

KATA PENGANTAR

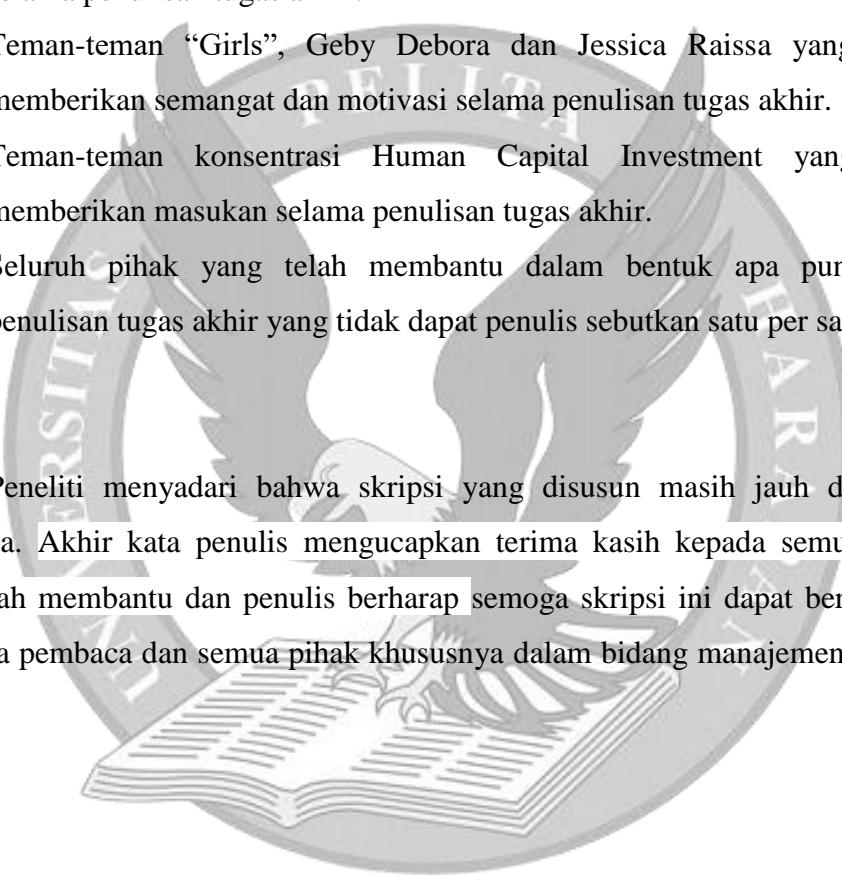
Segala puji syukur dipanjangkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat, rahmat, dan penyertaan, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan judul “Pengaruh *Extrinsic Rewards, Intrinsic Rewards, Social Rewards* terhadap *Employee Performance* di PT. Eka Mas Republik”.

Tujuan penulisan skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana S1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Harapan. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari *extrinsic rewards, intrinsic rewards, social rewards* terhadap *employee performance* di PT. Eka Mas Republik.

Peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan bantuan dari banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti untuk menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan moril dan materil, terutama kepada :

1. Bapak Jonathan Dr. (Hon) L. Parapak, M.Eng.Sc., sebagai Rektor dari Universitas Pelita Harapan.
2. Ibu Gracia S. Ugut, MBA., Ph.D., sebagai Dekan dari Fakultas Ekonomi.
3. Ibu Isana S.C Meranga S.P., M.M., sebagai Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Dr. Juanna Judith, S.E. M.A dan Ibu Juniarty, S.Sos. M.M, sebagai Dosen Pembimbing, yang telah membimbing dengan penuh kesabaran dan memberikan banyak masukan-masukan yang membangun sehingga menjadi motivasi dalam pengerjaan tugas akhir ini.
5. Seluruh Dosen Universitas Pelita Harapan yang sudah memberikan banyak ilmu kepada penulis selama menempuh masa studi di UPH.
6. Seluruh *staff* dari *Business School* yang membantu proses administratif penulis selama menempuh masa studi di UPH.
7. Perusahaan PT. Eka Mas Republik yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.

8. Karyawan bagian *sales* PT. Eka Mas Republik yang telah membantu dalam pengisian kueisoner.
9. Orang Tua serta keluarga tercinta yang sudah mendoakan dan mendukung selalu.
10. Rekan penulisan skripsi Christiana, Nadhia dan Lola yang telah bersama-sama untuk berjuang selama suka dan duka dalam penulisan tugas akhir.
11. Beata Blanca yang telah membantu dan memberikan banyak masukan selama penulisan tugas akhir.
12. Teman-teman “Girls”, Geby Debora dan Jessica Raissa yang selalu memberikan semangat dan motivasi selama penulisan tugas akhir.
13. Teman-teman konsentrasi Human Capital Investment yang telah memberikan masukan selama penulisan tugas akhir.
14. Seluruh pihak yang telah membantu dalam bentuk apa pun dalam penulisan tugas akhir yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.



Peneliti menyadari bahwa skripsi yang disusun masih jauh dari kata sempurna. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang manajemen sumber daya.

Tangerang, 21 Januari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

**PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR**

| | |
|----------------------|----------|
| ABSTRAK | v |
|----------------------|----------|

| | |
|----------------------------|-----------|
| KATA PENGANTAR..... | vi |
|----------------------------|-----------|

| | |
|------------------------|-------------|
| DAFTAR ISI..... | viii |
|------------------------|-------------|

| | |
|----------------------------|-----------|
| DAFTAR GRAFIK | xi |
|----------------------------|-----------|

| | |
|---------------------------|------------|
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
|---------------------------|------------|

| | |
|---------------------------|-------------|
| DAFTAR TABEL | xiii |
|---------------------------|-------------|

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|--------------------------------------|----|
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah Penelitian | 12 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 12 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 13 |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis..... | 13 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis | 13 |
| 1.5 Ruang Lingkup Penelitian..... | 14 |
| 1.6 Sistematika Penulisan..... | 14 |

BAB II LANDASAN TEORI

| | |
|--|----|
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 16 |
| 2.2 Rewards System..... | 19 |
| 2.3 Extrinsic Rewards | 21 |
| 2.4 Intrinsic Rewards | 24 |
| 2.5 Social Rewards | 27 |
| 2.6 Employee Performance..... | 32 |
| 2.7 Penelitian Terdahulu..... | 36 |
| 2.8 Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian | 37 |
| 2.8.1 Pengaruh dari Extrinsic Rewards terhadap Employee Performance | 38 |

| | |
|--|----|
| 2.8.2 Pengaruh dari Intrinsic Rewards terhadap Employee Performance... ... | 39 |
| 2.8.3 Pengaruh dari Social Rewards terhadap Employee Performance | 39 |

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1 Paradigma Penelitian | 41 |
| 3.2 Penentuan Lokasi Penelitian | 43 |
| 3.3 Objek dan Subyek Penelitian | 44 |
| 3.4 Model Penelitian..... | 45 |
| 3.5 Definisi Operasional Variabel | 47 |
| 3.6 Penelitian Kuantitatif..... | 52 |
| 3.7 Jenis Penelitian | 54 |
| 3.8 Unit Analisis..... | 56 |
| 3.9 Pengukuran Variabel | 56 |
| 3.10 Skala Pengukuran | 58 |
| 3.11 Metode Pengumpulan Data | 60 |
| 3.12 Etika Pengumpulan Data | 61 |
| 3.13 Populasi dan Sampel Penelitian | 62 |
| 3.14 Teknik Pengambilan Sampel | 64 |
| 3.15 Teknik Pengelolaan Data..... | 66 |
| 3.16 Teknik Analisis Data | 67 |
| 3.16.1 <i>Partial Least Squares</i> -Stuructural Equation Modeling | 67 |
| 3.16.1.1 Uji Validitas..... | 70 |
| 3.16.1.2 Uji Reliabilitas..... | 72 |
| 3.16.2 Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer-Model</i>) | 68 |
| 3.16.3 Uji Multikolinearitas..... | 73 |
| 3.16.4 Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)..... | 73 |
| 3.16.5 Statistik Deskriptif | 75 |
| 3.16.6 Statistik Inferensial | 76 |
| 3.17 Studi Pendahuluan | 77 |
| 3.17.1 Hasil Uji Validitas Studi Pendahuluan..... | 77 |
| 3.17.2 Hasil Uji Reliabilitas Studi Pendahuluan | 79 |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

| | | |
|--|---|------------|
| 4.1 | Karakteristik Responden | 81 |
| 4.1.1 | Jenis Kelamin | 83 |
| 4.1.2 | Usia | 83 |
| 4.1.3 | Status | 84 |
| 4.1.4 | Tingkat Pendidikan | 84 |
| 4.1.5 | Lama Bekerja | 85 |
| 4.1.6 | Status Kepegawaian | 85 |
| 4.1.7 | Pengeluaran Bulanan..... | 85 |
| 4.2 | Statistika Deskriptif | 86 |
| 4.2.1 | Statistika Deskriptif <i>Extrinsic Rewards</i> | 86 |
| 4.2.2 | Statistika Deskriptif <i>Intrinsic Rewards</i> | 89 |
| 4.2.3 | Statistika Deskriptif <i>Social Rewards</i> | 90 |
| 4.2.4 | Statistika Deskriptif <i>Employee Performance</i> | 93 |
| 4.3 | Analisa Data Penelitian Aktual | 99 |
| 4.3.1 | Model Pengukuran (Outer Model) | 99 |
| 4.3.2 | Pengujian Multikolinearitas | 102 |
| 4.3.3 | Model Struktural (<i>Inner Model</i>)..... | 104 |
| 4.3.4 | Hasil Uji Hipotesis Penelitian | 105 |
| 4.4 | Pembahasan Hasil Uji Hipotesis | 107 |
| 4.4.1 | Pengaruh Extrinsic Rewards terhadap Employee Performance | 108 |
| 4.4.2 | Pengaruh Intrinsic Rewards terhadap Employee Performance..... | 111 |
| 4.4.3 | Pengaruh Social Rewards terhadap Employee Performance | 115 |
| 4.5 | Perbandingan Hasil Penelitian Aktual dengan Penitian Sebelumnya | 118 |
| <u>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</u> | | |
| 5.1 | Kesimpulan..... | 119 |
| 5.2. | Implikasi Manajerial..... | 122 |
| 5.3 | Keterbatasan Penelitian | 125 |
| 5.4 | Saran untuk Penelitian Selanjutnya..... | 125 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 127 |
| LAMPIRAN..... | | 131 |

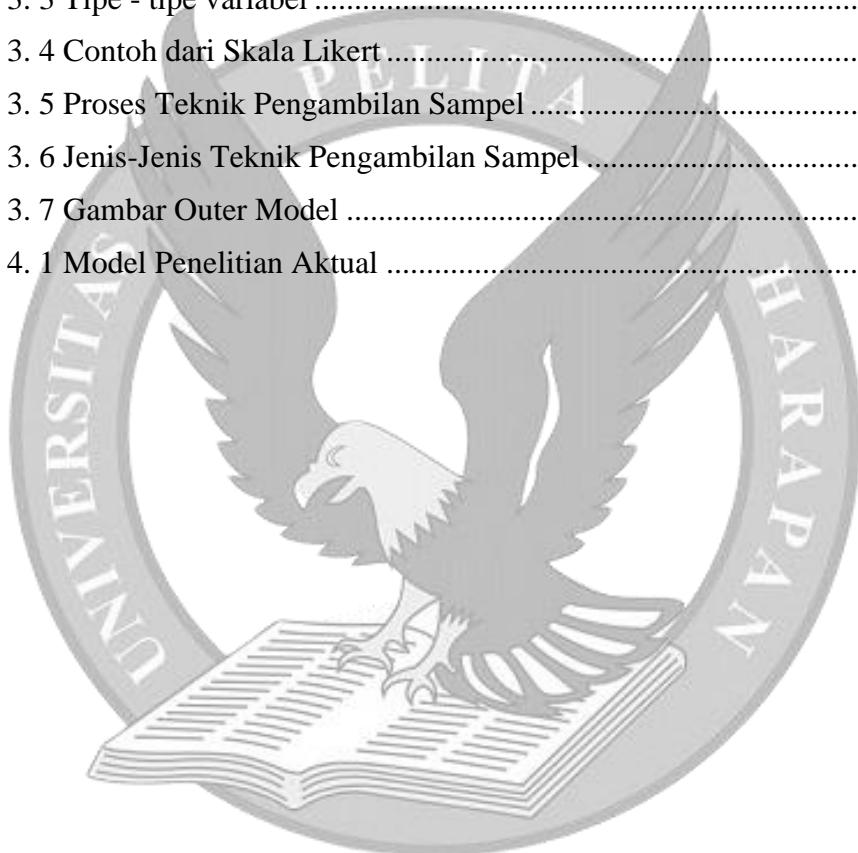
DAFTAR GRAFIK

| | |
|---|----|
| Grafik 1. 1 Pengaruh Monetary Terhadap Employee Performance | 6 |
| Grafik 1. 2 Pengaruh Non Monetary Terhadap Employee Performance | 7 |
| Grafik 1. 3 Pengaruh Tangible Terhadap Employee Performance | 8 |
| Grafik 1. 4 Pengaruh Intangible Terhadap Employee Performance | 8 |
| Grafik 1. 5 Pengaruh Tangible Terhadap Employee Performance | 9 |
| Grafik 1. 6 Pengaruh Tangible Terhadap Employee Performance | 10 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|-----|
| Gambar 1. 1 Pengguna Internet di Indonesia | 2 |
| Gambar 2. 1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 17 |
| Gambar 2. 2 Tipe-Tipe Rewards | 21 |
| Gambar 2. 3 Kerangka Berpikir | 37 |
| Gambar 3. 1 Model Penelitian Sebelum Penghapusan Indikator dan Variabel | 46 |
| Gambar 3. 2 Model Penelitian Setelah Penghapusan Indikator dan Dimensi..... | 47 |
| Gambar 3. 3 Tipe - tipe variabel | 57 |
| Gambar 3. 4 Contoh dari Skala Likert | 60 |
| Gambar 3. 5 Proses Teknik Pengambilan Sampel | 64 |
| Gambar 3. 6 Jenis-Jenis Teknik Pengambilan Sampel | 66 |
| Gambar 3. 7 Gambar Outer Model | 69 |
| Gambar 4. 1 Model Penelitian Aktual | 104 |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|-----|
| Tabel 1. 1 Perusahaan Internet Service Provider di Indonesia..... | 3 |
| Tabel 2. 1 Hasil dari Penelitian Terdahulu..... | 36 |
| Tabel 3. 1 Tipe Paradigma Penelitian..... | 42 |
| Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel..... | 48 |
| Tabel 3. 3 Perbedaan Antara Penelitian Kuantitatif dan Penelitian Kualitatif..... | 53 |
| Tabel 3. 4 Jenis-Jenis Penelitian | 55 |
| Tabel 3. 5 Tipe - Tipe variabel..... | 57 |
| Tabel 3. 6 Perbedaan Data Sekunder dan Data Primer | 60 |
| Tabel 3. 7 Interval Skala | 76 |
| Tabel 3. 8 Uji Validitas Outer Loading..... | 77 |
| Tabel 3. 9 Uji Validitas Nilai AVE..... | 79 |
| Tabel 3. 10 Uji Validitas Discriminant Validity | 79 |
| Tabel 3. 11 Nilai Uji Realibilitas Studi Pendahuluan | 80 |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Responden..... | 82 |
| Tabel 4. 2 Statistik Deskriptif Extrinsic Rewards | 86 |
| Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif Intrinsic Rewards | 89 |
| Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif Social Rewards | 90 |
| Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif Employee Performance..... | 93 |
| Tabel 4. 6 Uji Validitas Outer Loading..... | 100 |
| Tabel 4. 7 Uji Validitas Discriminant Validity | 101 |
| Tabel 4. 8 Uji Realibilitas Penelitian Aktual | 102 |
| Tabel 4. 9 Evaluasi Multikolinearitas | 103 |
| Tabel 4. 10 Nilai R-Square | 105 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis | 106 |
| Tabel 4. 12 Perbandingan Hasil Penelitian Aktual dengan Penelitian Sebelumnya | 118 |