

HUBUNGAN PERSEPSI PEMBERIAN *REWARD* TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA PEKERJA PENDATANG

Ely Kartikaningdyah¹⁾, Fatimah Rima Ramadhani²⁾

Prodi Akuntansi Manajerial Politeknik Negeri Batam, ely@polibatam.ac.id

Prodi Akuntansi Manajerial Politeknik Negeri Batam, rimaramadhani25@gmail.com

Abstract

This study examines the extrinsic and intrinsic reward relationship to job satisfaction and loyalty work in manufacturing companies in Batam. The reward system consists of a reward desired and expected reward either extrinsic or intrinsic. Job satisfaction can be met if the reward system fair and equitable to all workers according to their contribution to the company and will reduce labor turnover because of their loyalty to the company's labor and employment. Respondents in this study were 239 labor migrants working in manufacturing companies in Batam that reside in the Flats Muka Kuning, an analytical technique used is the analysis of correlation and independent test samples t-test. The results of the hypothesis: there is a positive and significant relationship between reward extrinsic and reward intrinsically desirable to job satisfaction and loyalty work, there is a relationship reward extrinsic and rewards intrinsic to expect on job satisfaction and loyalty work and not there are reward differences in perception between men and women on job satisfaction.

Keywords: *rewards, job satisfaction, loyalty work, gender, manufacturing companies, migrants*

Abstrak

Penelitian ini meneliti mengenai hubungan *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja pada perusahaan manufaktur di batam. Pemberian *reward* terdiri dari *reward* yang diinginkan dan *reward* yang diharapkan baik berupa ekstrinsik maupun intrinsik. Kepuasan kerja dapat terpenuhi jika pemberian *reward* adil dan merata ke setiap tenaga kerja sesuai dengan kontribusinya terhadap perusahaan dan dapat mengurangi perputaran tenaga kerja dikarenakan adanya loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan dan pekerjaan. Responden dalam penelitian ini adalah 239 tenaga kerja pendatang yang bekerja di perusahaan manufaktur di batam yang bertempat tinggal di Rumah Susun Muka Kuning, teknik analisa yang digunakan adalah analisis korelasi dan uji Independen sampel t-test. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik yang diinginkan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja, terdapat hubungan *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik yang diharapkan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja, terdapat perbedaan persepsi pemberian *reward* intrinsik terhadap berdasarkan gender terhadap kerpuasan kerja dan tidak terdapat perbedaan persepsi pemberian *reward* ekstrinsik berdasarkan gender terhadap kerpuasan kerja.

Kata Kunci: *reward, kepuasan kerja, loyalitas kerja, gender, perusahaan manufaktur, tenaga kerja pendatang.*

PENDAHULUAN

Batam sebagai kota industri bisa dilihat dari segi pembangunannya dan perusahaan-perusahaan yang berdiri yang mengisyaratkan terbukanya lapangan pekerjaan. Hal ini yang membuat daya tarik bagi pendatang untuk mencari pekerjaan dan penghidupan yang layak di kota Batam. Migrasi ini yang menyebabkan kota Batam menjadi salah satu kota yang pesat akan pertumbuhan penduduknya di Indonesia. Pendatang tersebut terdiri dari pria dan wanita. Pendatang tersebut bertempat tinggal di rumah susun yang telah disediakan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Selain menerima gaji, tenaga kerja juga menerima pemberian *reward* yang sesuai dengan kemampuan dan kontribusi tenaga kerja terhadap tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Secara umum, gaji belum tentu mampu mencukupi kebutuhan hidup setiap tenaga kerja. Kebutuhan setiap individu sangat bervariasi. Kenaikan harga-harga kebutuhan baik yang pokok maupun pendukung biasanya tidak diikuti dengan kenaikan gaji. Oleh karena itu, pemberian *reward* sangat dibutuhkan oleh setiap tenaga kerja. *Reward* adalah sesuatu yang diterima oleh tenaga kerja sebagai tambahan atau pengganti terhadap kontribusi yang melebihi tanggung jawabnya kepada perusahaan. Pemberian *reward* terdiri dari *reward* yang diinginkan dan *reward* yang diharapkan baik berupa ekstrinsik dan intrinsik. *Reward* yang dirasakan merupakan penilaian evaluatif yang berupa manfaat finansial dan non-finansial yang diterima tenaga kerja hasil dari kinerjanya dengan perusahaan (Newman and Sheikh, 2012). Sistem pemberian *reward* juga dapat membantu pencapaian tujuan organisasi.

Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Flippo, 1996). Loyalitas merupakan unsur penting yang diharapkan oleh setiap perusahaan kepada tenaga kerjanya. Loyalitas bukan berdasarkan lama atau tidaknya seorang tenaga kerja bekerja pada perusahaan tersebut melainkan didasarkan pada kesetiaan dan rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan agar tercapainya tujuan utama perusahaan.

Perbedaan penelitian dari peneliti sebelumnya (To dan Tam 2013) adalah mengambil responden berdasarkan gender yaitu

laki-laki dan wanita pekerja pendatang yang bekerja pada sektor manufaktur di wilayah kota Batam dan menambahkan variabel loyalitas kerja karyawan sebagai hasil dari pemberian *reward* melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, pemberian *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan maka menjadi suatu dasar bagi penelitian ini untuk memfokuskan suatu perumusan masalah adalah pertama, apakah terdapat hubungan positif pemberian *reward* intrinsik dan ekstrinsik yang diharapkan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Kedua, apakah terdapat hubungan positif pemberian *reward* intrinsik dan ekstrinsik yang diinginkan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Pemberian *reward* ini digunakan untuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh tenaga kerja. Pemberian *reward* juga dapat didefinisikan sebagai faktor terbentuknya kepuasan kerja. Loyalitas kerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan yang menginginkan tenaga kerjanya setia untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Penelitian ini juga menguji apakah terdapat perbedaan persepsi pemberian *reward* yang diinginkan dan diharapkan terhadap kepuasan kerja berdasarkan perbedaan gender yaitu laki-laki dan perempuan.

Kajian Pustaka

Persepsi

Persepsi merupakan proses pemberian tanggapan, gambaran dan arti terhadap apa yang didengar, dirasakan dan dilihat yang disampaikan oleh seseorang dalam bentuk pendapat, sikap dan tingkah laku. Perbedaan dan keunikan individu pada tiap orang dapat menghasilkan proses kognitif. Proses kognitif dapat berupa imajinasi, persepsi dan bahkan dalam bentuk pemikiran (Luthans, 2005).

Migrasi Penduduk

Teori Migrasi

Teori *Income* Harapan

Todaro mengembangkan teori migrasi yang disebut teori *income* harapan. Teori *income* harapan dimaksudkan bahwa seseorang masih mempunyai harapan mengenai *income* yang lebih tinggi daripada sektor pertanian. Menurut todaro, alasan migrasi dari desa ke kota karena dikota mempunyai bermacam-macam pekerjaan yang dapat meningkatkan harapan *income* yang lebih tinggi.

Teori Berantai

Menurut teori ini berlangsungnya proses migrasi di suatu daerah tidak terlepas dari kaitannya eksistensi atau pendapat sanak saudara yang tinggal di suatu daerah tersebut. Migrasi pemula sebagai pionir yang menarik penduduk dari daerah asal untuk bermigrasi yang mengakibatkan timbulnya migrasi berantai (*chain migration*).

Reward

Menurut Wibowo (2012), *Reward* merupakan balas jasa atau tambahan penerimaan yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja untuk menghargai kinerja pekerjaanya.

Reward yang diharapkan

Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom (1964) menyatakan kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu. Teori harapan didasarkan atas: 1) Harapan (*Expectancy*) sebagai suatu kesempatan yang diberikan dapat terjadi karena suatu perilaku. 2) Nilai (*Valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai tertentu sebagai daya atau nilai motivasi bagi setiap individu yang bersangkutan. 3) Pertautan (*Instrumentality*) adalah persepsi individu bahwa hasil tingkat pertama. 4) Ekspektansi merupakan sesuatu yang ada dalam diri individu yang terjadi karena adanya keinginan untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan. Kesimpulan teori ini bahwa, seseorang akan memaksimalkan usaha dan meminimalkan segala yang menghalangi demi mencapai hasil yang maksimal.

Pemberian sistem Reward

Pemberian sistem *reward* bertujuan untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran-sasarannya. Pemberian sistem *reward* yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan untuk bergabung dengan perusahaan lain. Tujuan lainnya dari pemberian sistem *reward* adalah sebagai alat motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja para tenaga kerja serta sebagai pendorong kompetisi yang sehat.

Kepuasan kerja

Teori Kepuasan Kerja:

1. Teori Hierarki Kebutuhan menurut Abraham Maslow
Asumsi Teori ini yaitu seseorang berusaha memenuhi kebutuhan fisiologis sebelum memenuhi kebutuhan tertinggi berupa realisasi diri. Hal penting dalam teori ini, jika seseorang telah terpenuhi kebutuhannya maka akan menghentikan daya motivasinya.
2. Teori Dua Faktor menurut Herzberg
Dalam teori ini, Herzberg mengembangkan teori dua faktor tentang motivasi. Teori ini berasumsi pada faktor yang membuat seseorang puas dan tidak puas (ekstrinsik dan intrinsik).
3. Teori Kebutuhan menurut McClelland
McClelland mengemukakan bahwa apabila ada kebutuhan seseorang yang mendesak untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka seseorang tersebut akan termotivasi untuk bekerja keras untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Luthans (2006) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri: Kepuasan kerja dapat meningkat apabila tenaga kerja tersebut merasa puas dengan pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai dengan keahlian yang dibutuhkan dan kesulitan dalam pengerjaannya.
2. Pengawasan: Keramahan atasan untuk memberikan bantuan berupa teknis dan dukungan perilaku terhadap bawahan.
3. Rekan kerja (*Workers*) adalah faktor yang berhubungan dengan hubungan sosial antara tenaga kerja dan tenaga kerja lain, atasan dan bawahan.
4. Promosi (*Promotion*) adalah faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji atau Upah (*Pay*) adalah faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Faktor-faktor yang menentukan dan mendorong kepuasan kerja menurut Robbins (2001) yaitu: 1) kerja yang secara mental menantang: Memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan dan kebebasan dalam mengembangkan hasil kerja serta memberikan umpan balik kepada tenaga kerja

berupa pujian atau penghargaan. 2) *Reward* yang pantas: Pemberian sistem upah, kompensasi, bonus dan kebijakan promosi. 3) Kondisi kerja yang mendukung: Kenyamanan pribadi dalam mengerjakan pekerjaan atau faktor-faktor lingkungan yang kondusif. 4) Rekan kerja yang mendukung: Kebutuhan akan interaksi social, perilaku atasan dan minat pribadi.

Loyalitas

Hasibuan (2001), mengemukakan bahwa loyalitas kerja merupakan salah satu cara sebagai penilaian tenaga kerja yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Loyalitas para tenaga kerja sangat dibutuhkan demi pencapaian tujuan perusahaan. Semakin tinggi tingkat loyalitas para tenaga kerja terhadap perusahaan maka semakin mudah perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Abdullah *et al* (2011) bahwa pekerja yang mempunyai loyalitas terlibat dalam tujuan perusahaan, bertindak sesuai dengan kesejahteraan jangka panjang perusahaan, dan tidak mencari pekerjaan alternatif atau menanggapi tawaran luar bahkan ketika ditawarkan gaji sedikit lebih tinggi. Tenaga kerja yang setia akan mengurangi biaya perputaran tenaga kerja.

Aspek-aspek loyalitas kerja

Menurut Alex (2014), aspek-aspek loyalitas kerja terdapat pada individu yang menitikberatkan pada pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja antara lain taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Hipotesis

Penelitian ini mengajukan beberapa hipotesis, adapun hipotesis tersebut disajikan sebagai berikut:

a. *Reward* Intrinsik dan *reward* ekstrinsik yang diinginkan terhadap kepuasan kerja karyawan

Penelitian terkait pengaruh *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik yang diinginkan terhadap kepuasan kerja antara lain dilakukan oleh (Artz, 2010) menghasilkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan manfaat, seperti uang, promosi, tunjangan, dan kesempatan untuk belajar keterampilan baru. Penelitian lain dilakukan juga oleh Linz dan Semykina (2011) menunjukkan bahwa di

kalangan pekerja di negara sosialis, hubungan sangat kuat ketika berupa imbalan yang diinginkan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Zaini *et al* (2009) menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan *reward* intrinsik seperti membayar, promosi, dan bonus dan *reward* ekstrinsik adalah salah satu variabel penjelas yang paling penting dalam kedua sektor ekonomi dan sosialis. Penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1a: Terdapat hubungan pemberian *reward* intrinsik yang diinginkan secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1b: Terdapat hubungan pemberian *reward* ekstrinsik yang diinginkan secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan

b. *Reward* Intrinsik dan *reward* ekstrinsik yang diharapkan terhadap kepuasan kerja karyawan

Menurut Linz dan Semykina (2011) bahwa kedua imbalan ekstrinsik dan intrinsik yang diharapkan akan positif terkait dengan kepuasan kerja, *reward* yang diharapkan akan lebih peduli untuk imbalan moneter daripada imbalan non-moneter. Imbalan moneter memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja. Wanous *et al* (1992) mengemukakan bahwa pada kepuasan kerja terdapat harapan yang tinggi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Locke (1976) menghubungkan kepuasan kerja dan *reward* yang diharapkan atau berdasarkan aspek pekerjaan. Penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2a: Terdapat hubungan pemberian *reward* intrinsik yang diharapkan secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2b: Terdapat hubungan pemberian *reward* ekstrinsik yang diharapkan secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. *Reward* Intrinsik dan *reward* ekstrinsik yang diinginkan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Reward keinginan memiliki konsekuensi bagi loyalitas pekerja, dan jika dimana keinginannya mungkin tidak terpenuhi, seperti promosi atau pekerjaan otonomi, loyalitas cenderung lemah.

Loyalitas akan lebih kuat di antara pekerja yang menunjukkan keinginan mereka untuk meningkatkan proses kerja (Tolbize, 2008). Selain itu, perusahaan dapat

memberikan pekerjaan kebebasan dengan menilai inovasi dan pengambilan risiko, dan dengan menahan pekerja bertanggung jawab untuk hasil yang sesuai (Wong. et al, 2008).

Linz et al (2013) mengemukakan dalam penelitiannya, hubungan positif yang kuat terhadap loyalitas jelas diantara tenaga kerja yang menginginkan keamanan kerja, pujian dari atasan, dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru atau mencapai sesuatu yang berharga. Dalam penelitiannya juga mengemukakan terdapat hubungan positif antara loyalitas dan pendapatan. Kontribusi loyalitas terhadap pendapatan untuk beberapa kelompok pekerja ditemukan menjadi lebih besar dari satu tahun tambahan pelatihan atau pengalaman kerja. Penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3a: Terdapat hubungan *reward* intrinsik yang diinginkan secara positif terhadap loyalitas kerja karyawan.

H3b: Terdapat hubungan *reward* ekstrinsik yang diinginkan secara positif terhadap loyalitas kerja karyawan

d. *Reward* Intrinsik dan *reward* ekstrinsik yang diharapkan terhadap loyalitas kerja karyawan

Linz et al (2013) mengemukakan bahwa loyalitas pekerja secara positif terkait dengan sejumlah *reward* yang diharapkan. Meningkatkan frekuensi atau jumlah bonus yang diberikan kepada tenaga kerja, memberikan kesempatan tambahan untuk mengembangkan keterampilan, dan mengidentifikasi dan mempromosikan kegiatan yang berkontribusi terhadap keamanan kerja juga muncul untuk meningkatkan loyalitas antara tenaga kerja.

Pada saat *reward* yang diharapkan terpenuhi, tenaga kerja melihat bahwa pimpinan telah memenuhi kewajibannya, dikomunikasikan dalam bentuk eksplisit maupun implisit. *Reward* yang diharapkan bertemu menyebabkan kepuasan kerja serta komitmen berorganisasi yang akan menimbulkan tindakan loyalitas. Penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4a: Terdapat hubungan *reward* intrinsik yang diharapkan secara positif terhadap loyalitas kerja karyawan.

H4b: Terdapat hubungan *reward* ekstrinsik yang diharapkan secara positif terhadap loyalitas kerja karyawan

e. Perbedaan persepsi pemberian *reward* Intrinsik dan *reward* ekstrinsik terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender yaitu laki-laki dan perempuan.

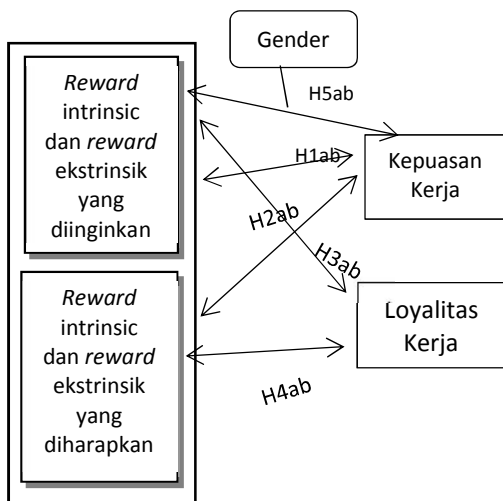
Terdapat perbedaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Saner dan Eyupoglu (2011) yang menguji perbedaan persepsi pemberian *reward* Intrinsik dan *reward* ekstrinsik terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender yaitu laki-laki dan perempuan bahwa wanita lebih puas terhadap *reward* yang diterima daripada laki-laki.

Penelitian lain dilakukan oleh (Bartol, 1976), Mottaz (1985) untuk mengetahui perbedaan persepsi pemberian *reward* Intrinsik dan *reward* ekstrinsik terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender yaitu laki-laki dan perempuan menunjukkan bahwa pria cenderung lebih memilih *reward* ekstrinsik dan bahwa wanita cenderung nilai *reward* intrinsik. Penelitian yang dilakukan oleh Ringkas dan Aldag (1975), Ringkas dan Oliver (1976) menemukan tidak ada perbedaan yang signifikan antara persepsi pemberian *reward* Intrinsik dan *reward* ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pada laki-laki dan perempuan. Linz et al (2013) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa untuk wanita, kepuasan kerja terkait positif untuk kedua ekstrinsik (bonus, pujian dari atasan) dan intrinsik (kesempatan untuk belajar hal baru, kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga) imbalan, tetapi untuk pria, kepuasan kerja cenderung dikaitkan positif ekstrinsik imbalan diharapkan (bonus, menghormati rekan kerja). Ketika *reward* keinginan disertakan, imbalan non-moneter wanita lebih puas dibandingkan laki-laki (kesempatan untuk belajar hal-hal baru, kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga) yang positif terkait dengan kepuasan kerja. Menurut Kaiser (2005) terdapat perbedaan di setiap Negara tentang kepuasan kerja terhadap gender.

Penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5a: Terdapat perbedaan persepsi pemberian *reward* intrinsik terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender yaitu laki-laki dan perempuan.

H5b: Terdapat perbedaan persepsi pemberian *reward* ekstrinsik terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender yaitu laki-laki dan perempuan.



Gambar 1 Model Penelitian
Sumber: penulis

METODE PENELITIAN

Instrumen Penelitian

Penulis menggunakan kuesioner penelitian sebagai instrument pengumpulan data. Berdasar kuisisioner Linz *et al* (2013) yaitu variable *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik serta loyalitas kerja karyawan. Kuisisioner kepuasan kerja menggunakan penelitian Ma'arif *et al* (2011). Variabel *reward*, kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan diukur menggunakan jenis skala pengukuran data berupa data *interval*. Skala *likert* dari masing-masing variabel yang ingin diuji terbagi menjadi 4 skor yaitu: Sangat Tidak Setuju (skor 1), Tidak Setuju (skor 2), Setuju (skor 3), Sangat Setuju (skor 4). Alasan penulis memakai skala likert dengan 4 (empat) kategori jawaban adalah untuk menghindari adanya jawaban netral dan meningkatkan hasil signifikan dari setiap jawaban di kuesioner itu sendiri.

Lokasi dan Objek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja perusahaan manufaktur dikhususkan yang bertempat tinggal di kawasan Rumah Susun Muka Kuning. Karakteristik populasi dari penelitian ini adalah tenaga kerja yang bekerja di perusahaan manufaktur khususnya pendatang perempuan dan laki-laki.

Teknik Penetapan dan Penarikan Jumlah Sampel

Populasi yang diperoleh adalah sebesar 576 tenaga kerja yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Sampel yang ditetapkan berdasarkan rumus Slovin adalah sebanyak 236 responden. Pengambilan sampel menggunakan

teknik *Purposive Sampling*. Kriteria pemilihan sampel yang telah ditentukan oleh penulis pada penelitian ini adalah:

1. Perusahaan yang dipilih oleh penulis adalah perusahaan manufaktur yang berada di kota Batam.
2. Penulis mengambil kriteria sampel yaitu pada pekerja pendatang perempuan dan laki-laki yang telah bekerja di kota Batam selama 6 bulan. Hal ini karena penulis ingin mengetahui apakah ada *reward* intrinsik atau *reward* ekstrinsik yang diterima setelah bekerja beberapa bulan di perusahaan manufaktur dan penulis ingin mengetahui apakah ada tingkat loyalitas kerja bagi tenaga kerja yang telah menerima *reward* intrinsik atau *reward* ekstrinsik yang telah diberikan perusahaan.

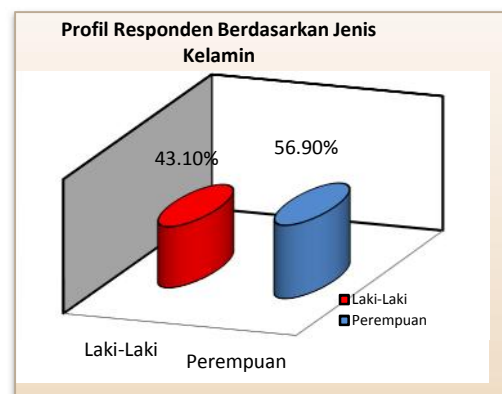
Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner berupa pertanyaan tertulis kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

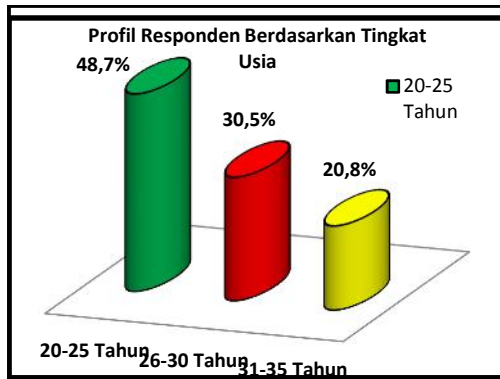
HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan kriteria tersebut, sampel yang dapat digunakan dalam penelitian ini berjumlah 239 responden yang ditunjukkan pada gambar 2 dan 3 tentang jenis kelamin dan usia responden.



Gambar 2: Jenis Kelamin
Sumber: data primer diolah



Gambar 3. Karakteristik Responden

Sumber: data primer diolah

Hasil uji validitas untuk masing-masing indikator pertanyaan yang digunakan mempunyai nilai r hitung $> r$ table (0,316), yang berarti indikator pertanyaan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur masing-masing variable. Hasil uji reliabilitas semua variabel memiliki nilai α -Cronbach lebih besar dari 0.60. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastitas, dan uji autokorelas sudah memenuhi sesuai dengan syarat yang ditentukan sehingga bisa dilakukan uji hipotesis.

Pengujian Hipotesis

Analisis Korelasi

Hasil perhitungan uji korelasi sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Korelasi

		REI	RII	REh	RIH	KK	LK
REI	(One-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
RII	(One-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
REH	(One-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
RIH	(One-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
KK	(One-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
LK	(One-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui nilai signifikansi variabel reward ekstrinsik yang

diinginkan (REI), reward intrinsik yang diinginkan (REI), reward ekstrinsik yang diharapkan (REH), reward intrinsik yang diharapkan (RIH), kepuasan kerja dan loyalitas kerja adalah $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai korelasi atau hubungan yang signifikan.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara Reward Ekstrinsik dan Reward Intrinsik terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja adalah **0.932.36**, berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang ERAT dan bentuk hubungannya adalah Linear Positif.

Analisis Independen sampel t-test

Pengujian hipotesis dengan menggunakan alat uji statistik Independent sampel T-Test dimaksudkan untuk membandingkan rata-rata kepuasan kerja responden laki-laki dan perempuan

1. Uji independen sampel t-test dengan variabel reward ekstrinsik terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Terdapat perbedaan persepsi pemberian reward intrinsik terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender yaitu laki-laki dan perempuan.

Tabel 2 Uji Independent Sample T-test Reward Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja

	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kepuasan Kerja	Laki-laki	103	3.3262	.32448	.03197
	Perempuan	136	3.3529	.25296	.02169

Sumber: data primer diolah

Hasil uji independent sample t-test dilihat dari tabel 10 rata-rata sampel bahwa kepuasan kerja berdasarkan laki-laki dan kepuasan kerja berdasarkan perempuan adalah 3.3262 dan 3.3529 dengan perbedaan rata-rata (*mean difference*) sebesar -0.02 (3.33-3.35) serta standar deviasi kepuasan kerja berdasarkan laki-laki .32448 dan standar deviasi kepuasan kerja berdasarkan perempuan adalah .25296. Hipotesis penelitian rata-rata kepuasan kerja pada laki-laki lebih kecil daripada kepuasan kerja pada perempuan, untuk melihat apakah perbedaan tersebut memang nyata secara statistik maka dapat dilihat dari tabel 3 berikut:

Tabel 3 Uji Independent Sample T-test

Reward Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja

		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	8.012	
	Sig.	.005	
t-test for Equality of Means	t	-716	-692
	df	237	187.498
	Sig. (2-tailed)	.475	.490
	Mean Difference	-.02673	-.02673
	Std. Error	.03735	.03864
Difference		-.10031	-.10294
95% Confidence Interval of the Difference	Lower	.04685	.04949
	Upper		

Sumber: data primer diolah

Pengambilan keputusan analisis uji independen sampel t-test dilakukan terlebih dahulu uji kesamaan varian melalui uji f dengan hipotesis:

Dengan kriteria pengujian berdasarkan signifikansi: H_0 diterima jika $P \text{ value} > 0.05$ dan H_0 ditolak jika $P \text{ value} < 0.05$. Dengan ini, ditarik kesimpulan bahwa $0.005 < 0.05$ maka H_0 ditolak, kedua varian adalah berbeda dan pengujian t menggunakan *Equal Variances Not Assumed*.

Analisis uji independen sampel t-test dilihat dari perbandingan t hitung dan t tabel, apabila t hitung negatif seperti yang terlihat di tabel 3 maka terdapat perbedaan bermakna (H_0 ditolak) apabila diterima t hitung $< t$ tabel. Tabel distribusi t dicari pada () 5%: $2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $239 - 2 = 237$. Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,2557. Pada tabel 3 terlihat bahwa nilai *equal variances not assumed* adalah -692.

H_0 : kedua varian adalah sama.

H_a : kedua varian adalah berbeda.

Nilai thitung $< t$ tabel adalah $-692 < 2,256$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan bermakna atau dengan kata lain H_1 diterima. Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dapat ditulis persamaan independen sampel t-test sebagai berikut:

$$t = \frac{[3.3262 - 3.3529] - (-12.77455)}{0.03864}$$

Uji independen sampel t-test dengan variable reward ekstrinsik terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_2 : Terdapat perbedaan persepsi pemberian *reward* ekstrinsik terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender yaitu laki-laki dan perempuan

**Tabel 4 Uji Independent Sample T-test
Reward Ekstrinsik terhadap kepuasan kerja**

	Gender	N	Mean	Std.Deviation	Std.Error Mean
Kepuasan Kerja	L	103	3.2190	.31865	.03140
	P	136	3.1863	.24036	.02061

Sumber: diolah

Hasil uji independent sample t-test dilihat dari tabel 4 rata-rata sampel bahwa kepuasan kerja berdasarkan laki-laki dan kepuasan kerja berdasarkan perempuan adalah 3.2190 dan 3.1863 dengan perbedaan rata-rata (*mean difference*) sebesar 0.03(3.22-3.19) serta standar

deviasi kepuasan kerja berdasarkan laki-laki .31865 dan standar deviasi kepuasan kerja berdasarkan perempuan adalah 0.24036. Hipotesis penelitian rata-rata kepuasan kerja pada laki-laki lebih besar daripada kepuasan kerja pada perempuan, untuk melihat apakah

perbedaan tersebut memang nyata secara statistic maka dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5. Uji Independent Sample T-test
Reward Ekstrinsik terhadap kepuasan kerja**

		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	10.806	
	Sig.	.001	
t-test for Equality of Means	t	.905	.871
	df	237	183.153
	Sig. (2-tailed)	.366	.385
	Mean Difference	.03271	.03271
	Std. Error Difference	.03615	.03756
95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-.03851	-.04139
	Upper	.10394	1.0681

Sumber: data primer diolah

Pengambilan keputusan analisis uji independen sampel t-test dilakukan terlebih dahulu uji kesamaan varian melalui uji f dengan hipotesis:

- Ho: kedua varian adalah sama.
- Ha: kedua varian adalah berbeda.

Dengan kriteria pengujian berdasarkan signifikansi: Ha diterima jika P value > 0.05 dan Ha ditolak jika P value < 0.05. Dengan ini, ditarik kesimpulan bahwa $0.001 < 0.05$ maka Ha ditolak, kedua varian adalah berbeda dan pengujian t menggunakan *Equal Variances Not Assumed*.

Analisis uji independen sampel t-tes dilihat dari perbandingan t hitung dan t tabel, apabila t hitung positif berarti rata-rata grup 1 (Laki-laki) lebih tinggi daripada grup 2 (Perempuan) seperti yang terlihat di tabel 5 dengan H1 diterima apabila t hitung > t tabel. Tabel distribusi t dicari pada () 5%: 2= 2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-2 atau $239 - 2 = 237$. Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,2557. Pada tabel 4.13 terlihat bahwa nilai pada equal variance not assumed adalah 871. Nilai t hitung < t tabel yaitu $871 < 2,2556$ maka disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan bermakna atau dengan kata lain H0 diterima. Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dapat ditulis persamaan independen sampel t-test sebagai berikut:

$$t = \frac{[3.3262 - 3.3529] - (-12.77455)}{0.03864}$$

Analisis Data

Tabel 6 Ringkasan Hasil Analisis Korelasi

Hipotesis	Sig.	Hasil
H1a: Terdapat hubungan pemberian <i>reward</i> intrinsik yang <u>diinginkan</u> secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan.	0.000	Terdukung
H1b: Terdapat hubungan pemberian <i>reward</i> ekstrinsik yang <u>diinginkan</u> secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan	0.000	Terdukung
H2a: Terdapat hubungan pemberian <i>reward</i> intrinsik yang <u>diharapkan</u> secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan	0.000	Terdukung
H2b: Terdapat hubungan pemberian <i>reward</i> ekstrinsik yang <u>diharapkan</u> secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan.	0.000	Terdukung
H3a: Terdapat hubungan <i>reward</i> intrinsik yang diinginkan terhadap loyalitas kerja karyawan.	0.000	Terdukung
H3b: Terdapat hubungan <i>reward</i> ekstrinsik yang	0.000	Terdukung

Ely & Fatimah, Hubungan Persepsi Pemberian Reward

Hipotesis	Sig.	Hasil
diinginkan terhadap loyalitas kerja karyawan.		
H4a: Terdapat hubungan <i>reward</i> intrinsik yang diharapkan terhadap loyalitas kerja karyawan.	0.000	Terdukung
H4b: Terdapat hubungan <i>reward</i> ekstrinsik yang diharapkan terhadap loyalitas kerja karyawan	0.000	Terdukung

Sig. pada = 5%

Hubungan pemberian *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik yang diinginkan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik, menunjukkan bahwa H1a dan H1b terdukung, yang berarti terdapat hubungan positif antara *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik yang diinginkan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik yang diinginkan dapat berhubungan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Nilai sig. dari *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik diinginkan sebesar 0.000 berarti < 0.05 yang berarti bahwa *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik yang diinginkan memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Zaini *et al* (2009) dan Chew (2005) menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan *reward* intrinsik seperti membayar, promosi, dan bonus dan *reward* ekstrinsik adalah salah satu variabel penjelas yang paling penting dalam kedua sektor ekonomi dan sosialis.

Hubungan pemberian *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik yang diharapkan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dijelaskan di atas, menunjukkan bahwa H2a dan H2b terdukung, yang berarti terdapat hubungan positif antara *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik yang diharapkan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik yang

diharapkan dapat berhubungan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Nilai sig. dari *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik diinginkan sebesar 0.000 berarti < 0.05 yang berarti bahwa *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik yang diharapkan memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Linz dan Semykina (2011) bahwa kedua imbalan ekstrinsik dan intrinsik yang diharapkan akan positif terkait dengan kepuasan kerja, *reward* yang diharapkan akan lebih peduli untuk imbalan moneter daripada imbalan non-moneter. Imbalan moneter memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja. Selain itu, Locke (1976) juga menghubungkan kepuasan kerja dan *reward* yang diharapkan atau berdasarkan aspek pekerjaan.

Hubungan pemberian *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik yang diinginkan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa H3a dan H3b terdukung, yang berarti terdapat hubungan positif antara *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik yang diinginkan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik yang diinginkan dapat berhubungan terhadap loyalitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Nilai sig. dari *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik diinginkan sebesar 0.000 berarti < 0.05 yang berarti bahwa *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik yang diinginkan memiliki hubungan positif terhadap loyalitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Linz *et al* (2013) mengemukakan dalam penelitiannya, hubungan positif yang kuat terhadap loyalitas jelas diantara tenaga kerja yang menginginkan keamanan kerja, pujian dari atasan, dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru atau mencapai sesuatu yang berharga. Dalam penelitiannya juga mengemukakan terdapat hubungan positif antara loyalitas dan pendapatan. Kontribusi loyalitas terhadap pendapatan untuk beberapa kelompok pekerja ditemukan menjadi lebih besar dari satu tahun tambahan pelatihan atau pengalaman kerja. Penelitian lain yang

dilakukan oleh Tolbize (2008) juga menyatakan bahwa loyalitas akan lebih kuat di antara pekerja yang menunjukkan keinginan mereka untuk meningkatkan proses kerja.

Hubungan pemberian *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik yang diharapkan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa H4a dan H4b terdukung, yang berarti terdapat hubungan positif antara *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik yang diharapkan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik yang diharapkan dapat berhubungan terhadap loyalitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Nilai sig. dari *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik diinginkan sebesar 0.000 berarti < 0.05 yang berarti bahwa *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik yang diharapkan memiliki hubungan positif terhadap loyalitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Linz et al (2013) mengemukakan bahwa loyalitas pekerja secara positif terkait dengan sejumlah *reward* yang diharapkan. Meningkatkan frekuensi atau jumlah bonus yang diberikan kepada tenaga kerja, memberikan kesempatan tambahan untuk mengembangkan keterampilan, dan mengidentifikasi dan mempromosikan kegiatan yang berkontribusi terhadap keamanan kerja juga muncul untuk meningkatkan loyalitas antara tenaga kerja. *Reward* yang diharapkan bertemu menyebabkan kepuasan kerja serta komitmen berorganisasi yang akan menimbulkan tindakan loyalitas.

Perbedaan pemberian *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik terhadap Kepuasan kerja karyawan berdasarkan gender

Terdapat 2 hasil pengujian dari analisis independen sampel t- test:

1. Hasil pengujian secara statistik dan pengolahan data menunjukkan terdapat perbedaan persepsi pemberian *reward* intrinsik terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender yaitu laki-laki dan perempuan. Skor *reward* intrinsik terhadap kepuasan kerja antara laki-laki dan perempuan yaitu kepuasan kerja laki-laki lebih rendah dibandingkan perempuan. Hal tersebut bisa dilihat dari skor *mean* kepuasan

kerja laki-laki lebih rendah dari skor mean kepuasan kerja pada perempuan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perempuan. Tenaga kerja perempuan tersebut merasa puas oleh pemberian *reward* intrinsik yang diberikan oleh perusahaan karena telah sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab mereka kepada perusahaan. Perusahaan memberikan kesempatan tenaga kerja untuk mencapai kinerja yang lebih, memberikan lingkungan kerja yang mendukung, kebebasan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2001) bahwa kepuasan kerja akan terdorong oleh pemberian *reward* yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan adanya keramahan dari sesama rekan kerja. Pemberian *reward* tersebut membuat tenaga kerja perempuan tersebut merasa enggan untuk pindah ke perusahaan lain dan dapat meminimalkan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan untuk bergabung ke perusahaan lain.

Hasil penelitian ini sama hasilnya dengan penelitian Bartol (1976) dan Mottaz (1985) bahwa tenaga kerja perempuan lebih cenderung puas dengan pemberian berupa *reward* intrinsik (*reward* yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri) seperti kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru, kebebasan pada pekerjaan. Hasil penelitian ini di dukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Saner dan Eyupoglu (2011) bahwa dosen perempuan di Universitas mempunyai tingkat kepuasan lebih tinggi daripada dosen laki-laki.

2. Hasil pengujian secara statistik dan pengolahan data menunjukkan tidak terdapat perbedaan persepsi pemberian *reward* ekstrinsik terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender yaitu laki-laki dan perempuan. Skor *reward* ekstrinsik terhadap kepuasan kerja antara laki-laki dan perempuan yaitu kepuasan kerja laki-laki lebih sedikit tinggi dibandingkan perempuan. Hal tersebut bisa dilihat dari skor *mean* kepuasan kerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan skor mean kepuasan kerja pada perempuan. Hasil penelitian ini sama hasilnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Ringkas dan Aldag (1975), Ringkas dan Oliver (1976)

menemukan tidak ada perbedaan yang signifikan antara persepsi pemberian *reward* ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pada laki-laki dan perempuan. Hal ini berarti kepuasan kerja yang dirasakan oleh laki-laki dan perempuan belum terpenuhi oleh perusahaan. Sistem pemberian reward yang dimiliki perusahaan belum bekerja secara memadai untuk memenuhi keinginan dan harapan dari tenaga kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai reward ekstrinsik yang diinginkan, reward intrinsik yang diinginkan, reward ekstrinsik yang diharapkan, reward intrinsik yang diharapkan, kepuasan kerja dan loyalitas kerja pada perusahaan manufaktur yang ada di kota Batam, penulis dapat mengambil kesimpulan dari perumusan masalah sebagai berikut:

1. Reward ekstrinsik dan reward intrinsik yang diinginkan berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Hal ini disebabkan karena perusahaan menghargai kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja tersebut sehingga tenaga kerja tersebut merasa puas dan tetap meningkatkan produktivitas dan berkompetisi secara sehat. Pemberian reward yang sesuai dapat membuat tenaga kerja tidak berpindah ke perusahaan lain dan tetap bersikap loyal kepada perusahaan.
2. Reward ekstrinsik dan reward intrinsik yang diharapkan berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Hal ini berarti apa yang diharapkan oleh tenaga kerja terpenuhi oleh pemberian reward yang sesuai yang diberikan perusahaan sehingga mempengaruhi perilaku tenaga kerja terkait dengan pekerjaan dan perusahaan yaitu meningkatnya tingkat loyalitas tenaga kerja kepada perusahaan.
3. Terdapat perbedaan *reward* intrinsik terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender yaitu perempuan lebih cenderung puas dengan pemberian *reward* intrinsik dibandingkan laki-laki. Perusahaan hanya berfokus pada pemberian reward intrinsik karena reward tersebut sangat terkait dengan pekerjaan dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini juga dapat meminimalkan biaya yang dikeluarkan

perusahaan seperti bonus dan jaminan yang dibutuhkan oleh setiap tenaga kerja.

4. Tidak terdapatnya perbedaan pemberian *reward* ekstrinsik terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender yaitu laki-laki dan perempuan. Hal ini dikarenakan rendahnya apresiasi dari perusahaan atas kontribusi yang dihasilkan tenaga kerja. Perusahaan seharusnya mempunyai system pemberian reward yang sesuai agar kepuasan kerja antar tenaga kerja. Pentingnya tingkat kepuasan kerja antar tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi waktu dalam bekerja karena tenaga kerja telah merasa puas dalam menerima reward yang sesuai dengan kontribusi yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. B., MUSA, M. Z., R, R. H., & K. K. (2011). The study of employee satisfaction and its effect on loyalty in hotel industry in Klang Valley, Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, Vol 2 No.3,pp. 147-155.
- Alex S. Nitisemito, 2014, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Arnold, H., & Feldman, D. (1982). A multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67 (3) 350-360.
- Artz, B. (2010). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *International Journal of Manpower*, Vol.31 No.6 pp 6256-644.
- Bartol, K. (1976). Relationship of sex and professional training area to job orientation . *Journal of Applied psychology*, Vol.61 No.3 pp.368-370.
- Bratton, J., & Gold, J. (1994). *Human Resource Management Theory and Practice Basingtoke*. Macmillan.
- Brief, A., & Aldag, R. (1975). Male-Female Differences in Work Attitudes Amon Retail Sales Manager. *Journal of Applied Psychology*, 305-414.
- Brief, A., & Oliver, R. (1976). Male-female differences in work attitudes among retail sales Manager. *Journal of Applied Psychology*, 526-528.
- Carroll, B. (1969). Job satisfaction: A review of Slitearture . *New York: New York State School of Industrial and Labor Relations*.

- Clifford, J. (1985). The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction. *Soc.Quart*, 365-385.
- Flippo, E. (1996). *Manajemen Personalia Edisi 2*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jogyanto. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kaiser, Lutz. (2005). Gender-Job Satisfaction Differences across Europe: An Indicator for Labor Market Modernization. IZA Bonn, DIW Berlin and EPAG.
- Kerlinger. (2006). *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Linz, S., & Semykina, A. (2011). What makes workers happy? Anticipated rewards and job satisfaction. *Industrial Relations*.
- Linz, S., Linda, K. G., & Busch, M. (2013). Promoting Workers Loyalty: an Empirical Analysis. *International Journal of Manpower*.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1297-1349.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Ma'arif, M. S., Sukmawati, A., & Damayanti, D. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.Vol 11 no 2, 241-249
- Milne. (2007). Motivation, incentives and organizational culture. *Journal of Knowledge Management*. Vol. 11 Issue: 6, pp.28-38
- Mottaz, C. (1985). The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction. *Sociological Quaterly*.
- Newman, A., & Sheikh, A. (2012). Organizational commitment in Chinese small- and medium-sized enterprises: The role of extrinsic, intrinsic, and social rewards. *The Internatioanl Journal of Human Resource Management*.Vol 23 No 2
- Priya, T.U., & Eshwar. (2014). Rewards,Motivation and Job Satisfaction of Employees in Commercial Banks - An Investigative Analysis. *International Journal of Academic Research in Bussiness and Social Sciences*.Vol 4 No 4
- Rehman, M. Z.U., Khan,M.R.,Ziauddin & Lashari, J. A. (2010). Effect of job reward on job satisfaction,moderating role of age differences: An empirical evidence from Pakistan. *Africal Journal Business Management*.Vol 4 No 6
- Robbins, S. (2001). *Perilaku Organisasi,Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: PT.Prenhallindo.
- Rohmini, S. (2011). Hubungan Pemberian Kesejahteraan dan Suasana Kerja dengan *Loyalitas* Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal. Skripsi Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Ruvendi, R.(2005). Pengaruh Imbalan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Balai Besar Industri hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga* Vol 1 No 1.
- Saner.T. & Eyupoglu.Z.(2011). Have a Gender Differences in Job Satisfaction Dissapeared? A study of Turkish universities in North Cyprus. *African Journal Bussiness Management*.
- Sudimin, T. (2003). Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*.Vol 12 No 11.
- Tolbize , A. Generational Differences in the workplace. *Research and Training Cente on Community Living*. University of Minnesota, Minneapolis.
- Trianasari, Y. (2005). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York: NY.
- Wanous, J., Poland, T., Premack, S., & Shannon Davis, K. (1992). The effects of met expectations on newcomer attitudes and behaviors: a review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 77(3):288-97

Ely & Fatimah, Hubungan Persepsi Pemberian Reward

- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wong, M., Gardiner, E., Lange, W., & Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation. *Journal of Managerial Psychology*, 878-890.
- Zaini, A., & Nilufar, S. S. (2009). The effect of human resource management practices on business performance among private companies in Malaysia. *International Journal of Business and Management*, 23 (8). pp. 878-890.