

**PENGARUH *EXTRINSIC REWARDS* DAN *INTRINSIC REWARDS* TERHADAP
EMPLOYEE WORK PERFORMANCE DAN *EMPLOYEE WORK*
*SATISFACTION***

RINGKASAN SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada
Program Studi Manajemen**



**Disusun oleh:
Galang Satria Firmansyah
NIM: 2118 30569**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA
2021**

TUGAS AKHIR

PENGARUH *EXTRINSIC REWARDS* DAN *INTRINSIC REWARDS* TERHADAP *EMPLOYEE WORK PERFORMANCE* DAN *EMPLOYEE WORK SATISFACTION*

Dipersiapkan dan disusun oleh:

GALANG SATRIA FIRMANSYAH

Nomor Induk Mahasiswa: 211830569

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 14 Januari 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S. M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing


Bianka Andriyani, S.E., M.M.

Penguji


Heni Kusumawati, S.E., M.Si.

Yogyakarta, 14 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua




Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PENGARUH *EXTRINSIC REWARDS* DAN *INTRINSIC REWARDS* TERHADAP *EMPLOYEE WORK PERFORMANCE* DAN *EMPLOYEE WORK* *SATISFACTION*

Galang Satria Firmansyah

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan
Negara Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *extrinsic rewards* dan *intrinsic rewards* terhadap *employee work performance* dan *employee work satisfaction*. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari kuesioner yang disebarakan secara online menggunakan *google form*. Pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria anggota kerja di perusahaan swasta dan BUMN aktif di Pulau Jawa dan Sumatera yang memiliki masa kerja minimal 6 bulan. Penulis menggunakan sampel sebanyak 125 responden yang kemudian diolah lebih lanjut menggunakan program aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *extrinsic rewards* berpengaruh signifikan pada *employee work satisfaction* dan *intrinsic rewards* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee work performance* dan *employee work satisfaction*, sedangkan *extrinsic rewards* tidak berpengaruh terhadap *employee work performance*.

Kata kunci: *Extrinsic Rewards, Intrinsic Rewards, Employee Work Performance, Employee Work Satisfaction*.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of extrinsic rewards and intrinsic rewards on employee work performance and employee work satisfaction. This study uses primary data obtained from questionnaires distributed online using google form. The research sample was taken using a purposive sampling technique with criteria for active work force that work private owned company and BUMN in the island of Java and Sumatera with minimum work experience at least 6 months. The author uses a sample of 125 respondents which is then further processed using the SPSS application. The results show that extrinsic rewards have significant effect on employee work satisfaction and intrinsic rewards have a significant impact on employee work performance and employee work satisfaction, while extrinsic rewards does not have a significant impact on employee work performance.

Keywords: Extrinsic Rewards, Intrinsic Rewards, Employee Work Performance, Employee Work Satisfaction.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Di era yang serba modern ini sangat banyak perubahan yang terjadi di dunia bisnis, perusahaan atau organisasi yang sukses dan berkembang dengan baik tentunya dapat dikaitkan dengan *employee work performance* yang baik. Nawawi (2006) menyatakan *employee work performance* dapat dikatakan tinggi apabila target kerja diselesaikan di waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang telah ditetapkan. Tentunya sumber daya manusia pada era yang modern ini merupakan para professional yang memiliki pendidikan tinggi, terlatih dan juga memiliki *skillset* yang baik untuk mendukung mereka dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai target yang telah diberikan oleh perusahaan kepada mereka.

Employee work performance adalah pencapaian kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan untuk mencapai target tujuan organisasi di perusahaan tempat dia bekerja. *Employee work performance* adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan mereka (Luru, 2019). *Employee work satisfaction* juga menjadi faktor penting untuk karyawan yang bekerja di sebuah organisasi. *Employee work satisfaction* adalah bagaimana seseorang merasa tentang pekerjaan mereka dan aspek berbeda pekerjaan mereka (Spector, 1997). Sedangkan menurut McKenna (2020) *employee work satisfaction* adalah hal yang berkaitan dengan seberapa baik harapan seseorang di tempat kerja yang sejalan dengan hasilnya. Faktor yang mempengaruhi *employee work satisfaction* ada beberapa yaitu faktor individu, faktor sosial, faktor pekerjaan itu sendiri dan faktor eksternal lainnya. Lalu ada juga beberapa aspek untuk *employee work satisfaction* yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, jaminan sosial, promosi, pengawasan dan rekan kerja, dimana aspek tersebut memiliki peran dan pengaruh pada *employee work performance*.

Reward atau penghargaan merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya (Saputra, 2017). Sedangkan penghargaan menurut Sastrohadiwiryono (2003) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja atau karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga, waktu dan pikiran demi kemajuan perusahaan. Penghargaan (*reward*) bisa diartikan sebagai bentuk apresiasi pada suatu prestasi tertentu, baik dari lembaga atau perorangan yang diberikan dalam bentuk materi atau ucapan (Fitri et al., 2013). Penghargaan itu sendiri dibagi menjadi dua jenis yaitu *extrinsic rewards* atau finansial dan *intrinsic rewards* atau nonfinansial.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Karyawan yang berbeda memiliki kebutuhan yang berbeda juga tentang penghargaan. Beberapa karyawan lebih memilih uang tunai dan beberapa lainnya lebih menginginkan insentif materi seperti kendaraan ada juga yang lebih memilih liburan dan ada juga yang lebih memilih penghargaan secara nonfinansial (Hukubun et al., 2020). Penghargaan atau *reward* dibagi menjadi dua yaitu *extrinsic rewards* dan *intrinsic rewards* (Ivancevich, 2006). *Extrinsic rewards* dan *intrinsic rewards* ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan *employee work performance* dan *employee work satisfaction*. Apabila karyawan mencapai *employee work satisfaction* dalam pekerjaannya dan *employee work performance* yang diberikan oleh karyawan juga baik maka karyawan tersebut dapat membantu perusahaan mencapai target yang ingin dicapai oleh perusahaan. Untuk membuktikan kebenaran akan adanya pengaruh yang diberikan faktor-faktor di atas terhadap minat beli, penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Extrinsic Rewards* dan *Intrinsic Rewards* terhadap *Employee Work Performance* dan *Employee Work Satisfaction*”.**

Rumusan Masalah

1. Apakah *extrinsic rewards* berpengaruh signifikan terhadap *employee work performance*?
2. Apakah *extrinsic rewards* berpengaruh signifikan terhadap *employee work satisfaction*?
3. Apakah *intrinsic rewards* berpengaruh signifikan terhadap *employee work performance*?
4. Apakah *intrinsic rewards* berpengaruh signifikan terhadap *employee work satisfaction*?

TINJAUAN TEORI

Extrinsic Rewards

Extrinsic rewards (penghargaan ekstrinsik) adalah bentuk penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

a. Penghargaan Finansial:

1. Gaji

Gaji adalah hak yang diterima oleh pekerja atas kewajiban yang mereka lakukan yaitu bekerja untuk perusahaan. Gaji adalah bentuk balas jasa berupa uang yang diterima oleh karyawan atas sumbangan tenaga dan pikiran selama bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Tunjangan karyawan

Tunjangan karyawan ada beberapa bentuknya seperti tunjangan hari raya (THR), dana pensiun dan biaya liburan serta perawatan rumah sakit. Biasanya tunjangan tidak berhubungan langsung dengan kinerja karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Insentif/Bonus

Insentif atau bonus adalah imbalan tambahan yang tidak termasuk gaji tetap yang sudah diberikan oleh organisasi kepada karyawan.

b. Penghargaan nonfinansial:

1. Penghargaan interpersonal

Penghargaan interpersonal atau sering disebut penghargaan antar pribadi yang didistribusikan oleh manajer seperti status dan pengakuan.

2. Promosi

Promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi yang akan selalu diikuti tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Manajer memberikan promosi sebagai upaya perusahaan menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Apabila kinerja dapat diukur dengan akurat, hasil dari kinerja akan menjadi pertimbangan untuk penempatan/alokasi penghargaan promosi.

Intrinsic Rewards

Intrinsic Rewards (penghargaan intrinsik) adalah bentuk penghargaan yang datang dari diri sendiri. Jenis *Intrinsic rewards* dibagi menjadi beberapa jenis:

1. Penyelesaian (*completion*)

Bagi sebagian orang memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan adalah pencapaian yang penting. Dengan menyelesaikan tugas yang sudah mereka mulai, mereka mendapatkan kepuasan dan ini merupakan bentuk penghargaan pada diri sendiri.

2. Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian adalah kondisi dimana seseorang mencapai tujuan yang telah mereka buat, oleh karena itu pencapaian adalah penghargaan yang datang dari dalam diri sendiri.

3. Otonomi (*autonomy*)

Beberapa orang ingin memiliki pekerjaan yang dapat memberikan mereka hak kebebasan dalam pengambilan keputusan. Perasaan otonomi ini dihasilkan dari pengambilan keputusan secara bebas oleh karyawan di situasi kerja tertentu.

4. Pertumbuhan Pribadi (*personal growth*)

Pertumbuhan pribadi adalah pengalaman unik yang tentunya akan berbeda untuk setiap individu. Apabila karyawan merasakan pertumbuhan pribadi mereka dapat merasakan perkembangan pribadi dan kemampuan mereka meningkat. Sebagian orang dapat merasa tidak puas apabila tidak dapat mengembangkan keterampilan pribadi mereka.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Employee Work Performance

Employee work performance adalah salah satu hal yang sangat penting bagi manajemen, baik dalam skala besar maupun kecil. *Employee work performance* adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja (Nawawi, 2006). *Employee work performance* merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2006). *Employee work performance* seorang karyawan pada umumnya dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Gede et al., 2017). *Employee work performance* adalah tingkatan dimana para karyawan dapat mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Luru, 2019)

Employee Work Satisfaction

Employee work satisfaction seorang karyawan itu sendiri dapat diartikan sebagai perasaan yang positif atau bahagia yang diperoleh dari mengevaluasi pekerjaan yang telah diselesaikan. *Employee work satisfaction* adalah bagaimana seseorang merasa tentang pekerjaan mereka dan aspek berbeda pekerjaan mereka (Spector, 1997). *Employee work satisfaction* merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya imbalan yang diterima pekerja dengan banyaknya apa yang seharusnya mereka terima (Robbins, 1996). Sedangkan menurut McKenna (2020) *employee work satisfaction* adalah hal yang berkaitan dengan seberapa baik harapan seseorang di tempat kerja yang sejalan dengan hasilnya. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2009) *employee work satisfaction* adalah kondisi evaluasi emosional yang positif pada pengalaman kerja seorang karyawan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Extrinsic Rewards* Terhadap *Employee Work Performance*

Suite telah memberikan hasil dimana *extrinsic rewards* memiliki efek yang signifikan kepada *employee work performance* di kantor sektor perbankan Pakistan (Nawaz & Khan, 2012) Selanjutnya *extrinsic rewards* memiliki pengaruh secara signifikan pada *employee work performance* di pabrik teh negara bagian Trans Nzoia di Kenya (Kilimo et al., 2016). Oleh karena itu *extrinsic rewards* memiliki pengaruh terhadap *employee work performance*.
H1: *Extrinsic Rewards* berpengaruh terhadap *Employee Work Performance*.

Pengaruh *Extrinsic Rewards* Terhadap *Employee Work Satisfaction*

Ditemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *extrinsic rewards* dan *employee work satisfaction* di Rumah Sakit Sipil dan Militer Distrik Gujranwala (Nisar et al., 2016). Dengan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

demikian ditemukan bahwa adanya pengaruh extrinsic rewards terhadap employee work satisfaction.

H2: *Extrinsic Rewards* berpengaruh terhadap *Employee Work Satisfaction*.

Pengaruh Intrinsic Rewards Terhadap Employee Work Performance

Intrinsic Rewards memiliki pengaruh pada *employee work performance*. *Employee work performance* adalah ukuran keberhasilan untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mereka lakukan. Diikuti oleh pernyataan bahwa *employee work performance* adalah hasil kerja satu orang atau kelompok dalam satu rentang waktu tertentu (Al-Omari & Okasheh, 2017).

H3: *Intrinsic Rewards* berpengaruh terhadap *Employee Work Performance*.

Pengaruh Intrinsic Rewards Terhadap Employee Work Satisfaction

Intrinsic rewards juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee work satisfaction*. Dari penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa *intrinsic rewards* dapat meningkatkan *employee work satisfaction* (Nawaz & Khan, 2012). Selanjutnya ada hubungan yang signifikan antara penghargaan dengan *employee work satisfaction* di sebuah *call center* di Pakistan (Rafiq et al., 2012).

H4: *Intrinsic Rewards* berpengaruh terhadap *Employee Work Satisfaction*.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh extrinsic rewards dan intrinsic rewards terhadap employee work performance dan employee work satisfaction dengan kelompok tenaga kerja aktif yang bekerja di perusahaan swasta dan BUMN di Pulau Jawa dan Sumatera dan minimal masa kerja 6 bulan.

Populasi Penelitian

Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti dan memiliki ciri sama, berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa atau sesuatu yang akan diteliti (Riadi, 2020). Populasi penelitian ini adalah tenaga kerja aktif di Pulau Jawa dan Sumatera.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data untuk sebuah penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi yang digunakan adalah purposive sampling. Sampel penelitian ini adalah anggota tenaga kerja aktif yang bekerja di perusahaan swasta dan BUMN yang memiliki masa kerja minimal 6 bulan di Pulau Jawa dan Sumatera.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

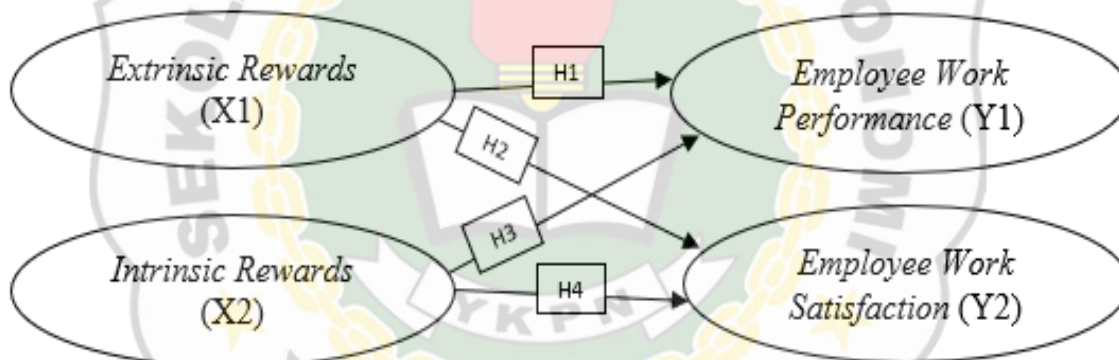
Sumber Data

Data primer adalah sumber data utama yang langsung memberikan data kepada peneliti. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber utama atau di tempat penelitian dilakukan (Sugiyono, 2010). Data primer untuk penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian diperoleh penulis dengan menggunakan kuisisioner. Penyebaran kuisisioner kepada responden dilakukan dengan cara mengirimkan *link* kuisisioner secara *online* dengan bantuan *google form*. Penyebaran kuisisioner secara *online* ini dilakukan untuk mempermudah dan mempercepat proses pengumpulan data.

Model Penelitian



Metode dan Teknik Analisis

Uji Reliabilitas

Uji validitas berfungsi untuk memastikan bahwa klaim pernyataan yang disajikan didalam kuesioner mampu menunjukkan dimensi ukurnya (Algifari, 2015). Uji Validitas dinyatakan valid apabila nilai signifikansi $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan objek yang sama dapat menghasilkan data yang konsisten. Dalam uji reliabilitas ini setiap pernyataan akan diuji reliabilitasnya setelah melewati uji validitas dan pernyataan dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban yang didapat dari responden stabil dan konsisten. Pernyataan dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's alpha $> 0,6$.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Normalitas

Uji normalitas terhadap model regresi dapat menggunakan Normal Probability Plot dan uji Kolmogorov-Smirnov atau K-S Test. Data dapat dikatakan memiliki distribusi normal apabila nilai signifikansinya $> 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mencari nilai korelasi apakah ada hubungan kuat antara variabel atau tidak. Model regresi dapat dikatakan baik apabila ditemukannya hubungan kuat antara variabel. Terjadi multikolinearitas dalam model regresi apabila $\text{tolerance} \leq 0,1$ dan $\text{VIF} \geq 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi sebagai alat identifikasi residual yang ada di penelitian. Apabila nilai signifikansi (Sig) $> 0,01$, maka dalam uji regresi tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikansi (Sig) $< 0,01$, maka dalam uji regresi ditemukan gejala heteroskedastisitas.

Uji Simultan (Uji f)

Uji Simultan dapat menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan kedalam model bisa menjelaskan variabel dependen. Dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat apabila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05.

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi mempunyai nilai 0-1. Apabila nilai R^2 kecil artinya variasi variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji data dimana didalamnya terdapat variabel-variabel independen yang berpengaruh pada variabel dependen secara parsial. Uji parsial dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel *extrinsic rewards* dan *intrinsic rewards* terhadap *employee work performance* dan *employee work satisfaction*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh *extrinsic rewards* dan *intrinsic rewards* terhadap *employee work performance* dan *employee work satisfaction*. Data dalam penelitian ini didapat dari kuesioner yang disebarakan kepada responden dengan mengirimkan *link* kuesioner secara *online* menggunakan *google form*. Proses pengumpulan data dilakukan pada tanggal 21 Desember 2022 - 25 Desember 2022 dengan hasil yang diperoleh adalah 129 responden dan setelah melakukan seleksi data yang akan digunakan adalah 125 dan akan diolah lebih lanjut .

Karakteristik Responden

Jenis kelamin

Dari 125 responden jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase 64%.

Usia

Dari 125 responden kisaran usia 24-29 tahun mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase 38,4%.

Domisili

Dari 125 responden responden yang berdomisili di Jawa Tengah mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase 29,6%.

Gaji

Dari 125 responden dengan kisaran gaji Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000 mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase 52%.

Instansi Tempat Bekerja

Dari 125 responden instansi tempat bekerja swasta mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase 80%.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Data penelitian dinyatakan valid apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil uji validitas semua variabel dalam penelitian ini menyatakan bahwa semua item pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid dengan nilai nilai signifikansi $< 0,05$.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Reliabilitas

Data dalam kuisisioner dinyatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$. Hasil uji reliabilitas instrumen diketahui bahwa variabel extrinsic rewards, intrinsic rewards, employee work performance, employee work satisfaction mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$, sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil pengujian yang dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji residual pada model regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual			Unstandardized Residual
N		123	N		123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,86944963		Std. Deviation	1,62755690
Most Extreme Differences	Absolute	,096	Most Extreme Differences		Absolute
	Positive	,059		Positive	,055
	Negative	-,096		Negative	-,042
Kolmogorov-Smirnov Z		1,069	Kolmogorov-Smirnov Z		,607
Asymp. Sig. (2-tailed)		,203	Asymp. Sig. (2-tailed)		,855

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber data: *Output* SPSS yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal karena uji normalitas dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov* dimana nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* variabel X1 dan X2 terhadap Y1 adalah sebesar 0,203 dan X1 dan X2 terhadap Y2 adalah sebesar 0,805 yang keduanya $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian yang didapat berdistribusi normal.

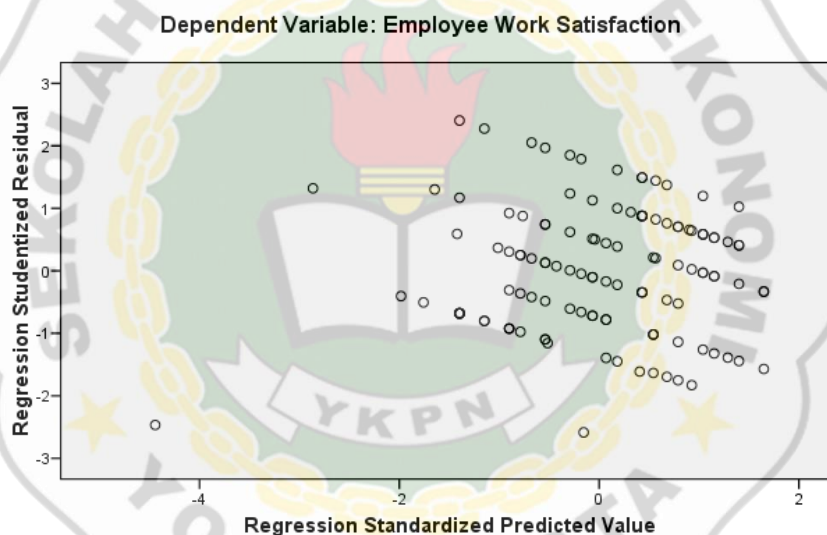
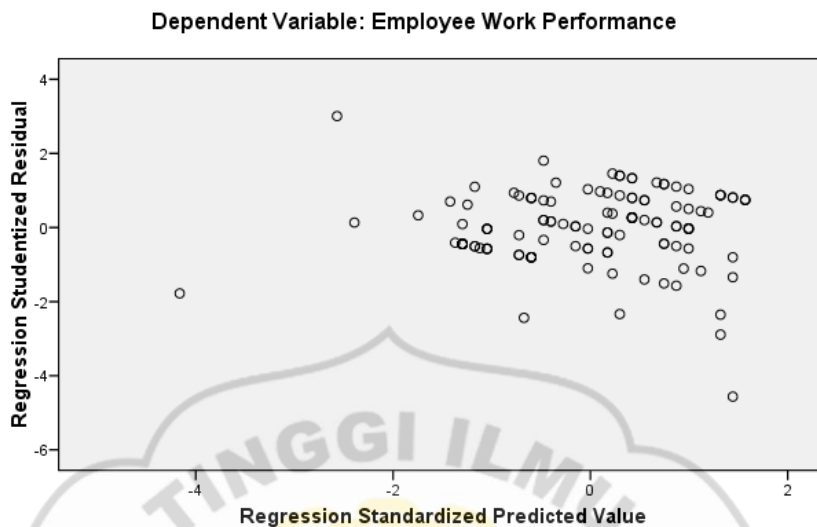
Uji Multikolinearitas

Model regresi dinyatakan terdapat multikolinearitas apabila bilai tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 . Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai toleran setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF setiap variabel lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



Sumber data: *Output SPSS yang diolah, 2021*

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa pada titik-titik dalam grafik tidak memperlihatkan adanya pola yang jelas dan titik-titik plot menyebar dibagian atas dan bawah pada angka 0 disumbu Y, maka dari hasil di atas dapat dinyatakan bahwa tidak ada terjadinya heteroskedastisitas.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Model

Uji F (Uji Simultan)

Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115,646	2	57,823	16,274	.000 ^a
	Residual	426,371	120	3,553		
	Total	542,016	122			

a. Dependent Variable: *employee work performance*

b. Predictors: (Constant), *extrinsic rewards*, *intrinsic rewards*

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,902	2	38,951	14,463	.000 ^a
	Residual	323,171	120	2,693		
	Total	401,073	122			

a. Dependent Variable: *employee work satisfaction*

b. Predictors: (Constant), *extrinsic rewards*, *intrinsic rewards*

Sumber data: *Output SPSS yang diolah, 2021*

Dari tabel hasil pengujian di atas diketahui bahwa nilai F hitung X1 dan X2 terhadap Y1 16,274 dan nilai F hitung X1 dan X2 terhadap Y2 14,464 lebih besar dari nilai F tabel yaitu sebesar 3,07 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa variabel *extrinsic rewards* dan *intrinsic rewards* mampu menjelaskan variabel *employee work performance* dan *employee work satisfaction*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Model	R	R Squares	Adjusted Square R	Std. Error of the Estimate
1	0,462 ^a	0,213	0,200	1,885

a. Predictors: (Constant), *extrinsic rewards*, *intrinsic rewards*

Model	R	R Squares	Adjusted Square R	Std. Error of the Estimate
1	0,441 ^a	0,194	0,181	1,641

a. Predictors: (Constant), *extrinsic rewards*, *intrinsic rewards*

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan nilai dari *R Square* variabel X1 dan X2 terhadap Y1 sebesar 0,213 atau sebesar 21,3% yang artinya variabel-variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 21,3%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 78,7% dipengaruhi oleh variabel lain seperti harga dan promosi. Sedangkan nilai *R Square* variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y2 sebesar 19,4% atau sebesar 19,4% yang artinya variabel-variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 19,4% dan sisanya sebesar 80,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

<u>Variabel</u>	<u>Signifikansi</u>	<u>Keputusan</u>
<i>Extrinsic Rewards</i>	0,288	Tidak signifikan
<i>Intrinsic Rewards</i>	0,000	Signifikan

Variabel dependen: Employee Work Performance

Sumber data: Hasil olah data SPSS, 2022

<u>Variabel</u>	<u>Signifikansi</u>	<u>Keputusan</u>
<i>Extrinsic Rewards</i>	0,047	Signifikan
<i>Intrinsic Rewards</i>	0,002	Signifikan

Variabel dependen: Employee Work Satisfaction

Sumber data: Hasil olah data SPSS, 2022

Pembahasan

Pengaruh *extrinsic rewards* terhadap *employee work performance*

Hasil statistik pada pengujian hipotesis menggunakan SPSS memiliki nilai signifikansi 0,288 > 0,05. Dari hasil pengujian tersebut, maka variabel *extrinsic rewards* (X1) tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *employee work performance* (Y1).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Tahupiah et al. (2019) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *rewards* secara *extrinsic* terhadap variabel *employee work performance*, namun penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zeeshan F et al. (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel *extrinsic rewards* terhadap variabel *employee work performance*.

Pengaruh *extrinsic rewards* terhadap *employee work satisfaction*

Hasil statistik pada pengujian hipotesis menggunakan SPSS memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dari hasil pengujian tersebut, maka variabel *extrinsic rewards* (X1) terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *employee work satisfaction* (Y2).

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan oleh Zeeshan F et al. (2013) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *extrinsic rewards* terhadap variabel *employee work satisfaction*. Hasil lain juga didapatkan dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *extrinsic rewards* terhadap variabel *employee work satisfaction* (Rohwiyati, 2019).

Pengaruh *intrinsic rewards* terhadap *employee work performance*

Hasil statistik pada pengujian hipotesis menggunakan SPSS memiliki nilai signifikansi 0,047 < 0,05. Dari hasil pengujian tersebut, maka variabel *intrinsic rewards* (X2) terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *employee work performance* (Y1).

Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Hukubun et al. (2020) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *intrinsic rewards* terhadap variabel *employee work performance*. Hasil lain juga didapatkan dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *intrinsic rewards* terhadap variabel *employee work performance* (Kilimo et al., 2016).

Pengaruh *intrinsic rewards* terhadap *employee work satisfaction*

Hasil statistik pada pengujian hipotesis menggunakan SPSS memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil pengujian tersebut, maka variabel *intrinsic rewards* (X2) terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *employee work satisfaction* (Y2).

Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Rafiq et al. (2012) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *intrinsic rewards* terhadap variabel *employee work satisfaction*. Hasil lain juga didapatkan dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *intrinsic rewards* terhadap variabel *employee work performance* (Nisar et al., 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pengujian statistik menggunakan SPSS yang sudah dijelaskan sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa:

1. *Extrinsic rewards* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee work performance*.
2. *Extrinsic rewards* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee work satisfaction*.
3. *Intrinsic rewards* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee work performance*.
4. *Intrinsic rewards* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee work satisfaction*.
5. Variabel *extrinsic rewards* dan *intrinsic rewards* terhadap variabel *employee work performance* hanya mampu menjelaskan sebesar 21,3% dan sisanya sebesar 78,7% dijelaskan oleh variabel lainnya, sedangkan terhadap variabel *employee work satisfaction* hanya mampu menjelaskan sebesar 19,4% dan 80,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Saran dari penelitian ini didasarkan pada keterbatasan-keterbatasan yang ada. Saran dari penelitian ini yaitu:

1. Penulis berharap agar penelitian selanjutnya dapat memperbanyak jumlah variabel bebas agar bisa menambah lebih banyak wawasan dan juga temuan baru.
2. Penulis berharap agar penelitian selanjutnya dapat mengumpulkan jumlah responden yang lebih banyak daripada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *Statistika Deskriptif Plus Untuk Ekonomi dan Bisnis (Edisi Revisi.)*. UPP STIM YKPN.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12, 15544–15550. <http://www.ripublication.com>
- Bejo Siswanto Sastrohadiwiryono. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Dicky Saputra, N. L. H. S. M. (2017). Pengaruh *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. 8(1), 1–14.
- Fitri, S. M., Ludigdo, U., & Djamhuri, A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat). *JDA Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2), 157–171. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jda>
- Gede, I., Cahyana, S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 18(2), 1314–1342.
- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hukubun, D. M., Ventje, W. A. A., Program, T., & Bisnis, S. A. (2020). Pengaruh Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado. 1(1), 1–5.
- Ivancevich, J. M. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (1st ed., Vol. 7). Erlangga.
- Kilimo, D., Namusonge, G. S., Makokha, E. N., & Nyagechi, A. K. (2016). *Determinants of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Performance in Kapsara Tea Factory Company Trans Nzoia County Kenya*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(10). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i10/2363>
- Luru, P. (2019). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Agen JNE Poso. *Jurnal EKO MEN*, 19(2), 1–14.
- Muchlisin Riadi. (2020). *Populasi dan Sampel Penelitian (Pengertian, Proses, Teknik Pengambilan dan Rumus)*.
- Nawaz, A., & Khan, S. (2012). *The Contextual Impacts on Job Satisfaction of Employees in the Developing States like Pakistan*. 1(5), 136–145. <https://www.researchgate.net/publication/283343998>
- Nisar, Q. A., Riasat, F., & Aslam, S. (2016). *Do Intrinsic and Extrinsic Rewards influence the Job satisfaction and Job performance? Mediating Role of Reward System*. *Journal of Management Info*, 3(3), 6–11. <https://doi.org/10.31580/jmi.v1i1.56>
- Prof.Dr.Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Vol. 10).
- Rafiq, M., Javed, M., Khan, M., Muhammad, S., Jinnah, A., & Ahmed, P. M. (2012). *Effect of Rewards on Job Satisfaction Evidence from Pakistan Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business Effect of Rewards on Job Satisfaction Evidence from Pakistan*. 4(1), 337–347. <https://www.researchgate.net/publication/316921350>
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational Behaviour Concepts Controversies Applications Seventh Edition*.
- Robert L Mathis, J. H. J. (2009). *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Rohwiyati. (2019). Pengaruh *Extrinsic Reward* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Restoran Mie Gacoan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Surakarta). 07(2), 123–139.

Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>

Tahupiah, L. C., Kojo, C., & Sumarauw, J. S. B. (2019). *The Effect of Reward and Punishment on Employee Performance at PT. PLN (PERSERO) Area Manado*. *Sumarauw... 4691 Jurnal EMBA*, 7(4), 4691–4700.

Zeeshan Fareed, B., Ul Abidan, Z., Shahzad, F., Nawaz Lodhi, R., & Fareed, Z. (2013). *The Impact of Rewards on Employee's Job Performance and Job Satisfaction Management-Eco-Innovation and Green Productivity for Sustainable Production and Consumption-https://www.frontiersin.org/research-topics/31774/eco-innovation-and-green-productivity-for-sustainable-production-and-consumption View project SUSTAINABILITY (SSCI): IF (3.88), Citescore (5.0)-Special Issue "Renewable Energy and the Load Capacity Factor: A New Indicator for Environmental Sustainability" View project*. 2(5), 431–442. <https://www.frontiersin.org/research-topics/31774/eco-innovation-and-green-productivity-for-sustainable-production-and-consumption>

