



**PENGARUH PENGHARGAAN INTRINSIK DAN PENGHARGAAN  
EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA  
PADA KANTOR PERUM PERHUTANI  
BONDOWOSO**

**SKRIPSI**

Oleh :

**Nova Yuliya Anggrainie  
NIM . 080810291100**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2013**



**PENGARUH PENGHARGAAN INTRINSIK DAN PENGHARGAAN  
EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA  
PADA KANTOR PERUM PERHUTANI  
BONDOWOSO**

**SKRIPSI**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1) dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

**Nova Yuliyangrainie**

**NIM 080810291100**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2013**

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nova Yuliya Anggrainie

NIM : 080810291100

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul: “Pengaruh Penghargaan Intrinsik dan Penghargaan Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Kantor Perum Perhutani Bondowoso” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 14 Januari 2013

Yang menyatakan,



Nova Yuliya Anggrainie

## TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Penghargaan Intrinsik dan  
Penghargaan Ekstrinsik terhadap Kepuasan  
Kerja dan Kinerja pada Kantor Perum  
Perhutani Bondowoso

Nama : Nova Yuliyang Anggrainie  
NIM : 080810291100  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti T, SE, M.Si

NIP. 19591013 198802 1 001

Drs. M. Syaharudin

NIP. 19550919 198503 1 003

Ketua Jurusan  
Program Studi Manajemen

Prof. Dr. Hj. Isti Fadah, M.Si

NIP. 19661020 199002 2 001

Disetujui Tanggal :

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Orang tuaku Bapak Priyono dan Ibu Siti Mustolifah, terimakasih atas doa dan pengorbanan selama membesarkanku
2. Kakakku Agnie Kosekaningrum telah membantu dan memberi semangat selama hidupku
3. Sonygara Gita Kusuma, terima kasih semangatnya.
4. Teman-temanku angkatan 2008, terima kasih semuanya.
5. Almamater yang kubanggakan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.



## **MOTTO**

Harga kebaikan manusia adalah diukur menurut apa yang telah dilaksanakan / diperbuatnya (Ali Bin Abi Thalib )

Apabila anda berbuat kebaikan kepada orang lain, maka anda telah berbuat baik terhadap diri sendiri (Benyamin Franklin )



## RINGKASAN

**Pengaruh Penghargaan Intrinsik dan Penghargaan Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Kantor Perum Perhutani Bondowoso;** Nova Yuliyang Anggrainie; 080810291100; 2013: 63 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Karyawan memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penghargaan intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada kantor Perum Perhutani Bondowoso.

Penelitian ini termasuk sebagai *explanatory research* atau *confirmatory research*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor Perum Perhutani Bondowoso sebanyak 260 orang karyawan. Jumlah sampel penelitian adalah 65 orang. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas data dan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penghargaan intrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel penghargaan ekstrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa semakin tinggi penghargaan intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Variabel penghargaan intrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan jika penghargaan intrinsik diberikan dengan baik maka kepuasan kerja meningkat. Variabel penghargaan ekstrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan jika penghargaan intrinsik diberikan dengan baik maka kepuasan kerja meningkat. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan penghargaan instrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada kantor Perum Perhutani Bondowoso.



## SUMMARY

*Awards Intrinsic and Extrinsic Awards on Job Satisfaction and Performance in Perhutani Bondowoso Office; Nova Yuliya Anggrainie; 080810291100; 2013: 63 Pages; Department of Management, Faculty of Economics, University of Jember*

*Employees require an appreciation of his work at the meets or exceeds the standards set by the company. This aim of study was to analyze the effect of intrinsic and extrinsic rewards on job satisfaction and performance of employees in the office Perhutani Bondowoso.*

*This study included as explanatory research or confirmatory research population in this study were all employees of the office as much as 260 Perhutani Bondowoso employees. The number of sample were 65. Data analysis methods using test validity, reliability test, normality test data and pathway analysis.*

*The results showed that intrinsic rewards variables have a significant effect on employee performance. Extrinsic variables have a significant effect on employee performance. It shows that the higher the intrinsic and extrinsic rewards on employee performance. Variable intrinsic rewards have a significant effect on job satisfaction. This shows if the award is given to both the intrinsic job satisfaction increases. Extrinsic variables have a significant effect on job satisfaction. This shows if the award is given to both the intrinsic job satisfaction increases. Job satisfaction variables have a significant effect on performance. This means that if job satisfaction increases, the performance of employees also increased.*

*Based on the results of this study concluded intrinsic and extrinsic rewards significant effect on job satisfaction and performance of employees in the office Perhutani Bondowoso.*

## PRAKATA

Dengan mengucapkan syukur atas kehadiran Allah SWT serta hidayahNya, yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya penulisan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Studi S-1 (Manajemen) Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari dalam penulisan ini masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan penulis. Tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dan bimbingan semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Selain itu, dalam penulisan skripsi ini banyak pihak yang telah membantu secara langsung atau tidak langsung. Sebagai ungkapan bahagia, maka pada kesempatan ini penulis mengungkapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

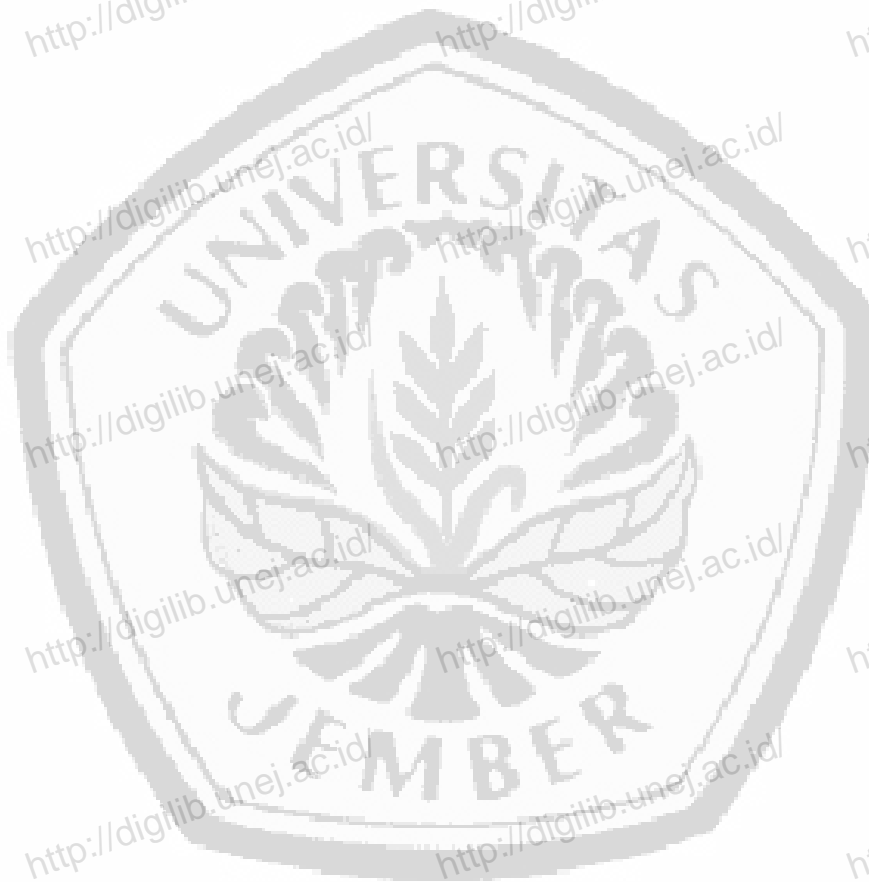
1. Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Dr. Diana Sulianti T, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan saran sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Drs. Syafaruddin selaku pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan saran sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jember
5. Teman-temanku angkatan 2008.
6. Seluruh pihak yang membantu semangat dan dorongan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Dengan segala kemampuan dan pengetahuan serta pengalaman yang penulis miliki, maka disadari sepenuhnya skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik sangat diharapkan.

Akhirnya, semoga skripsi ini memberikan manfaat dan guna bagi pembaca pada umumnya dan mahasiswa Fakultas Ekonomi pada khususnya.

Jember, 14 Januari 2013

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>ix</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang Masalah</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Perumusan Masalah</b> .....	<b>3</b>
<b>1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian</b> .....	<b>4</b>
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	4
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	<b>6</b>
2.1.1 Penghargaan .....	6
2.1.2 Kepuasan Kerja .....	12
2.1.3 Kinerja .....	16
2.1.4 Pengaruh Penghargaan Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	20
2.1.5 Pengaruh Penghargaan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	21
2.1.6 Pengaruh Penghargaan Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja.	21
2.1.7 Pengaruh Penghargaan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja	22
2.1.8 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	23
<b>2.2 Kajian Empiris</b> .....	<b>24</b>
<b>2.3 Kerangka Konseptual</b> .....	<b>25</b>