PRESTASI KERJA KARYAWAN DI TINJAU DARI KEPUASAN EKSTRINSIK DAN KEPUASAN INTRINSIK DI KANTOR WILPOS VII SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi (S.Psi)

PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA
No. KLAS D-2009/PSI/034
No. PEN.
ASAL BUKU
TANGGAL
K
D-2009
034
PSI

Oleh :

MUHAMMAD ILHAMSYAH
NIM. B07205066

DEPARTEMEN AGAMA
PERPUSTAKAAN
SURABAYA
IAIN SUNAN AMPEL

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2009

Gadjah Belang
~ Jl. Jemur Wonosari Lebar No. 24 ☎ 031 - 8439407,
~ Gebang Lor No. 5 ☎ 031 - 5953789

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh **Muhammad Ilhamsyah** (B07205066) ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 2 Juli 2009

Pembimbing,

Drs. Syahudi Sirodj M.Si

NIP. 150 197 688

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh **Muhammad Ilhamsyah** (B07205066) ini telah dipertahankan di depan tim penguji skripsi

Surabaya, 22 Juli 2009

Mengesahkan,
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel
Fakultas Dakwah
Dekan,

Prof. Dr. H. Shonhadji Sholeh. Dip. IS
Nip. 1949 0728 1967 121 001

Ketua,

Drs. Syahudi Sirodj, M. Si
Nip. 1952 0504 1980 031 003

Sekretaris,

Lucky Abrorry, M. Psi
Nip. 1979 1001 2006 041 005

Penguji I,

Dra. Hj. Sri Astutik, M. Si
Nip. 1959 0205 1986 032 004

Penguji II,

Abdul Muhid, M. Si
Nip. 1975 0205 2003 121 002

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRAK

Muhammad Ilhamsyah, NIM: B07205066, 2009. Prestasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Kepuasan Ekstrinsik Dan Kepuasan Intrinsik Di Kantor Wilpos VII Surabaya. Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya. Dosen Pembimbing: Drs. Syahudi Sirodj, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Perbedaan Pretasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Kepuasan Ekstrinsik Dan Kepuasan Intrinsik Di Kantor Wilpos VII Surabaya. Penelitian ini dilakukan Di Kantor Wilpos VII Surabaya, dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket dengan menggunakan skala likert serta dokumentasi.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik One Way ANOVA, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan di kantor Wilpos VII Surabaya. Diperoleh hasil signifikansi 0,000 < 0,05, sebelum uji ANOVA penelitian harus meneliti uji normalitas sebaran dan linieritas hubungan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) for windows. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan di kantor Wilpos VII Surabaya.

Bagi peneliti selanjutnya untuk mendapatkan hasil yang maksimal diharapkan dapat meningkatkan kualitas dengan memperhatikan variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Kata Kunci : Prestasi kerja, Kepuasan Ekstrinsik, Kepuasan Intrinsik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....i
HALAMAN PERSETUJUAN.....ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....iii
MOTTO.....iv
PERSEMBAHAN.....v
ABSTRAK.....vi
KATA PENGANTAR.....vii
DAFTAR ISI.....ix
DAFTAR TABEL.....xi
DAFTAR LAMPIRAN.....xii

BAB I : PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah.....1
B. Rumusan Masalah.....7
C. Tujuan Penelitian.....7
D. Manfaat Penelitian.....7
E. Sistematika Pembahasan.....8

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA
A. Prestasi Kerja.....10
1. Pengertian Prestasi Kerja.....10
2. Komponen-komponen Prestasi Kerja.....13
3. Faktor-faktor Yang mempengaruhi Prestasi Kerja.....14
B. Kepuasan Ekstrinsik.....15
1. Pengertian Kepuasan Ekstrinsik.....15
2. Aspek-aspek Kepuasan Ekstrinsik.....18
C. Kepuasan Intrinsik.....18
1. Pengertian Kepuasan Intrinsik.....18
2. Aspek-aspek Kepuasan Intrinsik.....21
D. Hubungan Antar Variabel.....21
E. Kerangka Teori.....22
F. Hipotesis.....22

BAB III : METODE PENELITIAN
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....23
B. Subjek Penelitian.....24
1. Populasi.....24
2. Sampel.....25
C. Variabel Penelitian.....25
1. Prestasi Kerja.....25
2. Kepuasan Ekstrinsik.....26
3. Kepuasan Intrinsik.....27

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Instrumen Pengumpulan Data.....28
E. Teknik Analisis Data.....29
1. Uji Prasyarat.....29
2. Analisis Statistik..... 39
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Hasil Penelitian..... 40
1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian..... 40
2. Deskripsi Hasil Penelitian.....42
B. Pembahasan Hasil Penelitian..... 50

BAB V : PENUTUP
A. Kesimpulan..... 54
B. Saran..... 55

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Indikator Kepuasan Ekstrinsik.....26

Tabel 3.2 : Indikator Kepuasan Intrinsik.....27

Tabel 3.3 : Penilaian Item Favourabel dan Unfavourabel Skala Kepuasan Ekstrinsik dan Kepuasan Intrinsik.....28

Tabel 3.4 : Interpretasi Nilai r.....30

Tabel 3.5 : Uji Butir Angket Kepuasan Ekstrinsik.....32

Tabel 3.6 : Uji Butir Angket Kepuasan Intrinsik.....34

Tabel 3.7 : Tes Normalitas.....37

Tabel 3.8 : Uji Linieritas.....38

Tabel 4.1 : Uji Kesahihan Butir Angket Kepuasan Ekstrinsik.....43

Tabel 4.2 : Uji Kesahihan Butir Angket Kepuasan Intrinsik.....45

Tabel 4.3 : Penilaian Prestasi Kerja.....46

Tabel 4.4 : Tes Normalitas.....48

Tabel 4.5 : Uji Linieritas.....49

Tabel 4.6 : Hasil Analisa One Way ANOVA.....50

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Penghitungan SPSS.....57
Lampiran 2 : Penulisan Item Kepuasan Ekstrinsik.....77
Lampiran 3 : Penulisan Item Kepuasan Intrinsik.....81
Lampiran 4 : Penilaian Prestasi Kerja.....85
Lampiran 5 : Kartu Konsultasi.....86
Lampiran 6 : Surat Izin Penelitian.....87
Lampiran 7 : Surat Izin Hasil Penelitian.....88

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta globalisasi, setiap pelaku ekonomi harus terlibat langsung dalam era tersebut agar dapat bertahan dan berkembang. Hal ini ditandai dengan semakin tingginya persaingan dan tuntutan pelanggan terhadap kualitas layanan.

Menjadi perusahaan pos yang berkemampuan memberikan solusi terbaik dan menjadi pilihan utama stakeholder domestik maupun global dalam mewujudkan pengembangan bisnis dengan pola kemitraan, yang didukung oleh sumber daya manusia yang unggul dan menjunjungi tinggi nilai.

Memberikan solusi terbaik bagi bisnis, pemerintah, dan individu melalui penyediaan sistem bisnis dan layanan komunikasi tulis, logistik, transaksi keuangan, dan filateli berbasis jejaring terintegrasi, terpercaya dan kompetitif di pasar domestik dan global.

Dengan visi dan misi serta strategi baru, PT Pos indonesia (Persero) khususnya seluruh jajaran Wilayah Usaha Pos VII Jawa Timur yakin akan keberhasilan menghadapi persaingan global tersebut. Pengalaman panjang dan komitmen yang tinggi dalam menghadapi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perubahan serta modal dasar kesisteman dan kebersamaan seluruh insan Pos menjadi pondasi yang kokoh untuk menciptakan daya saing yang tinggi, nilai tambah dan mampu mewujudkan kepuasan pelanggan.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja. Dari uraian di atas dapat dikatakan, bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Menurut Schuler dan Jackson, pada prinsipnya imbalan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan intrinsik yaitu imbalan yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Biasanya imbalan ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Teknik-teknik pemerkayaan pekerjaan, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri karyawan, secara intrinsik merupakan imbalan bagi karyawan.[1]

Imbalan ekstrinsik mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan imbalan bukan uang. Termasuk dalam kompensasi langsung antara lain adalah gaji pokok, upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan, bonus; sedangkan termasuk kompensasi tidak langsung antara lain jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cutikerja, pelatihan dan liburan. Imbalan bukan uang adalah kepuasan yang diterima karyawan dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana karyawan bekerja. Termasuk imbalan bukan uang misalnya: rasa aman, atau lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan diri, fleksibilitas

---

[1]Schuler dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Menghadapi Abad ke 21. jilid 2. (Jakarta: Erlangga 1999), hal 124

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karier, peluang kenaikan penghasilan, simbol status, pujian dan pengakuan.

Imbalan bukan uang juga penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, misalnya: mengenai rasa aman. Ketika baru-baru ini di negara kita terjadi pemutusan hubungankerja (PHK) besar-besaran yang disebabkan karena adanya bank-bank yang dilikuidasi dan adanya krisis moneter, mengakibatkan banyak karyawan yang merasa tidak aman dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Untuk mengatasi hal ini, beberapa pengusaha berusaha menenangkan karyawannya dengan menawarkan rasa aman untuk tidak di PHK, dan sebagai gantinya karyawan tidak memperoleh peningkatan imbalan berupa uang. Contoh lain, misalnya simbol status. Disadari atau tidak, sebenarnya setiap orang ingin memperoleh dan menggunakan simbol-simbol status tertentu untuk memuaskan kebutuhannya.

Semakin banyak simbol status yang dimilikinya, misalnya memperoleh fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, atau memperoleh kenaikan pangkat, maka karyawan yang bersangkutan akan merasa berhasil memuaskan kebutuhannya. Salah satu kebutuhan yang terpuaskan itu misalnya kebutuhan untuk dihargai dan dihormati oleh orang-orang dalam lingkungan kerjanya atau masyarakat di sekitarnya. Menurut Siagian, status merupakan faktor motivasional yang penting, sebab status

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dipandang sebagai peringkat prestise seseorang dalam suatu organisasi, seperti jabatan, pangkat dan fasilitas yang diperoleh.[2]

Kompleksitas permasalahan yang ada dalam organisasi dengan sendirinya menuntut adanya suatu manajemen yang baik khususnya terhadap sumber dari manusia, yang bukan saja merupakan subjek, akan tetapi juga sebagai objek dari pada organisasi tersebut.

Performance Appraisal, yang biasa juga disebut penilaian prestasi kerja, penilaian pelaksanaan pekerjaan, penilaian kondite dan lain sebagainya adalah salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Kebutuhan akan penilaian prestasi kerja utamanya adalah untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kinerja, kendala serta sikap karyawan dalam kaitannya dengan keberadaan karyawan di dalam suatu organisasi. Dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda karyawan berpeluang besar untuk menampilkan pola sikap yang berbeda, menunjukkan prestasi kerja yang juga berbeda. Oleh sebab itu, maka penilaian prestasi kerja merupakan sesuatu yang sangat penting untuk dilaksanakan.

Seiring dengan hal di atas maka dalam rangka pembinaan sumber daya manusia dimana salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah penilaian prestasi kerja karyawan. Dimana salah satu

---

[2]Siagian, S.P, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka cipta 1995), hal 84

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

fungsi dari penilaian prestasi kerja karyawan adalah untuk menentukan promosi karyawan ataupun menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menjadi kenyataan.

Sehubungan dengan hal di atas, munculah fenomena yang merugikan dan dapat menghancurkan tujuan organisasi perusahaan, diantaranya adalah kepuasan kerja, kelambanan kerja, kebosanan kerja, penurunan efisiensi kerja, senioritas, kecemburuan sosial, penurunan semangat kerja dan penurunan produktivitas kerja.

Kenyataannya sekarang ini banyak para pekerja atau karyawan yang masuk terlambat, bermalas-malasan, dan sebagainya sehingga bukannya menunjang kemajuan dan pengembangan tetapi akan menghambat kemajuan dan pengembangan dari perusahaan itu sendiri. Berkaitan dengan hal tersebut di atas bahwa Suatu organisasi di dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi dan merupakan harta kekayaan yang terpenting dan mempunyai kontribusi paling besar bagi keberhasilan suatu organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah di atas, banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, namun dalam penelitian ini ingin mengetahui apakah ada perbedaan prestasi kerja karyawan ditinjau dari kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hasil perbedaan prestasi kerja karyawan ditinjau dari kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik.

D. Manfaat Penelitian

Secara teoritis penelitian mengenai kepuasan kerja untuk memberikan informasi tentang penggunaan ilmu psikologi untuk proses seleksi dan diharapkan dari hasil ini bisa memberikan sumbangan teoritis dalam menambah ilmu pengetahuan, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.

Secara praktis penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan juga tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks bekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Sistematika Pembahasan

Secara global, skripsi ini dibagi dalam lima pembahasan yang satu sama lain saling terkait dan merupakan suatu sistem yang urut untuk mendapatkan suatu kesimpulan dalam mendapatkan suatu kebenaran ilmiah.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : KERANGKA TEORITIK

Bab ini akan dibagi menjadi beberapa sub bagian diantaranya yaitu; Kajian pustaka dalam bab ini berisi tentang pengertian prestasi kerja secara umum. Kajian teoritik berisi tentang teori yang digunakan dalam pengertian prestasi kerja secara spesifik dan menjelaskan tentang kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang metode yang akan digunakan dalam mengkaji subyek penelitian untuk mencari kebenarannya. Bab ini terdiri dari;

A. Pendekatan dan jenis penelitian

B. Subjek penelitian

C. Teknik pengumpulan data

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Teknik analisis data

BAB IV : PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini berisi tentang analisis perbedaan prestasi kerja karyawan ditinjau dari kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik di kantor Wilpos VII Surabaya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Veitzhal Rivai menyatakan bahwa aspek-aspek penilaian prestasi kerja dapat dikelompokkan menjadi[3] :

1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya
2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan
3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain

[3]Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hal 324

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pendapat lain dikemukakan Gibson dan James B. dalam prestasi kerja tercakup hasil, prestasi kerja ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi.[4] Agus Dharma menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.[5] Demikian pula diungkapkan oleh Hasibuan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.[6]

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "prestasi" dalam bahasa Inggris yaitu kata "achievement". Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata "to achieve" yang berarti "mencapai", maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi "pencapaian" atau "apa yang dicapai". (Ruky:15)

Bernardin dan Russel (1993:378) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut :

---

[4]Gibson dan James B, *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, (Jakarta; Erlangga, 2000), hal 47
[5]Agus Dharma, *Gaya kepemimpinan Yang Efektif bagi Manajer*, (Bandung; Sinar Baru, 2001), hal 1
[6]Hasibuan, MSP, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Revisi, (Jakarta; Penerbit Bumi Aksara, 2001), hal 105

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period" (Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu).

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan.

Rahmanto menyebutkan prestasi kerja atau kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.[7]

Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2001; Gibson dkk. 1992).

Menurut Hasibuan, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

[7](www. Feunpak. web. Id/ jima/isna.txt) diakses pada tanggal 18 April 2009, jam 14.00

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.[8]

Selanjutnya Hasibuan menyatakan bahwa hasil kerja perlu dinilai. Penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.[9]

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang di dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya dan segala hasil tersebut akan dinilai oleh perusahaan ataupun atasannya. Hal ini merupakan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

2. Komponen-Komponen Prestasi Kerja Karyawan

Susilo Martoyo menyatakan bahwa komponen-komponen prestasi kerja karyawan adalah[10] :

1) Karyawan diberikan kesempatan menunjukkan potensi dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan/ organisasi

---

[8]Hasibuan, MSP, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan,* (Jakarta; Gunung Agung, 2000), hal 90
[9]Ibid, hal 97
[10]Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, (Yogyakarta; Penerbit BPFE, 2000), hal 84

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Karyawan yang memiliki disiplin, dedikasi baik berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, mempunyai semangat bekerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai bergaul akan diberikan penilaian prestasi yang tinggi

Hal senada diungkapkan Heidjrachman[11] menyatakan bahwa komponen-komponen yang dinilai dalam prestasi kerja adalah 1) kuantitas dan kualitas pekerjaan; 2) kerjasama; 3) kepemimpinan; 4) kehati-hatian; 5) pengetahuan mengenai jabatan; 6) kejujuran; 7) kesetiaan; 8) dapat tidaknya diandalkan; 9) inisiatif; Susilo Martoyo[12] mengungkapkan bahwa beberapa sifat yang paling umum dinilai dari karyawan 1)kualitas pekerjaan; 2) jumlah pekerjaan; 3) pengetahuan tentang pekerjaan dan 4) kemampuan berdikari

3. Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja berdasarkan formulir penilaian karyawan Schuler dan jackson, adalah[13] :

1) Kualitas kerja (mengacu pada akurasi dan margin kesalahan)
2) Kuantitas kerja (mengacu pada jumlah produksi atau hasil)
3) Ketepatan waktu (mengacu pada penyelesaian tugas, dalam waktu yang diperkenankan)

---

[11]Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Cetakan kesembilan, (Yogyakarta; BPFE, 2000), hal 125
[12]Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, (Yogyakarta; Penerbit BPFE, 2000), hal 89
[13]Schuler dan Jackcson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke21*, Edisi keenam Jilid 2. (Jakarta; Penerjemah: Penerbit Erlangga, 1996), hal 95

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Kehadiran dan ketepatan waktu (mengacu pada ketaatan jadwal kerja sebagaimana ditugaskan)

5) Tanggung jawab (mengacu pada penyelesaian tugas dan proyek)

6) Kerjasama dengan yang lain (mengacu pada kerjasama dan komunikasi dengan penyelia dan rekan kerja)

Mangkunegara melengkapi Faktor-faktor penilaian prestasi kerja di atas, yakni[14] :

1) Kualitas kerja: ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan

2) Kuantitas kerja : output, penyelesaian kerja dengan ekstra

3) Keandalan : mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan

4) Sikap : sikap terhadap perusahaan/pimpinan, pegawai lain, pekerjaan, dan sikap kerja sama

B. Kepuasan Ekstrinsik

1. Pengertian Kepuasan Ekstrinsik

Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang berasal dari luar pegawai seperti gaji dan tunjangan, interpersonal (status dan pengakuan), serta promosi (Gibson, James L. et.al., 1982; Davis, Keith. 1985).

Menurut Schuler dan Jackson (1999), Mondy, et al. (1999), Schermerhorn, et al.(1998), Robbins (1996), dan Siagian (1995) Imbalan ekstrinsik mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung

---

[14]Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung; Rosdakarya, 2000), hal 93

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan imbalan bukan uang. Termasuk dalam kompensasi langsung antara lain adalah gaji pokok, upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan, bonus; sedangkan termasuk kompensasi tidak langsung antara lain jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cutikerja, pelatihan dan liburan. Imbalan bukan uang adalah kepuasan yang diterima karyawan dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana karyawan bekerja. Termasuk imbalan bukan uang misalnya rasa aman, atau lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan diri, fleksibilitas karier, peluang kenaikan penghasilan, simbol status, pujian dan pengakuan.

Imbalan bukan uang juga penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, misalnya mengenai rasa aman. Ketika baru-baru ini di negara kita terjadi pemutusan hubungankerja (PHK) besar-besaran yang disebabkan karena adanya bank-bank yang dilikuidasi dan adanya krisis moneter, mengakibatkan banyak karyawan yang merasa tidak aman dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Untuk mengatasi hal ini, beberapa pengusaha berusaha menenangkan karyawannya dengan menawarkan rasa aman untuk tidak di PHK, dan sebagai gantinya karyawan tidak memperoleh peningkatan imbalan berupa uang. Contoh lain, misalnya simbol status. Disadari atau tidak, sebenarnya setiap orang ingin memperoleh dan menggunakan simbol-simbol status tertentu untuk memuaskan kebutuhannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kepuasan ekstrinsik diartikan sebagai perasaan seseorang pekerja terhadap aspek luaran pekerjaan tersebut seperti polisi organisasi, gaya penyeliaan, bayaran gaji atau upah, hubungan dengan rekan sekerja, suasana tempat kerja, status, jaminan dan keselamatan di tempat kerja. (Herzberg 1968; Kendall et al. 1963; Locke et al. 1964; Mobley 1977; 1982; Spector 1977).

Menurut Munandar kepuasan ekstrinsik mempunyai aspek yaitu[15]:

1) Kebijakan perusahaan (*Company policy*), derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku di perusahaan
2) Penyeliaan (*Supervision*), derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja
3) Gaji (*Salary*), derajat kewajaran gaji sebagai imbalan unjuk kerjanya (*performance*)
4) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal relations*), derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya
5) Kondisi kerja (*Working conditions*), derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan pekerjaannya

[15]Munandar sebagaimana dikutip oleh Ino Yuwono dalam "*Psikologi Industri & Organisasi*", (Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga 2005), hal 123

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Aspek-Aspek Kepuasan Ekstrinsik

Menurut Munandar Kepuasan ekstrinsik diartikan sebagai perasaan seseorang pekerja terhadap aspek luaran pekerjaan tersebut seperti[16]:

1) Kebijakan perusahaan (*Company policy*)
2) Penyeliaan (*Supervision*)
3) Gaji (*Salary*)
4) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal relations*)
5) Kondisi kerja (*Working conditions*)

C. Kepuasan Intrinsik

1. Pengertian Kepuasan Intrinsik

Imbalan intrinsik adalah imbalan yang bersumber dari diri para pegawai sendiri seperti penyelesaian tugas, prestasi, otonomi, perkembangan pribadi. (Gibson, James L. et.al., 1982; Davis, Keith. 1985).

Menurut Schuler dan Jackson (1999), Mondy, et al. (1999), Schermerhorn, et al. (1998), Robbins (1996), dan Siagian (1995) Imbalan intrinsik yaitu imbalan yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Biasanya imbalan ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Teknik-teknik pemerkayaan pekerjaan, seperti

[16]Ibid, hal 123

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri karyawan, secara intrinsik merupakan imbalan bagi karyawan.

Kepuasan intrinsik diartikan sebagai perasaan seseorang pekerja terhadap aspek dalam pekerjaannya seperti sifat kerja, pencapaian penghargaan, perkembangan dan pertumbuhan individu. (Herzberg 1968; Linz 2003; McShane&Von Glinow 2005 Tang et al.2000;2002).

Menurut Munandar kepuasan intrinsik mempunyai aspek yaitu[17]:

1) Tanggung jawab (*Responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan pada seorang tenaga kerja
2) Kemajuan (*Advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya
3) Pencapaian prestasi (*Achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi
4) Pengakuan (*Recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas kinerjanya
5) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya

[17]Munandar sebagaimana dikutip oleh Ino Yuwono dalam "*Psikologi Industri & Organisasi*", (Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga 2005), hal 122

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Teori Dua Faktor. Teori ini diperkenalkan oleh Frederick Herzberg dalam tahun 1959, berdasarkan atas penelitian yang dilakukan terhadap 250 responden pada sembilan buah perusahaan di Pittsburg. Dalam penelitian tersebut Herzberg ingin menguji hubungan kepuasan dengan produktivitas.

Teori dua faktor menyatakan bahwa kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan '*disatisfier*" atau " *hygiene factors*" dan yang lainnya dinamakan 'satisfier" atau 'motivators". Hygiene factor meliputi hal-hal seperti : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Jumlah tertentu dari hygiene factors diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar seseorang seperti :kebutuhan keamanan dan berkelompok. Jika kebutuhan-kebutuhan ini tidak terpenuhi, seseorang tidak puas. Namun jika besarnya hygiene factors memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, seseorang tidak akan kecewa lagi tetapi belum tentu terpuaskan. Seseorang hanya terpuaskan jika terdapat jumlah yang memadai untuk faktor-faktor pekerjaan dinamakan satisfier. Satisfier adalah karakteristik pekerjaan yang relevan dengan kebutuhan-kebutuhan urutan lebih tinggi seseorang serta perkembangan psikologisnya, mencakup pekerjaan yang menarik penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, penghargaan dan promosi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jumlah satisfier yang tidak mencukupi akan merintangi para pekerja mendapatkan kepuasan positif yang menyertai pertumbuhan psikologis.

2. Aspek-Aspek Kepuasan Intrinsik

Menurut Munandar Kepuasan intrinsik diartikan sebagai perasaan seseorang pekerja terhadap aspek dalam pekerjaannya seperti[18]:

1) Tanggung jawab (*Responsibility*)
2) Kemajuan (*Advancement*)
3) Pencapaian prestasi (*Achievement*)
4) Pengakuan (*Recognition*)
5) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

D. Hubungan Antara Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Ekstrinsik Dan Kepuasan Intrinsik

Penelitian yang menghubungkan antara imbalan terutama gaji dengan kepuasan kerja dilakukan oleh para peneliti seperti Kalleberg (1974), Locke, E.A. (1973), Ronen et al (1973), dan Vroom, V.H. (1964) hasil penelitiannya menyimpulkan terdapat hubungan positif antara gaji dengan prestasi kerja. Lawler, E.E. and Porter, L.W. (1966) melaporkan terdapat hubungan yang signifikan antara gaji dengan kepuasan kerja.

[18]Ibid, hal 122

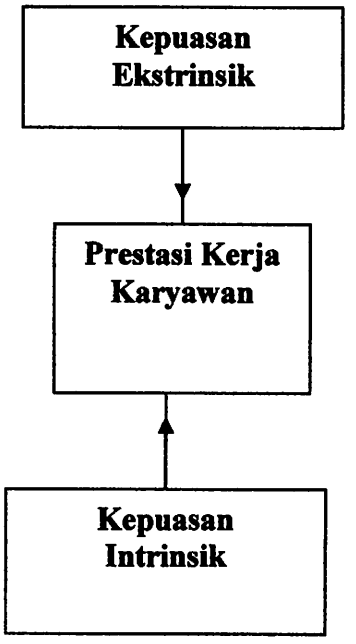
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Kerangka Teori

Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Analisis perbedaan prestasi kerja karyawan ditinjau dari kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik



F. HIPOTESIS

Berdasarkan pokok permasalahan, tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran, maka hipotesis pada penelitian ini adalah ada perbedaan prestasi kerja karyawan ditinjau dari kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik karyawan.

Ho: Tidak terdapat perbedaan prestasi kerja karyawan ditinjau dari kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik

Ha: Terdapat perbedaan prestasi kerja karyawan ditinjau dari kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Syaifuddin Azwar pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik. Pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian infrensi (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang saling mempengaruhi dengan analisa menggunakan statistik.[19]

Dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif, karena didalamnya menggunakan data-data statistik korelasional karena menghubungkan antara variabel bebas, dan variable terikat yaitu "Prestasi Kerja Ditinjau dari Kepuasan Ekstrinsik dan Kepuasan Intrinsik di Kantor Wilpos VII Surabaya"

[19]Saifuddin Azwar, *Metode Peneltian,* (Yogyakarta; Pustaka Pelajar, 2004), hal 5

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Subjek Penelitian

1. Populasi

Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jadi yang dimaksud penelitian populasi adalah penelitian yang sumber datanya diambil dari keseluruhan subjek penelitian. Adapun populasi menurut Arikunto adalah keseluruhan subjek penelitian.[20]

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Wilpos VII Surabaya. Dipilihnya perusahaan ini sebagai tempat penelitian adalah karena peneliti melihat bahwa di lokasi ini terjadi keberagaman tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan serta kemudahan mengakses dan memperoleh data yang dibutuhkan oleh peneliti.

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah 107 orang karyawan Wilpos VII Surabaya yang terdiri dari: Managerial yaitu Direktur Utama, Wakil Direktur Utama, Direktur Bisnis Komunikasi, Direktur Bisnis Jasa Keuangan, Direktur Bisnis Kurir / Operasi, Direktur Keuangan, Direktur Sumber Daya Manusia. Dimana peneliti mengambil sampel secara acak dikarenakan keterbatasan waktu dan keterbatasan tenaga. Sampel merupakan bagian dari populasi, menurut Suharsimi Arikunto apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua

[20]Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian suatu Pendekatan Praktek*, (Yogyakarta; Rineka Cipta, 2002), hal 108

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.[21] Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 10%–15% atau 20%–25% atau lebih". Populasi dalam penelitian berjumlah di atas 100 yaitu 107 orang, maka yang diambil sampel adalah 50% dari jumlah populasi. Sehingga didapat jumlah sampel untuk di Wilpos VII Surabaya sebesar 50% x 107 = 53.5 dibulatkan menjadi 55 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel random atau sampel acak dimana populasi dalam penelitian berjumlah di atas 100 yaitu 107 orang, maka yang diambil sampel adalah 50% dari jumlah populasi. Sehingga didapat jumlah sampel untuk di Wilpos VII Surabaya sebesar 50% x 107 = 53.5 dibulatkan menjadi 55 orang.

C. Variabel Penelitian

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Adapun indikator dari prestasi kerja ialah pengertian akan sifat pekerjaan, Kecekatan (Keterampilan) dalam melakukan tugas pekerjaan,

---

[21]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pengantar*, (Jakarta; Penerbit Bina Aksara, 2002), hal 112

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengetahuan tentang peraturan-peraturan, pengetahuan dan kecakapan tentang tata usaha (redaksi), mutu (kualitas) hasil pekerjaan, jumlah (kuantitas) hasil pekerjaan. Untuk lebih jelas bisa dilihat di lampiran daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan.

2. Skala kepuasan Ekstrinsik

Kepuasan ekstrinsik diartikan sebagai perasaan seseorang pekerja terhadap aspek luaran pekerjaan tersebut seperti Kebijakan perusahaan (*Company policy*) derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku di perusahaan, Penyeliaan (*Supervision*) derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja, Gaji (*Salary*) derajat kewajaran gaji sebagai imbalan unjuk kerjanya (*performance*), Hubungan antar pribadi (*Interpersonal relations*) derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya, Kondisi kerja (*Working conditions*) derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan pekerjaannya.

Tabel 3.1
Indikator Kepuasan Ekstrinsik

No	Indikator	Nomor aitem		Jumlah
		F	UF	
1	*Company Policy*	1, 11,21,31	2, 12,22,32	8
2	*Supervision*	4,14,23	3, 13,24	6
3	*Salary*	6,15,25	5, 16,26,33	7
4	*Interpersonal Relations*	7, 17,27	8,18,28	6
5	*Working Conditions*	10, 20,30	9,19,29	6
JUMLAH		16	17	33

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Skala kepuasan Intrinsik

Kepuasan intrinsik diartikan sebagai perasaan seseorang pekerja terhadap aspek dalam pekerjaannya seperti Tanggung jawab (*Responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan pada seorang tenaga kerja, Kemajuan (*Advancement*) besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya, Pencapaian prestasi (*Achievement*) besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi, Pengakuan (*Recognition*) besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas kinerjanya, Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*) besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.

Tabel 3.2

Indikator Kepuasan Intrinsik

No	Indikator	Nomor aitem		Jumlah
		F	UF	
1	*Responsibility*	1, 9,19,30	3,11,21	7
2	*Advancement*	2,10,20	4, 12,22	6
3	*Achievement*	5,13,23	7, 15,25	6
4	*Recognition*	6, 14,24	8,16,26	6
5	*Work It Self*	17,27,31	18,28,29	6
JUMLAH		16	15	31

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdapat suatu variabel terikat dan dua variabel bebas sehingga instrumen yang digunakan untuk mencari jawaban yang telah diberikan peneliti kepada responden. Dengan demikian variabel kepuasan ekstrinsik dan variabel kepuasan intrinsik menggunakan angket atau kuesioner, sedang variabel prestasi kerja menggunakan instrumen dokumentasi. Dalam penyusunan instrumen peneliti menggunakan modifikasi skala likert perangsangnya adalah pertanyaan. Respon yang diharapkan diberikan oleh subjek adalah taraf kesetujuan dan ketidaksetujuan dalam variasi: (SS) sangat setuju, (S) setuju, (R) ragu-ragu, (TS) tidak setuju, (STS) sangat tidak setuju.

Tabel 3.3
Penilaian Item Favourabel dan Unfavourabel
Skala Kepuasan Ekstrinsik dan Kepuasan Intrinsik

Pernyataan	favourabel	Unfavourabel
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Teknik Analisis Data

Data analisis merupakan bagian yang sangat penting, karena dengan analisis data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian.

Untuk menganalisa data yang telah terkumpul digunakan beberapa teknik sebagai berikut:

1. Uji Prasyarat

a. Uji Validitas

Uji validitas untuk melihat apakah alat ukur atau instrumen yang digunakan itu konsisten dalam melakukan pengukuran. Dengan kata lain apakah butir yang tersaji dalam angket benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti tepat.

Menurut kevalidan suatu item menurut Arikunto dapat diketahui dengan indeks korelasi product moment. Tingkat kepercayaan (signifikasi) yang digunakan 0,01 dan 0,05. Apabila hasil butir dengan total butirnya menghasilkan korelasi > dari r tabel, maka instrumen itu dikatakan valid, atau bisa dilihat dari tabel interpretasi nilai r sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.4

Interpretasi Nilai r

Besar nilai r	Interpretasi
Antara 0,8sampai 1,00	Tinggi
Antara 0,6sampai 0,800	Cukup
Antara 0,4sampai 0,600	Agak Rendah
ntAara 0,2sampai 0,400	Rendah
Antara 0,0sampai 0,200	Sangat Rendah

Dalam penelitian ini peneliti menguji dengan teknik product moment dengan SPSS. Adapun rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{N\Sigma x\ (\Sigma x).N\Sigma y\text{-}(\Sigma y\ )}$$

Keterangan:

N = Banyak Subyek

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

r_{xy} = Nilai korelasi product moment

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Skala kepuasan Ekstrinsik

Uji kesahihan butir dipengaruhi oleh sikap dan persepsi responden dalam memberikan jawaban. Oleh karena itu, mutu jawaban yang diberikan tergantung pada apakah dia atau responden dapat menangkap isi dari pertanyaan yang diberikan dengan tepat dan bersedia memberi jawaban dengan baik.

Pengukuran validitas adalah dengan menentukan besarnya nilai r tabel dengan ketentuan df = N-2, atau pada kasus penelitian ini karena N = 55 berarti 55-2 = 53, dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dan diperoleh r tabel 0.279. Adapun kaidah yang digunakan adalah:

Jika harga corrected item total correlation bertanda positif dan < r tabel, maka item tidak valid dan jika harga corrected item total correlation bertanda positif dan > r tabel, maka item valid.

Berdasarkan harga corrected item total correlation tiap item dibandingkan dengan r tabel, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.5

Uji Butir Angket Kepuasan Ekstrinsik

No. Item	Corrected item total correlation	R table	Keterangan
1.	.5406	0.279	Valid
2.	.5632	0.279	Valid
3.	.4347	0.279	Valid
4.	.6617	0.279	Valid
5.	.3579	0.279	Valid
6.	.6533	0.279	Valid
7.	.3017	0.279	Valid
8.	.4020	0.279	Valid
9.	.4682	0.279	Valid
10.	.5629	0.279	Valid
11.	.1153	0.279	Gugur
12.	.6709	0.279	Valid
13.	.4698	0.279	Valid
14.	.7662	0.279	Valid
15.	.4319	0.279	Valid
16.	.6705	0.279	Valid
17.	.4378	0.279	Valid
18.	.3421	0.279	Valid
19.	.6105	0.279	Valid
20.	.3859	0.279	Valid
21.	.6106	0.279	Valid
22.	.5678	0.279	Valid
23.	.6333	0.279	Valid
24.	.5908	0.279	Valid
25.	.5187	0.279	Valid
26.	.6373	0.279	Valid
27.	.6755	0.279	Valid
28.	.6396	0.279	Valid
29.	.4241	0.279	Valid
30.	.4148	0.279	Valid
31.	.3470	0.279	Valid
32.	.5505	0.279	Valid
33.	.3777	0.279	Valid

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS for windows, dari kriteria tersebut didapatkan 31 item yang valid dari 32 item. Adapun aitem yang tidak valid jumlahnya 1 yakni: Nomor 11

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan aitem yang valid berjumlah 32 buah yakni:

Aitem nomor: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32

2) Skala kepuasan Intrinsik

Uji kesahihan butir dipengaruhi oleh sikap dan persepsi responden dalam memberikan jawaban. Oleh karena itu, mutu jawaban yang diberikan tergantung pada apakah dia atau responden dapat menangkap isi dari pertanyaan yang diberikan dengan tepat dan bersedia memberi jawaban dengan baik.

Pengukuran validitas adalah dengan menentukan besarnya nilai r tabel dengan ketentuan df = N-2, atau pada kasus penelitian ini karena N = 55 berarti 55-2 = 53, dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dan diperoleh r tabel 0.279. Adapun kaidah yang digunakan adalah:

Jika harga corrected item total correlation bertanda positif dan < r tabel, maka item tidak valid dan jika harga corrected item total correlation bertanda positif dan > r tabel, maka item valid.

Berdasarkan harga corrected item total correlation tiap item dibandingkan dengan r tabel, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.6

Uji Butir Angket Kepuasan Intrinsik

No. Item	Corrected item total correlation	R table	Keterangan
1.	.1995	0.279	Gugur
2.	.1091	0.279	Gugur
3.	.5410	0.279	Valid
4.	.4161	0.279	Valid
5.	.5484	0.279	Valid
6.	5668	0.279	Valid
7.	.5969	0.279	Valid
8.	.6013	0.279	Valid
9.	.1542	0.279	Gugur
10.	.4585	0.279	Valid
11.	.4969	0.279	Valid
12.	.5007	0.279	Valid
13.	.1110	0.279	Gugur
14.	.2867	0.279	Valid
15.	.6962	0.279	Valid
16.	.8229	0.279	Valid
17.	.5102	0.279	Valid
18.	.6602	0.279	Valid
19.	.5200	0.279	Valid
20.	.1766	0.279	Gugur
21.	.7056	0.279	Valid
22.	.5650	0.279	Valid
23.	.2350	0.279	Gugur
24.	.5602	0.279	Valid
25.	.4685	0.279	Valid
26.	.5621	0.279	Valid
27.	.3698	0.279	Valid
28.	.1730	0.279	Gugur
29.	.5462	0.279	Valid
30.	.4213	0.279	Valid
31.	.3541	0.279	Valid

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS for windows, dari kriteria tersebut didapatkan 24 item yang valid dari 31 item. Adapun aitem yang tidak valid jumlahnya 7 yakni: Nomor 1, 2, 9, 13, 20, 23, 28 .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan aitem yang valid berjumlah 24 buah yakni:

Aitem nomor: 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 14 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala dalam waktu yang berlainan dengan menghasilkan yang sama atau secara konsisten memberi ukuran yang sama.

Uji reliabilitas instrumen yang digunakan disini adalah *cronbach alpha*. Syarat yang digunakan adalah nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,8 maka semua butir instrumen dikatakan reliabel. Adapun rumus yang dipakai adalah:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \cdot 1 - \frac{\Sigma\alpha}{\alpha}$$

Keterangan:

α = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma\alpha$ = Jumlah varian butir

α = Varian total

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Skala kepuasan Ekstrinsik

Uji keandalan butir dengan menggunakan teknik Hoyt, uji ini dilakukan melalui butir-butir yang valid yang telah diperoleh dari uji kesahihan butir, kaidah yang digunakan adalah jika nilai korelasi sama dengan atau lebih besar dari 0,8 maka instrumen tersebut reliabel atau andal, sebaliknya jika kurang dari 0,8 maka dinyatakan kurang reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas variabel kepuasan ekstrinsik dengan item pernyataan yang valid diperoleh koefisien reliabilitas (koefisien Cronbach's Alpha) sebesar 0,9217 > 0,8 maka instrumen tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpulan data.

Kualitas data yang dikumpulkan tergantung pada alat ukur yang digunakan dan suatu alat dikatakan baik apabila alat ukur tersebut benar-benar valid dan reliabel.

2) Skala kepuasan Intrinsik

Uji keandalan butir dengan menggunakan teknik Hoyt, uji ini dilakukan melalui butir-butir yang valid yang telah diperoleh dari uji kesahihan butir, kaidah yang digunakan adalah jika nilai korelasi sama dengan atau lebih besar dari 0,8 maka instrumen tersebut reliabel atau andal, sebaliknya jika kurang dari 0,8 maka dinyatakan kurang reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas variabel kepuasan intrinsik dengan item pernyataan yang valid diperoleh koefisien reliabilitas (koefisien

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Cronbach's Alpha) sebesar 0,8449 > 0,8 maka instrumen tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpulan data.

Kualitas data yang dikumpulkan tergantung pada alat ukur yang digunakan dan suatu alat dikatakan baik apabila alat ukur tersebut benar-benar valid dan reliabel.

c. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran ini bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran dari variabel penelitian sudah mengikuti distribusi kurva normal atau tidak. Adapun uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kruskal-Wallis test. Kaidah yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah jika signifikansi > 0,05 maka sebaran data tersebut adalah normal dan sebaliknya jika < 0,05 maka sebaran tersebut tidak normal. Berdasarkan analisis diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.7
Test of Normality
Ranks

	kepuasan	N	Mean Rank
prestasi kerja	kepuasan ekstrinsik	55	77.99
	kepuasan intrinsik	55	33.01
	Total	110	

Test Statistics(a,b)

	prestasi kerja
Chi-Square	54.751
df	1
Asymp. Sig.	.000

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a Kruskal Wallis Test
b Grouping Variable: kepuasan

Berdasarkan data diatas, diperoleh hasil Kruskal-Wallis test adalah 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan tidak normal.

d. Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas hubungan ini dilakukan untuk mengetahui linieritas hubungan variabel kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik dengan Prestasi kerja.

Kaidah yang digunakan untuk menguji linieritas hubungan adalah jika signifikansi < 0,05 maka hubungannya adalah linier, sebaliknya jika signifikansi > 0,05 maka hubungannya adalah tidak linier.

Hasil uji linieritas hubungan antara variabel X dengan variabel Y diperoleh hasil yang keduanya signifikan dengan harga Chi Square = 3,481 dengan F = 71,016 signifikansi 0,000 < 0,05 artinya hubungannya adalah linier.

Tabel 3.8

Uji Linieritas Hubungan

R	F	P	Korelasi
3,481	71,016	0,000	Linier

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Analisis Statistik

Teknik analisa yang digunakan untuk menguji hipotesa tentang prestasi kerja karyawan ditinjau dari kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik di kantor Wilpos VII Surabaya. Djarwanto & Subagyo menyatakan bahwa analisis variance digunakan sebagai dasar dalam melakukan pengujian dari kelompok bagian yang sangat berbeda satu dengan yang lainnya. Sehingga dalam penelitian ini untuk mencari perbedaan prestasi kerja ditinjau dari kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik digunakan analisis variance.[22]

[22]Djarwanto dan Pangestu Subagyo, *Statistik Induktif*, (Yogyakarta; BPFE, UGM, 1994), hal 267

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini langkah-langkah yang dilakukan peneliti adalah:

a. Merumuskan masalah yang akan dikaji dan menemukan tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini

b. Melakukan studi kepustakaan untuk menyusun landasan teori dan metodologi dari konsep serta menyusun hipotesis

c. Mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam rangka pengumpulan data, termasuk menemukan indikator-indikator untuk menyusun alat ukur dan menentukan skala yang akan dipakai

d. Menemukan populasi dan daerah penelitian yang sesuai dengan tujuan serta landasan teori

e. Pengambilan sampel dari populasi yang ditentukan

f. Penelitian yaitu mulai dari penyebaran angket sampai pengumpulan kembali

g. Skoring dan pengelolahan data

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

h. Analisis data dan membuat laporan hasil penelitian

Adapun pelaksanaan penelitian dilakukan di kantor Wilpos VII Surabaya pada tanggal 18 Mei sampai 30 Juni 2009 dan yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan Wilpos VII Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran angket, yang mana angket tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang dikembangkan dari indikator-indikator variabel.

Sebelum pelaksanaan penelitian, peneliti melakukan observasi dan interview kepada Manager SDM dan beberapa subjek penelitian yang kemudian dilanjutkan dengan proses perijinan penelitian kepada Dekan Fakultas Dakwah dan dilanjutkan meminta data kepada salah satu staff bagian SDM.

Setelah itu peneliti baru memulai untuk menyebarkan angket kepada karyawan yang dalam hal ini menjadi subjek penelitian. Setelah semua angket tersebar, peneliti melakukan penskoringan yang nantinya diolah pada proses analisa data dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*). Setelah itu peneliti menyusun hasil dan membuat laporan hasil penelitian dan dilanjutkan dengan pengambilan kesimpulan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

1) Skala Kepuasan ekstrinsik

Uji kesahihan butir dipengaruhi oleh sikap dan persepsi responden dalam memberikan jawaban. Oleh karena itu, mutu jawaban yang diberikan tergantung pada apakah dia atau responden dapat menangkap isi dari pertanyaan yang diberikan dengan tepat dan bersedia memberi jawaban dengan baik.

Pengukuran validitas adalah dengan menentukan besarnya nilai r tabel dengan ketentuan df = N-2, atau pada kasus penelitian ini karena N = 55 berarti 55-2 = 53, dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dan diperoleh r tabel 0.279. Adapun kaidah yang digunakan adalah:

Jika harga corrected item total correlation bertanda positif dan < r tabel, maka item tidak valid dan jika harga corrected item total correlation bertanda positif dan > r tabel, maka item valid.

Berdasarkan harga corrected item total correlation tiap item dibandingkan dengan r tabel, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.1

Uji Kesahihan Butir Angket Kepuasan Ekstrinsik

No. Item	Corrected item total correlation	R table	Keterangan
1.	.5406	0.279	Valid
2.	.5632	0.279	Valid
3.	.4347	0.279	Valid
4.	.6617	0.279	Valid
5.	.3579	0.279	Valid
6.	.6533	0.279	Valid
7.	.3017	0.279	Valid
8.	.4020	0.279	Valid
9.	.4682	0.279	Valid
10.	.5629	0.279	Valid
11.	.4876	0.279	Valid
12.	.6709	0.279	Valid
13.	.4698	0.279	Valid
14.	.7662	0.279	Valid
15.	.4319	0.279	Valid
16.	.6705	0.279	Valid
17.	.4378	0.279	Valid
18.	.3421	0.279	Valid
19.	.6105	0.279	Valid
20.	.3859	0.279	Valid
21.	.6106	0.279	Valid
22.	.5678	0.279	Valid
23.	.6333	0.279	Valid
24.	.5908	0.279	Valid
25.	.5187	0.279	Valid
26.	.6373	0.279	Valid
27.	.6755	0.279	Valid
28.	.6396	0.279	Valid
29.	.4241	0.279	Valid
30.	.4148	0.279	Valid
31.	.3470	0.279	Valid
32.	.5505	0.279	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Skala Kepuasan Intrinsik

Uji kesahihan butir dipengaruhi oleh sikap dan persepsi responden dalam memberikan jawaban. Oleh karena itu, mutu jawaban yang diberikan tergantung pada apakah dia atau responden dapat menangkap isi dari pertanyaan yang diberikan dengan tepat dan bersedia memberi jawaban dengan baik.

Pengukuran validitas adalah dengan menentukan besarnya nilai r tabel dengan ketentuan df = N-2, atau pada kasus penelitian ini karena N = 55 berarti 55-2 = 53, dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dan diperoleh r tabel 0.279. Adapun kaidah yang digunakan adalah:

Jika harga corrected item total correlation bertanda positif dan < r tabel, maka item tidak valid dan jika harga corrected item total correlation bertanda positif dan > r tabel, maka item valid.

Berdasarkan harga corrected item total correlation tiap item dibandingkan dengan r tabel, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.2

Uji Kesahihan Butir Angket Kepuasan Intrinsik

No. Item	Corrected item total correlation	R table	Keterangan
1.	.3922	0.279	Valid
2.	.6123	0.279	Valid
3.	.5410	0.279	Valid
4.	.4161	0.279	Valid
5.	.5484	0.279	Valid
6.	.5668	0.279	Valid
7.	.5969	0.279	Valid
8.	.6013	0.279	Valid
9.	.7793	0.279	Valid
10.	.4585	0.279	Valid
11.	.4969	0.279	Valid
12.	.5007	0.279	Valid
13.	.6059	0.279	Valid
14.	.2867	0.279	Valid
15.	.6962	0.279	Valid
16.	.8229	0.279	Valid
17.	.5102	0.279	Valid
18.	.6602	0.279	Valid
19.	.5200	0.279	Valid
20.	.7392	0.279	Valid
21.	.7056	0.279	Valid
22.	.5650	0.279	Valid
23.	.4344	0.279	Valid
24.	.5602	0.279	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mengenai hasil Prestasi kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Data Prestasi Kerja

No	Ekstrinsik	Intrinsik				Ekstrinsik	Intrinsik
1	145	98	87.88	63.23	151.10	58.16	41.84
2	110	91	66.67	58.71	125.38	53.17	46.83
3	129	113	78.18	72.90	151.09	51.75	48.25
4	94	79	56.97	50.97	107.94	52.78	47.22
5	104	81	63.03	52.26	115.29	54.67	45.33
6	137	74	83.03	47.74	130.77	63.49	36.51
7	100	77	60.61	49.68	110.28	54.95	45.05
8	98	77	59.39	49.68	109.07	54.45	45.55
9	120	91	72.73	58.71	131.44	55.33	44.67
10	99	89	60.00	57.42	117.42	51.10	48.90
11	97	92	58.79	59.35	118.14	49.76	50.24
12	114	95	69.09	61.29	130.38	52.99	47.01
13	132	96	80.00	61.94	141.94	56.36	43.64
14	94	91	56.97	58.71	115.68	49.25	50.75
15	101	83	61.21	53.55	114.76	53.34	46.66
16	133	108	80.61	69.68	150.28	53.64	46.36
17	133	115	80.61	74.19	154.80	52.07	47.93
18	112	93	67.88	60.00	127.88	53.08	46.92
19	115	92	69.70	59.35	129.05	54.01	45.99
20	153	86	92.73	55.48	148.21	62.56	37.44
21	112	89	67.88	57.42	125.30	54.17	45.83
22	104	89	63.03	57.42	120.45	52.33	47.67
23	113	96	68.48	61.94	130.42	52.51	47.49
24	97	86	58.79	55.48	114.27	51.45	48.55
25	159	83	96.36	53.55	149.91	64.28	35.72
26	145	98	87.88	63.23	151.10	58.16	41.84
27	110	91	66.67	58.71	125.38	53.17	46.83
28	129	113	78.18	72.90	151.09	51.75	48.25
29	94	81	56.97	52.26	109.23	52.16	47.84
30	104	81	63.03	52.26	115.29	54.67	45.33
31	137	72	83.03	46.45	129.48	64.13	35.87
32	100	77	60.61	49.68	110.28	54.95	45.05
33	98	77	59.39	49.68	109.07	54.45	45.55
34	120	91	72.73	58.71	131.44	55.33	44.67
35	99	89	60.00	57.42	117.42	51.10	48.90
36	97	92	58.79	59.35	118.14	49.76	50.24
37	114	95	69.09	61.29	130.38	52.99	47.01
38	132	96	80.00	61.94	141.94	56.36	43.64
39	94	91	56.97	58.71	115.68	49.25	50.75

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

No	Ekstrinsik	Intrinsik				Ekstrinsik	Intrinsik
40	101	83	61.21	53.55	114.76	53.34	46.66
41	133	108	80.61	69.68	150.28	53.64	46.36
42	133	115	80.61	74.19	154.80	52.07	47.93
43	112	93	67.88	60.00	127.88	53.08	46.92
44	115	92	69.70	59.35	129.05	54.01	45.99
45	153	88	92.73	56.77	149.50	62.02	37.98
46	112	84	67.88	54.19	122.07	55.61	44.39
47	104	91	63.03	58.71	121.74	51.77	48.23
48	113	96	68.48	61.94	130.42	52.51	47.49
49	97	86	58.79	55.48	114.27	51.45	48.55
50	159	83	96.36	53.55	149.91	64.28	35.72
51	96	69	58.18	44.52	102.70	56.65	43.35
52	88	85	53.33	54.84	108.17	49.30	50.70
53	97	77	58.79	49.68	108.47	54.20	45.80
54	94	79	56.97	50.97	107.94	52.78	47.22
55	94	69	56.97	44.52	101.49	56.14	43.86

Dari data tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa subjek yang memiliki kepuasan ekstrinsik sebanyak 50 orang sedangkan yang lainnya yaitu kepuasan intrinsik sebanyak 5 orang. Artinya bahwa karyawan di kantor wilpos VII Surabaya lebih tinggi tingkat kepuasan ekstrinsiknya daripada kepuasan intrinsiknya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kualitas data yang dikumpulkan tergantung pada alat ukur yang digunakan dan suatu alat dikatakan baik apabila alat ukur tersebut benar-benar valid dan reliabel.

2) Skala kepuasan Intrinsik

Uji keandalan butir dengan menggunakan teknik Hoyt, uji ini dilakukan melalui butir-butir yang valid yang telah diperoleh dari uji kesahihan butir, kaidah yang digunakan adalah jika nilai korelasi sama dengan atau lebih besar dari 0,8 maka instrumen tersebut reliabel atau andal, sebaliknya jika kurang dari 0,8 maka dinyatakan kurang reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas variabel kepuasan intrinsik dengan item pernyataan yang valid diperoleh koefisien reliabilitas (koefisien Cronbach's Alpha) sebesar 0,8449 > 0,8 maka instrumen tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpulan data.

Kualitas data yang dikumpulkan tergantung pada alat ukur yang digunakan dan suatu alat dikatakan baik apabila alat ukur tersebut benar-benar valid dan reliabel.

c. Hasil Analisa Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa statistik untuk menarik kesimpulan yang benar dan mengambil keputusan yang tepat sehingga dapat dipertanggungjawabkan, teknik analisa data

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisa One Way ANOVA (analisis of varians) dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows.

1) Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran ini bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran dari variabel penelitian sudah mengikuti distribusi kurva normal atau tidak. Adapun uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kruskal-Wallis test. Kaidah yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah jika signifikansi > 0,05 maka sebaran data tersebut adalah normal dan sebaliknya jika < 0,05 maka sebaran tersebut tidak normal. Berdasarkan analisis diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Test of Normality
Ranks

	kepuasan	N	Mean Rank
prestasi kerja	kepuasan ekstrinsik	55	77.99
	kepuasan intrinsik	55	33.01
	Total	110	

Test Statistics(a,b)

	prestasi kerja
Chi-Square	54.751
df	1
Asymp. Sig.	.000

a Kruskal Wallis Test
b Grouping Variable: kepuasan

Berdasarkan data diatas, diperoleh hasil Kruskal-Wallis test adalah 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan tidak normal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Uji Linieritas

Uji linieritas hubungan ini dilakukan untuk mengetahui linieritas hubungan variabel kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik dengan prestasi kerja.

Kaidah yang digunakan untuk menguji linieritas hubungan adalah jika signifikansi < 0,05 maka hubungannya adalah linier, sebaliknya jika signifikansi > 0,05 maka hubungannya adalah tidak linier.

Hasil uji linieritas hubungan antara variabel X dengan variabel Y diperoleh hasil yang keduanya signifikan dengan harga Chi Square = 3,481 dengan F = 71,016 signifikansi 0,000 < 0,05 artinya hubungannya adalah linier.

Tabel 4.5
Uji Linieritas Hubungan

R Square	F	P	Korelasi
3,481	71,016	0,000	Linier

3) Hasil Analisa One Way ANOVA (Analisis of Varians)

Berdasarkan hasil analisa dapat diketahui bahwa prestasi kerja ditinjau dari kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan ditinjau dari kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik adalah berbeda atau dengan kata lain

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terdapat perbedaan yang siginifikan antara kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 4.6
Hasil Analisa One Way ANOVA
ANOVA

Prestasi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	17137.536	1	17137.536	71.016	.000
Within Groups	26062.327	108	241.318		
Total	43199.864	109			

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa harga F (ANOVA) sebesar 71,016 dan signifikansi 0,000 karena signifikansi < 0,05 maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (p-value) dengan galatnya. Jika signifikansi > 0,05 maka Ho diterima, jika signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak.

Berarti dapat disimpulkan bahwa jika signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya bahwa prestasi kerja karyawan ditinjau dari kepuasan ekstrinsik berbeda dengan kepuasan intrinsik atau dengan kata lain terdapat perbedaan yang signifikan antara kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan ekstrinsik merupakan perasaan seseorang pekerja terhadap aspek luaran pekerjaan tersebut seperti Kebijakan perusahaan (*Company policy*) yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui rasa puas yang dimiliki karyawan terhadap kebijakan perusahaan, Penyeliaan (*Supervision*) yang menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui pengawasan yang dilakukan atasan, Gaji (*Salary*) yang menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui upah atau gaji yang diterima, Hubungan antar pribadi (*Interpersonal relations*) yang menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui hubungan atau komunikasi antar pribadi berlangsung dengan baik, Kondisi kerja (*Working conditions*) yang menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan intrinsik merupakan perasaan seseorang pekerja terhadap aspek dalam pekerjaannya seperti Tanggung jawab (*Responsibility*) yang menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui kebebasan yang diterima karyawan untuk menggunakan keputusannya sendiri, Kemajuan (*Advancement*) yang menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk berhubungan langsung dengan karyawan lain, Pencapaian prestasi (*Achievement*) yang menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui penghargaan yang sesuai atas prestasi kerjanya, Pengakuan (*Recognition*) yang menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan melalui penghargaan yang diberikan ketika pekerjaannya telah selesai, Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*) yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggambarkan tentang pencapaian kepuasan karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya.

Dalam pelaksanaan pekerjaan *Performance Appraisal*, yang biasa juga disebut penilaian prestasi kerja, penilaian pelaksanaan pekerjaan, penilaian kondite dan lain sebagainya adalah salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Kebutuhan akan penilaian prestasi kerja utamanya adalah untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kinerja, kendala serta sikap karyawan dalam kaitannya dengan keberadaan karyawan di dalam suatu organisasi. Dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda karyawan berpeluang besar untuk menampilkan pola sikap yang berbeda, menunjukkan prestasi kerja yang juga berbeda. Oleh sebab itu, maka penilaian prestasi kerja merupakan sesuatu yang sangat penting untuk dilaksanakan.

Penelitian ini menghasilkan signifikansi 0,000 hal ini menunjukkan adanya perbedaan prestasi kerja karyawan ditinjau dari kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik yang mana karyawan di Kantor Wilpos VII Surabaya lebih tinggi kepuasan ekstrinsik daripada kepuasan intrinsik.

Selanjutnya ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dari hasil penelitian ini sehingga dalam penggunaannya tidak diterapkan secara sembarangan. Adapun hal yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Pada metode penelitian, yaitu metode kuesioner yang digunakan dalam penggalian data yang dalam penggunaannya kurang dapat mengungkap secara lebih luas tentang gejala-gejala yang diteliti. Hal ini disebabkan oleh pilihan-pilihan jawaban yang terbatas dan adanya kemungkinan jawaban subjek dipengaruhi oleh lingkungan atau keinginan-keinginan pribadi.

2. Keterbatasan item-item dalam penelitian ini juga harus dipertimbangkan, karena ada beberapa indikator yang hanya mendapat proporsi item sangat minim, sehingga perlu adanya penambahan-penambahan item bila hendak menggunakan kuesioner yang ada.

3. Dalam melakukan penelitian, peneliti mengalami sedikit hambatan karena waktu menyebarkan angket dan pengumpulan dokumen penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan dengan sendiri dan peneliti langsung ke tempat dokumen.

4. Dalam generalisasi hasil penelitian ini dilakukan dengan lebih hati-hati, walaupun dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik sampel acak tetapi peneliti menyamakan subjek.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data yang telah diperoleh peneliti melalui angket dan dokumentasi, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kepuasan ekstrinsik dengan kepuasan intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan Wilpos VII Surabaya.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisa data yang telah terungkap dalam kesimpulan maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Untuk Subjek Penelitian

Kami sarankan sehubungan dengan hasil penelitian ini menemukan perbedaan prestasi kerja ditinjau dari kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik maka di sarankan kepada pihak manajemen kantor Wilpos VII Suarabaya dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan prestasi kerja seperti misalnya pengembangan karir karyawan dan pelaksanaan promosi jabatan untuk tidak membedakan karyawan dari segi tingkat pendidikan dan masa kerja. Untuk menghindari terjadinya konflik dan untuk pengembangan karier disarankan untuk mengacu pada hasil dari penilaian prestasi kerja masing-masing karyawan secara transparan dan terbuka yang dilakukan langsung oleh atasan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Untuk Penelitian Selanjutnya

Untuk para peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian selanjutnya dan meninjau dengan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan prestasi kerja, karena dalam penelitian ini hanya terbatas pada kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik. Oleh karena itu peneliti sebaiknya mengembangkan penelitian yang lebih luas lagi dan mencari data-data yang lengkap.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Agus Dharma, *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajer*, Bandung; Sinar Baru, 2001

Djarwanto dan Pangestu Subagyo, *Statistik Induktif*, Yogyakarta; BPFE, UGM, 1994

Gibson dan James B, *Organisasi Perilaku Struktur Proses,* Jakarta; Erlangga, 2000

Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Cetakan Kesembilan, Yogyakarta; BPFE, 2000

Hasibuan, Malayau SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta; Penerbit Bumi Aksara, 2001

Ino Yuwono, "*Psikologi Industri & Organisasi*", Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 2005

Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Bandung; Rosda Karya, 2003

Saifuddin Azwar, *Metode Peneltian,* Yogyakarta; Pustaka Pelajar, 2004

Schuler dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Menghadapi Abad ke 21. jilid 2. Jakarta; Erlangga, 1999

Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Yogyakarta; Penerbit BPFE, 2000

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pengantar* Jakarta; Penerbit Bina Aksara, 2002

Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya,* Jakarta; Rineka Cipta, 1995

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,* Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada, 2004

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id