departemen : Ilmu Administrasi  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Sistem Reward Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. PLN Disjaya” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok  
Pada Tanggal : 15 Juni 2012

Yang menyatakan



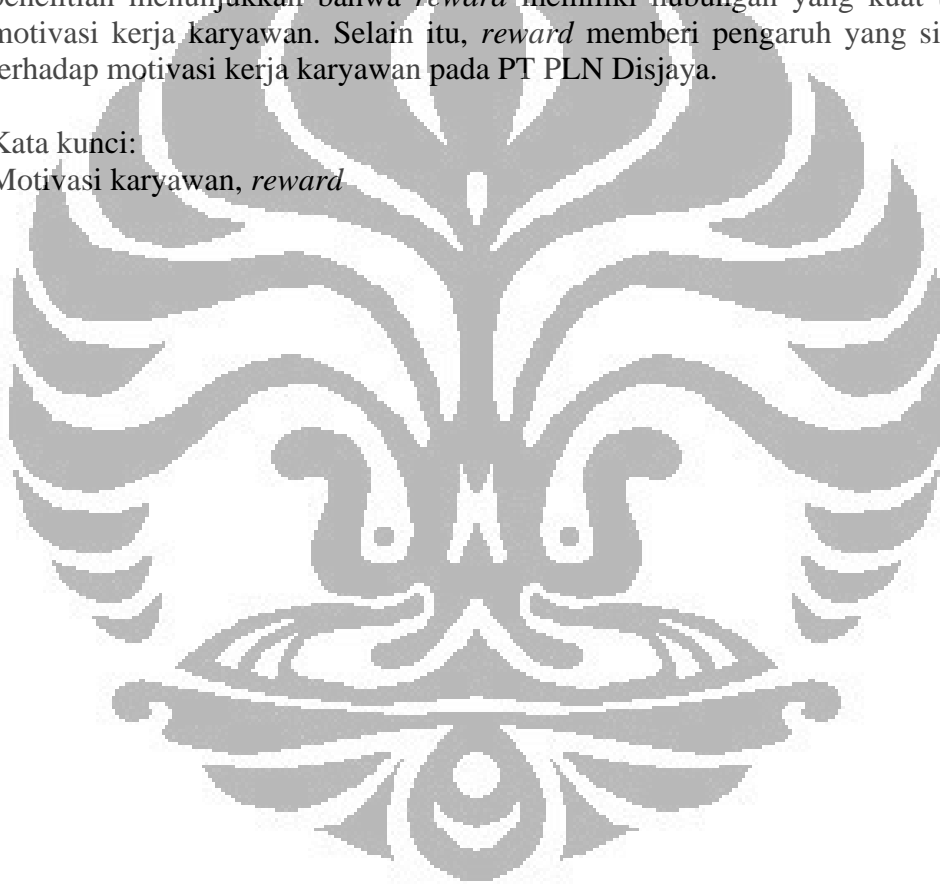
(Tantry Namirah)

## ABSTRAK

Nama : Tantri Namirah  
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga  
Judul : Hubungan *Reward* Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT PLN Disjaya Gambir

Dalam penelitian ini, *reward* dipilih sebagai variabel yang mempengaruhi Motivasi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT PLN Disjaya. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang menggunakan teknik pengumpulan data karyawan dengan menggunakan Rumus Slovin, sehingga diperoleh 76 responden untuk di teliti di PT PLN Disjaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, *reward* memberi pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT PLN Disjaya.

Kata kunci:  
Motivasi karyawan, *reward*





## ABSTRACT

Name : Tantri Namirah  
Study Program : Business Administration  
Title : *The Relations of The Reward to Employees Motivation at PT PLN Disjaya Gambir*

In this research, the reward was chosen as the variables that affect the motivation of working employees. This research aims to find out the relations of the reward to employees motivation at PT PLN Disjaya. The approach used is a quantitative approach to the methods of survey data collection techniques that use the employee using the Slovin Formula, thus obtained 76 of respondents to be meticulous in PT PLN Disjaya. The results showed that reward has a strong connection to the motivation of working employees. In addition, the reward given significant effects on work motivation of employees at PT PLN Disjaya.

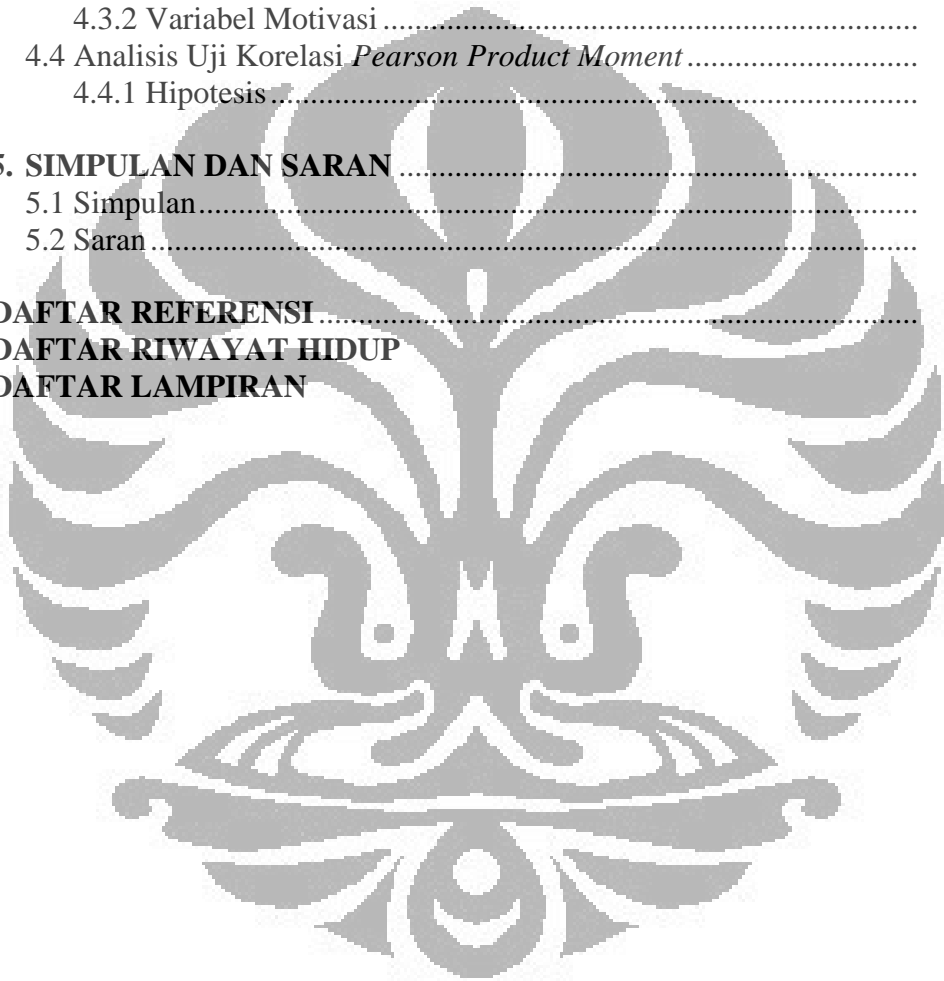
Key words:  
*Employees motivation, reward*



## DAFTAR ISI

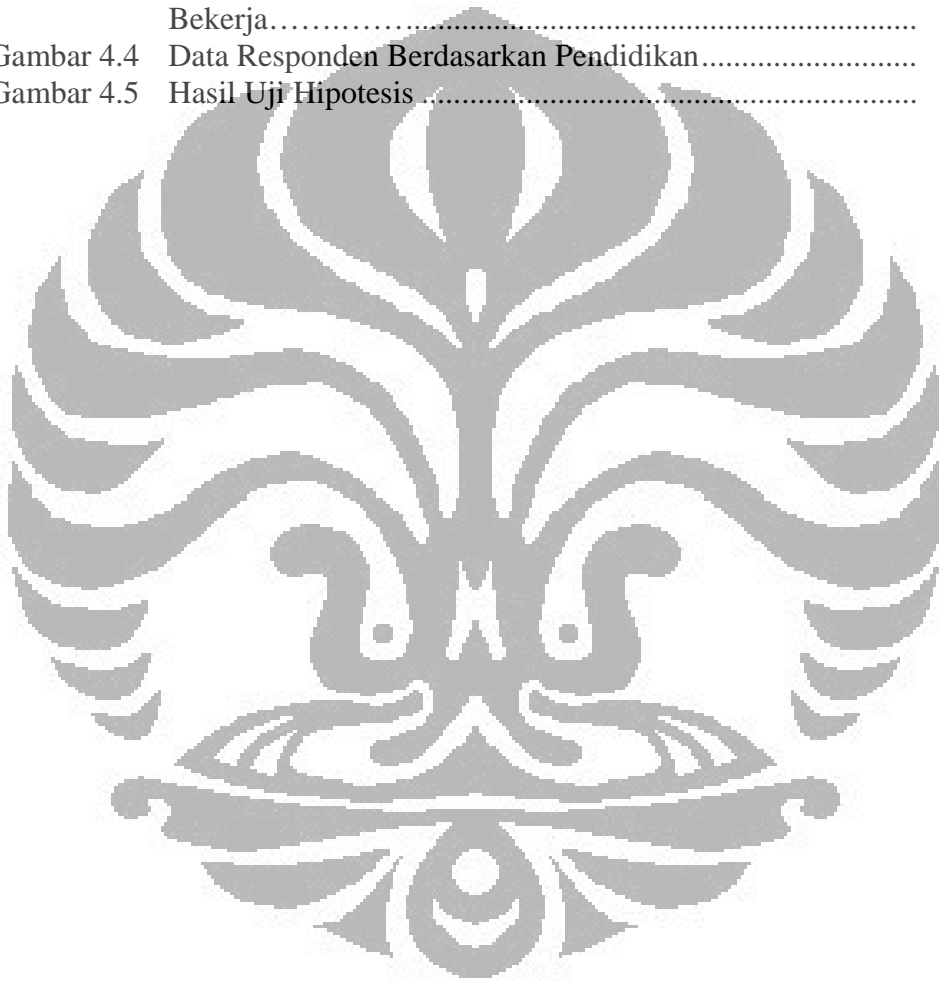
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	vi
ABSTRAK .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Permasalahan .....	1
1.2 Pokok Permasalahan .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Signifikansi Penelitian .....	4
1.5 Batasan Penelitian .....	5
1.6 Sistematika Penulisan .....	5
<b>2. TINJAUAN LITERATUR</b> .....	7
2.1 Penelitian Terdahulu .....	7
2.2 Landasan Teori .....	10
2.2.1 Pengertian <i>Reward</i> .....	10
2.2.2 Motivasi .....	16
2.3 Model Analisis .....	21
2.4 Hipotesis Penelitian .....	22
2.5 Operasionalisasi Konsep .....	22
<b>3. METODE PENELITIAN</b> .....	26
3.1 Pendekatan Penelitian .....	26
3.2 Jenis Penelitian .....	26
3.2.1 Berdasarkan Tujuan Penelitian .....	26
3.2.2 Berdasarkan Manfaat Penelitian .....	27
3.2.3 Berdasarkan Dimensi Waktu .....	27
3.2.4 Berdasarkan Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.2.4.1 Data Primer .....	27
3.2.4.2 Data Sekunder .....	28
3.3 Subjek Penelitian .....	28
3.3.1 Populasi dan Sampel Penelitian .....	28
3.3.2 Lokasi Penelitian .....	31
3.4 Skala Pengukuran .....	31
3.5 Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data .....	33
3.6 Uji Validitas dan Reabilitas .....	34
3.7 Pembahasan Hasil <i>Pre-Test</i> .....	36
3.8 Analisis Statistik Deskriptif .....	43

<b>4. Pembahasan</b> .....	44
4.1 Pembahasan .....	44
4.2 Karakteristik Responden .....	44
4.2.1 Jenis Kelamin .....	44
4.2.2 Usia.....	45
4.2.3 Data Lama Kerja Responden.....	46
4.2.4 Data Responden Pendidikan Pada PT PLN Disjaya.....	47
4.3 Pembahasan Data Jawaban Responden .....	47
4.3.1 Variabel <i>Reward</i> .....	48
4.3.2 Variabel Motivasi .....	73
4.4 Analisis Uji Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	84
4.4.1 Hipotesis .....	84
<b>5. SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	87
5.1 Simpulan.....	87
5.2 Saran.....	87
<b>DAFTAR REFERENSI</b> .....	89
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Proses Manajemen Pemberian Imbalan.....	11
Gambar 2.2	Struktur Reward Decanzo Dan Robbins.....	13
Gambar 2.3	Hirarki Kebutuhan Maslow .....	18
Gambar 2.4	Model Analisis.....	22
Gambar 4.1	Histogram Frekuensi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Gambar 4.2	Frekuensi Data Responden Berdasarkan Usia.....	45
Gambar 4.3	Histogram Frekuensi Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Gambar 4.4	Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Gambar 4.5	Hasil Uji Hipotesis .....	86

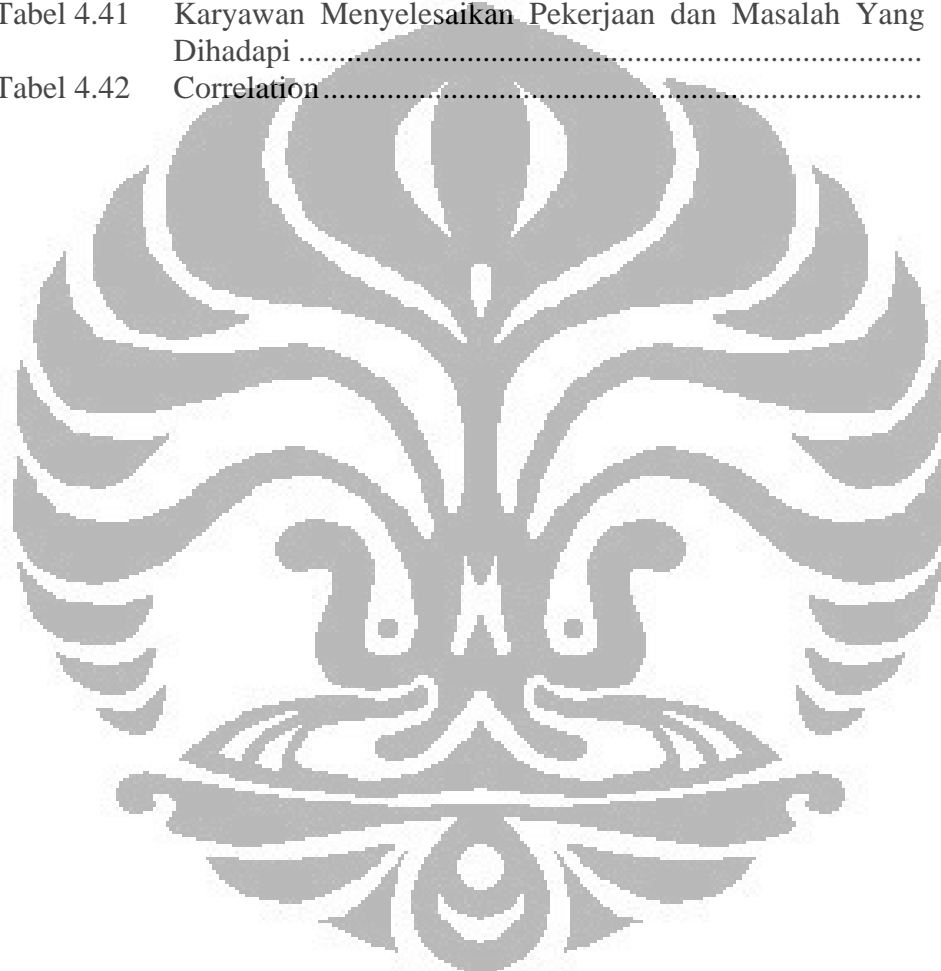


## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Total Kehadiran/Absen Karyawan PT PLN Bulan Januari, Februari, Maret Tahun 2012.....	3
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 2.2	Operasionalisasi Konsep .....	23
Tabel 3.1	Unit Analisis Populasi Penelitian .....	29
Tabel 3.2	Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai $r$ .....	32
Tabel 3.3	Ukuran Validitas.....	34
Tabel 3.4	Pengukuran K-M-O <i>Measure of Sampling Adequacy</i> , <i>Bartlett's Test of Sphericity</i> , dan Nilai Variansi Tiap Dimensi Penelitian.....	37
Tabel 3.5	Validitas Indikator Penelitian Dimensi <i>Reward</i> Ekstrinsik.	38
Tabel 3.6	Validitas Indikator Penelitian Dimensi <i>Reward</i> Intrinsik ...	40
Tabel 3.7	Validitas Indikator Penelitian Variabel Motivasi Karyawan ( <i>Intensity</i> ) .....	41
Tabel 3.8	Validitas Indikator Penelitian Variabel Motivasi Karyawan ( <i>Direction</i> ).....	41
Tabel 3.9	Validitas Indikator Penelitian Variabel Motivasi Karyawan ( <i>Persistence</i> ).....	42
Tabel 3.10	Reabilitas Dimensi Penelitian.....	43
Tabel 4.1	Gaji Yang Saya Terima Setiap Bulannya Sebanding Dengan Kinerja Yang Saya Capai.....	48
Tabel 4.2	Kenaikan Gaji Yang Diberikan Sesuai Dengan Prestasi Yang Saya Peroleh .....	49
Tabel 4.3	Kenaikan Gaji Yang Diberikan Sesuai Dengan Masa Kerja Yang Saya Miliki.....	50
Tabel 4.4	Bonus Tahunan Yang Saya Dapatkan Cukup Membantu Meningkatkan Penghasilan Yang Saya Terima.....	51
Tabel 4.5	Insentif Yang Saya Terima Sesuai Dengan Prestasi Yang Saya Peroleh.....	52
Tabel 4.6	Pengelolaan Kesehatan Karyawan Cukup Memadai.....	53
Tabel 4.7	Tunjangan Kesehatan Cukup Mengurangi Ketidakpastian Yang Akan Saya Hadapi di Masa Depan .....	54
Tabel 4.8	Program Pensiun Dini Cukup Bermanfaat Bagi Saya Untuk Merencanakan Masa Pensiun .....	55
Tabel 4.9	Program Pensiun Dirasakan Sebagai Balas Jasa Dan Penghargaan Atas Pengabdian Karyawan Kepada PT PLN Disjaya.....	56
Tabel 4.10	Perabot Kantor Yang Disediakan Cukup Memadai .....	57
Tabel 4.11	Alat Kantor Yang Disediakan Cukup Memadai.....	57
Tabel 4.12	Jam Kerja Yang Ditetapkan Mulai Dari Jam 07.30 sampai dengan Jam 16.00 Setiap Hari Kerja Sesuai Harapan Saya.....	58
Tabel 4.13	Pengaturan Hari Kerja di Kantor Ini Dalam Seminggu 5 Hari Kerja Yaitu Senin Sampai Jumat dan 2 Hari Libur Yaitu Sabtu dan Minggu Cukup Baik, Karena Dapat	

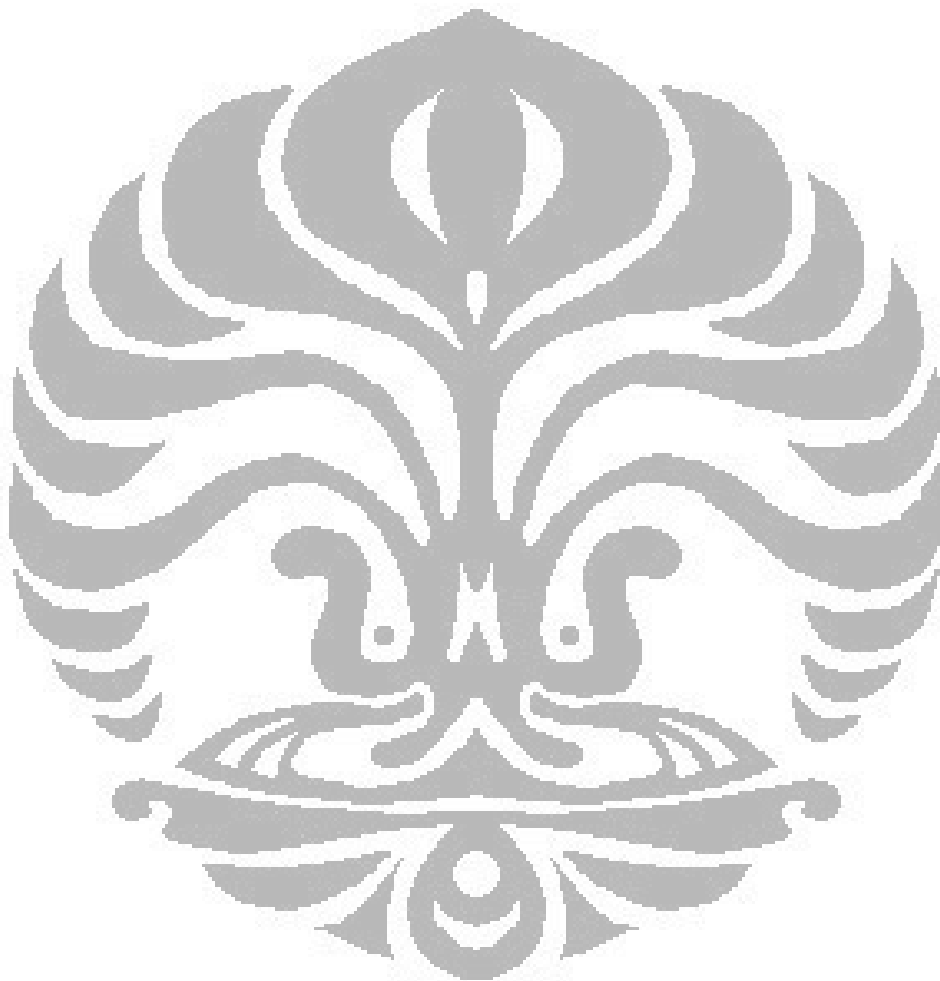
	Menjamin Saya Melaksanakan Kepentingan Pribadi/Keluarga Tanpa Mengganggu Kewajiban Masuk Kerja .....	59
Tabel 4.14	Saya Merasa Dihargai Karena Kebebasan Memanfaatkan Waktu Kerja Untuk Melaksanakan Tugas Sesuai Dengan Kewajiban.....	60
Tabel 4.15	Kesempatan Naik Grade Dalam Jabatan Di Kantor Ini Sesuai Dengan Kemampuan Yang Dimiliki Oleh Karyawan.....	61
Tabel 4.16	Perlakuan Rekan Kerja/Atasan/Bawahan Kepada Saya Yang Penuh Kekeluargaan Membuat Saya Berusaha Memberikan Pengabdian Terbaik Untuk PT PLN Disjaya .	62
Tabel 4.17	Sanjungan Dari Rekan Kerja/Atasan Terhadap Prestasi Yang Saya Capai Bernilai Bagi Saya .....	63
Tabel 4.18	Program Pemberian Penghargaan Oleh PT PLN Disjaya Membuat Saya Berusaha Memberikan Pengabdian Terbaik Untuk PT PLN Disjaya .....	64
Tabel 4.19	Saya Merasa Bangga Diajak Berperan Serta Dalam Pengambilan Keputusan.....	65
Tabel 4.20	Saya Merasa Bangga Telah Mendapatkan Keleluasaan Kerja Yang Lebih Besar .....	65
Tabel 4.21	Saya Merasa Menikmati Pekerjaan Karena Diberikan Tanggung Jawab Yang Lebih Besar.....	66
Tabel 4.22	Saya Merasa Menikmati Pekerjaan Karena Memperoleh Lebih Banyak Pekerjaan Yang Menarik.....	67
Tabel 4.23	Saya Merasa Bangga Akan Kemampuan Pribadi Saya Karena Dapat Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik .....	68
Tabel 4.24	Saya Merasa Bangga Akan Kinerja Yang Telah Saya Capai.....	68
Tabel 4.25	Saya Merasa Menikmati Akan Pertumbuhan Pribadi Saya, Karena Mampu Melaksanakan Tugas Baru Yang Menantang .....	69
Tabel 4.26	Saya Merasa Menikmati Pekerjaan Karena Dapat Menyelesaikan Tugas dan Tanggung Jawab Saya Dengan Baik.....	70
Tabel 4.27	Saya Merasa Telah Dapat Mencapai Sasaran Pribadi Yang Berkenaan Dengan Pengembangan Karier Saya .....	71
Tabel 4.28	Saya Merasa Menikmati Pekerjaan Saya Sesuai Dengan Divisi Saya.....	71
Tabel 4.29	Program Kegiatann Olahraga Yang Difasilitasi PT PLN Disjaya Bermanfaat Untuk Mendukung Produktivitas Saya Dalam Bekerja .....	72
Tabel 4.30	Karyawan Bersedia Menghabiskan Banyak Waktu Untuk Bekerja.....	73
Tabel 4.31	Karyawan Bersedia Mencoba Lebih Keras Dalam Bekerja	74
Tabel 4.32	Karyawan Bersedia Mencoba Lagi Dalam Bekerja .....	75
Tabel 4.33	Saya Menjalankan Pekerjaan Disesuaikan Dengan Arahan Yang Diberikan .....	76

Tabel 4.34	Karyawan Berani Mengambil Resiko Dalam Pekerjaan .....	77
Tabel 4.35	Karyawan Bekerja Sesuai Wewenang Yang Dimiliki Dalam Pekerjaannya .....	77
Tabel 4.36	Karyawan Berusaha Untuk Mendapatkan Prestasi Atas Kerja .....	78
Tabel 4.37	Karyawan Tidak Merasa Bosan Dengan Pekerjaannya .....	79
Tabel 4.38	Karyawan Menemukan Solusi Untuk Menyelesaikan Pekerjaannya .....	80
Tabel 4.39	Tidak Beralih Pada Tugas Pekerjaan Lain Terhadap Pekerjaan Yang Belum Selesai .....	81
Tabel 4.40	Karyawan Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu .....	81
Tabel 4.41	Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan dan Masalah Yang Dihadapi .....	82
Tabel 4.42	Correlation .....	84



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Transkrip Wawancara Dengan Staff Divisi SDM PT PLN  
Disjaya
- Lampiran 2 Kuesisioner
- Lampiran 3 Pearson Correlations





# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1. 1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan dalam menjalankan operasinya. Sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan suatu perusahaan atau organisasi mengalami kegagalan, hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan suatu perusahaan atau organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan dengan dan kemajuan teknologi serta kurangnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu dan sekaligus faktor penting dalam aktivitas suatu organisasi, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan sumber daya manusia yang memiliki tenaga, pikiran, bakat dan semangat bagi perusahaan serta memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi operasional perusahaan, oleh karena itu diperlukan suatu penanganan khusus oleh manajemen perusahaan dalam memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Salah satu cara yang efektif dalam memotivasi karyawan adalah dengan memberikan *reward* atas pencapaian kinerja karyawan. Setiap perusahaan menggunakan berbagai macam *reward*, untuk menarik orang yang berkualitas agar bergabung dengan perusahaan, mempertahankan karyawan agar tetap bekerja, dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Apabila produktivitas perusahaan tinggi, maka perusahaan pun akan maju serta siap melakukan persaingan. Sistem penghargaan terdiri dari beberapa komponen di antaranya *intrinsic* dan *extrinsic* sehingga pihak *management* dapat mengambil keputusan untuk memotivasi karyawannya di dalam perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Karyawan bukan semata objek dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa

kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan dapat memberikan imbalan kepada karyawan secara adil sehingga dapat berpengaruh terhadap semangat dan prestasi kerja karyawan.

Pemberian imbalan dalam perusahaan adalah suatu cara agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan bersemangat, contohnya berupa pemberian insentif. Insentif merupakan sarana, motivasi serta rangsangan yang diberikan kepada karyawan agar mereka timbul rasa ingin lebih berprestasi dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat diharapkan akan mampu menimbulkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat bekerja dengan lebih baik dan bersemangat sehingga akan berpengaruh pula pada prestasi kerjanya serta akan tercipta adanya kerja sama yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan, dimana perusahaan mendapatkan profit sedangkan karyawan dapat meningkatkan taraf hidup mereka.

Dalam memotivasi karyawan sangatlah sulit, biasanya sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan itu. Orang-orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*)-nya. Tingginya motivasi karyawan dapat mempengaruhi usaha suatu perusahaan secara positif. Motivasi karyawan ini diperlukan oleh perusahaan dan merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus menetapkan manajemen imbalan (*reward management*) yang adil bagi kedua belah pihak (Barry, Cushway. 1996. *The Fast Track MBA Series – Manajemen Sumber Daya Manusia*)

Orang yang termotivasi akan berkomitmen sejauh mana ia dapat memperoleh atau menerima imbalan atas pekerjaannya. Kinerja karyawan penting karena untuk peningkatan sumber daya manusia. Karyawan menyetujui untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu sebagai balasannya yaitu sejumlah *reward*. *Reward* dalam bentuk apapun yaitu berupa gaji atau upah, insentif, tunjangan kesehatan dan keamanan karyawan. Semua upaya harus diarahkan untuk mengembangkan minat karyawan dalam pekerjaan mereka untuk membuat mereka bahagia dan memberikan hasil yang terbaik untuk pekerjaan yang

dibebankan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh ( Lawler Edward, *Motivation in Work Organizations*).

*“Imbalan dapat mempengaruhi perilaku yang menentukan keefektifan organisasi. Cara pemberian imbalan mempengaruhi kemangikran, produktifitas, dan mutu pekerja yang mereka lakukan “*

Mungkin cara terbaik untuk memahami motivasi adalah untuk mempertimbangkan kebutuhan karyawan sesuai dengan kinerja. Dengan demikian, imbalan merupakan penentu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya pemberian imbalan diharapkan produktifitas karyawan dapat meningkat, sehingga juga mempengaruhi kehadiran karyawan pada perusahaan.

**Tabel 1.1**  
**Total kehadiran/absen Karyawan PT PLN Disjaya bulan Januari, Februari, Maret Tahun 2012**

No.	BIDANG	JUMLAH KEHADIRAN		
		BULAN JANUARI	BULAN FEBRUARI	BULAN MARET
1	STAF AHLI MANAGER	184	147	146
2	SDM & ORGANISASI	419	563	415
3	PERENCANAAN	1174	1157	900
4	NIAGA	711	661	568
5	KOMUNIKASI & HUKUM	727	765	756
6	KEUANGAN	453	619	536
7	DISTRIBUSI	779	791	667
8	AUDIT INTERNAL	184	139	118

**Sumber : PT PLN Disjaya yang telah diolah peneliti**

Untuk kehadiran masuk kerja di PT PLN Disjaya dilihat dari data-data diatas, ada banyak karyawan yang tidak hadir dari bulan ke bulan. Permasalahan yang terjadi pada PT PLN Disjaya adalah masalah pemberian *reward* yaitu kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian *reward* kepada pegawai, hal

ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan terlihat absensi karyawan setiap bulan terdapat penurunan.

## 1. 2. Pokok Permasalahan

Setiap karyawan memiliki motivasi yang tinggi, sehingga perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya untuk mencapai prestasi kerja karyawan, perusahaan mengalami kesulitan untuk menentukan cara yang paling efektif dalam peningkatan motivasi karyawan. Salah satu caranya dengan menerapkan imbalan, imbalan sangat penting peranannya dalam memotivasi karyawan yang akan menghasilkan prestasi kerja karyawan bagi perusahaan.

Kompensasi harus adil secara internal dan eksternal. Salah satu keinginan dan kebutuhan pegawai adalah termotivasi saat melakukan pekerjaannya apabila karyawan tidak merasa termotivasi dalam melakukan pekerjaan maka akan berdampak dalam perusahaan yaitu tidak tercapainya realisasi kerja yang telah ditetapkan di dalam perusahaan. Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, pokok permasalahan yang bisa diambil:

1. Bagaimana hubungan *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT PLN Disjaya?

## 1. 3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT PLN Disjaya.

## 1. 4. Signifikansi

Adapun signifikansi dari penelitian yang dibuat ini antara lain ditujukan Manfaat akademis penulisan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai penghargaan dan bagaimana dampaknya terhadap motivasi pada PT PLN Disjaya.

### 1. Signifikansi Akademis

Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan mengenai teori *reward* dan motivasi.

### 2. Signifikansi Praktis

Bagi pihak perusahaan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam mengelola kebijakan perusahaan menangani sumber daya manusia khususnya bagi motivasi pekerja karyawan dan bagaimana imbalan yang baik yang diterapkan pada motivasi pekerja karyawan.

#### 1. 5. Batasan penelitian

Pembatasan penelitian dilakukan agar penelitian tidak menyimpang dari kerangka sampel yang telah ditentukan, yaitu karyawan tetap yang berada di dalam PLN Disjaya Gambir.

#### 1. 6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian “Hubungan *Reward* Terhadap Motivasi Karyawan pada PT PLN Disjaya Gambir” ini dibagi menjadi 5 bab dan beberapa sub-bab menurut keperluan penguraiannya dengan tujuan untuk memudahkan penulisan dan pembahasan. Kerangka sistematis tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

### BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini memberikan gambaran umum yang menjadi dasar diangkatnya Hubungan *Reward* Terhadap Motivasi Karyawan pada PT PLN Disjaya Gambir sebagai judul penelitian. Pada bab ini disampaikan juga pertanyaan penelitian yang mewakili apa yang hendak dibahas pada penelitian ini. Bab ini juga mengemukakan tujuan penelitian Pokok Permasalahan, Signifikansi Penelitian, dan Batasan Penelitian.

## **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menyampaikan penelitian-penelitian lain yang berhubungan dengan judul penelitian yang diambil. Penelitian lain yang sejenis ini akan menciptakan suatu pemikiran yang sama dan menjadi bahan rujukan mengenai diangkatnya Hubungan *Reward* Terhadap Motivasi Karyawan pada PT PLN Disjaya Gambir sebagai judul penelitian. Pada bab ini disampaikan juga teori-teori mengenai *reward* dan motivasi kerja karyawan yang menunjang penelitian ini. Selain itu, bab ini juga menyampaikan metode yang dipilih dalam melaksanakan penelitian ini.

## **BAB 3 METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang pendekatan penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, dan teknik analisis data.

## **BAB 4 PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang hasil analisis mengenai Hubungan *Reward* Terhadap Motivasi Karyawan pada PT PLN Disjaya Gambir.

## **BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi simpulan yang merupakan jawaban yang dikemukakan pada bab pendahuluan serta saran-saran dari peneliti yang berkenaan dengan pembahasan mungkin berguna bagi perusahaan di masa yang akan datang

## BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

### 2. 1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hal yang penting sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Kegunaan dari tinjauan pustaka adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, dan dapat menjadi perbandingan dan gambaran untuk mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Dalam melakukan penelitian mengenai **“Hubungan Reward Terhadap Motivasi Karyawan Pada PLN Disjaya Gambir”**. Peneliti perlu melakukan peninjauan terhadap penelitian-penelitian terkait yang pernah dilakukan sebelumnya, disini peneliti mengambil beberapa hasil penelitian yang terkait dengan motivasi pegawai.

Penelitian pertama adalah Jurnal Internasional dengan judul *“Reward System And Its Impact On Employee Motivation In Commercial Bank Of Sri Lanka PLC, In Jaffna District”*, yang dibuat oleh Puwanenthiren Pratheepkanth pada tahun 2011. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan antara penghargaan dan motivasi karyawan, untuk menentukan dampak dari penghargaan terhadap motivasi, untuk menentukan faktor-faktor apa saja dalam memberikan motivasi, dan mengetahui variabelnya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara imbalan ekstrinsik dan motivasi karyawan yang ketika imbalan ekstrinsik dibuat pada dasar dari sudut pandang karyawan, dan juga menunjukkan hubungan positif antara imbalan intrinsik dan motivasi karyawan yang ketika imbalan intrinsik dibuat pada dasar dari sudut pandang karyawan.

Penelitian yang kedua yang dilakukan *Elais Retnowati* pada tesisnya yang berjudul *“Persepsi Terhadap Sistem Reward, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Dosen Menurut Gender di Universitas Negeri Jakarta Tahun 2001”*. Sehubungan dengan berubahnya IKIP menjadi Universitas Negeri Jakarta harus di tingkatkan atau dibenahi dari latar belakang ilmu pendidikan dan keguruan menjadi ilmu-ilmu Universitas lainnya. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di Universitas Negeri Jakarta ternyata menunjukkan kurangnya motivasi kerja yang

terdapat dalam menyikapi *system reward* yang diberikan oleh lembaga antara dosen pria dan wanita. Adapun tujuan penelitian pertama untuk melakukan analisa persepsi dosen terhadap *system reward* menurut *gender*; yang kedua kepuasan kerja menurut *gender*; yang ketiga motivasi kerja menurut *gender*; dan yang terakhir perbedan persepsi terhadap *system reward*, kepuasan kerja dan motivasi kerja dosen Universitas Negeri Jakarta menurut *gender*. Penulis menguraikan persoalan yang berkaitan dengan motivasi dan *reward*, mencoba membahasnya melalui pemecahan secara sistematis dan menguji bagaimana memotivasi kerja yang baik. Teori yang digunakan penelitian ialah teori motivasi, *gender* dan *reward*. Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa perempuan lebih dapat menerima kontrol birokrasi serta memahami konsekuensi dari suatu peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Di dalam melakukan tugas-tugasnya seorang karyawan dalam hal ini adalah dosen, memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila ia memiliki kepuasan kerja. Dosen perempuan memiliki tingkat pemahaman dan penerimaan yang lebih tinggi pada bentuk-bentuk *reward* yang diberikan oleh lembaga sekalipun *reward* tersebut sangat minim.

Penelitian ketiga adalah tesis dengan judul “*Hubungan Kompensasi dan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Salesman di PT Hernalin Chemical Tahun 2001*”, yang dibuat oleh Lince Siahaan. Penelitian ini bertujuan pertama untuk menguji kolerasi antara *financial* dengan kepuasan kerja pegawai *salesman*; kedua menguji kolerasi antara *non financial* dengan pegawai *salesman*; dan yang ketiga menguji kolerasi antara motivasi dengan kepuasan pegawai *salesman*; yang terakhir menguji *financial*, *non financial*, motivasi terhadap kepuasan pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa hubungan kolerasi antara kompensasi *financial* dan *non financial* dengan kepuasan kerja cukup kuat. Dengan demikian disimpulkan bahwa kebijakan perusahaan dalam menerapkan kompensasi kepada pegawai mendapat hal positif pada kinerja karyawan *salesman* dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan dan pada akhirnya akan berakibat pada meningkatnya produktivitas kerja pegawai.

Penelitian yang terakhir adalah penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berupa skripsi dengan judul “*Hubungan Reward Terhadap Motivasi Karyawan Pada PLN Disjaya Gambir*”. Metode yang digunakan adalah metode



kuantitatif. Variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah variabel motivasi karyawan dan variabel *reward system*.

**Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No.	Pengarang	Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Puwanenthiren Pratheepkanth	2011	<i>Reward System And Its Impact On Employee Motivation In Commercial Bank Of Sri Lanka PLC, In Jaffna District</i>	Reward system dan motivasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menunjukkan hubungan positif antara imbalan ekstrinsik.</li> <li>- Hubungan positif antara intrinsik imbalan dan motivasi karyawan yang ketika imbalan intrinsik dibuat pada dasar dari sudut pandang karyawan.</li> </ul>
2	Elais Retnowati	2001	<i>Persepsi Terhadap System Reward, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Dosen Menurut Gender di Universitas Negeri Jakarta Tahun 2001</i>	Sistem reward dan kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bahwa perempuan lebih dapat menerima kontrol birokrasi serta memahami konsekuensi dari suatu peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.</li> <li>- Dosen perempuan memiliki tingkat pemahaman dan penerimaan yang lebih tinggi pada bentuk-bentuk <i>reward</i> yang diberikan oleh lembaga sekalipun <i>reward</i> tersebut sangat minim.</li> </ul>
3	Lince Siahaan	2001	Hubungan Kompensasi dan Motivasi dengan Kepuasan Kerja <i>Salesman</i> di PT Hernalin Chemical	Kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- menunjukkan bahwa hubungan kolerasi antara kompensasi financial dan non financial dengan kepuasan kerja</li> </ul>

4	Tantry Namirah	2012	Hubungan <i>Reward</i> Terhadap Motivasi Karyawan pada PLN Disjaya Gambir	Reward Dan motivasi	- terdapat hubungan yang signifikan dan cukup kuat antara <i>reward</i> dan motivasi karyawan
---	----------------	------	---	---------------------	---

**Sumber : Data hasil olahan peneliti, 2012**

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1. Pengertian *Reward*

*Reward* dalam organisasi merupakan komponen kunci strategi perusahaan, karena biaya mempekerjakan karyawan merupakan hal terbesar dalam pembayaran, meskipun sebenarnya memiliki arti yang lebih. Pegawai setuju untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu sebagai balasan adalah adanya *reward* di dalam perusahaan tersebut.

Strategi pengupahan organisasi merupakan komponen kunci strategi perusahaan, karena biaya mempekerjakan staf merupakan hal terbesar dalam neraca pembayaran, meskipun sebenarnya memiliki arti yang lebih.

Semua unsur imbalan atau *reward*, baik berupa upah non-finansial maupun upah finansial yang merupakan subjek dalam bab ini, merupakan bagian dari kontrak perusahaan dengan pegawainya. Pegawai setuju untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu sebagai balasan sejumlah uang. Upah menurut pengertian yang lebih luas dapat meliputi unsur-unsur yang lain, seperti prospek adanya promosi, kesempatan mendapatkan pelatihan, kepuasan terhadap pekerjaan, dan sebagainya, dan semua ini berperan dalam menarik minat, mempertahankan dan memotivasi staf dengan kaliber yang sesuai penekanan diberikan pada strategi, sistem, dan proses yang di butuhkan untuk mencapai tujuan.



- Sesuai dengan gaya manajemen yang diinginkan ;
- Memberikan sisi kompetitif yang diperlukan untuk menarik minat, dan mempertahankan keahlian tingkat tinggi yang dibutuhkan oleh organisasi ;
- Berdasarkan kenyataan pasaran perburuhan

Kriteria ini meringkas apa yang diinginkan organisasi dan strategi pemberian imbalannya. Sementara sisi lainnya juga membahas apa yang diharapkan oleh masing-masing pegawai. Tujuan dan harapan individu akan berbeda-beda, tetapi sebagian besar orang mungkin akan setuju bahwa mereka mencari satu atau lebih hal-hal berikut ini :

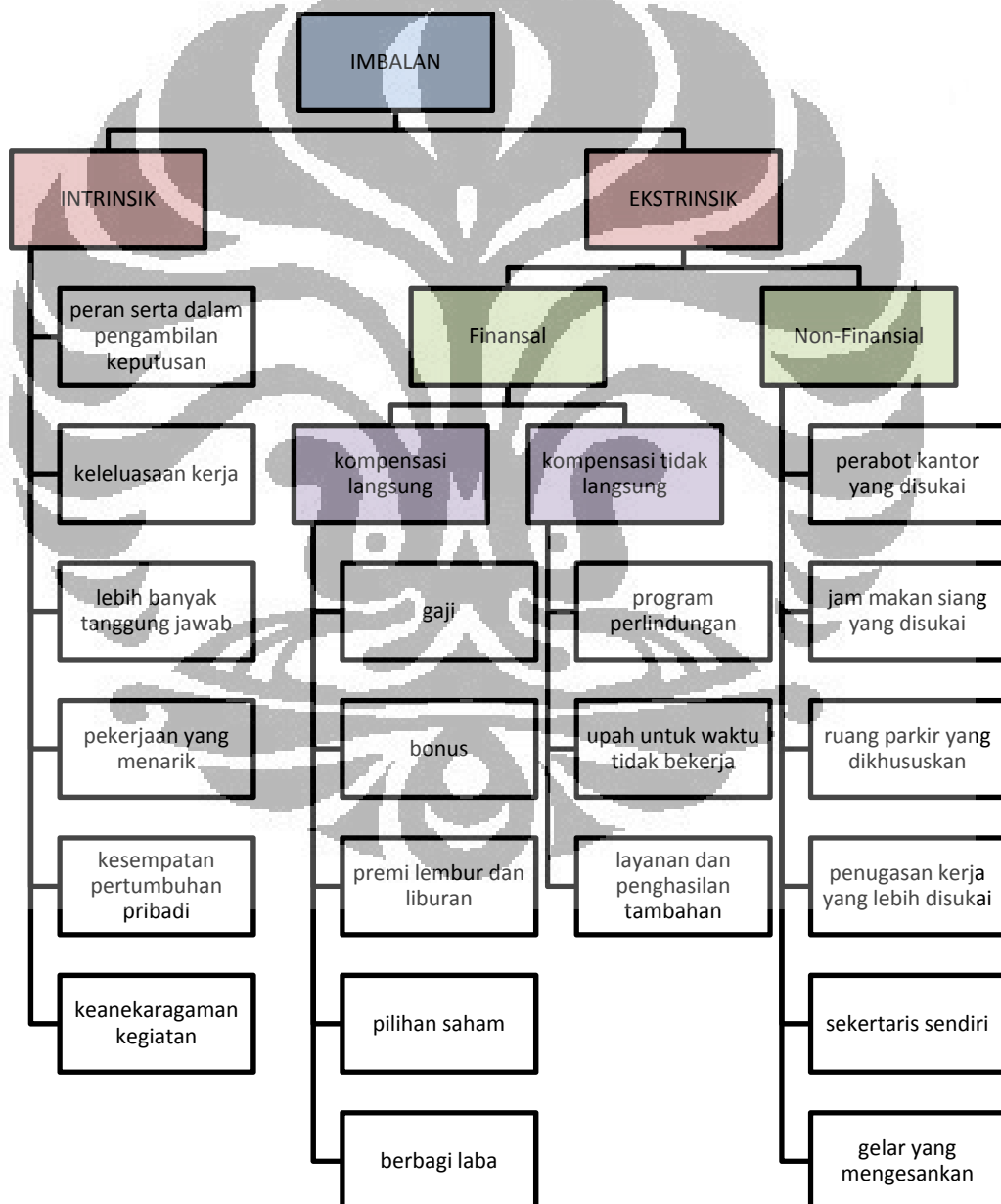
- Upah yang adil untuk pekerja yang adil
- Sistem upah yang terlihat memberikan upah yang adil
- Hubungan antara kontribusi individu dengan organisasi dan upah yang diterima.
- Upah yang sebanding dengan yang dibayarkan kepada orang yang mengerjakan pekerjaan yang serupa di organisasi lain ;
- Khususnya dalam pekerjaan manajerial dan profesional, beberapa bentuk kenaikan upah ;
- Fasilitas minimal tertentu, contohnya sebagian besar pegawai mengharapkan libur hari besar yang dibayar, waktu sakit yang dibayar, dan fasilitas pensiun.

Bila tujuan organisasi dan harapan pegawai dapat disatukan, strategi pemberian imbalan dapat menjadi suatu mekanisme yang kuat dalam menerapkan strategi SDM organisasi. Itu dapat :

- Menambah kekuatan tujuan organisasi dan memastikan bahwa perilaku pegawai diarahkan untuk mencapainya ;
- Memberikan keterangan yang jelas tentang budaya dan nilai organisasi, terutama dalam hubungannya dengan perilaku dan tindakan apa yang dinilai ;
- Membantu memotivasi pegawai ;
- Menarik minat dan mempertahankan pekerja yang memiliki kaliber yang diperlukan

- Memberikan upah untuk usaha tertentu atau kinerja tinggi dan mendorong pegawai yang bermotivasi tinggi dan ambisius
- Menyampaikan pesan tentang kinerja yang tidak dapat diterima
- Menentukan prioritas untuk inovatif dan strategis;
- Mendorong memfokuskan pada masalah yang dianggap vital bagi keberhasilan organisasi;
- Mendorong efesiesi, efektifitas dan produktifitas yang tinggi.

**Gambar 2.2 Struktur *Reward* DeCenzo dan Robbins**



**Sumber : Struktur *Reward* DeCenzo dan Robbins**

**Universitas Indonesia**

*Reward* intrinsik adalah kepuasan pribadi seseorang yang didapat dari pekerjaan itu sendiri. Hal ini adalah penghargaan yang datang dari diri sendiri, seperti memiliki kebanggaan dalam suatu pekerjaan, merasakan keberhasilan, atau menjadi bagian dari tim kerja. Sedangkan *reward* ekstrinsik, mencakup uang, promosi, dan benefit. Intinya adalah imbalan tersebut datang dari luar pekerjaan dan dari sumber yang ada diluar, terutama manajemen, sehingga jika seorang karyawan mengalami perasaan keberhasilan atau pertumbuhan pribadi pada suatu pekerjaan, maka dinamakan imbalan intrinsik. *Reward* memungkinkan untuk meningkatkan kesejahteraan finansial karyawan. Hal ini dapat dilakukan secara langsung, misalnya, melalui upah, bonus, atau bagi hasil atau secara tidak langsung, melalui subsidi manfaat seperti program pensiun, liburan, cuti sakit. *Rewards* nonfinansial mencakup berbagai tambahan keinginan yang berpotensi disediakan organisasi. Secara umum *reward* ini tidak secara langsung meningkatkan posisi finansial karyawan. *Reward* nonfinansial menekankan untuk membuat kehidupan dalam pekerjaan lebih menarik (DeCenzo & Robbins, 2001).

Apabila jenis-jenis *reward* tersebut dikaitkan dengan *reward* yang dapat didistribusikan pada divisi multimedia PT PLN Disjaya, maka jenis *reward* tersebut menjadi:

a. *Reward* ekstrinsik

- 1) Penghasilan berupa uang (*finansial reward*) yang diterima secara langsung yaitu: gaji pokok, bonus tahunan, kenaikan grade, insentif, pay for performance, pay for position dan pay for person.
- 2) *Reward* finansial tidak langsung
  - Program perlindungan
    - Pengelolaan kesehatan karyawan
    - Tunjangan kesehatan
  - Upah untuk waktu tidak bekerja
    - Pensiun dini
    - Program pelayanan kesehatan

### 3) *Reward* nonfinansial

- Perabot kantor dan alat tulis kantor yang sesuai dengan dengan kebutuhan/harpan
  - Penugasan kerja yang disukai
    - Jam masuk kantor yang sesuai dengan keinginan karyawan
    - Hari kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan
    - Diberikan waktu kepada para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya tanpa mengurangi kesempatan untuk sembahyang, ketoilet, bergaul, merokok, dan sebagainya.
  - Gelar
    - Kesempatan promosi jabatan
    - Perlakuan sebagai keluarga dari rekan kerja/atasan
    - Sanjungan dan pengakuan dari rekan kerja akan prestasi yang dicapai
- b. *Reward* interinsik, yaitu imbalan yang diterima pegawai dari diri mereka sendiri berkenaan dengan pelaksanaan suatu tugas kerja.
- Perasaan pegawai diajak berperan serta dalam pengambilan keputusan
  - Perasaan pegawai atas keleluasaan bekerja
  - Perasaan pegawai akan meningkatnya tugas dan tanggung jawab
  - Perasaan pegawai lebih banyak pekerjaan yang menarik
  - Perasaan akan pertumbuhan kemampuan pribadi karena dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik
    - Perasaan pertumbuhan pribadi karena mampu melaksanakan tugasbaru yang menantang
    - Perasaan pegawai terhadap penyelesaian/pencapaian sasaran yang berhubungan dengan pekerjaan
    - Perasaan pegawai akan pencapaian tujuan/sasaran pribadi
  - Perasaan pegawai akan keaneka ragaman kegiatan
    - Perasaan pegawai terhadap kegiatan olahraga di kantor

### 2.2.2 Motivasi

Motivasi adalah suatu usaha yang mampu mendorong atau menciptakan semangat kerja kepada seseorang agar dapat memenuhi kebutuhannya. Jika kebutuhan seseorang terpenuhi, maka akan timbul suatu motivasi untuk bekerja sungguh-sungguh yang akhirnya akan menghasilkan prestasi yang diharapkan. Dan manusia jadi termotivasi untuk bekerja seoptimal mungkin untuk memberikan yang terbaik bagi dirinya dan perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyakurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Setiap perusahaan harus selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai motivasi yang tinggi, sebab apabila perusahaan mampu memotivasi para karyawan di dalam suatu perusahaan maka akan diperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Ada berbagai pendapat mengenai motivasi yang secara konseptual menghubungkan tubuhnya kesadaran seseorang untuk bersikap atau berperilaku dalam mencapai tujuannya. Berbicara mengenai motivasi berarti berbicara mengenai motif, sebagaimana di kutip oleh beach ( 2001 : 308 ) dalam tesis ( nita : 13 ) ”*The Term Motive Implies Action to Satisfy a Need. The Terms Need, Want, Drive, and Motive Are Often Used Interchangeably by Psychologist*”

Motif merupakan daya atau tenaga pendorong yang menyebabkan manusia bertindak untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini sesuai dengan pendapat haynes dan massi ( 1990 : 138 ) bahwa : ”*Motive is Something Within Individual Which Incites Him to Action* ”. Motif seseorang untuk bersikap dan berperilaku mencapai tujuannya dirangsang atau dipengaruhi oleh motive untuk memenuhi kebutuhannya. Baik itu kebutuhan yang bersifat fisik maupun spritual.

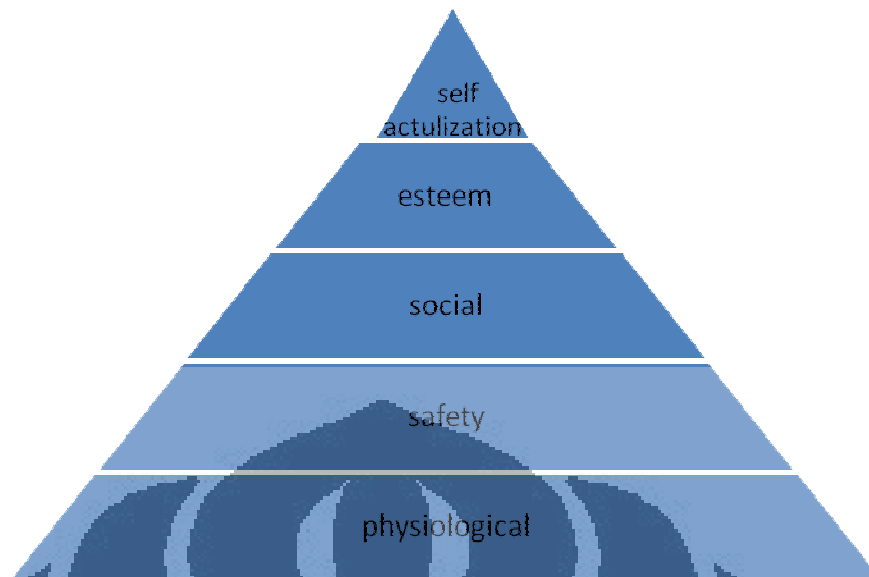
Menurut Robbins, (2007 : 166 ) dalam mendefinisikan motivasi sebagai proses yang account untuk intensitas (*intensity*) individu, arah (*direction*), dan



ketahanan( *persistence*) usaha untuk mencapai tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah tujuan apa pun. Dalam hal ini, Robbins akan mempersempit fokus untuk tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan minat dalam perilaku kerja yang terkait.

Tiga elemen kunci tersebut adalah *intensity*, *direction*, dan *persistence*. *Intensity* berkaitan dengan seberapa keras seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang menjadi fokus pada saat orang berbicara tentang motivasi. Namun, *intensity* tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali usaha yang disalurkan dalam arah imbangkan kuat (*direction*) yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu. Dalam hal ini perlu mempertimbangkan kualitas usaha serta *intensity*-nya. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan organisasi ini adalah jenis usaha yang harus dilakukan. Jadi, *direction* diartikan dengan sejauh mana usaha yang dilakukan mencapai tujuan organisasi. Kemudian lahirlah indikator *persistence*. Ini adalah ukuran dari berapa lama seseorang dapat mempertahankan usaha mereka. Individu akan termotivasi dengan tuas yang cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Dalam teori kebutuhan Maslow, Maslow mengatakan bahwa motivasi karyawan disebabkan oleh adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan manusia memiliki hirarki, mulai dari kebutuhan yang paling dasar sampai dengan kebutuhan yang paling tinggi. Pada saat kebutuhan dasar telah terpenuhi, maka manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi hingga tingkat kebutuhan terpenuhi.



**Gambar 2.3 hirarki kebutuhan Maslow**

**sumber : robbins, organitazional behavior, 12th ed., 2007. Adapted by permission pearson edication, inc., upper saddle river, New jersey.**

Dengan kenyataan ini, kemudian Abraham Maslow dalam membuat "needs hierarchy theory" untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasikan menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti kemananan fisik semata, tetapi juga kemanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan kebutuhan keamanan dalam arti fisik

termasuk kamanan seseorang didareha tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan kamanan di tempat kerja.

### 3. Kebutuhan Sosial ( *social needs* )

Manusia pada hakekatnya adalah mahluk sicoal, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain. Sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan social tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu :

- a. Kebutuhan akan perassan diterima orang lain denga siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memeiliki *sence of belonging yang tinggi*.
- b. Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki *sence of importance*.
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut *sence of accomplishment*. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila menemui keberhasilan.
- d. Kebutuhan akan perasaaan diikut sertakan (*sence of participation*)

Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputsan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran.

### 4. Kebutuhan Akan Harga Diri (*esteem need* )

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila *prestice* itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya.

#### 5. Aktualisasi Diri ( *self actualization* )

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

Teori oleh Frederick Herzberg yang di kutip oleh Robbins ( 2007 : 169-171 ) dengan pemikiran bahwa hubungan seorang individu pada kerjanya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja ini, dapat sangat menentukan kesuksesan atas kegagalan individu yang bersangkutan. Menurut teori ini ada beberapa faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dan beberapa faktor lainnya yang dapat mencegah terjadinya kepuasan pada anggota organisasi yaitu :

1. *Motivational factors* atau faktor motivasi merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan dan isi pekerjaan tersebut. Faktor ini meliputi faktor internal, antara lain sifat dari pekerjaan itu sendiri, pengakuan terhadap kemampuan dan prestasi kerja, kesempatan untuk maju dan tanggung jawab.
2. *Hygiene factors* atau faktor iklim baik disebut juga faktor pemeliharaan merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan perasaan negatif terhadap pekerjaan dan lingkungan di mana pekerjaan itu dilakukan. faktor iklim baik ini adalah faktor eksternal terhadap pekerjaan, yang mencakup kebijakan perusahaan, administrasi, supervisi teknis, gaji, kondisi kerja, dan hubungan antar pribadi dalam organisasi.

Faktor motivasi atau faktor internal dikaitkan dengan kepuasan kerja, dengan menghubungkan karakteristik ini ke diri karyawan. Di pihak lain bila karyawan lain tidak terpuaskan, maka cenderung mengutip faktor-faktor eksternal atau faktor iklim baik atau disebut juga faktor pemeliharaan.

Dalam teori Herzberg berpendapat bahwa motivasi merupakan sebuah dampak langsung dari kepuasan kerja. Dalam teori "hygiene motivator". Faktor

hygiene merupakan faktor yang tidak dapat menimbulkan kepuasan sedangkan faktor motivator adalah faktor yang dapat menimbulkan kepuasan.

Jadi perbedaan dengan teori Maslow adalah teori Herzberg lebih memfokuskan pada kondisi pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan. Herzberg menyimpulkan bahwa dalam masyarakat modern banyak karyawan telah memenuhi kebutuhan rendahnya, sehingga sekarang hanya termotivasi oleh kebutuhan tinggi. Kebutuhan tingkat rendah tidak lagi kuat dan bukan lagi menjadi pemeliharaan pada tingkat kemajuan sekarang.

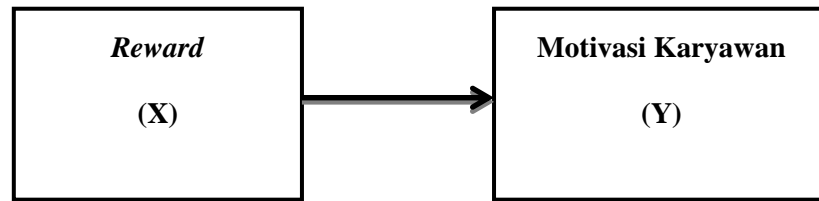
Pada penelitian ini, peneliti memilih teori motivasi yang dikembangkan oleh Robbins karena indikator pada teori ini menjelaskan tentang motivasi yang muncul setelah karyawan termotivasi. Sedangkan teori lain menjelaskan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya motivasi karyawan.

### 2.3. Model Analisis

Model analisis yang dipakai dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel penelitian. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu *reward* (variabel independen) dan motivasi kerja (variabel dependen). Berdasarkan sifatnya, hubungan antara *reward* dan motivasi kerja adalah hubungan asimetris.

Hubungan asimetris adalah hubungan yang menyatakan bahwa suatu variabel akan menyebabkan atau mempengaruhi variabel lainya dan hubungan ini bersifat satu arah. Dalam penelitian ini digambarkan bahwa *reward* memiliki hubungan terhadap motivasi kerja karyawan namun motivasi kerja karyawan tidak terdapat hubungan terhadap *rewards*. Model analisis yang digunakan untuk dua variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Gambar 2.4 Model Analisis



- 1.) Variabel X adalah variabel independen, yaitu sebagai variabel bebas yang memberikan pengaruh terhadap variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *reward*
- 2.) Variabel Y adalah variabel dependen, yaitu sebagai variabel terikat yang mendapat pengaruh dari variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi karyawan karyawan.

#### 2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan penelitian, rumusan hipotesis yang akan diuji untuk mengukur pengaruh kedua variabel adalah sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat hubungan antara *reward* karyawan terhadap *motivasi* karyawan.

H<sub>a</sub> : Terdapat hubungan antara *reward* terhadap motivasi karyawan.

#### 2.5. Operasionalisasi Konsep

Definisi operasional adalah operasionalisasi konsep agar dapat diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana variabel diukur sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruk pengukuran tersebut. Setelah proses kajian literatur pemeriksaan yang teliti , model konseptual yang berikut ini dirumuskan untuk menggambarkan hubungan antara *reward* dan memberi motivasi karyawan mengadaptasi dari teori yang dikemukakan David A. DeCenzo dan Stephen P. Robbins (2001) yang mengklasifikasikan *reward* menjadi ekstrinsik dan intrinsik *reward*. Ekstrinsik *reward* terbagi menjadi dua jenis yaitu finansial dan nonfinansial *reward*. Finansial *reward* dilakukan dengan dua cara yaitu secara langsung dan tidak

langsung. sedangkan teori motivasi diambil dari teori Robbins, Organizational Behavior.

**Tabel 2.2 Operasionalisasi Konsep**

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Reward</i>	<i>Reward</i>	<i>Extrinsic Reward</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Bonus tahunan</li> <li>3. Insentif</li> <li>4. Program perlindungan</li> <li>5. Upah untuk waktu tidak bekerja</li> <li>6. Kenaikan grade</li> <li>7. Perabot kantor yang disukai</li> <li>8. Jam makan siang yang disukai</li> <li>9. Penugasan kerja</li> <li>10. Gelar</li> </ol>	Interval
		<i>Intrinsic Reward</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berperan serta dalam pengambilan keputusan</li> <li>2. Kebebasan dan keleluasaan kerja</li> <li>3. Tanggung jawab</li> <li>4. Pekerjaan yang menarik</li> <li>5. Kesempatan pertumbuhan pribadi</li> <li>6. Keanekaragaman kegiatan</li> </ol>	Interval

Motivasi	Motivasi	Intensity	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan bersedia menghabiskan banyak waktu untuk bekerja</li> <li>2. Karyawa mencoba lebih keras dalam bekerja</li> <li>3. Karyawan bersedia mencoba lagi dalam bekerja</li> </ol>	Interval
		Direction	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya menjalankan pekerjaan disesuaikan dengan arahan yang diberikan</li> <li>2. Karyawan berani mengambil resiko dalam pekerjaan</li> <li>3. Karyawan bekerja sesuai wewenang yang dimiliki dalam pekerjaannya</li> <li>4. Karyawan berusaha untuk mendapatkan prestasi atas kerja</li> </ol>	Interval



		Persistence	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaannya</li> <li>2. Karyawan menemukan solusi untuk menyelesaikan pekerjaannya</li> <li>3. Karyawan tidak beralih pada tugas pekerjaan lain terhadap pekerjaan yang belum selesai</li> <li>4. Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu.</li> <li>5. Karyawan menyelesaikan pekerjaan terhadap masalah yang dihadapi.</li> </ol>	
--	--	-------------	---	--

Sumber: Robbins, *Organizational Behavior*, 12th ed., 2007.

Struktur *Reward* DeCenzo dan Robbins

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian secara kuantitatif. Penelitian kuantitatif dalam ilmu sosial ditafsirkan sebagai keakuratan deskripsi suatu variabel dan keakuratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Pendekatan penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel (Prasetyo dan Jannah, 2005 : 80). Pendekatan kuantitatif lebih mementingkan metode pengukuran dan sampling, karena pendekatan ini menggunakan pola deduktif yang menekankan prioritas yang sifatnya terperinci pada koleksi data dan analisis (Neumann, 2000 : 141).

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dimensi waktu penelitian, dan teknik pengumpulan data.

##### **3.2.1 Berdasarkan Tujuan Penelitian**

Jika dilihat berdasarkan tujuannya, penelitian ini dapat dikategorikan ke dalam penelitian eksplanatif. Penelitian eksplanatif bertujuan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi (malhotra ,2004 :95). Mengenai hubungan sebab-akibat. Selain itu, tujuan dari penelitian eksplanatif adalah:

- a. Menghubungkan pola-pola yang berbeda namun memiliki keterkaitan
- b. Menghasilkan pola hubungan sebab-akibat.

Peneliti berusaha menjelaskan bagaimana pengaruh *reward* terhadap motivasi karyawan. Dalam variabel ini yang mempengaruhi adalah *reward*, sedangkan variabel yang dipengaruhi adalah motivasi kerja. Penelitian ini memberikan penjelasan mengenai macam-macam *reward* yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah di berikan oleh perusahaan.

### 3.2.2 Berdasarkan Manfaat Penelitian

Berdasarkan manfaatnya, penelitian dibagi menjadi 2 (dua), yaitu penelitian murni dan terapan. Penelitian murni adalah penelitian yang dilakukan karena kebutuhan peneliti sendiri, dan mencakup penelitian-penelitian yang dilakukan dalam kerangka akademis. Sedangkan penelitian terapan adalah penelitian yang dilakukan untuk memecahkan masalah yang ada dan hasilnya dapat segera diaplikasikan (Prasetyo dan Jannah, 2006:38-39). Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian murni.

### 3.2.3 Berdasarkan Dimensi Waktu

Jika dipandang dari aspek dimensi waktu, penelitian yang peneliti lakukan termasuk ke dalam kategori *cross sectional research*, yaitu penelitian yang dilakukan pada satu waktu tertentu dan hanya mengambil satu bagian dari fenomena sosial (Sekaran, 2000). Penelitian yang berjudul “ Hubungan Reward terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT PLN Disjaya Gambir” Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *cross sectional* karena peneliti tidak akan melakukan penelitian lain di waktu yang berbeda untuk diperbandingkan.

### 3.2.4 Berdasarkan Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu langkah dalam metode ilmiah melalui prosedur sistematis, logis, dan proses pencarian data yang *valid*, baik diperoleh secara langsung (data primer) maupun data yang tidak langsung (data sekunder) untuk keperluan analisis dan pelaksanaan pembahasan suatu riset secara benar untuk menemukan kesimpulan, memperoleh jawaban dan sebagai upaya untuk memecahkan suatu persoalan yang dihadapi oleh peneliti (Ruslan, 2004: 27). Dari segi pengumpulan data, peneliti berusaha membagi ke dalam dua jenis pengumpulan data yakni:

#### 3.2.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh lembaga yang bersangkutan untuk dimanfaatkan (Ruslan, 2004:38). Data primer didapatkan dengan cara

memberikan pertanyaan-pertanyaan melalui kuesioner kepada responden penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai PT PLN Disjaya. Pengisian kuesioner akan dilakukan melalui *self administrated questionnaire* atau pengisian secara mandiri yakni pengisian dengan cara peneliti memberikan pada responden secara langsung dan meminta responden untuk mengisi (Prasetyo dan Jannah, 2005: 50).

### **3. 2.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang dihasilkan oleh pihak lain atau digunakan oleh lembaga lain yang bukan merupakan pengolahannya tetapi dapat dimanfaatkan dalam suatu penelitian tertentu (Ruslan, 2004 : 138). Data sekunder yang dikumpulkan berasal dari studi pustaka, yaitu pengumpulan data dari buku-buku, majalah, karya akademis, internet, dan sumber-sumber lainnya yang bertujuan untuk memperoleh informasi tambahan serta pemahaman yang lebih mendalam mengenai permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

## **3.3 Subjek Penelitian**

### **3.3.1 Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan gejala atau satuan yang inginditeliti (Prasetya dan jannah 2008: 119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN Disjaya. Sedangkan sampel adalah bagian populasi yang ingin diteliti.

Sampel juga merupakan bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci (Santoso, 2001: 80). Peneliti harus menentukan unit analisis dan unit observasi terlebih dahulu. Unit analisis adalah satuan yang akan diteliti, dapat berupa individu, kelompok, organisasi, kata-kata, simbol, masyarakat dan atau negara. Sedangkan unit observasi adalah satuan darimana data diperoleh, dapat berupa individu, kelompok, pasangan,

dokumen, dan lain sebagainya. Unit analisis dan unit observasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Unit Analisis: Pegawai tetap PT PLN Disjaya. Unit analisis penelitian dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Unit Analisis Populasi dan Sampel Penelitian**

Bidang Operasional	Populasi	Sampel
Perencanaan	31	10
Audit internal	17	8
KHA (komunikasi, hokum dan administrasi )	54	12
Niaga	37	11
Keuangan	35	11
Distribusi	89	14
SDM	29	10
Total	323	76

**Sumber: Data Kepegawaian SDM PT PLN Disjaya**

Menurut data dari bagian personalia perusahaan, terdapat sebanyak 323 orang karyawan pegawai tetap yang bekerja.

2. Unit Observasi: 76 Pegawai tetap PT PLN yang telah bekerja minimal lebih satu satu tahun atau sudah satu tahun bekerja. Peneliti menentukan batasan lamanya kerja minimal setahun karena pegawai tersebut dianggap sudah pernah melakukan penilaian kinerja. Jumlah ini diambil berdasarkan penghitungan dari teori yang dikemukakan oleh Slovin.

Maka populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 323 pegawai PT PLN Disjaya yang berstatus aktif. Sampel merupakan sebagian kecil atau kelompok yang dapat dikendalikan dan ditarik dari populasi. Ukuran Sampel menurut gay yang dikutip oleh husein umar (2003: 107-108) mengatakan bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diberikan berdasarkan penelitian adalah minimal

10% dari populasi. Untuk populasi relative kecil 20 %. Suatu bagian dari populasi yang akan diteliti yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus menurut Slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = nilai kritis (batas ketelitian) karena kesalahan pengambilan sampel populasi (10%)

Jadi, sampel yang akan diambil adalah 76 orang yang dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{323}{1 + 323 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{323}{4,23} = 76,35$$

Teknik penarikan sampel yang dipergunakan peneliti adalah *non probabilita convenience* (Prasetyo dan Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*).

Teknik ini menjamin tercapainya hasil penelitian yang representatif pada populasi. Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa karakteristik populasi cenderung homogen dan jumlahnya cukup banyak.

### 3.3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT PLN Disjaya merupakan perusahaan di bidang tenaga listrik. PT PLN Disjaya berlokasi di gambar.

### 3.4 Skala Pengukuran

Analisis data adalah proses lanjutan dari proses pengolahan data untuk melihat bagaimana menginterpretasikan data, kemudian menganalisis data dari hasil yang sudah ada pada tahap hasil pengolahan data (Prasetyo, 2005: 182). Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan ialah teknik analisis kuantitatif karena data yang dikumpulkan berjumlah besar, dan mudah diklasifikasikan ke dalam kategori-kategori.

Kuisisioner yang menggunakan skala perbedaan semantik pada penelitian ini dibuat dengan melingkari skor. Skala perbedaan semantik merupakan skala yang dikembangkan untuk mengetahui persepsi seseorang terhadap suatu variabel, dengan menggunakan kata sifat yang saling bertentangan (Malhotra, 2004: 259). Dalam hal ini kata tersebut yaitu 'sangat tidak setuju' dan 'sangat setuju'. Pada skala ini, responden diberi ruang semantik untuk merefleksikan seberapa dekat sikap mereka terhadap objek yang sedang diteliti diantara dua kutub 'sangat tidak setuju' dan 'sangat setuju' tersebut. Dengan kata lain, responden diharapkan untuk memberikan tingkat persetujuannya mengenai suatu pertanyaan. Tingkatan tersebut ditunjukkan dengan melingkari salah satu angka yang tertera pada skala mulai dari 1 (satu) sampai 5 (lima).

- Angka 1 : Sangat Tidak Setuju
- Angka 5 : Sangat Setuju

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Setelah peneliti memperoleh data yang diinginkan melalui *survey* lapangan, maka tahapan selanjutnya adalah menganalisis data tersebut. Analisis dilakukan peneliti dengan bantuan *software Statistical Program for Social Science* versi 17.0 atau lebih dikenal dengan SPSS. Sedangkan untuk analisis inferensial menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* untuk melihat ada tidaknya

**Universitas Indonesia**

hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang berskala interval (parametrik) dengan menggunakan bantuan program software SPSS versi 17.0.

Berdasarkan pendapat Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro (2007,), Korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Rumus yang digunakan Korelasi PPM (sederhana):

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

$n$  = Jumlah sampel yang diobservasi

$r_{xy}$  = nilai koefisien korelasi *pearson product moment*

Korelasi PPM dilambangkan ( $r$ ) dengan ketentuan nilai  $r$  tidak lebih dari harga. Apabila nilai  $r = -1$  artinya korelasinya negatif sempurna;  $r = 0$  artinya tidak ada korelasi; dan  $r = 1$  berarti korelasinya sangat kuat ( $-1 \leq r \leq +1$ ). Berdasarkan pendapat Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro (2007), arti harga  $r$  akan dikonsultasikan dengan Tabel interpretasi Nilai  $r$  sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai  $r$**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.80 – 1.000	Sangat Kuat
0.60 – 0.799	Kuat
0.40 – 0.599	Cukup Kuat
0.20 – 0.399	Rendah
0.00 – 0.199	Sangat Rendah

Sumber : Riduan (2007)

Untuk menguji signifikansi hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima atau ditolak, peneliti mencari nilai  $Z$  hitung ( $Z_h$ ) dan  $Z$  table ( $Z_t$ ) kemudian membandingkan nilai keduanya. Adapun rumus dari perhitungan  $Z$  hitung ( $Z_h$ ) adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2005):



$$z = \frac{(r_s - \mu_r)}{\sigma_r}$$

$$\mu_r = 0$$

$$\sigma_r = \sqrt{\frac{1}{(n-1)}}$$

Dimana:

- $\sigma_r$  = Simpangan baku pada distribusi sampling  $r_s$  dibawah asumsi tidak ada korelasi
- $\mu_r$  = Rata-rata pada distribusi sampling  $r_s$  dibawah asumsi tidak ada korelasi
- $n$  = Jumlah sampel yang diobservasi, dalam hal ini 60
- $r_s$  = Nilai koefisien korelasi *pearson*

Setelah didapatkan nilai Z-hitung melalui rumus diatas, maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut, dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka  $Z_t$  adalah 1.96, dan criteria pengujiannya adalah:

- Terima  $H_0$  jika  $Z_t > Z_h$
- Tolak  $H_0$  jika  $Z_t < Z_h$

### 3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Penelitian ini akan menguji hubungan *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT PLN Disjaya. Analisis data ini akan menggunakan *software* SPSS 17.0. dalam pengolahan data pertama-tama dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrument-instrumen penelitian, hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dipakai adalah data yang baik. Data analisa yang didapat akan diuraikan secara eksplanatif yang ditunjang dengan *frequency analysis* dan *pearson product moment*. *Frequency analysis* akan dilakukan untuk mengetahui jawaban mana yang paling dominan dalam suatu indikator, sementara *person product moment* digunakan untuk melihat besar hubungan variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji. Dalam hal ini variabel independen adalah *reward* sedangkan variabel dependennya adalah motivasi kerja karyawan.

### 3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

- **Uji Validitas**

Validitas didefinisikan sebagai tingkat kesesuaian antara suatu batasan konseptual yang diberikan dengan bantuan operasional yang telah dikembangkan (Walizer & Wiener, 1991:105). Sebuah pengukuran yang valid adalah yang mengukur apa yang seharusnya diukur (De Vaus, 2002:50). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator mengukur sebuah konsep (De Vaus, 2002:54). Artinya suatu perangkat ukur (kumpulan indikator) harus mencerminkan semua dimensi dalam sebuah variabel. Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja sebagai variabel independen dan komitmen organisasional sebagai variabel dependen. Pengukuran validitas dilakukan dengan melakukan analisa faktor kepada hasil pre-test, untuk menilai nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy, Barlett's Test of Sphericity, Anti-image Matrices, Total Variance Explained dan Factor Loading of Component Matrix.

**Tabel 3.3 Ukuran Validitas**

	Ukuran Validitas	Nilai Disyaratkan
1	<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</i> KMO MSA adalah statistic yang mengindikasikan proporsi variasi dalam variabel yang merupakan variansi umum (common variance), yakni variansi yang disebabkan oleh faktor-faktor dalam penelitian.	Nilai KMO di atas .500 menunjukkan bahwa faktor analisis dapat digunakan.
2	<i>Bartlett's Test of Sphericity</i> <i>Bartlett's test of sphericity</i> mengindikasikan bahwa matriks	Nilai signifikansi adalah hasil uji. Nilai yang kurang dari .05

	korelasi adalah matriks identitas, yang mengindikasikan bahwa variabel-variabel dalam faktor bersifat <i>related</i> atau <i>unrelated</i>	menunjukkan hubungan yang signifikan antar variabel, merupakan nilai yang diharapkan.
3	<b><i>Anti-image Matrices</i></b> Setiap nilai pada kolom diagonal matriks korelasi anti-image menunjukkan Measure of Sampling Adequacy dari masing-masing	Nilai diagonal anti-image correlation matrix di atas .500 menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya di dalam faktor tersebut.
4	<b><i>Total Variance Explained</i></b> Nilai pada kolom " <i>Cumulative %</i> " menunjukkan persentase variasi yang disebabkan oleh keseluruhan faktor	Nilai " <i>Cumulative %</i> " harus lebih besar dari 60%
5	<b><i>Component Matrix</i></b> Nilai <i>Factor Loading</i> dari variabel-variabel komponen faktor.	Nilai <i>Factor Loading</i> lebih besar atau sama dengan .500

Sumber: Hair (2006)

- **Uji reliabilitas**

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila mana dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat

**Universitas Indonesia**

perubahan psikologis pada responden. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator (variabel-variabel teramati) bersifat konsisten dalam pengukurannya. Pearson dalam Uji reliabilitas kuesioner adalah uji kekonsistensial alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *Cronbach's Alpha*, dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$r_r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana :

$r_r$  = Reliabilitas  $\sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

$k$  = Jumlah butir pernyataan  $\sigma_t^2$  = Varian total

Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya lebih besar dari nilai kritis (0,60) dan  $\alpha = 0,05$ .

### 3.7 Pembahasan Hasil *Pre-Test*

Pada bagian pertama peneliti melakukan uji instrumentasi dari penelitian yang dilakukan, yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas disertai pembahasan hasil *pre-test* agar variabel-variabel penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Uji instrumen dilakukan berdasarkan hasil *pre-test* terhadap 15 responden. Responden dengan jumlah tersebut telah memenuhi syarat jumlah sampel *pre-test*, yaitu sebanyak 15 responden. Adapun *pre-test* dimaksudkan untuk memudahkan identifikasi konstruk dan mengeliminasi masalah-masalah yang timbul dari kuesioner tersebut (Malhotra, 2004).

*Pre-test* juga dilakukan karena ada perbedaan pemahaman antar responden terhadap isi kuesioner, sehingga data yang akan digunakan dalam penelitian sesungguhnya adalah data yang memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi. Antara uji validitas dan uji reliabilitas memiliki saling keterkaitan indikasi, sehingga hasil uji validitas yang baik akan menghasilkan uji reliabilitas yang baik pula. Sebaliknya apabila pengukuran menghasilkan reliabilitas yang tidak reliabel bukan berarti mengindikasikan pengukuran tersebut tidak valid (Malhotra, 2004).

Data *pre-test* ini dikumpulkan dari 15 responden karyawan PT PLN Disjaya. Data ini kemudian dianalisis dengan bantuan *software* SPSS 17.0. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas pada penelitian ini akan dijelaskan.

### Hasil Uji Validitas

Pengukuran validitas masing-masing dimensi penelitian dilakukan dengan Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy, Bartlett's Test of Sphericity, dan Total Variance Explained. Pengukuran kecukupan sampel dilakukan dengan Kaiser-Meyer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy* untuk setiap variabel, dimana nilai di atas .500 menunjukkan bahwa kecukupan sampel adalah baik. Selanjutnya Uji Nilai Signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* dibawah .05 menunjukkan probabilitas statistik bahwa terdapat korelasi yang signifikan antar indikator di dalam faktor. Akhirnya, dilakukan pengukuran total variansi yang dapat dijelaskan (*total variance explained*) oleh model, dimana nilai yang diharapkan adalah minimum 60%. Dalam Tabel 3.2 disajikan uji-uji tersebut untuk setiap variabel.

Hasil uji validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.4 Pengukuran K-M-O Measure of Sampling Adequacy, Bartlett's Test of Sphericity, dan Nilai Variansi Tiap Dimensi Penelitian**

No	Variabel Penelitian	Dimensi	K-M-O Measure of Sampling Adequacy	Nilai Signifikansi Bartlett's Test of Sphericity	Total Variansi Dijelaskan
1	Reward	Dimensi Intrinsik	.848	.000	69.124%
		Dimensi Ekstrinsik	.858	.000	75.344%
2	Motivasi	<i>Intensity</i>	.857	.000	73.870%
		<i>Direction</i>	.919	.000	76.676%
		<i>Persistence</i>	.876	.000	72.567%

Universitas Indonesia

Sumber : Hasil Olahan Peneliti

Berdasarkan *pengukuran K-M-O Measure of Sampling Adequacy*, suatu variabel dikatakan valid jika nilainya melebihi 0.500, sedangkan jika berdasarkan *Bartlett's Test of Sphericity*, sebuah variabel dikatakan valid jika nilainya kurang dari 0.05. Selain kedua nilai tersebut, peneliti perlu melihat juga nilai *variance explained* yang harus berada di atas 60%. Karena semua data diatas telah melebihi angka yang ditentukan dari masing-masing pengukuran, dapat disimpulkan bahwa semua data dari variabel diatas adalah valid.

Setelah melakukan uji validitas pada setiap dimensi dalam variabel penelitian, maka langkah selanjutnya adalah menguji validitas dari setiap indikator penelitian. Validitas masing-masing indicator penelitian dilakukan dengan *Anti-Image Correlation* dan pengukuran nilai *factor loading* untuk setiap indicator. Nilai *anti-image* yang diharapkan adalah minimum 0.500; sedangkan nilai *factor loading* yang diharapkan adalah minimum 0.500. Nilai validitas indicator penelitian disajikan dalam tabel 3.5, tabel 3.6, tabel 3.7, tabel 3.8, dan tabel 3.9.

**Tabel 3.5 Validitas Indikator Penelitian Dimensi *Reward* Ekstrinsik**

No.	Indikator	Anti Image Correlation	Factor Loading	Ket.
A	Variabel <i>Reward</i>			
	Reward Ekstrinsik			
1	Gaji yang saya terima setiap bulannya sebanding dengan kinerja yang saya capai	.787	0.774	Valid
2	Kenaikan gaji yang diberikan sesuai dengan prestasi yang saya peroleh	.785	0.924	Valid
3	Kenaikan gaji yang diberikan sesuai dengan masa kerja yang saya miliki	.720	0.873	Valid
4	Bonus tahunan yang saya dapatkan cukup membantu meningkatkan penghasilan yang saya terima	.744	0.823	Valid
5	Insentif yang saya terima sesuai dengan prestasi yang saya peroleh	.718	0.774	Valid
6	Pengelolaan kesehatan karyawan cukup memadai	.851	0.798	Valid
7	Tunjangan kesehatan cukup mengurangi ketidakpastian	.754	0.756	Valid

Universitas Indonesia

	yang akan saya hadapi di masa depan			
8	Program pensiun dini cukup bermanfaat bagi saya untuk merencanakan masa pensiun	.631	0.767	Valid
9	Program pensiun dirasakan sebagai balas jasa dan penghargaan atas pengabdian karyawan kepada PT PLN Disjaya	.736	0.841	Valid
10	Perabot kantor yang disediakan cukup memadai	.721	0.824	Valid
11	Alat tulis kantor yang disediakan cukup memadai	.738	0.948	Valid
12	Jam kerja yang ditetapkan mulai dari jam 07.30 sampai dengan 04.00 setiap hari kerja, sesuai dengan harapan saya	.659	0.913	Valid
13	Pengaturan hari kerja di kantor ini dalam seminggu 5 hari kerja yaitu Senin sampai Jumat, dan 2 hari libur Sabtu dan Minggu cukup baik, karena dapat menjamin saya melaksanakan kepentingan pribadi/keluarga tanpa mengganggu kewajiban masuk kerja	.758	0.726	Valid
14	Saya merasa dihargai, karena diberikan kebebasan memanfaatkan waktu kerja untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban	.729	0.695	Valid
15	Kesempatan naik <i>grade</i> dalam jabatan di kantor ini sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan	.630	0.762	Valid
16	Perlakuan rekan kerja/atasan/bawahan kepada saya yang penuh kekeluargaan membuat saya berusaha memberikan pengabdian terbaik untuk PT PLN Disjaya	.818	0.948	Valid
17	Sanjungan dari rekan kerja/atasan terhadap prestasi yang saya capai sangat bernilai bagi saya	.746	0.908	Valid
18	Program pemberian penghargaan oleh PT PLN Disjaya membuat saya berusaha memberikan pengabdian terbaik untuk PT PLN Disjaya	.749	0.779	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012

Pada tabel 3.5 diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai *anti image correlation* dan nilai *factor loading* pada indikator dalam *reward* ekstrinsik berada diatas 0.5. Hal ini menunjukkan seluruh inkator tersebut valid dan dapat digunakan dalam instrument penelitian ini.

**Tabel 3.6 Validitas Indikator Penelitian Dimensi *Reward* Intrinsik**

No.	Indikator	Anti Image Correlation	Factor Loading	Ket.
A	Variabel <i>Reward</i>			
	<i>Reward</i> Intrinsik			
19	Saya merasa bangga karena diajak berperan serta dalam pengambilan keputusan penting	.826	0.918	Valid
20	Saya merasa bangga telah mendapatkan keleluasaan kerja yang lebih besar	.515	0.918	Valid
21	Saya merasa menikmati pekerjaan karena diberikan tanggung jawab yang lebih besar	.732	0.804	Valid
22	Saya merasa menikmati pekerjaan karena memperoleh lebih banyak pekerjaan yang menarik	.823	0.763	Valid
23	Saya merasa bangga pada kemampuan pribadi saya karena dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik	.845	0.685	Valid
24	Saya merasa bangga pada kinerja yang telah saya capai	.800	0.896	Valid
25	Saya merasa menikmati akan pertumbuhan pribadi saya, karena mampu melaksanakan tugas baru yang menantang	.696	0.899	Valid
26	Saya merasa menikmati pekerjaan karena dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya dengan baik	.844	0.891	Valid
27	Saya merasa telah dapat mencapai sasaran pribadi yang berkenaan dengan pengembangan karier saya	.800	0.734	Valid
28	Saya merasa menikmati pekerjaan saya sesuai dengan divisi saya	.662	0.815	Valid
29	Program kegiatan olahraga yang difasilitasi PT PLN Disjaya bermanfaat untuk mendukung produktivitas saya dalam bekerja	.598	0.292	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012



Pada tabel 3.6 diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai *anti image correlation* dan nilai *factor loading* pada indikator dalam *reward* Intrinsik berada diatas 0.5. Hal ini menunjukkan seluruh inkator tersebut valid dan dapat digunakan dalam instrument penelitian ini.

**Tabel 3.7 Validitas Indikator Penelitian Variabel Motivasi Karyawan (Dimensi Intensity)**

No.	Indikator	Anti Image Correlation	Factor Loading	Ket.
B	Variabel Motivasi			
	<i>Intensity</i>			
1	Karyawan bersedia menghabiskan banyak waktu untuk bekerja	.824	0.762	Valid
2	Karyawan mencoba lebih keras dalam bekerja	.837	0.874	Valid
3	Karyawan bersedia mencoba lagi dalam bekerja	.701	0.815	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012

Pada tabel 3.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai *anti image correlation* dan nilai *factor loading* pada indikator motivasi dalam dimensi *intensity* berada diatas 0.5. Hal ini menunjukkan seluruh inkator tersebut valid dan dapat digunakan dalam instrument penelitian ini.

**Tabel 3.8 Validitas Indikator Penelitian Variabel Motivasi Karyawan (Dimensi Direction)**

No.	Indikator	Anti Image Correlation	Factor Loading	Ket.
B	Variabel Motivasi			
	<i>Direction (arahan)</i>			
4	Saya menjalankan pekerjaan disesuaikan dengan arahan yang diberikan	.670	0.819	Valid
5	Karyawan berani mengambil resiko dalam pekerjaan	.742	0.861	Valid
6	Karyawan bekerja sesuai wewenang yang dimiliki dalam pekerjaannya	.713	0.761	Valid
7	Karyawan berusaha untuk mendapatkan prestasi atas kerja	.628	0.705	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012

Pada tabel 3.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai *anti image correlation* dan nilai *factor loading* pada indikator motivasi dalam dimensi

*direction* berada diatas 0.5. Hal ini menunjukkan seluruh inkator tersebut valid dan dapat digunakan dalam instrument penelitian ini.

**Tabel 3.9 Validitas Indikator Penelitian Variabel Motivasi Karyawan (Dimensi Persistence)**

No.	Indikator	Anti Image Correlation	Factor Loading	Ket.
B	Variabel Motivasi			
	<i>Persistence (Ketekunan)</i>			
8	Karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaannya	.556	0.810	Valid
9	Karyawan menemukan solusi untuk menyelesaikan pekerjaannya	.711	0.872	Valid
10	Karyawan tidak beralih pada tugas pekerjaan lain terhadap pekerjaan yang belum selesai	.748	0.891	Valid
11	Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu	.648	0.815	Valid
12	Karyawan menyelesaikan pekerjaan terhadap masalah yang dihadapi	.717	0.918	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012

Pada tabel 3.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai *anti image correlation* dan nilai *factor loading* pada indikator motivasi dalam dimensi *persistence* berada diatas 0.5. Hal ini menunjukkan seluruh inkator tersebut valid dan dapat digunakan dalam instrument penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain ukuran tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Suatu alat ukur koefisien reliabilitas ( $\alpha$ ) yang mendekati angka satu menunjukkan kehandalan yang semakin tinggi. Apabila koefisien alpha ( $\alpha$ ) lebih dari 1 maka alat ukur dianggap handal atau terdapat *internal consistency reliability* dan sebaiknya bila alpha lebih kecil dari 0 maka dianggap kurang handal atau terdapat *internal inconsistency reliability*. (Triton P.B., 2006, p. 248).

Koefisien *reliability* diukur dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Hasil dari uji reliabilitas masing-masing variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada:

Tabel 3.10 Reliabilitas Dimensi Penelitian

No	Dimensi	Cronbach's alpha
1	Reward	.970
2	Motivasi	.921

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* seluruh variabel mendekati angka 1, dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat dinyatakan *reliabel*.

### 3.8 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2005), statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi). Tujuan utama dari analisis deskriptif adalah untuk menentukan faktor-faktor penyebab suatu permasalahan dan kemudian membuat program untuk menyelesaikan masalah yang ditemukan di lapangan. Peneliti menggunakan tabel distribusi frekuensi untuk menganalisis bagaimana tingkat kesetujuan dari jawaban responden serta untuk mengetahui jawaban responden yang paling dominan dari suatu indikator.

## BAB 4

### PEMBAHASAN

#### 4.1 Pembahasan

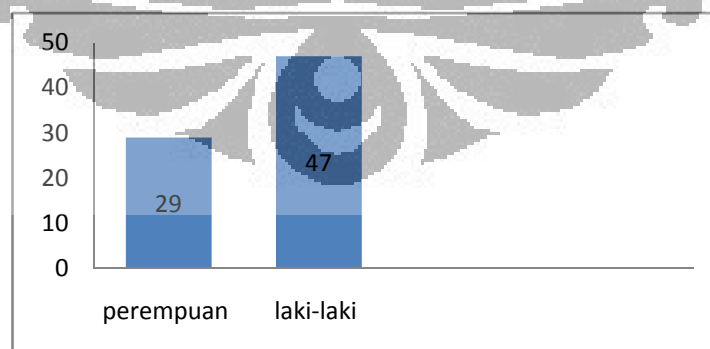
Pada bab ini juga akan dipaparkan hasil temuan lapangan yang diperoleh melalui metode survei dengan instrumen kuesioner. Analisis ini menggunakan alat bantu *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 17.0 untuk menghasilkan interpretasi data. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 76 responden yang merupakan karyawan PT PLN Disjaya. Karena seluruh kuesioner yang disebar kembali dengan lengkap sejumlah 76 kuesioner, dengan demikian dinyatakan jumlah sampel untuk setiap unit analisis pada tabel distribusi frekuensi adalah sebanyak 76 responden ( $n = 76$ ).

#### 4.2 Karakteristik Responden

Data-data mengenai responden sangat penting untuk mengetahui karakteristik responden. Dalam penelitian ini responden adalah karyawan PT PLN Disjaya Gambir. Jumlah keseluruhan responden penelitian ini sebanyak 76 orang, seperti data berikut :

##### 4.2.1 Jenis Kelamin

**Gambar 4.1** Histogram Frekuensi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

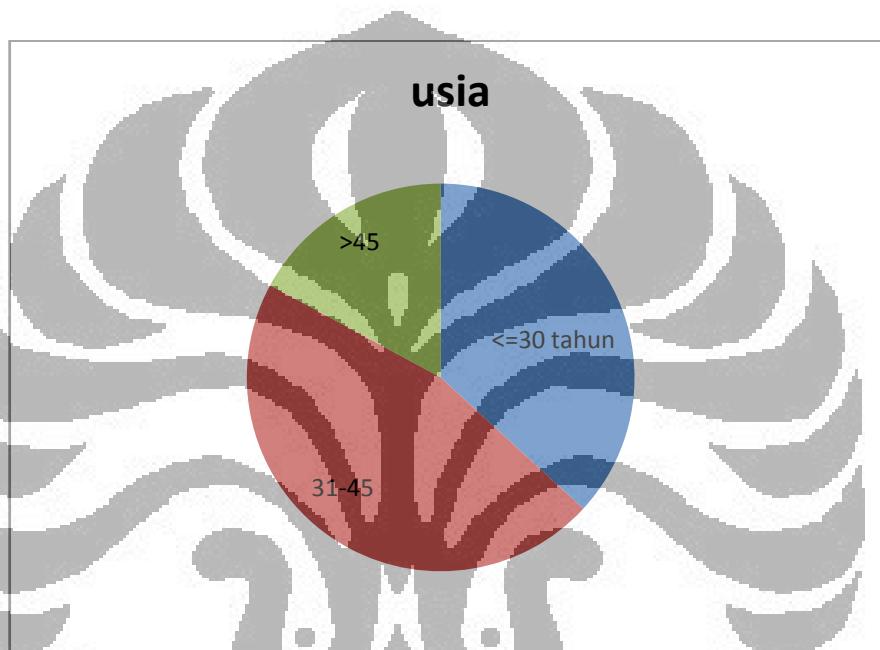


Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari 76 responden, terdapat 47 orang laki-laki dengan persentase sebesar 61.8 % dan 29 orang perempuan dengan persentase sebesar 38.2%.

#### 4.2.2 Usia

**Gambar 4.2 Frekuensi Data Responden Berdasarkan Usia**



**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

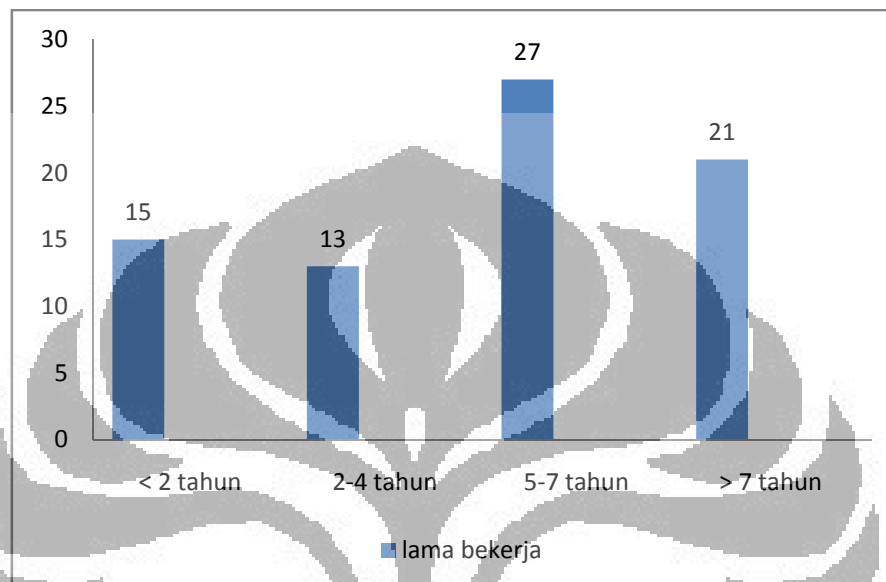
Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia kurang atau sama dengan 30 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 36.8%. Responden yang berusia antara 31 sampai 45 tahun sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 46.1%. Responden yang berusia lebih dari 45 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 17.1%.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT PLN Disjaya berusia 31 tahun ke bawah, yaitu pada usia produktif. Perusahaan lebih mempercayai karyawan pada usia produktif karena secara umum memiliki pengalaman kerja lebih kuat sehingga dapat melakukan tugas berat, serta dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan.

**Universitas Indonesia**

### 4.2.3 Data Lama Kerja Responden

**Gambar 4.3** Histogram Frekuensi Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

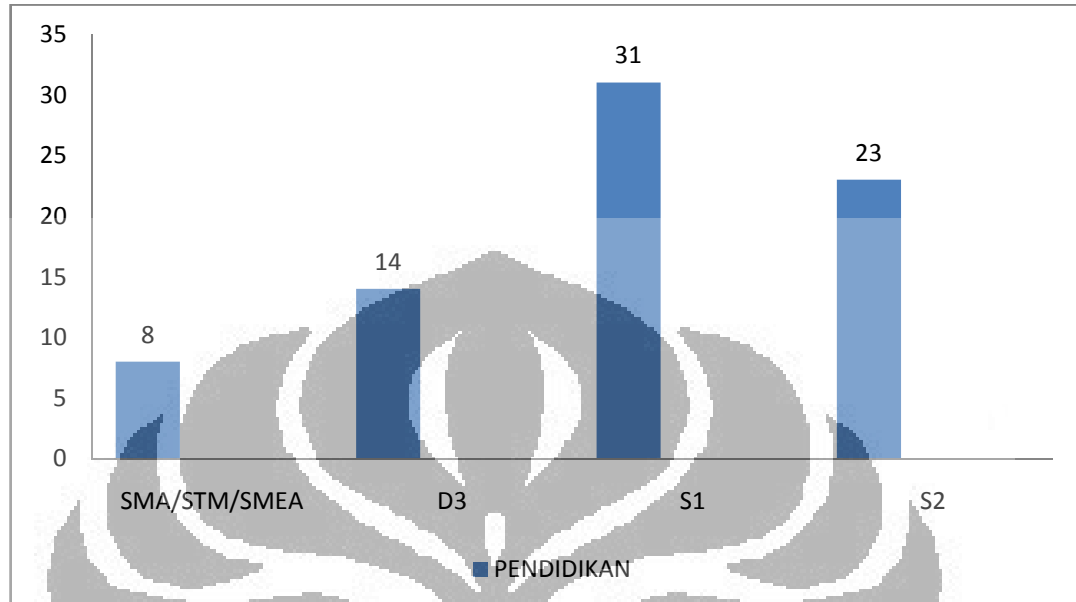


**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar lama responden bekerja di perusahaan kurang dari 1 tahun, yaitu sebesar 19.7%. responden 2 tahun sampai 4 tahun sebesar 17.1% responden bekerja di perusahaan 5 tahun sampai 7 tahun, serta responden lebih dari 7 tahun sebesar 27.6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan sudah cukup lama bekerja di perusahaan.

#### 4.2.4 Data Reponden Pendidikan pada PT PLN Disjaya

**Gambar 4.4 Data Responden Berdasarkan pendidikan**



**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar lama data responden berdasarkan pendidikan SMA/STM/SMEA yaitu 8 orang sebesar 10.5%. Responden pendidikan D3 yaitu sebanyak 14 orang Sebesar 18.4%. Responden pendidikan S1 yaitu 31 orang sebesar 40.8% , Reponden pendidikan S2 yaitu 23 orang 30.0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan lebih banyak tamatan dari S1.

#### 4.3 Pembahasan Data Jawaban Responden

Pada bagian ini akan disajikan data berdasarkan dimensi dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Hal ini untuk memudahkan dalam membaca hasil penelitian yang telah dilakukan. Adapun data untuk membuat tabel tersebut diperoleh dari hasil pengolahan data kuesioner menggunakan software SPSS 17.0 dengan melihat tingkat frekuensi responden dalam memilih jawaban yang tersedia. Ada beberapa dimensi yang dihadirkan pada penelitian ini, yang diambil dari teori *reward* oleh DeCenzo dan Robbins dan teori motivasi oleh Stephen P.

Robbins. Berikut ini akan disajikan distribusi frekuensi berdasarkan dimensi-dimensi pada penelitian ini.

#### 4.3.1 Variabel *Reward*

Variabel kepemimpinan dalam penelitian ini diukur melalui dua dimensi, yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Penilaian responden terhadap setiap indikator pada dua dimensi tersebut digambarkan melalui tabel distribusi frekuensi untuk setiap indikatornya.

##### *Reward*

Dalam dimensi *reward* terdapat indikator Gaji, Bonus tahunan, Insentif, program perlindungan, upah untuk waktu tidak bekerja, Perabot kantor yang disukai, Jam makan siang yang disukai, Penugasan kerja gelar, kenaikan grade. Penilaian *reward* table distribusi frekuensi berikut.

**Tabel 4.1**  
**Gaji yang saya terima setiap bulannya sebanding dengan kinerja yang saya capai**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	2	2.6
Agak setuju	8	10.5
setuju	32	42.1
Sangat setuju	34	44.7
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 34 responden (44.7%). kemudian 32



responden (42.1%) menjawab setuju, responden menjawab agk setuju hanya 8 responden (10.5%). sementara menjada tidak setuju hanya 2 orang sebesar (10.5%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya merasa Gaji yang saya terima setiap bulannya sebanding dengan kinerja yang saya capai. Hal ini Sesuai dengan pernyataan karyawan berikut:

*“ Saya merasa gaji saya setiap bulan sesuai dengan kinerja dan karyawan disini bekerja sesuai dengan SOP dan masing-masing bagian ““(Retno, Staff Divisi SDM, 5 Juni 2012)*

Karyawan merasa gaji setiap bulan sesuai dengan kinerja dan sesuai dengan Sop Dan karena itulah merasa bahwa gaji mereka memang sesuai dengan kinerja.

**Tabel 4.2**  
**Kenaikan gaji yang diberikan sesuai dengan prestasi yang saya peroleh**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	7	29.2
Agak setuju	10	13.2
setuju	38	50.0
Sangat setuju	21	27.6
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada setuju Sebanyak 38 responden (50.0%). kemudian 21 responden (27.6%) menjawab sangat setuju, responden menjawab agak setuju hanya 10

responden (13.2%). sementara menjada tidak setuju hanya 7 orang sebesar (29.2%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya merasa setuju Kenaikan gaji yang diberikan sesuai dengan prestasi yang saya peroleh Hal ini Sesuai dengan pernyataan karyawan berikut :

*“ Kalau menurut saya sih kenaikan gaji saya sesuai dengan apa yang saya telah berikan kepada perusahaan seperti prestasi kerja.”*  
 “(Retno, Staff Divisi SDM, 5 Juni 2012)

Hal ini merupakan salah satu motivasi yang cukup baik bagi karyawan karena secara tidak langsung mereka akan memberikan loyalitas kepada pemimpinnya.

**Tabel 4.3**  
**Kenaikan gaji yang diberikan sesuai dengn masa kerja yang saya miliki**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	8	10.5
Agak setuju	11	14.5
setuju	28	36.8
Sangat setuju	29	38.2
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sanga setuju Sebanyak 29 responden (38.2%). kemudian 28 responden (36.8%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 11 responden (14.5%). sementara menjada tidak setuju hanya 8 orang sebesar

(10.5%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya merasa setuju Kenaikan gaji sesuai dengan masa kerja yang miliki.

**Tabel 4.4**  
**Bonus tahunan yang saya dapatkan cukup membantu meningkatkan penghasilan yang saya terima**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	5	6.6
Agak setuju	13	17.1
Setuju	31	40.8
Sangat setuju	27	35.5
Total	76	100.0

**Sumber:** Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 27 responden (35.5%). kemudian 31 responden (40.8%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 13 responden (17.1%). sementara menjada tidak setuju hanya 5 orang sebesar (6.6%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya merasa setuju Bonus tahunan yang saya dapatkan cukup membantu meningkatkan penghasilan yang saya terima Hal ini Sesuai dengan pernyataan karyawan berikut :

*“Bonus tiap tahun itu paling di tunggu-tunggu banget karena bonus yang di dapet itu menikatkan penghasilan banget.”* (Retno, Staff Divisi SDM, 5 Juni 2012)

Hal ini merupakan salah satu motivasi yang cukup baik bagi karyawan karena secara tidak langsung mereka akan memberikan loyalitas kepada perusahaan

**Tabel 4.5**

**Insentif yang saya terima sesuai dengan prestasi yang saya peroleh**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	4	5.3
Agak setuju	10	13.2
Setuju	31	40.8
Sangat setuju	31	40.8
Total	76	100.0

**Sumber:** Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 31 responden (40.8%). kemudian 31 responden (40.8%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 10 responden (13.2%). sementara menjadi tidak setuju hanya 4 orang sebesar (5.3%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya merasa Insentif yang saya terima sesuai dengan prestasi yang saya peroleh Hal ini Sesuai dengan pernyataan karyawan berikut :

*“ Kalau di sini insentif memang pasti sesuai dengan prestasi yang kita dapet contohnya kemaren di perusahaan ada lomba buat gardu sesama pegawai maka yang menang mendapatkan hadiah.”* (Retno, Staff Divisi SDM, 5 Juni 2012)

Hal ini merupakan salah satu motivasi yang cukup baik bagi karyawan karena secara tidak langsung mereka akan memberikan loyalitas kepada perusahaan

**Tabel 4.6**  
**Pengelolaan kesehatan karyawan cukup memadai**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	13	17.1
Agak setuju	12	15.8
Setuju	32	42.1
Sangat setuju	19	25.0
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 19 responden (25.0%). kemudian 32 responden (42.1%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 12 responden (15.8%). sementara menjawab tidak setuju 13 orang sebesar (17.1%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Pengelolaan kesehatan karyawan cukup memadai Hal ini Sesuai dengan pernyataan karyawan berikut :

*“Pengolaan kesehatan cukup baik ya. Ehmmm, selama ini sih setiap saya ingin berobat sih di sediakan obat di ruangan tempat klinik karena kesehatan sangat penting buat saya kalo saya sakit aktifitas bisa terganggu kan.” “(Retno, Staff Divisi SDM, 5 Juni 2012)*

Jadi kesehatan karyawan itu sangat penting karena Hal ini berpengaruh terhadap kinerja terhadap perusahaan juga.

**Tabel 4.7**  
**Tunjangan kesehatan cukup mengurangi ketidakpastian yang akan saya hadapi di masa depan**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	5	6.6
Agak setuju	11	14.5
Setuju	33	43.4
Sangat setuju	27	35.5
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 27 responden (35.5%). kemudian 33 responden (43.4%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 11 responden (14.5%). sementara menjawab tidak setuju 5 orang sebesar (6.6%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Tunjangan kesehatan cukup mengurangi ketidakpastian yang akan saya hadapi di masa depan Hal ini Sesuai dengan pernyataan karyawan berikut :

*“ Tunjangan kesehatan itu sangat penting sekali buat saya apalagi saya sudah berkeluarga itu sangat penting buat keluarga karena di dengan adanya tunjangan kesehatan setidaknya saya merasa aman dan ada jaminan buat kedepannya.” “(Retno, Staff Divisi SDM, 5 Juni 2012)*

Tunjangan kesehatan karyawan itu sangat penting karena Hal ini membuat karyawan merasa aman dan adanya jaminan buat di masa depan.

**Tabel 4.8**  
**Program pensiun dini cukup bermanfaat bagi saya untuk merencanakan**  
**masa pensiun**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	6	7.9
Agak setuju	8	10.5
Setuju	32	42.1
Sangat setuju	30	39.5
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 30 responden (39.5%). kemudian 32 responden (42.1%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 8 responden (10.5%). sementara menjawab tidak setuju 6 orang sebesar (7.9%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Program pensiun dini cukup bermanfaat bagi saya untuk merencanakan masa pensiun Hal ini Sesuai dengan pernyataan karyawan berikut :

*“Saya sebagai pegawai dan ibu rumah tangga pensiun dini bermanfaat untuk merencanakan program masa depan anak-anak saya ”*  
 “(Retno, Staff Divisi SDM, 5 Juni 2012)

**Tabel 4.9**  
**Program pensiun dirasakan sebagai balas jasa dan penghargaan atas**  
**pengabdian karyawan kepada PT PLN Disjaya**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	4	5.3
Agak setuju	13	17.1
Setuju	30	39.5
Sangat setuju	29	38.2
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju. Sebanyak 29 responden (38.2%). kemudian 30 responden (39.5%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 13 responden (17.1%). sementara menjawab tidak setuju 4 orang sebesar (5.3%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Program pensiun dirasakan sebagai balas jasa dan penghargaan atas pengabdian karyawan kepada PT PLN Disjaya Hal ini Sesuai dengan pernyataan karyawan berikut :

*“Yaiyalah karena kita sudah bekerja lama untuk kemajuan perusahaan dan mengabdikan untuk kemajuan perusahaan harus ada timbal balik adalah memotivasi bawahan karena setelah pensiun kan karyawan masih punya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan”* “(Retno, Staff Divisi SDM, 5 Juni 2012)



**Tabel 4.10****Perabot kantor yang disediakan cukup memadai**

Kategori	frequency	Percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	3	3.9
Agak setuju	28	36.8
Setuju	19	25.0
Sangat setuju	26	34.2
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju. Sebanyak 26 responden (34.2%). kemudian 19 responden (25.0%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 28 responden (36.8%). sementara menjawab tidak setuju 3 orang sebesar (3.9%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Perabot kantoryang disediakan tidak cukup memadai.

**Tabel 4.11****Alat kantor disediakan cukup memadai**

Kategori	frequency	Percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	2	2.6
Agak setuju	24	31.6
Setuju	23	30.3
Sangat setuju	27	35.5
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

**Universitas Indonesia**

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 26 responden (34.2%). kemudian 19 responden (25.0%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 28 responden (36.8%). sementara menjawab tidak setuju 3 orang sebesar (3.9%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya alat kantor yang disediakan tidak cukup memadai.

**Tabel 4.12**

**Jam kerja yang di tetapkan mulai dari jam 07.30 sampai dengan 16.00 setiap hari kerja, sesuai dengan harapan saya.**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	2	2.6
Agak setuju	26	34.2
Setuju	24	31.6
Sangat setuju	24	31.6
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 24 responden (31.6%). kemudian 24 responden (31.6%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 26 responden (34.2%). sementara menjawab tidak setuju 2 orang sebesar (2.6%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya menjawab agak setuju. Ini menunjukkan bahwa jam kerja tidak selalu sesuai dengan harapan para pegawai. Hal ini Sesuai dengan pernyataan karyawan berikut :

*“Kalau tentang jam kerja, ehmm,maunya sih masuknya jangan jam segitu hahaha masuk siang gitu kalo bisa pulang juga jangan sore juga soalnya kan macet kurang efektif maupun pergi atau pulang juga”*  
 ““(Retno, Staff Divisi SDM, 5 Juni 2012)

**Tabel 4.13**

**Pengaturan hari kerja di kantor ini dalam seminggu 5 hari kerja yaitu senin sampai jumat dan 2 hari libur yaitu sabtu dan minggu cukup baik, karena dapat menjamin saya melaksanakan kepentingan pribadi/keluarga tanpa mengganggu kewajiban masuk kerja**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	7	9.2
Agak setuju	27	35.5
Setuju	29	31.6
Sangat setuju	13	17.1
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 13 responden (17.1%). kemudian 29 responden (31.6%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 27 responden (35.5%).sementara menjawab tidak setuju 7 orang sebesar (9.2%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Pengaturan hari kerja di kantor ini dalam seminggu 5 hari kerja yaitu senin sampai jumaat dan 2 hari libur yaitu sabtu dan minggu cukup baik, karena dapat menjamin saya melaksanakan kepentingan pribadi atau keluarga tanpa mengganggu kewajiban masuk kerja Hal ini Sesuai dengan pernyataan karyawan berikut :

*“Kita sebagai manusia mempunyai keterbatasan fisik, kemampuan dan pikiran untuk bekerja jadi sangat di butuhkan sekali waktu istirahat ”*

“(Retno, Staff Divisi SDM, 5 Juni 2012)

Dari pernyataan dia atas dapat dilihat bahwa hari libur itu sangat di butuhkan oleh pegawai karena karyawanpun memiliki keterbatas fisik dan kemampuan untuk bekerja dan itu sangat penting untuk para karyawan kalo terlalu di pekerjakan maka peerjaan juga tidak menjadi maximal.

**Tabel 4.14**

**Saya merasa dihargai karena kebebasan memanfaatkan waktu kerja untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	9	11.8
Agak setuju	19	25.0
Setuju	21	27.6
Sangat setuju	27	35.5
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 27 responden (35.5%). kemudian 21 responden (27.6%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 19 responden (25.0%).sementara menjawab tidak setuju 9 orang sebesar (11.8%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Saya merasa dihargai karena kebebasan memanfaatkan waktu kerja untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban Hal ini Sesuai dengan pernyataan karyawan berikut :

*"Saya sih biasanya melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan yang di berikan kepada saya yaa dan juga tidak terlalu di buru-buru biasanya sudah di kasih tahu beberapa hari sebelumnya jadi saya bisa manfaatiin waktu yang ada"* "(Retno, Staff Divisi SDM, 5 Juni 2012)

Jadi waktu bekerja sangat di butuhkan di perusahaan karena para pegawai bisa memanfaatkan waktunya unuk bekerja dengan baik dan dapat meraskan kebebasan memanfaatkan waktu dalam mengerjakan pekerjaan.

**Tabel 4.15**  
**Kesempatan naik grade dalam jabatan dikantor ini sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	6	7.9
Agak setuju	22	28.9
Setuju	26	34.2
Sangat setuju	22	28.9
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 22 responden (28.9%). kemudian 26 responden (34.2%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 22 responden (28.9%). sementara menjawab tidak setuju 6 orang sebesar (7.9%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Saya merasa Kesempatan naik grade dalam jabatan dikantor ini sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan Hal ini Sesuai dengan pernyataan karyawan berikut :

*“Di PLN kenaikan grade itu sangat di lihat dari prestasi kerja karyawan dan dilihat persemseternya gimana nilai kerja karyawan di kantor gimana cara kerjanya karena kenaikan grade itu bisa melihat keseluruhan karyawan bagaimana caranya bekerja ““(Retno, Staff Divisi SDM, 5 Juni 2012)*

Dapat disimpulkan bahwa kenaikan grade di lihat dari kemampuan karyawan bekerja di dalam perusahaan.

**Tabel 4.16**

**Perlakuan rekan kerja/atasan/bawahan kepada saya yang penuh kekeluargaan membuat saya berusaha memberikan pengabdian terbaik untuk PT PLN Disjaya.**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	7	9.2
Agak setuju	18	23.7
Setuju	32	42.1
Sangat setuju	19	25.0
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 19 responden (25.0%). kemudian 32 responden (42.1%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 18 responden (23.7%).sementara menjawab tidak setuju 7 orang sebesar (9.2%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Perlakuan rekan kerja/atasan/bawahan kepada saya yang penuh kekeluargaan membuat saya

berusaha memberikan pengabdian terbaik untuk PT PLN Disjaya. Hal ini Sesuai dengan pernyataan karyawan berikut :

*“Kalo untuk perlakuan antara rekan kerja atasan bawan kepada saya sih baik.. apa lagi Kalo lagi ada kerjaan bareng sih suka ngobrol-ngobrol sharing tentang kerjaan gitu terus yaa suka diskusi bareng kalau ada masalah-masalah bisa bareng-bareng kelarinnya enakk deehh kalau diskusi-diskusi gitu jugaa bercanda-bercanda bareng ““(Retno, Staff Divisi SDM, 5 Juni 2012)*

Dari pernyataan diatas, dapat dilihat bahwa faktor kekeluargaan dan berkomunikasi dengan karyawan atasan dan bawahan secara keluarga sangat penting karena karyawan jadi berusaha memberikan pengabdian terbaik untuk perusahaan.

**Tabel 4.17**  
**Sanjungan dari rekan kerja/atasan terhadap prestasi yang saya capai bernilai bagi saya**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	11	14.5
Agak setuju	18	23.7
Setuju	23	30.3
Sangat setuju	24	31.6
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 24 responden (31.6%). kemudian 23

responden (30.3%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 18 responden (23.7%). sementara menjawab tidak setuju 11 orang sebesar (14.5%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Sanjungan dari rekan kerja atasan terhadap prestasi yang saya capai bernilai bagi saya.

**Tabel 4.18**

**Program pemberian penghargaan oleh PT PLN Disjaya membuat saya berusaha memberikan pengabdian terbaik untuk PT PLN Disjaya.**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	5	6.6
Agak setuju	23	30.3
Setuju	22	28.9
Sangat setuju	26	34.2
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju. Sebanyak 26 responden (34.2%). kemudian 22 responden (28.9%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 23 responden (30.3%), sementara menjawab tidak setuju 5 orang sebesar (6.6%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Program pemberian penghargaan oleh PT PLN Disjaya membuat saya berusaha memberikan pengabdian terbaik untuk PT PLN Disjaya. Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bersemangat dalam bekerja di perusahaan. Program pemberian *reward* terhadap kerja karyawan dapat menimbulkan semangat bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.



**Tabel 4.19****Saya merasa bangga diajak berperan serta dalam pengambilan keputusan**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	10	13.2
Agak setuju	17	22.4
Setuju	25	32.9
Sangat setuju	24	31.6
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju. Sebanyak 24 responden (31.6%). kemudian 25 responden (32.9%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 17 responden (22.4%). sementara menjawab tidak setuju 10 orang sebesar (13.2%). Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya merasa bangga diajak berperan serta dalam pengambilan keputusan. Ini menunjukkan bahwa memberikan kesempatan karyawan untuk mengeluarkan pendapat dan juga pekerjaan ini tidak hanya suatu tanggung jawab, namun memberikan manfaat lebih bagi mereka.

**Tabel 4.20****Saya merasa bangga telah mendapatkan keleluasaan kerja yang lebih besar**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	13	17.1
Agak setuju	15	19.7

Setuju	19	25.0
Sangat setuju	29	38.2
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 29 responden (38.2%). Kemudian 19 responden (25.0%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 15 responden (19.7%). sementara menjawab tidak setuju 13 orang sebesar (17.1%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya merasa bangga telah mendapatkan keleluasaan kerja yang lebih besar Ini membiarkan karyawan mengetahui pekerjaan yang mereka lakukan dan karyawan memahami benar mengenai pekerjaannya

**Tabel 4.21**

**Saya merasa menikmati pekerjaan karena diberikan tanggung jawab yang lebih besar**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	15	19.7
Agak setuju	18	23.7
Setuju	21	27.6
Sangat setuju	22	28.9
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.21 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 22 responden (28.9%). Kemudian 21 responden (27.6%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 18

responden (23.7%).sementara menjawab tidak setuju 15 orang sebesar (19.7%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya merasa merasa menikmati pekerjaan karena diberikan tanggung jawab yang lebih besar.

*“yahn karena karyawan merasa dipercaya oleh atasan dan karyawan dapat menggunakan kemampuannya secara maksimum contohnya ada satu rekan kerja saya di pindahkan bagian yang sama tetapi levelnya pekerjaannya lebih tinggi tapi secara otomatis dia juga ikut naik jabatan dan dia merasa pekerjaannya yang sekarang sesuai dengan latar belakangnya jadi dia merasa senang dengan pekerjaannya”* “(Retno, Staff Divisi SDM, 5 Juni 2012)

**Table 4.22**  
**Saya Merasa Menikmati Pekerjaan Karena memperoleh lebih banyak pekerjaan yang menarik**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	20	26.3
Agak setuju	16	21.1
Setuju	20	27.6
Sangat setuju	20	26.3
Total	76	100

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.22 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 22 responden (28.9%). Kemudian 21 responden (27.6%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 18 responden (23.7%).sementara menjawab tidak setuju 15 orang sebesar (19.7%) Ini

menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya merasa Merasa Menikmati Pekerjaan Karena memperoleh lebih banyak pekerjaan yang menarik.

**Table 4.23**

**Saya Merasa Bangga Akan Kempampuan Pribadi Saya Karena Dapat Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	14	18.4
Agak setuju	17	22.4
Setuju	20	26.3
Sangat setuju	25	32.9
Total	76	100

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.23 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 25 responden (32.9%). Kemudian 20 responden (26.3%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 17 responden (22.4%).sementara menjawab tidak setuju 14 orang sebesar (18.4%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya merasa bangga Bangga Akan Kempampuan Pribadi Saya Karena Dapat Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik.

**Table 4.24**

**Saya Merasa Bangga Akan Kinerja Yang Telah Saya Capai**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0

Tidak setuju	17	22.4
Agak setuju	17	22.4
Setuju	25	32.9
Sangat setuju	17	22.4
Total	76	100

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.24 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 17 responden (22.4%). Kemudian 25 responden (32.9%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 17 responden (22.4%). sementara menjawab tidak setuju 17 orang sebesar (22.4%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya merasa bangga akan kinerja yang telah saya capai.

**Table 4.25**

**Saya Merasa Menikmati Akan Pertumbuhan Pribadi Saya, Karena Mampu Melaksanakan Tugas Baru Yang Menantang**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	18	23.7
Agak setuju	16	21.1
Setuju	25	32.9
Sangat setuju	17	22.4
Total	76	100

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.25 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 17 responden (22.4%). Kemudian 25 responden (32.9%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 16 responden (21.1%). sementara menjawab tidak setuju 18 orang sebesar (23.7%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya merasa merasa menikmati akan pertumbuhan pribadi saya, karena mampu melaksanakan tugas baru yang menantang.

**Table 4.26**

**Saya Merasa Menikmati Pekerjaan Karena Dapat Menyelesaikan Tugas dan Tanggung Jawab Saya Dengan Baik**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	15	19.7
Agak setuju	17	22.4
Setuju	25	32.9
Sangat setuju	19	25.0
Total	76	100

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.26 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 19 responden (25.0%). Kemudian 25 responden (32.9%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 17 responden (22.4%). sementara menjawab tidak setuju 15 orang sebesar (19.7%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Merasa Menikmati Pekerjaan Karena Dapat Menyelesaikan Tugas dan Tanggung Jawab Saya Dengan Baik

**Table 4.27**  
**Saya Merasa Telah Dapat Mencapai Sasaran Pribadi Yang Berkenaan**  
**Dengan Pengembangan Karier Saya**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	9	11.8
Agak setuju	10	13.2
Setuju	33	43.4
Sangat setuju	24	31.6
Total	76	100

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.27 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju. Sebanyak 24 responden (31.6%). Kemudian 33 responden (43.4%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 10 responden (13.2%). sementara menjawab tidak setuju 9 orang sebesar (11.8%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya merasa Merasa Telah Dapat Mencapai Sasaran Pribadi Yang Berkenaan Dengan Pengembangan Karier Saya

**Table 4.28**  
**Saya Merasa Menikmati Pekerjaan Saya Sesuai Dengan Divisi Saya**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	1	1.3
Agak setuju	2	2.6

Setuju	37	48.7
Sangat setuju	36	47.4
Total	76	100

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.28 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 36 responden (47.4%). Kemudian 37 responden (48.7%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 2 responden (2.6%). sementara menjawab tidak setuju 1 orang sebesar (1.3%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya merasa Menikmati Pekerjaan Saya Sesuai Dengan Divisi, ini menunjukkan bahwa PLN Disjaya sudah membuat job discereption mengenai pekrjaan masing-masing karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

**Table 4.29**

**Program Kegiatan Olahraga Yang Difasilitasi PT PLN Disjaya Bermanfaat Untuk Mendukung Produktivitas Saya Dalam Bekerja**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	2	2.6
Agak setuju	7	9.2
Setuju	42	55.3
Sangat setuju	25	32.9
Total	76	100

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.29 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 25 responden (32.%). Kemudian 42

**Universitas Indonesia**



responden (55.3%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 7 responden (9.2%). sementara menjawab tidak setuju 2 orang sebesar (2.%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Kegiatan Olahraga Yang Difasilitasi PT PLN Disjaya Bermanfaat Untuk Mendukung Produktivitas Dalam Bekerja.

*“ Seperti jadi diingatkan untuk menjaga kesehatan dan setiap hari jumaat di adakan senam sebelum kerja dan hari selasa kamis sesudah pulang kantor kalau kita tidak menjagakesehatan bakal terganggu pekerjaannya. “* (Retno, Staff Divisi SDM, 5 Juni 2012)

#### 4.3.2 Variabel Motivasi

Variabel motivasi dalam penelitian ini diukur melalui tiga indikator, yaitu *Intensity*, *Direction*, dan *Persistence*. Penilaian responden terhadap setiap indikator tersebut digambarkan melalui table distribusi frekuensi untuk setiap indikatornya.

**Table 4.30**  
**Karyawan Bersedia Menghabiskan Banyak Waktu Untuk Bekerja**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	1	1.3
Agak setuju	8	10.5
Setuju	30	39.5
Sangat setuju	37	48.7
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.30 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 37 responden (48.7%). Kemudian 30 responden (39.5%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 8 responden (10.5%).sementara menjawab tidak setuju 1 orang sebesar (1.3%) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Karyawan Bersedia Menghabiskan Banyak Waktu Untuk Bekerja responden lebih banyak. Hal ini dapat dibuktikan melalui pernyataan karyawan, sebagai berikut:

*“ Karena kami bekerja harus mencapai target di PLN setiap harinya masing-masing karyawan itu ada SOP tiap hari beda-beda nah kalo kami tidak mencapai targetnya maka kami akan mendapatkan sangsi”* “(Retno, Staff Divisi SDM, 5 Juni 2012).

**Table 4.31**  
**Karyawan Bersedia Mencoba Lebih Keras Dalam Bekerja**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	1	1.3
Tidak setuju	7	9.2
Agak setuju	4	5.3
Setuju	42	55.3
Sangat setuju	22	28.9
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.31 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 22 responden (28.9%). Kemudian 42 responden (55.3%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 4 responden (5.3%).sementara menjawab tidak setuju 7 orang sebesar (9.2%). kemudian sangat tidak setuju hanya 1 responden (1.3) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Karyawan Bersedia Karyawan Bersedia Mencoba

Lebih Keras Dalam Bekerja Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bersemangat dalam bekerja di perusahaan. Motivasi kerja karyawan dapat menimbulkan semangat bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

**Table 4.32**

**Karyawan Bersedia Mencoba Lagi Dalam Bekerja**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	1	1.3
Tidak setuju	5	6.6
Agak setuju	4	5.3
Setuju	32	42.1
Sangat setuju	34	44.7
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.32 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju. Sebanyak 34 responden (44.7%). Kemudian 32 responden (42.1%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 4 responden (5.3%). sementara menjawab tidak setuju 5 orang sebesar (6.6%). kemudian sangat tidak setuju hanya 1 responden (1.3) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Karyawan Bersedia Mencoba Lagi Dalam Bekerja karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Table 4.33

**Saya Menjalankan Pekerjaan Disesuaikan Dengan Arahannya Yang Diberikan**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	10	13.2
Agak setuju	10	13.2
Setuju	29	38.2
Sangat setuju	27	35.5
Total	76	100

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.33 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 34 responden (44.7%). Kemudian 32 responden (42.1%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 4 responden (5.3%). sementara menjawab tidak setuju 5 orang sebesar (6.6%). kemudian sangat tidak setuju hanya 1 responden (1.3) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Karyawan Menjalankan Pekerjaan Disesuaikan Dengan Arahannya Yang Diberikan Sesuai dengan pernyataan karyawan berikut ini

*“Karyawan di sini biasanya diberikan pengarahan sesuai bagian dari manajer atau teman satu timnya dan bekerja sudah sesuai dengan bagiannya masing-masing.”* (Retno, Staff Divisi SDM, 5 Juni 2012)

Walau masih ada beberapa karyawan yang kurang setuju. Namun, sebagian besar menyetujui bahwa mereka mendapatkan arahan yang jelas dari pemimpin mengenai pekerjaannya. mendapatkan pengarahan diawal pada saat mereka baru masuk ke perusahaan. Hal ini dapat menimbulkan motivasi kerja karyawan yang terarah

**Table 4.34**  
**Karyawan Berani Mengambil Resiko Dalam Pekerjaan**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	3	3.9
Agak setuju	8	10.5
Setuju	31	40.8
Sangat setuju	34	44.7
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.34 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 34 responden (44.7%). Kemudian 31 responden (40.8%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 8 responden (10.5%). sementara menjawab tidak setuju 3 orang sebesar (3.9%). Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Karyawan Berani Mengambil Resiko Dalam Pekerjaan sesuai dengan pernyataan di bawah ini :

*“Karyawan di sini berani mengambil resiko untuk meningkatkan kinerja contohnya banyak pegawai di sini di pindah tugaskan ke daerah-daerah dengan resiko berpisah dengan keluarga tetapi dengan begitu karyawan di sini kinerjanya menigkat dan juga bisa naik grade .“* (Retno, Staff Divisi SDM, 5 Juni 2012)

**Table 4.35**  
**Karyawan Bekerja Sesuai Wewenang Yang Dimiliki Dalam Pekerjaannya**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0

Tidak setuju	14	18.4
Agak setuju	6	7.9
Setuju	33	43.4
Sangat setuju	23	30.3
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.35 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 23 responden (30.3%). Kemudian 33 responden (43.4%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 6 responden (7.9%). sementara menjawab tidak setuju 14 orang sebesar (18.4%).) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Bekerja Sesuai Wewenang Yang Dimiliki Dalam Pekerjaannya Seperti yang telah diungkapkan pada indikator 4.33 sebelumnya bahwa karyawan telah diberikan pengarahan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan bagian masing-masing.

**Table 4.36**

**Karyawan Berusaha Untuk Mendapatkan Prestasi Atas Kerja**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	2	2.6
Agak setuju	8	10.5
Setuju	36	47.4
Sangat setuju	30	39.5
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.36 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 30 responden (39.5%). Kemudian 36 responden (47.4%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 6 responden (7.9%). sementara menjawab tidak setuju 14 orang sebesar (18.4%).) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Karyawan Berusaha Untuk Mendapatkan Prestasi Atas Kerja Seperti pernyataan karyawan berikut ini :

*“Kalo tentang bonus prestasi kerja, disini ada pemberian bonus sih tapi bonusnya bisa banyak bukan cumin financial juga tapi non financial “(Retno, Staff Divisi SDM, 5 Juni 2012)*

**Table 4.37**  
**Karyawan Tidak Merasa Bosan Dengan Pekerjaannya**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	9	11.8
Agak setuju	6	7.9
Setuju	28	36.8
Sangat setuju	33	43.4
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.37 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 33 responden (43.4%). Kemudian 28 responden (36.8%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 6 responden (7.9%). sementara menjawab tidak setuju 9 orang sebesar (11.8%).) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Tidak Merasa Bosan Dengan Pekerjaannya Sesuai degan pernyataan berikut ini :

*“ Kalau di sini sih asik orang-orangnya lingkungannya jugaa enak nyaman, rata-rata sih semua bisa baur antara atasan dan bawahan bisa*

*kerja sama bareng engga susah di sini dan juga di sini suka ada sharing tentang kerjaan gitu.* ” (Retno, Staff Divisi SDM, 5 Juni 2012)

Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT PLN Disjaya Tidak Merasa Bosan Dengan Pekerjaannya di karenakan lingkungan yang mendukung dan juga pengaruh pemimpin yang selalu membimbing karyawannya.

**Table 4.38**

**Karyawan Menemukan Solusi Untuk Menyelesaikan Pekerjaannya**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	5	6.6
Agak setuju	6	7.9
Setuju	26	34.2
Sangat setuju	39	51.3
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.38 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 39 responden (51.3%). Kemudian 26 responden (34.2%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 6 responden (7.9%). sementara menjawab tidak setuju 5 orang sebesar (6.6%).) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Karyawan Menemukan Solusi Untuk Menyelesaikan Pekerjaannya karena karyawan bekerja sesuai dengan latar belakang pekerjaannya seperti yang sudah di jelaskan sebelumnya pekerjaannya yang kita lakukan sesuai dengan wewenang kita.



**Table 4.39**  
**Karyawan Tidak Beralih Pada Tugas Pekerjaan Lain Terhadap Pekerjaan Yang Belum Selesai**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	6	7.9
Agak setuju	17	22.4
Setuju	21	27.6
Sangat setuju	32	42.1
Total	76	100.0

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.39 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju. Sebanyak 32 responden (42.1%). Kemudian 21 responden (27.6%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 17 responden (22.5%). sementara menjawab tidak setuju 6 orang sebesar (7.9%). Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Tidak Beralih Pada Tugas Pekerjaan Lain Terhadap Pekerjaan Yang Belum Selesai sesuai dengan pernyataan di bawah ini :

*“ Karena kita di berikan wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut karena itu kan tanggung jawab kita terhadap atasan dan juga kalau ngerjainnya setengah-setengah hasilnya bakal tidak maksimal. “(Retno, Staff Divisi SDM, 5 Juni 2012)*

**Table 4.40**  
**Karyawan Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0

Universitas Indonesia

Tidak setuju	5	6.6
Agak setuju	9	11.8
Setuju	22	28.9
Sangat setuju	40	52.6
Total	76	100.0

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012

Pada tabel 4.40 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 40 responden (52.6%). Kemudian 22 responden (28.9%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 9 responden (11.8%). sementara menjawab tidak setuju 5 orang sebesar (6.6%).) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu seperti pertanyaan di bawah ini :

*“Kami para karyawan di beri wewenang terhadap pekerjaan tersebut dan tanggung jawab jadi harus menyelesaikan tugas tepat waktu dan juga pasti bakalan ada tugas-tugas yang lain juga dari kantor.*  
“(Retno, Staff Divisi SDM, 5 Juni 2012)

**Table 4.41**  
**Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan dan Masalah Yang Dihadapi**

Kategori	frequency	percent
Sangat tidak setuju	0	0.0
Tidak setuju	9	11.8
Agak setuju	11	14.5
Setuju	21	27.6
Sangat setuju	35	46.1

Total	76	100.0
-------	----	-------

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012**

Pada tabel 4.41 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada sangat setuju Sebanyak 35 responden (46.1%). Kemudian 21 responden (27.6%) menjawab setuju, responden menjawab agak setuju hanya 11 responden (14.5%). sementara menjawab tidak setuju 9 orang sebesar (11.8%).) Ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Disjaya Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan dan Masalah Yang Dihadapi Sesuai dengan pernyataan karyawan berikut ini:

*“Karyawan yang ada di sini menghadapi suatu masalah dan pekerjaan cukup baik. Kalo ada masalah biasanya karyawan langsung sharing sama manajer atau atasan tentang bagaimana cara penyelesaiannya”* (Retno, Staff Divisi SDM, 5 Juni 2012)

#### **4.4. Analisis Uji Korelasi *Pearson Product Moment***

Penelitian ini menggunakan teknik analisis bivariat untuk melihat ada tidaknya hubungan antara *reward* dengan motivasi karyawan dari data yang diperoleh serta untuk melihat seberapa kuat hubungan diantara kedua variabel tersebut. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah *reward* sementara variabel dependennya adalah motivasi

Untuk menguji hubungan *reward* dengan motivasi karyawan, digunakan metode uji korelasi *pearson product moment*, dimana *reward* sebagai variabel independen, dan motivasi karyawan sebagai variabel dependen. Uji signifikansi dilakukan 2 tailed (2 sisi) untuk mencari adanya hubungan 2 variabel. Dengan berdasarkan kriteria pengujian:

- Sig >0.5 = Ho diterima
- Sig < 0.5= Ho ditolak

**Tabel 4.42**  
**Correlations**

		Motivasi Kerja	Reward
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.689**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	76	76
Reward	Pearson Correlation	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	76	76

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012

Nilai 0,689 merupakan nilai r hitung. Angka ini menunjukkan korelasi atau hubungan yang cukup kuat antara reward dengan motivasi karyawan sebesar 68.9% (Riduwan, 2004). Didapatkan hasil perhitungan signifikansi sebesar 0.000, karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada 0.5 (Sig <0.5) maka  $H_0$  ditolak sehingga terdapat hubungan variabel *reward* dengan motivasi karyawan.

#### 4.4.1 Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji adanya hubungan yang signifikan. Dikarenakan sampel dari penelitian ini adalah 76 responden yang termasuk kedalam kategori sampel besar, maka digunakan uji z untuk pengujian hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis:

$H_0$  = Reward tidak terdapat hubungan nyata terhadap Motivasi Kerja

$H_a$  = Reward terdapat hubungan nyata terhadap Motivasi Kerja

Uji z:

$$\mu = 0$$

$$\sigma_r = \sqrt{\frac{1}{76 - 1}} = 0.1154$$

$$z = \frac{(0.689 - 0)}{0.1154} = 5.970$$

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji adanya pengaruh yang signifikan.

$H_0$  : Tidak ada hubungan yang signifikan antara Reward dengan Motivasi Kerja

$H_a$  : Ada hubungan yang signifikan antara Reward Motivasi Kerja

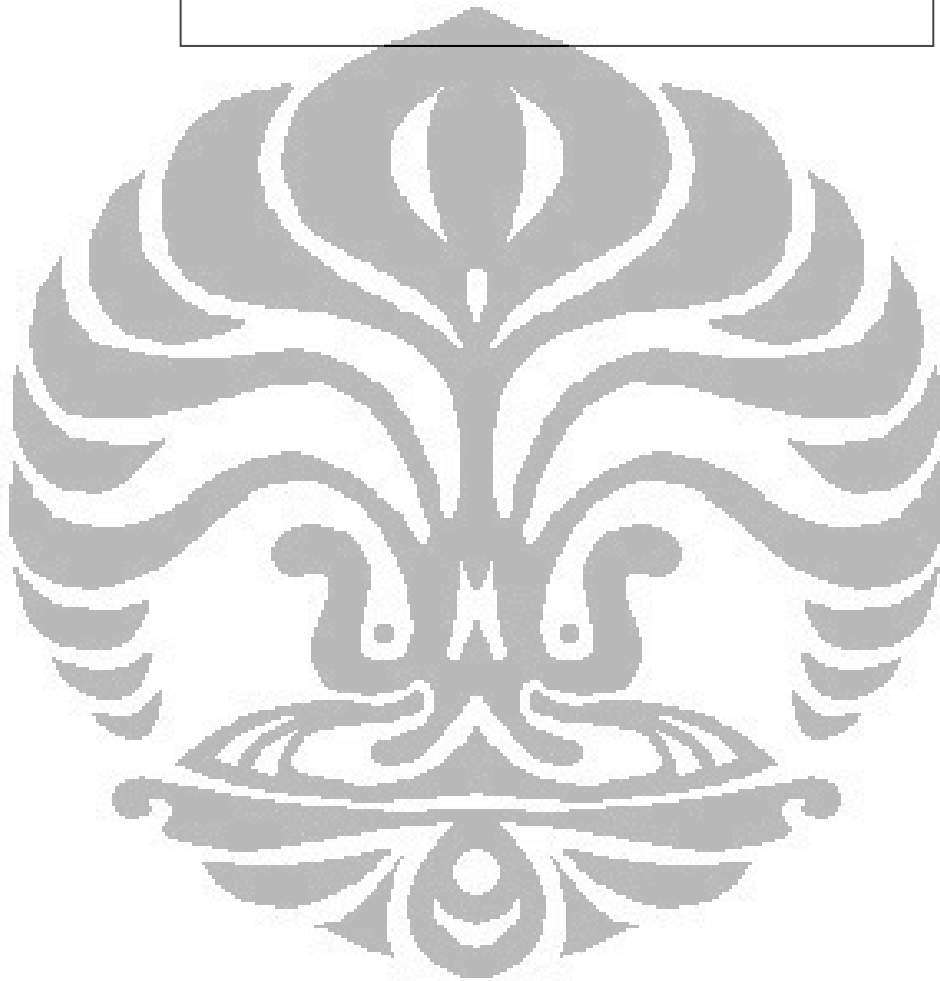
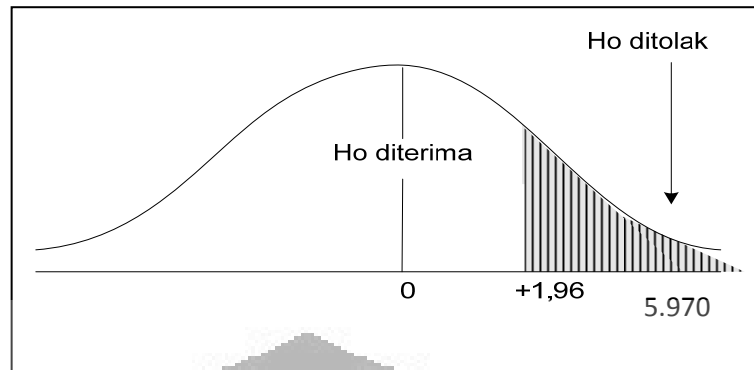
Untuk menguji hipotesis nol ( $H_0$ ), kriterianya adalah:

Tolak  $H_0$  jika :  $Z_{hitung} > Z_{tabel}$

Terima  $H_0$  jika :  $Z_{hitung} < Z_{tabel}$

Pada taraf kesalahan 5%, harga  $Z_{tabel}$  dicari pada  $z$  ( $0,5 - (0,5 \cdot 0,05) = 0,475$ , dari tabel yang ada dilampiran, bila harga kurva normal 0,475, maka harga  $z_{tabel} = 1,96$ . Dengan demikian  $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan cukup kuat antara Reward dengan Motivasi Kerja.

Gambar 4.5 Hasil Uji Hipotesis



## BAB 5

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5. 1. Simpulan

Pada penelitian ini ditemukan bahwa PT PLN Disjaya sudah menerapkan *reward* dalam mengatur, mempengaruhi, dan mengarahkan karyawannya. *Reward* sangat mempengaruhi dan mendorong karyawannya untuk melakukan perubahan pekerjaan sesuai dengan visi perusahaan. Terdapat hubungan positif dengan tingkat yang kuat antara variabel *reward* dengan motivasi kerja karyawan pada PT PLN Disjaya dan *Reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT PLN Disjaya.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan *reward* dengan motivasi karyawan pada PT PLN Disjaya. Di dalam penelitian ini, peneliti menggabungkan beberapa jurnal internasional, referensi serta beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kedua variabel yang diteliti, yaitu *reward* dan motivasi karyawan.

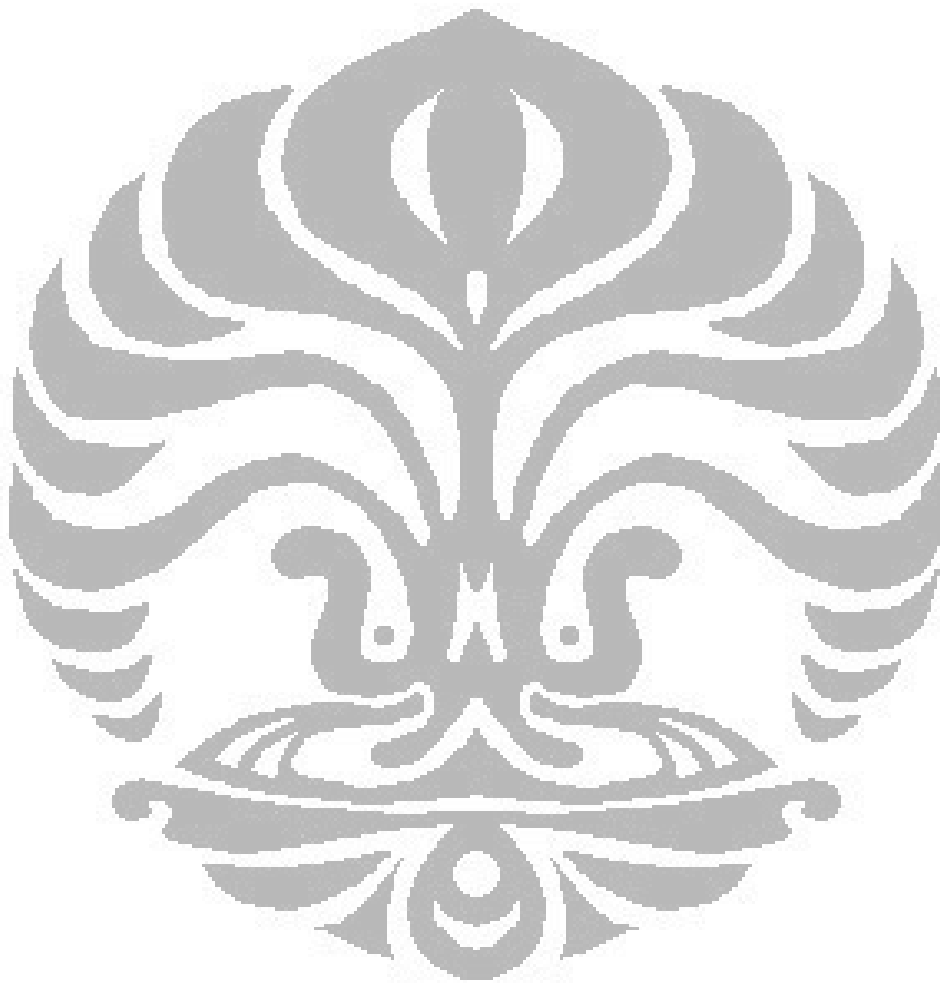
Berdasarkan hasil penelitian, yang didapat dengan menggunakan korelasi pearson dan uji-z, yang telah dipaparkan pada bab IV, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah, terdapat hubungan yang signifikan dan cukup kuat antara *reward* dan motivasi karyawan.

#### 5. 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

- Sebenarnya pada penelitian ini masih kurang menyeluruh karena hanya mengambil ukuran sampel minimum. Jadi, peneliti menyarankan kepada perusahaan khususnya departemen SDM untuk melakukan penelitian kepada seluruh karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih lengkap.
- Variabel *reward* memberikan pengaruh sebesar 68.9% terhadap motivasi kerja karyawan pada PT PLN Disjaya, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Perusahaan disarankan untuk melihat lebih lanjut mengenai faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

- Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat lebih mengembangkan teori *reward* ini dengan motivasi.





## DAFTAR REFERENSI

- Bailey, Kenneth D. (1994). *Methods of Social Research*, 3rd ed, New York: Free Press.
- Barry, Cushway. (1996). *The Fast Track MBA Series – Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- De Cenzo, and Robins. (1999). *Human Resource Management*. New York: John Willey & Sons, Inc.
- Dessler, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Gibson, Ivansevich. (1997). *Organization*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Hasan, M. Iqbal. (2002). *Pokok-Pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, H. Malayu. (1997). *Manajemen SDM: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hair, Joseph. (2006). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prantice Hall
- Husain, Umar. (2002). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kountur, Donny. (2004). *Metode Penelitian: Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PPM.
- Mathis Robert L., Jackson John H. (2006). *Human Resources Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- McKenna, E. (2000). *Business Psychology and Organizational Behaviour: A student's Handbook*. New York: Psychology Press Ltd.

- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalia*. Edisi 8. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Naresh K, Malhotra. (2004). *Marketing Research: An Applied Orientation*. New South Wales: Prentice Hall.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (1998). *Organizational Behaviour*. New Jersey. Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen, Timothy A Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Schuler R.S. (1987). *Personnel and Human Resource Management*, 3th Edition. Minnesota: West Publishing Company Spector, P.E (1997). *Job Satisfaction Application, Assesment, Causes, and Consequences*. London: Sage Publication.
- Siagian, S.P. (2002). *Peran Staf Dalam Manajemen*. Jakarta : PT.Toko Gunung Agung.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofyan. (1995). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sondang P, Siagian. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2005). *Statistik Untuk Penelitian, Cetakan Kelima*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sulistiyani, & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

Uma Sekaran. (2000). *Research Methods for Business, 2th Edition*. New York: John Willey & Sons, Inc.

### **Jurnal**

Puwanenthiren Pratheepkanth 2011

*Reward system and its impact on employee motivation in commercial bank of sri lanka plc, in jaffa district.*

### **Tesis**

Elais Retnowati 2001

Persepsi terhadap *system reward*, kepuasan kerja dan motivasi kerja dosen menurut gender di universitas negri jakarta

Lince Siahaan 2001

Hubungan kompensasi dan motivasi dengan kepuasan kerja salesman di PT.Hernalin Chemical

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Tantri Namirah  
Tempat dan Tanggal Lahir : Palembang, 22 Agustus 1990  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Arun v/ix N.20 Ujung Menteng, Cakung  
Jakarta Timur  
Nomor Telepon : 081249999652  
Email : namirah.tantri@hotmail.com  
Nama Orang Tua : Ayah : Adlyn Komarudin  
Ibu : Mezfi EL Auda

### Riwayat Pendidikan Formal :

1997-2002 : SD Islam Az-Zahrah Palembang  
2002-2005 : SMP Negeri 1 Palembang  
2005-2008 : SMA Negeri 12 Jakarta  
2008-2012 : Ilmu Administrasi Niaga  
Universitas Indonesia

## WAWANCARA PT. PLN DISJAYA

**Skripsi** : **Pengaruh Sistem Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.PLN Disjaya.**

**Waktu** : 12.47 – 13.16 WIB

**Tanggal** : 5 Juni 2012

**Tempat** : PT PLN (Persero) Gambir

**Interviewer** : Tantry Namirah (Ilmu Administrasi Niaga 0806397843)

**Interviewee** : Retno (Staff Divisi SDM)

### **Pertanyaan :**

- 1. Apakah Gaji yang anda terima setiap bulannya sebanding dengan kinerja yang anda capai ?**

*“Saya merasa gaji saya setiap bulan sesuai dengan kinerja dan karyawan disini bekerja sesuai dengan SOP dan masing-masing bagian”.*

- 2. Apakah Kenaikan gaji yang diberikan sesuai dengan prestasi yang Anda peroleh ?**

*“Kalau menurut saya sih kenaikan gaji saya sesuai dengan apa yang saya telah berikan kepada perusahaan seperti prestasi kerja”.*

- 3. Apakah Bonus tahunan yang anda dapatkan cukup membantu meningkatkan penghasilan yang anda terima ?**

*“Wah bonus tiap tahun itu paling di tunggu-tunggu banget karena bonus yang di dapet itu meningkatkan penghasilan banget”.*

**4. Apakah Insentif yang anda terima sesuai dengan prestasi yang anda peroleh ?**

*“Kalau di sini insentif memang pasti sesuai dengan prestasi yang kita dapat contohnya kemaren di perusahaan ada lomba buat gardu sesama pegawai maka yang menang mendapatkan hadiah”.*

**5. Apakah Pengelolaan kesehatan karyawan cukup memadai di PLN Disjaya ?**

*“Pengelolaan kesehatan cukup baik ya. Ehmmm, selama ini sih setiap saya ingin berobat sih di sediakan obat di ruangan tempat klinik karena kesehatan sangat penting buat saya kalo saya sakit aktifitas bisa terganggu kan”.*

**6. Apakah Tunjangan kesehatan cukup mengurangi ketidakpastian yang akan anda hadapi di masa depan ?**

*“Tunjangan kesehatan itu sangat penting sekali buat saya apalagi saya sudah berkeluarga itu sangat penting buat keluarga karena di dengan adanya tunjangan kesehatan setidaknya saya merasa aman dan ada jaminan buat kedepannya”.*

**7. Apakah Program pensiun dini cukup bermanfaat bagi anda untuk merencanakan masa pensiun ?**

*“Saya sebagai pegawai dan ibu rumah tangga pensiun dini bermanfaat untuk merencanakan program masa depan anak-anak saya”.*

**8. Apakah Program pensiun dirasakan sebagai balas jasa dan penghargaan atas pengabdian karyawan kepada PT.PLN Disjaya ?**

*“Yaiyalah karena kita sudah bekerja lama untuk kemajuan perusahaan dan mengabdikan untuk kemajuan perusahaan harus ada timbal balik adalah memotivasi bawahan karena setelah pension kan karyawan masih punya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan”.*

- 9. Jam kerja yang di tetapkan mulai dari jam 07.30 sampai dengan 04.00 setiap hari kerja, sesuai dengan harapan saya. ?**

*“Kalo tentang jam kerja, ehmm,maunya sih masuknya jangan jam segitu hahaha masuk siang gitu kalo bisa pulang juga jangan sore juga soalnya kan macet kurang efektif maupun pergi atau pulang juga”.*

- 10. Apakah Pengaturan hari kerja di kantor ini dalam seminggu 5 hari kerja yaitu senin sampai jumaat dan 2 hari libur yaitu sabtu dan minggu cukup baik, karena dapat menjamin anda melaksanakan kepentingan pribadi/keluarga tanpa mengganggu kewajiban masuk kerja ?**

*“Kita sebagai manusia mempunyai keterbatasan fisik, kemampuan dan pikiran untuk bekerja jadi sangat di butuhkan sekali waktu istirahat”.*

- 11. Apakah anda merasa dihargai karena kebebasan memanfaatkan waktu kerja untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban ?**

*“Saya sih biasanya melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan yang di berikan kepada saya yaa dan juga tidak terlalu di buru-buru biasanya sudah di kasih tahu beberapa hari sebelumnya jadi saya bisa manfaatiin waktu yang ada”.*

- 12. Apakah Kesempatan naik grade dalam jabatan dikantor ini sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan ?**

*“Di PLN kenaikan grade itu sangat di lihat dari prestasi kerja karyawan dan dilihat persemseternya gimana nilai kerja karyawan di kantor gimana cara kerjanya karena kenaikan grade itu bisa melihat keseluruhan karyawan bagaimana caranya bekerja”.*

**13. Apakah rekan kerja/atasan/bawahan kepada anda yang penuh kekeluargaan membuat anda berusaha memberikan pengabdian terbaik untuk PT.PLN Disjaya ?**

*“Kalo untuk perlakuan antara rekan kerja atasan bawan kepada saya sih baik.. apa lagi Kalo lagi ada kerjaan bareng sih suka ngobrol-ngobrol sharing tentang kerjaan gitu terus yaa suka diskusi bareng kalau ada masalah-masalah bisa bareng-bareng kelarinnya enakk deehh kalau diskusi-diskusi gitu jugaa bercanda-bercanda bareng”.*

**14. Apakah anda merasa menikmati pekerjaan karena diberikan tanggung jawab yang lebih besar ?**

*“Karena karyawan merasa dipercaya oleh atasan dan karyawan dapat menggunakan kemampuannya secara maksimum contohnya ada satu rekan kerja saya di pindahkan bagian yang sama tetapi levelnya pekerjaannya lebih tinggi tapi secara otomatis dia juga ikut naik jabatan dan dia merasa pekerjaannya yang sekarang sesuai dengan latar belakangnya jadi dia merasa senang dengan pekerjaannya”.*

**15. Program Kegiatan Olahraga Yang Difasilitasi PT PLN Disjaya Bermanfaat Untuk Mendukung Produktivitas Saya Dalam Bekerja ?**

*“ Kayak jadi diigitkan untuk menjaga kesehatan dan setiap hari jumaat di adakan senam sebelum kerja dan hari selasa kamis sesudah pulang kantor kalau kita tidak menjagakesehatan bakal terganggu pekerjaannya”.*

**16. Apakah Karyawan Bersedia Menghabiskan Banyak Waktu Untuk Bekerja ?**

*“Karena kami bekerja harus mencapai target di PLN setiap harinya masing-masing karyawan itu ada SOP tiap hari beda-beda nah kalo kami tidak mencapai targetnya maka kami akan mendapatkan sangsi”.*



**17. Apakah anda Menjalankan Pekerjaan Disesuaikan Dengan Arahan Yang Diberikan ?**

*“Karyawan di sini biasanya diberikan pengarahan sesuai bagian dari manajer atau teman satu timnya dan bekerja sudah sesuai dengan bagiannya masing-masing”.*

**18. Apakah Karyawan Berani Mengambil Resiko Dalam Pekerjaan ?**

*“Karywan di sini berani mengambil resiko untuk meningkatkan kinerja contohnya banyak pegawai di sini di pindah tugaskan ke daerah-daerah dengan resiko berpisah dengan keluarga tetapi dengan begitu karyawan di sini kinerjanya meningkat dan juga bisa naik grade”.*

**19. Apakah Karyawan Berusaha Untuk Mendapatkan Prestasi Atas Kerja ?**

*“Kalo tentang bonus prestasi kerja, disini ada pemberian bonus sih tapi bonusnya bisa banyak bukan cumin financial juga tapi non financial”.*

**20. Apakah Karyawan Tidak Merasa Bosan Dengan Pekerjaannya ?**

*“Kalo di sini sih asik orang-orangnya lingkungannya jugaa enak nyaman, rata-rata sih semua bisa baur antara atasan dan bawahan bisa kerja sama bareng engga susah di sini dan juga di sini suka ada sharing tentang kerjaan gitu”.*

**21. Apakah Karyawan Tidak Beralih Pada Tugas Pekerjaan Lain Terhadap Pekerjaan Yang Belum Selesai ?**

*“Karena kita di berikan wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan terebut karena itu kan tanggung jawab kita terhadap atasan dan juga kalau ngerjainnya setengah-setengah hasilnya bakal ga maksimal”.*

**22. Apakah Karyawan Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu ?**

*“Kami para karyawan di beri wewenang terhadap pekerjaan tersebut dan tanggung jawab jadi harus menyelesaikan tugas tepat waktu dan juga pasti bakalan ada tugas-tugas yang lain juga dari kantor”.*

**23. Apakah Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan dan Masalah Yang Dihadapi ?**

*“ Karyawan yang ada di sini menghadapi suatu masalah dan pekerjaan cukup baik. Kalo ada masalah biasanya karyawan langsung sharing sama manajer atau atasan tentang bagaimana cara penyelesaiannya”.*





## KUESIONER

### **Ketentuan:**

1. Responden harus mengisi semua pertanyaan yang diberikan.
2. Mohon menjawab pertanyaan dengan sejujur-jujurnya!
3. Baik identitas responden maupun isi dari kuesioner dari penelitian ini akan dirahasiakan oleh peneliti.
4. Pembagian kuesioner ini kepada responden telah mendapat izin dari pihak perusahaan sehingga responden tidak perlu merasa khawatir akan terjadinya penilaian subjektif dari pihak perusahaan.

Atas kerjasamanya, peneliti mengucapkan terima kasih.

**DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS INDONESIA**

**2012**

## **DATA RESPONDEN (HARAP DIISI)**

### **Petunjuk Umum Pengisian Kuesioner**

- Berilah tanda silang (x) pada angka yang mewakili jawaban anda
- Isilah titik-titik dengan jawaban yang sesuai menurut anda

### **I. Identitas Responden**

#### 1. Jenis Kelamin

(    ) Pria

(    ) Wanita

#### 2. Usia Anda ..... tahun

#### 3. Pendidikan terakhir (Lulusan)

(    ) SMA/STM/SMEA

(    ) Diploma

(    ) S1

(    ) S2

#### 5. Lama menjadi pegawai PLN Disjaya

(    ) < 2 tahun

(    ) 2 – 4 tahun

(    ) 5 – 7 tahun

(    ) > 7 tahun

**HARAP PERIKSA JAWABAN ANDA, MOHON JANGAN SAMPAI  
ADA YANG TERLEWATKAN ATAU TIDAK DIISI  
TERIMA KASIH**

**II. Pengaruh Pemberian Reward terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN Disjaya**

Penjelasan cara pengisian:

- Jawab pernyataan berikut berdasarkan persepsi/penilaian Anda atas kondisi stres kerja yang mungkin Anda alami dalam menjalankan pekerjaan.
- Beri tanda (O) atau (X) pada pilihan jawaban yang Anda pilih.
- Keterangan pilihan jawaban untuk pertanyaan **Kompensasi**:

- 1 = sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = agak setuju
- 4 = setuju
- 5 = sangat setuju

**A. *Extrinsic Reward***

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Gaji yang saya terima setiap bulannya sebanding dengan kinerja yang saya capai.					

2	Kenaikan gaji yang diberikan sesuai dengan prestasi yang saya peroleh.					
3	Kenaikan gaji yang diberikan sesuai dengan masa kerja yang saya miliki.					
4	Bonus tahunan yang saya dapatkan cukup membantu meningkatkan penghasilan yang saya terima.					
5	Insentif yang saya terima sesuai dengan prestasi yang saya peroleh.					
6	Pengelolaan kesehatan karyawan cukup memadai					
7	Tunjangan kesehatan cukup mengurangi ketidakpastian yang akan saya hadapi di					

	masa depan					
8	Program pensiun dini cukup bermanfaat bagi saya untuk merencanakan masa pensiun					
9	Program pensiun dirasakan sebagai balas jasa dan penghargaan atas pengabdian karyawan kepada PT PLN Disjaya					
10	Perabot kantor yang disediakan cukup memadai					
11	Alat tulis kantor yang disediakan cukup memadai					
12	Jam kerja yang ditetapkan mulai dari jam 07.30 sampai dengan 04.00 setiap hari kerja, sesuai					

	dengan harapan saya					
13	<p>Pengaturan hari kerja di kantor ini dalam seminggu 5 hari kerja yaitu senin sampai jumat dan 2 hari libur yaitu sabtu dan minggu cukup baik, karena dapat menjamin saya melaksanakan kepentingan pribadi/keluarga tanpa mengganggu kewajiban masuk kerja</p>					
14	<p>Saya merasa dihargai, karena diberikan kebebasan memanfaatkan waktu kerja untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban</p>					
15	<p>Kesempatan naik grade dalam jabatan dikantor ini sesuai</p>					



	dengan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan					
16	Perlakuan rekan kerja/atasan/bawahan kepada saya yang penuh kekeluargaan membuat saya berusaha memeberikan pengabdian terbaik untuk PT PLN Disjaya					
17	Sanjungan dari rekan kerja/atasan terhadap prestasi yang saya capai sangat bernilai bagi saya					
18	Program pemberian penghargaan oleh PT PLN Disjaya membuat saya berusaha memeberikan pengabdian terbaik untuk PT PLN Disjaya					

**B. Intrinsic Reward**

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
19	Saya merasa bangga karena diajak berperan serta dalam pengambilan keputusan penting.					
20	Saya merasa bangga telah mendapatkan keleluasaan kerja yang lebih besar.					
21	Saya merasa menikmati pekerjaan karena diberikan tanggung jawab yang lebih besar					
22	Saya merasa menikmati pekerjaan karena memperoleh lebih banyak pekerjaan yang					

	menarik					
23	Saya merasa bangga akan kemampuan pribadi saya karena dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik					
24	Saya merasa bangga akan kinerja yang telah saya capai					
25	Saya merasa menikmati akan pertumbuhan pribadi saya, karena mampu melaksanakan tugas baru yang menantang					
26	Saya merasa menikmati pekerjaan karena dapat					

	menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya dengan baik					
27	Saya merasa telah dapat mencapai sasaran pribadi yang berkenaan dengan pengembangan karier saya					
28	Saya merasa menikmati pekerjaan saya sesuai dengan divisi saya					
29	Program kegiatan olahraga yang difasilitasi PT PLN Disjaya bermanfaat untuk mendukung produktivitas saya dalam bekerja.					

Silakan anda tunjukkan seberapa besar motivasi anda terhadap pekerjaan saat ini melalui pernyataan berikut, dengan memberi tanda (O) atau (X) pada salah satu kotak sesuai dengan pilihan Anda.

Keterangan :

1 = sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = agak setuju

4 = setuju

5 = sangat setuju

**B. Motivasi ( Stephen robbins )**

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	<b><i>Intensity</i></b>					
	Karyawan bersedia menghabiskan banyak waktu untuk bekerja					
	Karyawa mencoba lebih keras dalam bekerja					
	Karyawan bersedia mencoba lagi dalam bekerja					
2.	<b><i>Direction(arahan)</i></b>					

	Saya Menjalankan pekerjaan disesuaikan dengan arahan yang diberikan.					
	Karyawan berani mengambil resiko dalam pekerjaan					
	Karyawan bekerja sesuai wewenang yang dimiliki dalam pekerjaannya					
	Karyawan berusaha untuk mendapatkan prestasi atas kerja					
3	<i>Persistence (ketekunan)</i>					
	Karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaannya					
	Karyawan menemukan solusi untuk menyelesaikan pekerjaannya					
	Karyawan tidak beralih pada tugas pekerjaan lain terhadap pekerjaan yang belum selesai					
	Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu.					
	Karyawan menyelesaikan pekerjaan terhadap masalah yang dihadapi.					

(Silahkan periksa kembali kuesioner ini, pastikan semua pertanyaan telah terjawab. Terima kasih atas kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini)

## Pearson Correlations

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Kerja	49.72	5.408	76
Reward	113.11	7.470	76

### Correlations

		Motivasi Kerja	Reward
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.689**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	76	76
Reward	Pearson Correlation	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	76	76

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Reward <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja