



**PENGARUH PERSEPSI ATAS PENGHARGAAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN PEGAWAI NEGERI  
SIPIL (PNS) DI PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO**

*The Perceptual Influence of Appreciation to Work Satisfaction  
and Commitment of Civil Servant (Government Employee)  
in The Government of Sidoarjo Regency*

**TESIS**

**MAGISTER MANAJEMEN**

**Oleh :**

**ERNA KUSUMAWATI  
NIM. 040820101013**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS JEMBER  
JEMBER, JANUARI 2008**



## ABSTRACT

## ABSTRAKSI

Judul penelitian ini adalah “ Pengaruh Persepsi Atas Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh *reward* instrinsik dan *reward* ekstrinsik terhadap kepuasan kerja dan komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini termasuk penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai golongan kepangkatan I, II, dan III di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 2.549 orang karyawan. Jumlah sampel ditentukan sebesar 5 % dari jumlah populasi, yaitu sebesar 130 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *Proportional Stratified Random Sampling*, dan dasar yang digunakan untuk menentukan strata adalah golongan kepangkatan karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh langsung, positif, dan signifikan *reward* instrinsik, dan *reward* ekstrinsik terhadap kepuasan kerja dan komitmen pegawai di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Uji validitas instrument penelitian menggunakan *construct validity*, dan disebut valid jika koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0,30. Uji reliabilitas dilakukan dengan *Cronbach Alpha*, dan dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*), dan proses perhitungannya didekati dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* instrinsik dan *reward* ekstrinsik berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. *Reward* instrinsik, dan *reward* ekstrinsik berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap komitmen kerja di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. *Reward* instrinsik dan *reward* ekstrinsik berpengaruh tidak langsung, positif, dan signifikan terhadap komitmen pegawai, melalui kepuasan kerja. Saran dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan komitmen pegawai disarankan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo untuk lebih memprioritaskan meningkatkan *reward* ekstrinsik melalui peningkatan kepuasan kerja. Adapun peningkatan *reward* ekstrinsik dapat dilakukan dengan jalan Kenaikan Pangkat Pilihan (KPP). KPP ini dapat dijalankan apabila pegawai dengan kinerja tinggi dan menduduki jabatan dengan eselon yang lebih tinggi, maka karyawan ini dapat dinaikkan pangkatnya ke pangkat yang lebih tinggi dari pangkat sebelumnya. Diharapkan penghargaan yang diterima sesuai dengan apa yang dipersepsikan, maka sikap positif pegawai akan tampak dalam kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja pegawai berarti telah terpenuhinya segala harapannya dalam organisasi. Dengan demikian pegawai menganggap bahwa pekerjaan merupakan bagian yang sangat penting. Oleh karena itu pegawai memandang organisasi merupakan obyek yang harus ditempatkan sebagai bagian penting dalam hidupnya, sehingga tercipta komitmen organisasi dari para Pegawai Negeri Sipil.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>ABSTRAKSI</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kerangka Landasan Teoritik .....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2 Arti Pentingnya Manusia dalam Organisasi .....	11
2.1.3 Tinjauan Teori Tentang Persepsi .....	12
2.1.4 Tinjauan Teori Tentang <i>Reward</i> .....	14
2.1.4.1 Pengertian <i>reward</i> .....	14
2.1.4.2 Pengertian <i>reward</i> intrinsik dan <i>reward</i> ekstrinsik .....	15
2.1.4.3 Syarat-syarat agar <i>reward</i> bekerja secara efektif .....	17
2.1.4.4 Tujuan dari program <i>reward</i> .....	17
2.1.5 Tinjauan Teori Tentang Keuasan Kerja .....	18
2.1.5.1 Pengertian kepuasan kerja .....	18
2.1.5.2 Peran kepuasan kerja .....	20
2.1.5.3 Teori kepuasan kerja .....	20
2.1.5.4 Dimensi kepuasan kerja .....	22
2.1.5.5 Pengukuran kepuasan kerja .....	27
2.1.6 Tinjauan Teori Tentang Komitmen Organisasi .....	31
2.1.6.1 Pengertian komitmen organisasi .....	31
2.1.6.2 Komponen komitmen .....	33
2.1.6.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen .....	36
2.1.6.4 Cara meningkatkan komitmen terhadap organisasi .....	37
2.1.6.5 Penelitian Terdahulu .....	39
2.1.7 Hubungan antara <i>Reward</i> Intrinsik dan <i>Reward</i> Ekstrinsik dengan Kepuasan Kerja .....	40
2.2 Kerangka Konseptual dan Hipotesis .....	43
2.2.1 Kerangka Konseptual .....	43
2.2.2 Hipotesis .....	44

**BAB III. METODE PENELITIAN**

3.1 Rancangan Penelitian .....	45
3.2 Populasi dan Sampel .....	45
3.3 Waktu dan Lokasi .....	45
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.6 Identifikasi Variabel .....	47
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	47
3.7.1 Variabel Bebas (X) .....	47
3.7.2 Variabel Terikat (Y) .....	48
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	48
3.9 Metode Analisis .....	50
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	50
3.9.2 Analisis Statistik Inferensial .....	50
3.9.3 Evaluasi Ekonometrika .....	51

**BAB IV. HASIL PENELITIAN, ANALISIS, DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	54
4.1.1 Deskripsi Responden .....	54
4.1.1.1 Jenjang pendidikan responden .....	54
4.1.1.2 Umur .....	55
4.1.1.3 Masa kerja .....	55
4.2 Analisis .....	56
4.2.1 Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian .....	56
4.2.2 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	58
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif .....	59
4.2.3.1 Variabel <i>reward</i> intrinsik ( $X_1$ ) .....	59
4.2.3.2 Variabel <i>reward</i> ekstrinsik ( $X_2$ ) .....	61
4.2.3.3 Variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) .....	63
4.2.3.4 Variabel komitmen pegawai ( $Y_2$ ) .....	65
4.2.4 Hasil Analisis Jalur .....	67
4.2.4.1 Model Struktural .....	67
4.2.4.2 Pengujian Validitas Model .....	70
4.2.4.3 Uji Hipotesis .....	72
4.2.4.4 Uji Asumsi Klasik .....	73
4.3 Pembahasan .....	76
4.3.1 Pengaruh <i>Reward</i> Instrinsik ( $X_1$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y_1$ ) di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo .....	76
4.3.2 Pengaruh <i>Reward</i> Ekstrinsik ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y_1$ ) di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.....	78
4.3.3 Pengaruh <i>Reward</i> Instrinsik ( $X_1$ ) Terhadap Komitmen Pegawai ( $Y_2$ ) di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo .....	81
4.3.4 Pengaruh <i>Reward</i> Ekstrinsik ( $X_2$ ) Terhadap Komitmen Pegawai ( $Y_2$ ) di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo .....	86
4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y_1$ ) terhadap Komitmen Pegawai ( $Y_2$ ) di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo .....	88

	Halaman
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	91
5.2 Saran .....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>99</b>

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Bentuk Umum <i>Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)</i> .....	29
Tabel 2.2	<i>The Job Descriptive Index (JDI)</i> .....	30
Tabel 4.1	Distribusi Responden Menurut Jenjang Pendidikan .	54
Tabel 4.2	Distribusi Responden Menurut Umur .....	55
Tabel 4.3	Distribusi Responden Menurut Masa Kerja .....	56
Tabel 4.4	Uji Validitas Indikator Variabel <i>Reward</i> Intrinsik ( $X_1$ ) .....	57
Tabel 4.5	Uji Validitas Indikator Variabel <i>Reward</i> Ekstrinsik ( $X_2$ ).....	57
Tabel 4.6	Uji Validitas Indikator Variabel Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) .....	58
Tabel 4.7	Uji Validitas Indikator Variabel Komitmen Pegawai ( $Y_2$ ) .....	58
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	59
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Item Variabel <i>Reward</i> Intrinsik ( $X_1$ ) .....	59
Tabel 4.10	Persepsi Karyawan Tentang Variabel <i>Reward</i> Intrinsik .....	61
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Item Variabel <i>Reward</i> Ekstrinsik ( $X_2$ ) .....	61
Tabel 4.12	Persepsi Karyawan Tentang Variabel <i>Reward</i> Ekstrinsik .....	63
Tabel 4.13	Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) .....	63
Tabel 4.14	Persepsi Karyawan Tentang Variabel Kepuasan Kerja .....	65
Tabel 4.15	Distribusi Frekuensi Item Variabel Komitmen Pegawai ( $Y_2$ ) .....	65
Tabel 4.16	Persepsi Karyawan Tentang Variabel Komitmen Pegawai .....	66
Tabel 4.17	Koefisien Jalur Pengaruh Langsung .....	67
Tabel 4.18	Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung .....	68
Tabel 4.19	Koefisien Korelasi antar Variabel Bebas Jalur 1 .....	75
Tabel 4.20	Koefisien Korelasi antar Variabel Bebas Jalur 2 .....	75



## DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi .....	14
Gambar 2.2	Perluasan Model Teori Ekspektasi (Modifikasi yang disederhanakan) .....	42
Gambar 2.3	Kerangka Konseptual Penelitian .....	44
Gambar 4.1	Diagram <i>Path</i> Hasil Pengujian Koefisien Jalur ....	69
Gambar 4.2	Diagram <i>Path</i> Berdasarkan Teori Triming .....	71

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuissioner Penelitian
Lampiran 2	Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian
Lampiran 3	Hasil Analisis Deskriptif
Lampiran 4	Hasil Uji Asumsi Klasik
Lampiran 5	Analisis Regresi Linear Berganda Jalur 1 dan 2
Lampiran 6	Jumlah Populasi dan Cara Perhitungan Jumlah Sampel Masing-masing Strata Golongan Kepangkatan
Lampiran 7	Data Skor Jawaban Responden