



**PENGARUH *REWARD* INTERNAL DAN *REWARD*
EKSTERNAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
PT. MANUNGAL KARYA SERVER,
BANTUL, YOGYAKARTA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

**oleh:
FEBRIANI ADHI WIDYATI
NIM. 060 810 201 001**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2012**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH *REWARD* INTERNAL DAN *REWARD* EKSTERNAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. MANUNGGAL KARYA SERVER, BANTUL, YOGYAKARTA

Nama Mahasiswa : Febriani Adhi Widyati

NIM : 060810201001

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dewi Prihatini,SE,MM,Ph.D

Dr. Imam Suroso,SE,M,Si

NIP. 19690329 199303 2 001

NIP. 19591013 198802 1 001

Ketua Jurusan,

Prof.Dr. Istifadah,SE,M,Si

NIP. 19661020 199002 2 001

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI**

SURAT PERNYATAAN

Nama : Febriani Adhi Widyati
Nim : 060810201001
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Judul Skripsi : PENGARUH *REWARD* INTERNAL DAN *REWARD*
EKSTERNAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
PT. MANUNGGAL KARYA SERVER,
BANTUL, YOGYAKARTA

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 27 Maret 2012

Yang menyatakan,

Febriani Adhi Widyati

NIM. 060810201001

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH *REWARD* INTERNAL DAN *REWARD* EKSTERNAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
KARYAWAN PT. MANUNGGAL KARYA SERVER,
BANTUL, YOGYAKARTA**

Yang diarsipkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Febriani Adhi Widyati

NIM : 060810201001

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji pada tanggal :

11 April 2012

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan memperoleh gelar Sarjana dan Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

Ketua : Dr. Handriyono, M.Si :

NIP. 19620802 199002 1 001

Sekretaris : Dr. Imam Suroso, SE, M.Si

NIP. 19591013 198802 1 001

Anggota : Dewi Prihatini, SE, MM, Ph.D :

NIP. 19690329 199303 2 001

Mengetahui,
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Prof. Dr. H. Moch Saleh, M.Sc
NIP. 19560831 198403 1 002



PERSEMBAHAN

Dengan senantiasa mengharap ridho Allah SWT

Penuh rasa syukur dan bahagia,

Kupersembahkan karya kecil ini untuk

Orang – orang yang teristimewa dalam hidupku

1. Kedua orang tuaku, Drs. Sudjadi dan

Ir. Soetilah HS.MS

Yang telah senantiasa memberikan kasih sayang,

do'a yang tak pernah putus, serta

bimbingan yang dapat membuat tetap semangat

2. Kedua kakakku Adhiningasih Prabhawati, S.Sos. MSi.

dan Budi Adhi Utomo, SPi

Yang selalu memberikan semangat serta dukungan

dalam menyelesaikan skripsi ini

3. Almamater yang kbanggakan

MOTTO

*Saling berlakulah jujur dalam ilmu dan
jangan saling merahasiakannya.*

*Sesungguhnya berkhianat dalam ilmu pengetahuan
lebih berat hukumannya
daripada berkhianat dalam harta*

(HR. Abu Na'im)

*Hidup kita meningkat hanya bila
kita mengambil kesempatan — kesempatan dan resiko pertama,*

*dan paling sulit yang dapat
kita ambil adalah jujur dengan diri kita sendiri*

(Steven Spielberg)

Separa kehidupan adalah nasib baik, sebagian lainnya

*adalah disiplin dan inilah
sebagian yang paling penting
karena tanpa disiplin kita tidak akan*

mengetahui apa yang harus dilakukan dengan keberuntungan itu

(Marci Shimoff)

RINGKASAN

Pengaruh *Reward* Internal dan *Reward* Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Manunggal Karya Server, Bantul, Yogyakarta; Febriani Adhi Widyati 060 810 201 001; 2012; 87 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Reward internal dan *reward* eksternal merupakan segala bentuk pembayaran atau balas jasa yang diberikan kepada seseorang atas hasil pekerjaan yang dilakukan. *Reward* dirancang organisasi untuk dapat memuaskan karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi pekerja. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memberikan dampak positif dalam kehidupannya. Karyawan bersedia terlibat dalam organisasi dengan sungguh-sungguh dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi dalam waktu yang panjang. Hal ini merupakan bentuk komitmen terhadap organisasi. Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward* internal terhadap kepuasan kerja; 2) untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward* eksternal terhadap kepuasan kerja; 3) untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward* internal terhadap komitmen organisasi; 4) untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward* eksternal terhadap komitmen organisasi; dan 5) untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Populasi dalam penelitian berjumlah 46 orang dan sekaligus bertindak sebagai sampel. Variabel bebas penelitian ini adalah *reward* internal (X1) dan *reward* eksternal (X2); variabel terikat kepuasan kerja (Y1) dan komitmen organisasi (Y2). Alat analisis yang digunakan adalah *path analysis* (analisis jalur), teknik *confirmatory factor analysis* dan uji signifikan *regression weight* (uji signifikan faktor bobot).

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah: *reward* internal berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; *reward* eksternal berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; *reward* internal berpengaruh langsung dan tidak langsung positif signifikan terhadap komitmen organisasi. *Reward* internal berpengaruh paling kuat terhadap komitmen organisasi. *Reward* eksternal berpengaruh langsung dan tidak langsung positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Manunggal Karya Server di Bantul, Yogyakarta. Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Manunggal Karya Server di Bantul, Yogyakarta.

Oleh karena itu, semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

SUMMARY

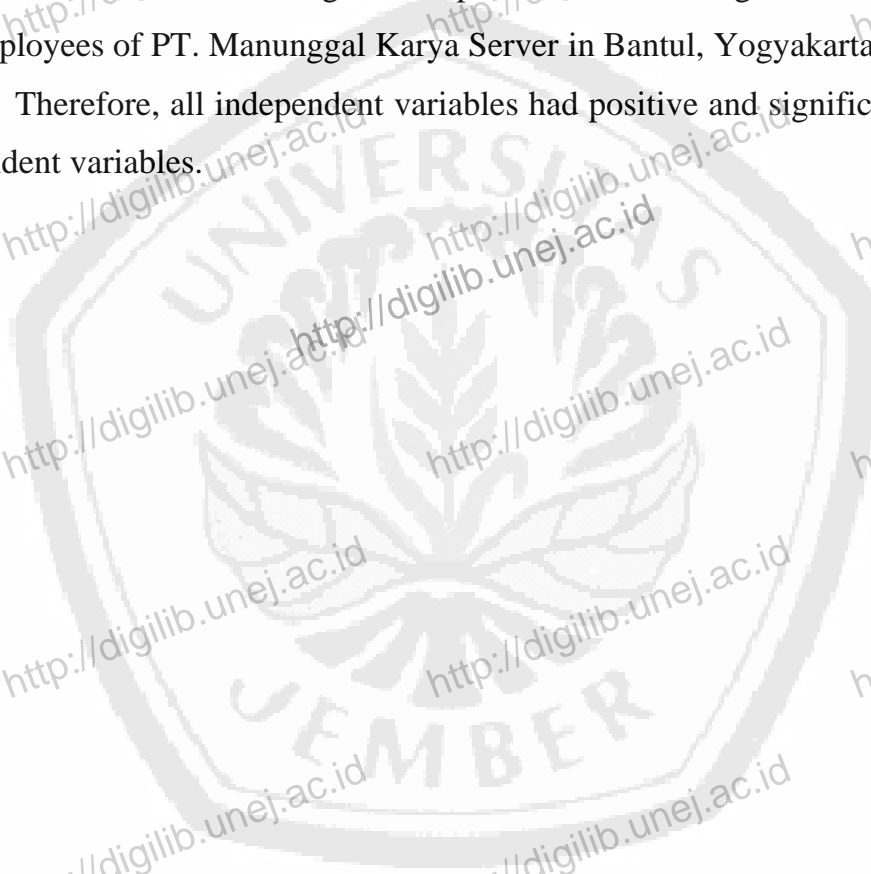
Effect of Internal Rewards and External Rewards To Job Satisfaction and Organizational Commitment PT. Manunggal Karya Server Bantul, Yogyakarta; Febriani Adhi Widyati 060 810 201 001; 2012; 87 pages, Department of Management, Faculty of Economics, University of Jember

Internal rewards and external rewards are all forms of payment or remuneration given to employees on the results of their work performed. Reward is designed to satisfy the organization's employees in appreciation of the contributions of workers. Employees who feel satisfied with their work will have a positive impact to their lives. Employees are willing to be involved in the organization in earnest and eager to join the organization for a long time, it is a form of commitment to the organization. The purpose of this study are: 1) to test and analyze the influence of internal rewards to job satisfaction; 2) to test and analyze the influence of external rewards to job satisfaction; 3) to test and analyze the influence of internal reward to the organizational commitment; 4) to test and analyze the influence of external rewards to organizational commitment; 5) to test and analyze the effect of job satisfaction to organizational commitment.

In this study, the number of population is 46 employees and acts as a sample. As the independent variables of this study are the internal reward (X1) and the external reward (X2). The dependent variable are job satisfaction (Y1) and also organizational commitment (Y2). Technique analysis is used path analysis, confirmatory factor analysis techniques and significant test of the weighting factor.

The results of this study were stated that: an internal reward had positive and significant direct effect to job satisfaction; external reward had positive and significant direct effect to job satisfaction; internal rewards had direct and indirect positive significant effect on organizational commitment. Internal reward had the most dominant influence to organizational commitment; external rewards have direct and indirect positive significant effect on organizational commitment. Job satisfaction had direct and significant positive effect to organizational commitment of employees of PT. Manunggal Karya Server in Bantul, Yogyakarta.

Therefore, all independent variables had positive and significant influence to dependent variables.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberi kemudahan sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Reward* Internal dan *Reward* Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Manunggal Karya Server, Bantul, Yogyakarta“. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada jurusan manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Karya tulis ini tidak akan selesai dengan baik tanpa bantuan dan bimbingan, dorongan serta do’a dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segenap kerendahan hati penulis ingin menghaturkan rasa terima kasih yang sedalam – dalamnya. Kepada :

1. Ibu Dewi Prihatini, SE, MM, Ph.D selaku Dosen Pembimbing I atas segala kesabarannya dalam memberikan komentar, saran, bimbingan mulai dari awal proposal sampai pada akhirnya terbentuk skripsi ini
2. Bapak Dr. Imam Suroso, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II atas segala kesabarannya dalam memberikan komentar, saran, bimbingan mulai dari awal proposal sampai pada akhirnya terbentuk skripsi ini
3. Bapak Prof. Dr. Mohammad Saleh, M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
4. Ibu Prof. Dr. Istifadah, M.Si selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen beserta staf karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Jember serta Perpustakaan Ekonomi dan Perpustakaan Pusat
6. Nono Sutrisno selaku Direktur Utama PT. Manunggal Karya Server, di Bantul, Yogyakarta yang telah memberi ijin untuk melakukan penelitian
7. Seluruh karyawan PT. Manunggal Karya Server di Bantul, Yogyakarta atas bantuan data dan informasinya

8. Kedua orang tuaku, Drs. Sudjadi dan Ir. Soetilah HS,MS untuk semua yang telah diberikan dan dikorbankan demi kebahagiaan dan kesuksesan penulis dahulu, kini dan nanti
9. Kedua kakakku, Adhiningasih Prabhawati, Sos. MSi. dan Budhi Adhi Utomo, SPi. atas dukungan selama penulis menyelesaikan skripsi
10. Teman – teman Jurusan Manajemen angkatan 2006, 2007, 2008 terima kasih atas bantuan, semangat dan kebersamaannya
11. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya.

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUT.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
RINGKASAN.....	viii
SUMMARY.....	x
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
Bab 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
Bab 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Arti Penting Manusia dalam Organisasi.....	7
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.3 Pengertian <i>Reward</i>	9
2.1.4 Pengertian <i>Reward</i> Internal dan <i>Reward</i> Eksternal.....	9
2.1.5 Tujuan dari Program <i>Reward</i>	11
2.1.6 Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
2.1.7 Peran Kepuasan Kerja.....	13
2.1.8 Teori Kepuasan Kerja.....	14

2.1.9 Dimensi Kepuasan Kerja.....	15
2.1.10 Pengertian Komitmen Organisasi.....	20
2.1.11 Komponen Komitmen Organisasi.....	23
2.1.12 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	24
2.1.13 Cara Meningkatkan dan Memperkuat Komitmen Organisasi	27
2.1.14 Hubungan antara <i>Reward</i> Internal dan <i>Reward</i> Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.....	30
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.....	33
2.3 Kerangka Konseptual.....	36
2.4 Hipotesis.....	36
Bab 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian.....	37
3.2 Obyek Penelitian.....	37
3.3 Populasi dan Sampel.....	37
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	39
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	39
3.6 Identifikasi Operasional Variabel.....	39
3.7 Definisi Operasional Dan Metode Pengukuran	
3.7.1 Definisi Operasional.....	40
3.7.2 Pengukuran.....	42
3.8 Pengujian Instrumen	
3.8.1 Uji Validitas.....	43
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	44
3.9 Metode Analisis	
3.9.1 Analisis Deskriptif.....	44
3.9.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	44
3.9.3 Teknik <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	46
3.10 Kerangka Pemecahan Masalah.....	48

Bab 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT. Manunggal Karya Server.....	50
4.1.2 Visi dan Misi PT. Manunggal Karya Server.....	50
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Manunggal Karya Server.....	51
4.1.4 Tugas dan Wewenang masing-masing Jabatan.....	51
4.1.5 Daerah Pemasaran.....	53
4.1.6 Hari dan Jam Kerja.....	54
4.1.7 Sistem Kompensasi.....	55
4.1.8 Jaminan Sosial dan fasilitas.....	55
4.1.9 Penilaian Prestasi Kerja.....	56

4.2 Karakteristik Responden.....	56
----------------------------------	----

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas.....	58
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	60
4.3.3 Analisis Deskriptif.....	61
4.3.4 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	69
4.3.5 Teknik <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	73

4.4 Pembahasan.....	77
---------------------	----

Bab 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	82
---------------------	----

5.2 Saran.....	83
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA.....	84
---------------------	----

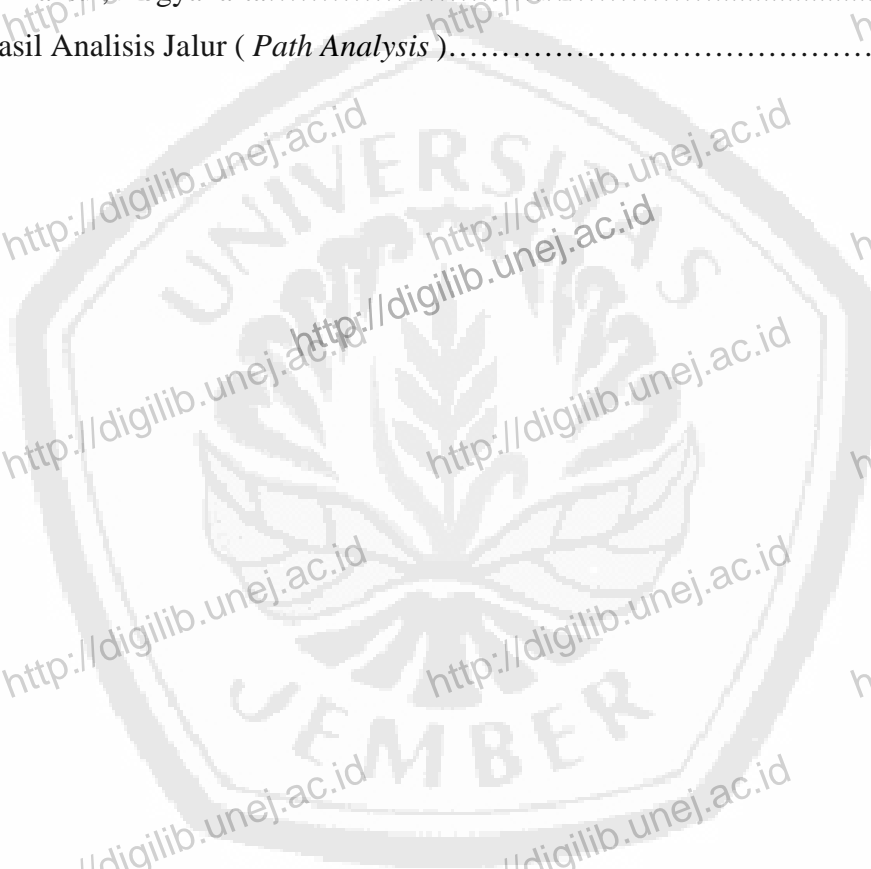
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang.....	35
3.1 Data Rincian Karyawan PT. Manunggal Karya Server, di Bantul, Yogyakarta sampai dengan 2011.....	38
3.2 Pengujian <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	46
4.1 Jadwal Hari, Jam Kerja dan Istirahat Karyawan.....	54
4.2 Jam Kerja Shift Karyawan.....	54
4.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia.....	57
4.5 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendapatan.....	57
4.6 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan.....	58
4.7 Uji Validitas X1.....	58
4.8 Uji Validitas X2.....	59
4.9 Uji Validitas Y1.....	59
4.10 Uji Validitas Y2.....	59
4.11 Uji Reliabilitas Data Karyawan.....	60
4.12 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Reward</i> Internal (X1).....	61
4.13 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Reward</i> Eksternal (X2).....	62
4.14 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y1).....	64
4.15 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y2).....	66
4.16 Pengaruh Langsung Antar Variabel.....	70
4.17 Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel.....	71
4.18 Pengaruh Total Antar Variabel.....	71
4.19 Pengujian <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	72
4.20 Bobot Faktor/ <i>Regression Weight</i>	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	36
3.1 <i>Path Analysis</i>	45
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	48
4.1 Struktur Organisasi PT. Manunggal Karya Server di Bantul, Yogyakarta.....	52
4.2 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	69



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
A . Identitas Responden dan Petunjuk Pengisian Kuesioner	88
1 Identitas Responden	88
2 Petunjuk Pengisian Kuesioner	88
B. Rekapitulasi Jawaban Responden	93
C Hasil Uji Validitas	98
D Hasil Uji Reliabilitas	100
E Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	104
F Hasil Analisis Jalur dengan Teknik <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	114
G Tabel Nilai r Product Moment dan Titik Persentase Distribusi t	115

