

**PENGARUH TINGKAT EFISIENSI DAN SISTIM
PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. RAJA DAGANG
INDONESIA KOTA GORONTALO**

Oleh :

**Shifa Binti Abd. Rahman Alhasni
E.21.17.152**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

PENGARUH TINGKAT EFISIENSI DAN SISTIM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. RAJA DAGANG INDONESIA KOTA GORONTALO

Oleh :

Shifa Binti Abd. Rahman Alhasni
E.21.17.152

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal

Gorontalo, 31 juni 2021

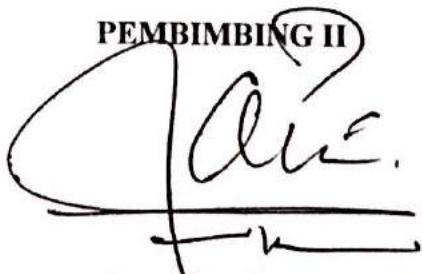
Menyetujui:

PEMBIMBING I



Poppy Mu'jizat., SE.MM
NIDN : 0915016704

PEMBIMBING II



Syaiful Pakaya SE,MM
NIDN : 0904017201

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH TINGKAT EFISIENSI DAN SISTIM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT RAJA DAGANG INDONESIA KOTA GORONTALO

Oleh
SHIFA BINTI ABD. RAHMAN ALHASNI
E2117152

SKRIPSI

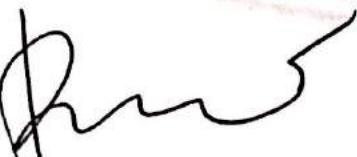
Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Idris Yunus, SE.,MM
2. Zulkarnain I, Idris, SE.,M.Si
3. Syamsul, SE., M.Si
4. Poppy Mu'jizat, SE.,MM
5. Syaiful Pakaya, SE.,MM



Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

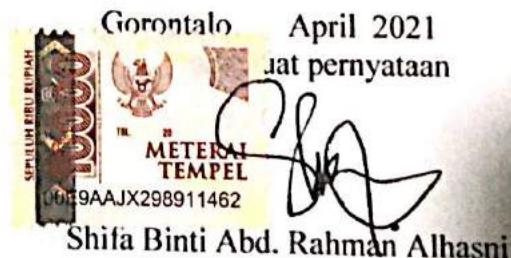

Dr. Ariawan, SE., S.Psi., MM
NIDN: 0922057502



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naska dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apa bila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sangsi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sangsi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Pencapaian yang instan dan pencapaian dengan usaha dan kerja keras adalah dua cara yang akan dipilih oleh setiap manusia dalam menjalani kehidupanya, keduanya punya tujuan yang sama namun akan berbeda hasil dengan dampak baik yang ditimbulkan terhadap individunya dan tentunya kemenangan kepada dia yang siap berusaha dan kerja keras untuk hasil yang maksimal.

(Hamba Allah yang Fanah)

“brang siapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditujukan untuk mencari ridho Allah bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan/kekayaan duniawi maka ia tidak akan mendapatkan baunya surga nanti pada hari kiamat

(riwayat Abu Hurairah Radhiallahu Anhu)

Skripsi yang sederhana ini kupersembahkan kepada : Orang tua tercinta Ayah (Abdurahman Alhasni) dan Ibu (Ni'ma Alhaddad) serta adik-adikku tercinta Husen Alhasni, Ibrahim Alhasni, dan teristimewa untuk pria terbaik Amar Otuh (Sayang Loki) terima kasih atas segala bantuan, dukungan, cinta dan kasih sayang serta do'a yang senantiasa kalian berikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat berjalan dan terselesaikan dengan baik.

Almamaterku

Universitas Ichsan Gorontalo

Fakultas Ekonomi

Program Studi Manajemen

ABSTRACT

SHIFA BINTI ABD. RAHMAN ALHASNI. E21117152. THE EFFECT OF EFFICIENCY LEVEL AND REWARD SYSTEM ON THE EMPLOYEES' JOB SATISFACTION AT PT. RAJA DAGANG INDONESIA, GORONTALO CITY

This study aims to find out the effect of the efficiency level and reward system on the employees' job satisfaction at PT. Raja Dagang Indonesia in Gorontalo City, either simultaneously or partially. The main data collection is through a list of statements/questions that are tested through testing the validity and reliability for each statement/question item. The analytical method used is path analysis through converting ordinal scale data to an interval scale. The objects of this research are the efficiency level, reward system, and employees' job satisfaction. The result of the first hypothesis shows that the efficiency level (X1) and the reward system (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the employees' job satisfaction at the company PT. The Raja Dagang Indonesia in Gorontalo City at 74.6%. On the other hand, 25.4% is influenced by other variables not examined in the research model. The result of the second hypothesis shows that the efficiency level (X1) and the reward system (X2) partially have a positive and significant effect on the employees' job satisfaction at the company PT. Raja Dagang Indonesia in Gorontalo City. The efficiency level variable (X1) partially has a positive and significant effect on the employee's job satisfaction (Y) at 50.5%. The reward system (X2) partially has a significant effect on the employees' job satisfaction (Y) at 43.2%.

Keywords: efficiency, reward system, job satisfaction, employees

ABSTRAK

SHIFA BINTI ABD. RAHMAN ALHASNI. E2117152. PENGARUH TINGKAT EFISIENSI DAN SISTIM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. RAJA DAGANG INDONESIA KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat efisiensi dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Raja Dagang Indonesia di Kota Gorontalo baik secara simultan maupun parsial. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan/pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan reabilitas setiap item pernyataan/pertanyaan yang terdapat pada daftar pernyataan/pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan terlebih dahulu memkonfersi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini adalah efisiensi dan sistem penghargaan, kepuasan kerja karyawan. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa tingkat efisiensi (X1) dan sistem penghargaan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Raja Dagang Indonesia di Kota Gorontalo sebesar 74,6%. Di lain pihak, 25,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa tingkat efisiensi (X1) dan sistem penghargaan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Raja Dagang Indonesia di Kota Gorontalo. Variabel tingkat efisiensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 50,5%. Sistem penghargaan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 43,2%.

Kata kunci: efisiensi, sistem penghargaan, kepuasan kerja, karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah Swt karena berkat kuasa, rahmat dan iradah-Nya sehingga Karya Ilmiah ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Karya Ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan laporan ini.

Dalam penyusunan Karya Ilmiah ini penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan maka kesulitan maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan. Dalam penyusunan Karya Ilmiah ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Bapak Moh. Ichsan Gaffar SE. M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Abd. Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Ariawan Ahmad.,M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Ibu Eka Zahra Solikahan, SE.,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Poppy Mu'jizat., SE.MM, selaku Pembimbing I, dan Bapak Syaiful Pakaya SE., MM selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan terselesaiannya

penyusunan Karya Ilmiahini. Serta Para Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Akhir kata, Semoga semua bantuan dan amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan keridhaan dari Allah SWT.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Gorontalo,.....,....2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN	i
PERNYATAAN.....	ii
MOTO DAN PERSEMPAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii

BAB I PENDAHULUAN	1
-------------------------	---

1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud Penelitian.....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN	9
DAN HIPOTESIS	

2.1. Kajian pustaka	9
2.1.1. Pengertian Tingkat Efektifitas Kerja.....	9
2.1.2. Sumber Sumber Efektifitas Kerja	11
2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efisiensi Kerja	12
2.2. Sistim Penghargaan	12
2.2.1. Konsep Sistim Penghargaan.....	14
2.2.2. Tujuan sistim Penghargaan	16
2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Sistem Penghargaan	18
2.2.4. Model Sistem Penghargaan.....	20
2.2.5. Tipe Penghargaan.....	21
2.3. Kepuasan Kerja	25
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	25
2.3.2. Aspek Kepuasan Kerja.....	28
2.3.3. Indikator/Dimensi Kepuasan Kerja.....	30
2.3.4. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	32
2.4. Penelitian Terdahulu	34
2.5. Kerangka Pemikiran.....	35
2.6. Hipotesis.....	36

BAB III OBJEK DAN METODE PENILITIAN.....	37
3.1. Obyek Penilitian.....	37
3.2. Metode Penilitian	37
3.2.1. Operasional Variabel Penelitian	38
3.2.2. Populasi Dan Sampel.....	39
3.2.3. Sumber Data	41
3.2.4. Teknik Pengumpulan Data	41
3.2.5. Prosedur Penelitian	42
3.2.6. Metode Analisis	46
3.2.2. Pengujian Hipotesis	47
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	49
4.1.1 Sejarah Singkat.....	49
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo.....	50
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	50
4.2.1. Gambaran Umum Variabel Tingkat Efisiensi (X1)	51
4.2.2. Gambaran Umum Variabel Sistem Penghargaan (X2).....	52
4.2.3. Gambaran Umum Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).	53
4.3 Hasil Penelitian	54
4.3.1.Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	54
4.4 Analisis Data Statistik	56
4.5 Pengujian Hipotesis.....	58
4.5.1. Pengaruh Tingkat Efisiensi (X1) dan Sistem Penghargaan (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo.....	58
4.5.2. Pengaruh Tingkat Efisiensi (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	58
4.5.3. Pengaruh Sistem Penghargaan(X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	59
4.6 Korelasi Antar Variabel X	59
4.7 Pembahasan.....	59
4.7.1. Tingkat Efisiensi (X1) dan Sistem Penghargaan (X2) separa simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	59
4.7.2. Tingkat Efisiensi (X1) dan Sistem Penghargaan (X2) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	61
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	

DAFTAR PUSTAKA	67
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 2.4. Penelitian Tedahulu.....	34
Tabel 3.1. Oprasional Variabel Penelitian X	38
Tabel 3.2. Oprasional Variabel Penelitian Y	39
Tabel 3.3. Bobot Nilai.....	39
Tabel 3.4. Tabel Populasi.....	40
Tabel 3.5. Koefesien korelasi.....	44
Tabel 4.1 Tabel Skala Penelitian Jawaban Responden	51
Tabel 4.2. Tanggapan Responden Tentang Tingkat Efisiensi (X1)	51
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Tentang Sistim Penghargaan (X2).....	52
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja Karyawan (Y) .	53
Tabel 4.6. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Tingkat Efisiensi (X1)	54
Tabel 4.7. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Sistim Penghargaan (X2)	55
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	55
Tabel 4.10. Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1), (X2), secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y).....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Segi Usaha.....	9
Gambar 2.2. Segi Hasil	10
Gambar 2.3. Model Sistim Penghargaan.....	21
Gambar 2.4. Kerangka Pemikiran	36
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis	46
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo.....	50
Gambar 4.2. Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	70
Lampiran 2 Data Ordinal	76
Lampiran 3 <i>Correlations</i>	82
Lampiran 4 Frekuensi	87
Lampiran 5 Rumus T- Hitung.....	91
Lampiran 6 T-Tabel	92
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian.....	96
Lampiran 8 Surat Balasan Penelitian	97
Lampiran 9 <i>Abstract</i>	98
Lampiran 10 Abstrak.....	99
Lampiran 11 Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi.....	100
Lampiran 12 Hasil Turnitin.....	101
Lampiran 13 Curriculum Vitae	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemajuan organisasi dan perusahaan yang pesat dewasa ini tidak lepas dari pentingnya unsur sumber daya manusia di dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah pelaku dari semua kegiatan yang ada dalam sebuah organisasi. Dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta sumber daya manusia memegang peran bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia menjadi kekayaan tersendiri dalam organisasi, baik pimpinan ataupun pegawai biasa memiliki peranan kontribusi kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan sebagai suatu individu memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2013:78) “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima.” juga diungkapkan oleh Hasibuan (2013:202) bahwa “kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.”

Salah satu cara untuk menilai kepuasan karyawan dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap positif merupakan cerminan dari perasaan karyawan mengenai pekerjaan yang dijalannya. Sebaliknya jika karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya hal tersebut bisa dilihat dari cara karyawan bersikap dan mengerjakan pekerjaan.

Adapun yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dilihat dari tingkat efisiensi karyawan efisiensi merupakan jumlah perbandingan antara suatu yang digunakan atau input untuk menghasilkan suatu output tertentu. Perusahaan atau organisasi dikatakan efisien secara ekonomi jika perusahaan tersebut dapat meminimalkan biaya produksi untuk menghasilkan output tertentu dengan tingkat teknologi yang umum digunakan (Ascarya, dkk 2011:11). Dalam mengembangkan sebuah bisnis efisiensi sangat penting, salah satu upaya efisiensi dalam bisnis adalah penghematan dalam segala bidang, sehingga seringkali efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan menyebabkan pelayanan pada konsumen menjadi berkurang akibatnya berpengaruh pada kepuasan konsumen (Nitisemito, 2011: 144). Banyak perusahaan atau organisasi bisnis melakukan program efisiensi dengan cara yang salah sehingga berdampak pada kualitas produk yang dihasilkan. Menurut Sedarmayanti (2011:118) sumber utama efisiensi kerja adalah manusia, karena dengan akal, pikiran dan pengetahuan yang ada, manusia mampu menciptakan cara kerja yang efisien. Unsur efisien yang melekat pada manusia adalah: Kesadaran, Keahlian dan Disiplin.

Di sisi lain perusahaan juga dituntut untuk memberikan penghargaan secara adil agar setiap karyawan merasa betah karena diperlakukan secara wajar. Sebagai salah satu wujud prinsip keadilan dalam memberikan penghargaan pada karyawan, perusahaan dapat menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja upaya meningkatkan semangat kerja. Tujuannya adalah sistem penghargaan berbasis kinerja dibangun atas monitoring atau kontrol output dengan tujuan mendorong setiap karyawan untuk memaksimalkan semangat dan kinerjanya.

Keadilan dalam pembayaran penghargaan sangat berhubungan erat dengan tingkat semangat kerja karyawan. Dengan keadilan pemberian penghargaan kepada karyawan akan merasa cukup dihargai sehingga hal tersebut dapat membuat karyawan cenderung bekerja lebih baik (Jackson, 2011:113). Pemberian penghargaan dalam perusahaan juga sangat bergantung pada keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan tersebut. Terutama dalam hal pemberian bonus. Hal tersebut yang membuat perusahaan harus berhati-hati dalam menentukan besar kecilnya pemberian penghargaan dalam perusahaan agar pemberian penghargaan terlihat adil dan tidak menimbulkan persepsi yang tidak baik. Model sistem penghargaan dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2011:284) yang mengemukakan bahwa tujuan penghargaan atau reward ditentukan oleh tiga macam faktor, yaitu: norma penghargaan organisasional, tipe penghargaan, dan kriteria distribusi.

PT. Raja Dagag Indonesia yang berada diwilayah Kota Gorontalo merupakan salah satu pusat perdagangan hand phone dan assesori lainnya, yang diberi nama “RAJA DAGANG STORE” bertempat dijalan Kh. Agusalmi No.287, Wamialo, Kota Tengah, Kota Gorontalo. Proses aktivitasnya lebih cededung ke penjualan hand phone saja dimana ditawarkan berbagai macam farian hand phone dan assesorinya.

Produk handphone saat ini memiliki berbagai macam versi, sehingga manusia bisa memilih produk ini sesuai dengan keinginan/kebutuhannya. Handphone saat ini memang unggul dari segi desainya dan sangat berkualitas. Banyak produk-produk handdphone yang hampir sama kualitasnya, sehingga

banyak manusia bingung untuk memilih produk. Produk yang dikeluarkan pula saat ini jadi suatu gaya atau tren. Kualitas produk handphone sekarang ini sangat elegan dan terlihat mewah bila dilihat secara cermat dilengkapi teknologi terbaru baik sistem operasi dan juga spesifikasi maupun fitur-fitur yang lengkap diberikan mengikuti perkembangan teknologi. Produk Handphone memang selalu *up to date* di bidang teknologi modern yang pastinya setiap pengguna handphone merasa sangat puas. Ponsel android banyak dicari pembeli karena banyak faktor, diantaranya spesifikasi dan fitur setiap handphone selalu update terbaru untuk generasi teknologi yang digunakan.

Berdasarkan pra penelitian awal yang peneliti lakukan serta wawancara langsung dengan Ibu Ragwan alhasil selaku pemilik Toko serta beberapa karyawan pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan yang ada masih jauh dari apa yang diharapkan dilihat dari pekerjaan setiap karyawan masih ada beberapa karyawan yang kurang menyukai pekerjaannya sehingga tidak mempunyai keseriusan dalam bekerja, untuk gaji yang diberikan sudah sesuai standar perusahaan akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang mendapatkan gaji yang kurang memuaskan, gaji yang dibayarkan terkang belum sesuai dengan tanggal penerimaannya terkadang ada beberapa yang mendapatkan potongan gaji dari hasil kerjanya, adanya pengawasan bagi setiap karyawan akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang masih belum patuh pada aturan yang ada, serta dilihat dari rekan kerja sudah cukup baik, karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya sesuai dengan fungsinya masing-masing.

Pengaruh tersebut di atas diduga disebabkan oleh tingkat efisiensi dan sistem penghargaan karyawan yang kurang maksimal dan kurang dijalankan dengan baik sehingga menyebabkan belum tercapainya target yang ditentukan. dilihat dari segi tingkat efisiensi belum sepenuhnya terlaksan dengan baik dalam hal kesadaran darisetiap karyawan masih ada yang kurang memiliki kesadaran dalam bekerja sehingga karyawan tersebut selalu mengulur ngulur waktu dalam bekerja, masih banyak juga karyawan yang memiliki keahlian tertentu akan tetapi belum sepenuhnya dapat dilakukan sesuai arahan pimpinan, disamping itu masih ada juga terlihat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga terkesan sedikit malas terkadang sering datang lambat dalam bekerja sehingga memunjukkan karyawan tersebut belum adanya propesionalisme dalam bekerja.

Dilihat dari sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan selalu menerapkan sistem norma reward organisasi dimana setiap karyawan harus memaksimalkan keuntungan, akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang belum dapat memaksimalkan penjualannya (belum mencapai target) sehingga perusahaan belum dapat memberikan keadilan bagi setiap karyawan karna dilihat dari hasil kerjanya, dan perusahaan membedakan atas kesamaan perilakunya terhadap karyawan yang memiliki integritas tinggi dan karyawan yang hanya bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan pimpinan, tanpa memakai ide ide kreatif dan keteguhan yang tinggi dalam bekerja, serta pemenuhan kebutuhan hanya bagi karyawan yang berprestasi saja.

Alasan orang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya berupa gaji atau gaji pokok, akan tetapi juga penghargaan yang dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya. Manajemen diharapkan mampu menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja yang efisien. Sistem penghargaan berbasis kinerja yang dirancang oleh suatu organisasi harus mampu memacu motivasi kinerja karyawannya agar semangat kerjanya meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, sistem penghargaan berbasis kinerja dibutuhkan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. penghargaan yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain penghargaan yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan semangat kerja karyawan sehingga melahirkan kepuasan kerja yang diinginkan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Efisiensi Dan Sistim Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo.”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa Tingkat Efisiensi (X1) dan Sistim Penghargaan (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo.

2. Seberapa Tingkat Efisiensi (X1) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo.
3. Seberapa Besar Sistem Penghargaan (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh suatu data analisis mengenai Tingkat Efisiensi (X1) Sistem Penghargaan (X2) sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Seberapa Tingkat Efisiensi (X1) dan Sistem Penghargaan (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui Seberapa Tingkat Efisiensi (X1) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui Seberapa Sistem Penghargaan (X2) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan informasi bagi pimpinan dan staf pegawai pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo Mengenai Pengaruh Tingkat Efisiensi dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan pada umumnya, khususnya bidang sumber daya manusia.

3. Manfaat Peneliti

Untuk menambah wawasan maupun pengetahuan yang berkaitan dengan Tingkat Efisiensi dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo.

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah wawasan bagi peneliti lain tentang hasil penelitian dan dapat untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

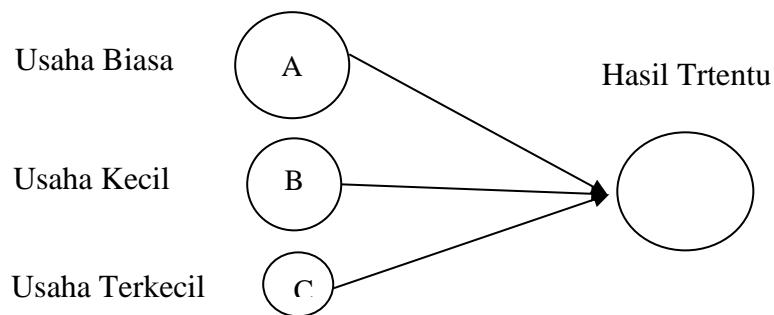
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Tingkat Efisiensi Kerja

Gie (2012:171-172) mengutarakan bahwa efisiensi adalah suatu asas dasar tentang perbandingan terbaik antara suatu usaha dengan hasilnya. Perbandingan ini dapat dilihat dari 2 segi yaitu:

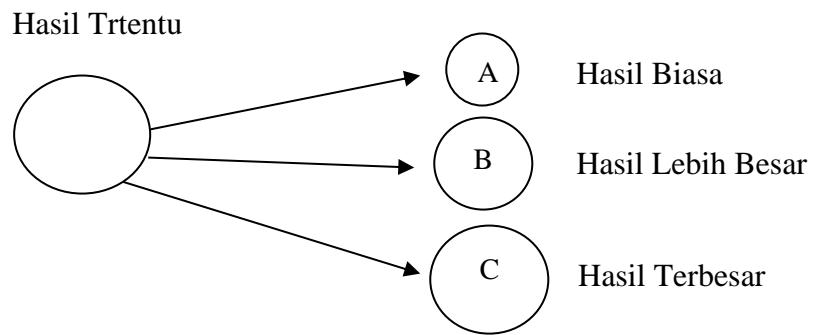
- 1) Segi usaha : Suatu kegiatan dapat dikatakan efisien kalau sesuatu hasil tertentu tercapai dengan usaha yang sekecil-kecilnya. Pengertian “usaha” dapat dikembalikan pada 5 unsur yang dapat juga disebut sumber-sumber kerja, yakni : pikiran, tenaga, waktu, ruang, dan benda(termasuk uang).



Gambar. 2.1. Segi Usaha

Usaha huruf C adalah yang efisien karena memberikan perbandingan yang terbaik dilihat dari sudut usaha, yaitu paling sedikit sedikit mengeluarkan 5 sumber kerja untuk mencapai hasil tertentu yang diharapkan.

- 2) Segi hasil : Suatu kegiatan dapat disebut efisien kalau dengan sesuatu usaha tertentu memberikan hasil yang sebanyak-banyaknya, baik yang mengenai mutunya ataupun jumlah satuan hasil itu



Gambar. 2.2. Segi Hasil

Hasil huruf C adalah yang efisien karena menunjukkan perbandingan yang terbaik ditinjau dari sudut hasil, yaitu memberikan hasil yang paling besar mengenai jumlah atau mutunya.

Sedarmayanti (2011:112) efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakain waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal. Sedangkan menurut Miranda (2012:26) mengungkapkan bahwa efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu kerja dengan hasil yang dicapai oleh kerja itu. Selanjutnya bilamana sesuatu kerja dianalisis, dapatlah dibedakan dalam 2 segi, yaitu intinya dan susunannya. Intinya ialah rangkaian aktivitas-aktivitasnya itu sendiri yang wujudnya mengikuti tujuan yang hendak dicapai, sedang yang dimaksud dengan susunannya ialah cara-cara rangkaian aktivitas-aktivitas itu dilakukan.

Dari beberapa pengertian efisiensi tersebut, dapat disimpulkan efisiensi adalah perbandingan hasil terbaik antara usaha yang dilakukan dengan suatu hasil yang dicapai tanpa membuang waktu, biaya dan tenaga. Sedangkan efisiensi kerja dapat disimpulkan bahwa efisiensi kerja adalah semua aktifitas-aktifitas yang

dilakukan untuk mencapai suatu tujuan dengan membandingkan hasil terbaik yang di dapat.

2.1.2. Sumber Sumber Efektifitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:118) sumber utama efisiensi kerja adalah manusia, karena dengan akal, pikiran dan pengetahuan yang ada, manusia mampu menciptakan cara kerja yang efisien. Unsur efisien yang melekat pada manusia adalah:

a. Kesadaran

Kesadaran manusia akan sesuatu merupakan modal utama bagi keberhasilannya. Dalam hal ini efisiensi, kesadaran akan arti dan makna efisien sangat membantu usaha-usaha kearah efisiensi. Efisiensi sesungguhnya berkaitan erat dengan soal tingkah laku dan sikap hidup seseorang. Artinya bahwa tingkah laku dan sikap hidup seseorang dapat mengarah perbuatan yang efisien atau sebaliknya.

b. Keahlian

Unsur keahlian dalam efisiensi, melekat juga pada manusia. Keahlian manusia akan sesuatu perlu ditunjang dengan adanya peralatan, supaya efisiensi yang dicapai dapat lebih tinggi daripada tanpa menggunakan alat. Sebab keahlian tanpa disertai dengan adanya fasilitas, tidak mungkin dapat diterapkan guna menghasilkan sesuatu yang terbaik dan selancar seperti kalau disertai dengan fasilitas.

c. Disiplin

Kedua unsur termasuk belum akan menjamin hasil kerja yang baik, kalau tidak disertai dengan unsur disiplin. Oleh karena itu dalam efisiensi termasuk faktor waktu, sedangkan disiplin adalah satu unsur penting dalam efisiensi. Unsur disiplin sesungguhnya berkaitan erat dengan unsur kesadaran, sebab disiplin ini timbul juga dari kesadaran.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efisiensi Kerja

Upaya untuk mewujudkan efisiensi kerja tidak lepas dari beberapa faktor yang berpengaruh terhadapnya seperti yang diungkapkan Lehrer dalam The Liang Gie (2012:15). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja itu dapat dikategorikan menjadi delapan jenis yaitu :

1. Suasana kerja
2. Lingkungan tempat bekerja
3. Corak hasil produksi
4. Proses atau prosedur
5. Perlengkapan dan fasilitas
6. Alat-alat perkakas
7. Tataruang tempat kerja
8. Gerak-gerik tangan dan tubuh

2.2 Sistim Penghargaan

Menurut Rahmayani (2015:184) Penghargaan yang diberikan biasanya atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan manajer dan hasil yang diperoleh,

pekerja mendapat upah atau gaji. Sementara itu, untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja, manajer menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang di harapkan guna untuk mendorong semangat kerja karyawan. Diluar upah, gaji, dan insentif, sering kali pemimpin memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja dan semangat kerja karyawan. Dengan kata lain, manajemen memberikan penghargaan.

Penghargaan merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemelihataan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien dan mampu menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan dengan yang lain, juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan. penghargaan adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan dan dapat berupa finansial yaitu berupa gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar, dan sebagainya. Rahmayani (2015:184)

Penghargaan non finansial seperti tugas yang menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas, pelang kenaikan jabatan, dan pengakuan. Dengan

pemberian penghargaan yang telah ditetapkan organisasi, bagaimana dukungan seseorang dalam menghadapi pekerjaan akan melihat bagaimana dampak pemberian penghargaan kepada seseorang sesuai dengan yang ditetapkan organisasi, dan bagaimana dampak pemberian penghargaan yang tetapkan organisasi, memperkuat atau memperlemah hubungannya dengan kinerja. Rahmayani (2015:184)

2.2.1. Konsep Sistem Penghargaan

Menurut Simamora, (2014:514) mengemukakan bahwa penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Adapun Mahmudi, (2015 :89) berpendapat yakni, Penghargaan adalah reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Adapun Nawawi (2015:319) berpendapat yakni, reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan lainnya.

Sedangkan Nugroho, (2010:5) berpendapat yakni, reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Simamora (2014:442) menyatakan bahwa, penghargaan dibagi dua, yaitu penghargaan intrinsik (intrinsic reward) , berupa: perasaan kompetensi diri, perasaan pencapaian dalam dirinya, tanggung jawab dan otonomi pribadi, perasaan pengakuan informal, status, dan kepuasan kerja. Penghargaan ekstrinsik

(ekstrinsic reward), berupa: gaji, tunjangan karyawan, sanjungan dan pengakuan, pengakuan formal, promosi jabatan, hubungan sosial, lingkungan kerja, dan pembayaran insentif. Menurut Kadarsiman (2012:1) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Senada dengan pendapat di atas, menurut Matteson dalam Koencoro (2013:2) reward dibagi menjadi dua jenis yaitu ekstrinsic reward dan intrinsic reward. Penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic reward) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu gaji, tunjangan, bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (intrinsic reward) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari penyelesaian (completion), pencapaian (achievement), dan otonomi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa suatu penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

2.2.2. Tujuan sistem Penghargaan

Tujuan utama program penghargaan adalah menarik orang untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2010:179).

Sistem penghargaan organisasional adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan perusahaan sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut. Didalamnya terbagi lagi menjadi berbagai penghargaan finansial dan non-finansial. Meskipun yang adalah alat yang sangat besar pengaruhnya bagi karyawan dan produktivitas mereka, dampak dari penghargaan non-finansial juga sama berartinya bagi karyawan.

Adapun Tjutju Yuniarsih (2010: 127) mengungkapkan, “Tujuan dari sistem penghargaan adalah menciptakan kepuasan kepada karyawan dengan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik”.

Tujuan dari dilaksanakannya pemberian penghargaan terhadap karyawan Handoko (2013: 161) adalah sebagai berikut:

1. Untuk digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia.
2. Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personalia.
3. Secara pribadi bagi karyawan dapat mengetahui kelebihan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat membantu dalam memotivasi karyawan dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2013:121) menyatakan tujuan dari pemberian penghargaan terhadap karyawan ialah:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian penghargaan terjalinlah ikatan kerja sama formal antara manajer dan juga karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan manajer membayar penghargaan sesuai dengan perjanjian yang berlaku.

2. Kepuasan Kerja

Dengan penghargaan, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program penghargaan ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika penghargaan yang diberikan cukup besar, manajer akan dengan mudah memotivasi karyawannya.

Menurut Sedarmayanti (2011: 239) , tujuan dari penghargaan antara lain:

1. Menghargai kinerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan karyawan
4. Memperoleh karyawan bermutu
5. Mengendalikan biaya

6. Memenuhi peraturan

Karyawan menginginkan penghargaan yang setimpal dengan apa yang diberikannya kepada perusahaan dan sama dengan yang diterima karyawan lain. dengan pekerjaan serupa pasti karyawan tersebut akan menunjukan hasil kerja yang konsisten. Norma ekuitas adalah hal yang penting bagi sistem penghargaan. Jika karyawan tidak memperolehnya, maka cenderung akan mengurangi sumbangsih mereka atau bahkan keluar dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahawa sistem penghargaan dirancang agar mampu menarik perhatian, mempertahankan dan mendorong karyawan agar bekerja lebih produktif. Dimana sistem penghargaan harus mencerminkan win-win result, bagi karyawan dan perusahaan.

2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Sistem Penghargaan

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (reward) Nawawi (2011:317), yaitu Internal Consistency (konsistensi Internal), External Competitiveness (persingan/kompetisi ekternal), Employee Contributions (kontribusi karyawan), Administrations (administrasi), konsisten internal yang kadang-kadang disebut dengan keadilan internal merujuk kepada pekerjaan atau tingkat keahlian didalam sebuah perusahaan, yang membandingkan kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dengan perkataan lain konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (reward) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan. Untuk itu perlu makan perlu dilakukan analisa

jabatan (job analysis), uraian pekerjaan/tugas (job description), evaluasi pekerjaan/tugas (evaluation) dan job structur untuk menentukan besarnya imbalan untuk tiap-tiap jenis pekerjaan.

Konsistensi internal menjadi salah satu faktor yang menentukan semua tingkatan imbalan pekerjaan yang sama, maupun semua pekerjaan yang berbeda. Pada kenyataannya, perbedaan penghargaan yang diberikan sesuai kinerja masing-masing karyawan merupakan salah satu kunci yang menantang para manajer. Kompetisi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Pernghargaan dapat ditetapkan berdasarkan senioritas, prestasi kerja, panduan insentif, dan program yang ada di dalam perusahaan.

Castetter (2010:462) yang dikutip oleh Tjutju Yuniarsih (2011:129) faktor yang mempengaruhi sistem penghargaan:

- a. Faktor eksternal (persaingan, ekonomi, citra, hukum, pasar, budaya, sosial, teknologi).
- b. Faktor manusia (kemampuan, usia, sikap, kinerja, kerjasama).
- c. Faktor organisasi (Tingkat efisiensi, komunikasi, delegasi, perencanaan, proses struktur, teknologi).

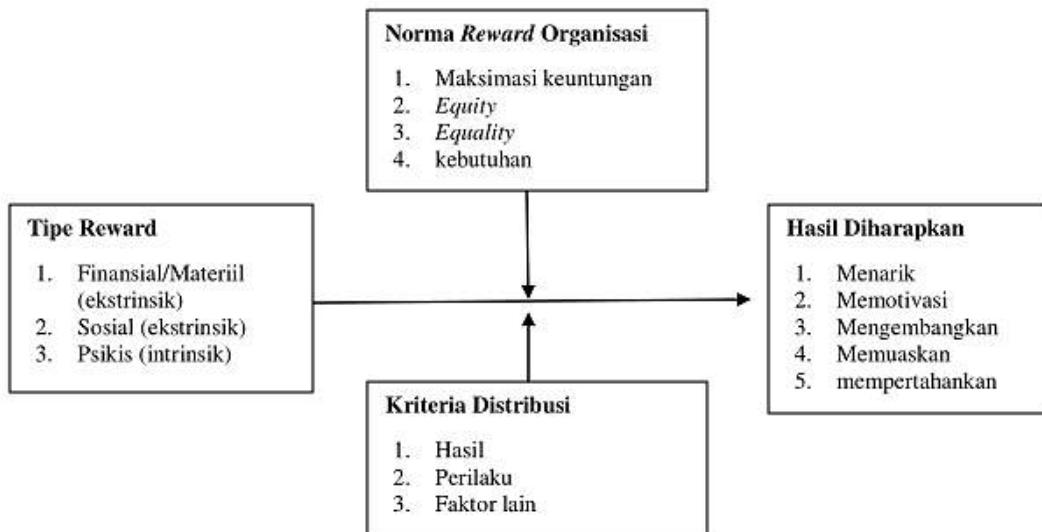
Adapun Bejo Siswanto (2011:281) berpendapat bahwa, faktor yang

mempengaruhi penghargaan terhadap karyawan adalah:

- a. Kejujuran
- b. Kedisiplinan
- c. Kesetiaan
- d. Kreativitas
- e. Kerjasama
- f. Kepemimpinan
- g. Kepribadian
- h. Kecakapan
- i. Tanggung jawab

2.2.4. Model Sistem Penghargaan

Model sistem penghargaan dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2011:284) yang mengemukakan bahwa tujuan penghargaan atau reward ditentukan oleh tiga macam faktor, yaitu: norma penghargaan organisasional, tipe penghargaan, dan kriteria distribusi. Hubungan di antara faktor-faktor tersebut di atas dapat digambarkan seperti gambar dibawah ini.



Gambar 2.3. Model Sistem Penghargaan

Hasil atau manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari pemberian penghargaan adalah untuk menarik, memotivasi, mengembangkan, memuaskan, dan mempertahankan pekerja agar tidak meninggalkan organisasi. Sementara itu, sebagai norma penghargaan adalah memaksimumkan keuntungan, memberikan keadilan, kesamaan perlakuan, dan pemenuhan kebutuhan. Tipe penghargaan terdiri dari unsur ekstrinsik (finansial, materiil, sosial) dan unsur intrinsik (psikis). Sementara itu, kriteria distribusi berupa hasil, perilaku, dan faktor lain.

2.2.5. Tipe Penghargaan

Tipologi penghargaan dapat dibedakan antara penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan finansial, materiil atau penghargaan sosial karena berasal dari lingkungan. Sementara itu, penghargaan psikis merupakan penghargaan intrinsik karena bersifat self-granted. Seseorang pekerja yang bekerja mencari penghargaan ekstrinsik, seperti uang ataupun pujian dikatakan termotivasi secara ekstrinsik, sedangkan mereka yang

memperoleh kesenangan dari tugas tugas atau pengalaman nerasa kompeten atau menentukan diri sendiri dikatakan termotivasi atau bersemangat secara intrinsik. Artinya pentingnya penghargaan ekstrinsik dan intrinsik semata-mata menyangkut masalah budaya dan selara pribadi.

A. Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan eksternal terhadap pekerjaan, seperti pembayaran, promosi, atau jaminan sosial (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2010:182). Dalam Kreitner dan Kinicki (2011:284) menyatakan sebagai penghargaan finansial, materiil atau sosial dari lingkungan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang memberikan terhadap kinerja dan semangat kerja yang telah diberikan oleh pekerja.

1) Penghargaan Finansial

a. Upah dan gaji

Uang merupakan penghargaan ekstrinsik utama, namun cara bekerjanya sering kurang dipahami. Keberhasilan memerlukan perhatian dan observasi secara berhati-hati terhadap pekerja. Uang tidak akan menjadi motivator apabila pekerja tidak melihat hubungan antara kinerja , semangat kerja dan peningkatan kompensasi.

b. Jaminan sosial

Fringe benefits atau jaminan sosial terutama finansial, tetapi beberapa diantaranya tidak seluruhnya finansial. Jaminan sosial finansial utama dalam banyak organisasi adalah program pensiun, asuransi kesehatan,

dan liburan biasanya tidak tergantung pada kinerja. Dalam banyak hal tergantung pada senioritas atau masa kerja.

2) Penghargaan Interpersonal

Penghargaan interpersonal adalah penghargaan ekstrinsik seperti menerima rekognisi atau pengakuan atau menjadi mampu berinteraksi sosial tentang pekerjaan. Manajer berperan dalam memberikan status pekerjaan sedangkan rekognisi merupakan pernyataan manajemen bahwa pekerjaan telah dilakukan dengan baik dan dapat memperbaiki status.

3) Promosi

Manajer membuat keputusan penghargaan promosi sebagai usaha mencocokkan orang yang tepat dengan pekerjaannya. Kriteria yang sering dipergunakan untuk mencapai keputusan promosi ialah kinerja dan senioritas. Kinerja dan semangat kerja, apabila dapat diukur secara akurat, sering memberikan bobot penting dalam alokasi penghargaan promosi.

B. Penghargaan Intrinsik

Penghargaan intrinsik adalah merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2010:182)

1) Penyelesaian Pekerjaan

Kemampuan untuk memulai dan mengakhiri proyek atau pekerjaan mempunyai arti penting bagi individu. Orang menilai kinerja dan semangat kerja seseorang melalui kemampuan dan penyelesaian tugas. Pengaruh bahwa menyelesaikan tugas terdapat dalam dirinya merupakan

self-reward. Peluang yang memungkinkan orang dapat menyelesaikan tugas dengan baik atau pada waktunya dapat mempunyai pengaruh motivasi dan semangat kerja yang tinggi. Terlebih lagi keberhasilan pekerja tersebut mendapatkan penghargaan, akan menumbuhkan kepuasan kerja.

2) Prestasi

Pencapaian prestasi adalah merupakan pencatatan sendiri penghargaan yang diperoleh dari mencapai tujuan menantang. Terdapat perbedaan individu dalam menentukan tujuan, ada yang mencari tujuan menantang, moderat atau rendah. Tujuan yang sulit dapat mengakibatkan tingkat kinerja individual tinggi daripada tujuan moderat. Oleh karena itu, disarankan untuk memberikan target pekerjaan cukup tinggi dan menantang, namun masih dapat dijangkau.

3) Otonomi

Banyak orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk membuat keputusan. Mereka ingin bekerja tanpa diawasi secara ketat. Perasaan otonomi dapat mengakibatkan kebebasan melakukan apa yang dipertimbangkan terbaik oleh pekerja. Dalam pekerjaan yang terstruktur sangat baik dan dikontrol manajemen, sulit menciptakan tugas yang mengarah pada perasaan otonomi. Pemberian otonomi secara luas merupakan bentuk pelibatan pekerja dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan tanggung jawabnya.

4) Pengembangan Pribadi

Individu yang mengalami pertumbuhan cepat dapat merasakan perkembangannya dan melihat bagaimana kapabilitasnya menjadi meluas. Dengan memperluas kapabilitas, pekerja dapat memaksimalkan atau memuaskan potensi keterampilan. Sebagian menjadi tidak puas jika tidak didorong mengembangkan keterampilannya. Progra, pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan sangat berarti untuk mengembangkan pekerja.

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2011;271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (2010;105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2013;78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Menurut Achmad dkk (2010:108), kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental karyawannya.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan

untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

2.3.2. Aspek Kepuasan Kerja

Abdurrahmat (2010:150) memaparkan bahwa indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil. Jadi, apabila kedisiplinan, moral kerja dan turnover karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut berkurang. Menurut Abdus (2014:67) kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini :

- a. Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik
- b. Organisasi dan manajemen
- c. Supervisi
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Kondisi pekerjaan
- f. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus/ insentif

Menurut Siagian (2011:78) juga memaparkan beberapa aspek dari kepuasan kerja, diantaranya adalah :

- a. Prestasi kerja karyawan yang rendah
- b. Tingkat kemangkiran yang tinggi
- c. Keinginan pindah kerja yang tinggi

Schermerhorn (2010:50) menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja:

- a. **Pekerjaan itu sendiri.** Aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut

jug bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengembangkan tanggungjawab.

- b. Pengawas (supervisi).** Aspek ini menunjukkan sejauh mana kemampuan penyelia dalam menunjukkan kepedulian pada karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- c. Rekan kerja.** Sumber kepuasan kerja yang paling sederhana ialah memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.
- d. Kesempatan promosi.** Berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.
- e. Gaji** merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/ usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan.

Sedangkan Menurut Suparno (2015:105) memaparkan beberapa indikator sebuah perusahaan yang memiliki masalah mengenai ketidakpuasan kerja bagi karyawannya, yaitu :

- 1) Jumlah karyawan yang absen bertambah
- 2) Masuk kantor terlambat
- 3) Pulang dari kantor lebih cepat

- 4) Sering rebut antar karyawan
- 5) Mengabaikan atau mencelakakan karyawan lain
- 6) Pengambilan keputusan dan perilaku yang buruk
- 7) Terjadinya kecelakaan kerja yang tidak biasa
- 8) Bertambah pemborosan dan kerusakan alat
- 9) Terlibat masalah pelanggaran hukum
- 10) Penampilan yang semakin buruk

2.3.3. Indikator/Dimensi Kepuasan Kerja

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014:114) antara lain:

- 1) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.

- 2) Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

- 3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas – tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

- 4) Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6) Tingkat gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7) Kepuasan kerja tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8) Lingkungan kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Sedangkan menurut Afandi (2016:59) adapun indicator kepuasan kerja meliputi :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dillakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dan pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan (adil).

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Teman-teman, kepada siapa seorang. Seorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.3.4. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Abdus (2014:41) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya :

A. Faktor instrinsik

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.

B. Faktor ekstrinsik

Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem

penggajian dan lainnya.

Sedangkan menurut Abdurrahmat (2010:30) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Berat ringannya pekerjaan
- 3) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 4) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 5) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 6) Sikap pekerjaan monoton atau tidak
- 7) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Beberapa pendapat para ahli diatas telah memaparkan teorinya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga, peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti usia, jenis kelamin, kepribadian, tingkat stress kerja dan lamanya mengabdi pada perusahaan tersebut. Kemudian, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari luar diri karyawan, ialah gaji yang diperoleh, kondisi lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan ataupun dengan rekan sekerjanya, dan kesempatan mendapatkan promosi.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan penelitian	Alat Analisis	Hasil
Maria Magdalena Minarsih (2014)	Pengaruh Tingkat Efisiensi Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Pandanaran Semarang	Untuk Mengetahui Pengaruh Tingkat Efisiensi Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Pandanaran Semarang	metode Regresi Berganda	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Pengaruh Tingkat Efisiensi Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Pandanaran Semarang secara signifikan
Ida Ayu Indah Giantari (2017)	Pengaruh Tingkat efisiensi Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur	Untuk Mengetahui Pengaruh Tingkat efisiensi Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur	metode Analis sederhana	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Tingkat efisiensi Dan Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur secara signifikan
Denny Kurniawan (2018)	Pengaruh Tingkat Efisiensi Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Bank Muamalat Cabang Lampung)	Untuk Mengetahui Pengaruh Tingkat Efisiensi Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Bank Muamalat Cabang Lampung)	metode Analis sederhana	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Pengaruh Tingkat Efisiensi Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Bank Muamalat Cabang Lampung) secara signifikan

Perbedaan dengan Penelitian Sekarang

Nama (tahun)	Judul	Tujuan penelitian	Alat Analisis	Hasil
Shifa Binti Abd. Rahman Alhasni (2020)	Pengaruh tingkat efisiensi dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Raja dagang Indonesia Kota Gorontalo	untuk mengetahui Pengaruh tingkat efisiensi dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Raja dagang Indonesia Kota Gorontalo	Metode Analisis Path	

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukaryawan adalah sebagai berikut:

1. Persamaannya adalah variabel yang digunakan peneliti sama dengan variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu
2. Perbedaannya adalah, tempat penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, dan alat analisis yang digunakan.

2.5. Kerangka Pemikiran

Agar penelitian ini terarah, maka berikut ini dapat dilihat kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini.



Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Tingkat efisiensi (X_1), dan Sistim Penghargaan (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo.
2. Tingkat efisiensi (X_1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo.
3. Sistim Penghargaan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah Tingkat Efisiensi (X₁) dan Sistem Penghargaan (X₂) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo.

3.2. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Survey, yaitu menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Penelitian ini mengambil Sampel dari suatu Populasi dan menggunakan Quesioner sebagai alat pengumpulan data dan informasi utama dan pokok (Singarimbun, 2010:5). Sedangkan menurut Sugiyono (2012:7), metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang diBelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuannya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi Organisasi atau sejarah Objek Penelitian.

3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu Tingkat Efisiensi (X₁) dan Sistem Penghargaan (X₂).
2. Variabel Terikat (Dependent) yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasional Variabel X

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Tingkat Efisiensi (X ₁)	Unsur Efisiensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran 2. Keahlian 3. Disiplin 	Ordinal
Sistem Penghargaan (X ₂)	Model Sistem Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Norma Reward Organisasi 2. Type Reward 3. Kriteria Distribusi 4. Hasil Yang Diharapkan 	Ordinal

Sumber X1: Sedermayanti (2011:118)

Sumber X2: Kreitner dan Kinicki (2011:284)

Tabel. 3.2 Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Indikator Kepuasan Kerja	1. Pekerjaan 2. Gaji 3. Pengawas 4. Rekan Kerja	Ordinal

SumberY : Afandi (2016:59)

Dalam melakukan riset terhadap variabel independen dan variabel dependen, maka akan diukur dan dilakukan antara lain dengan menggunakan instrument Questioner terhadap variabel-variabel di atas dan menggunakan Skala Likert. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai poin mulai dari sangat Positif sampai dengan sangat negative. Questioner disusun dengan memberikan 5 (lima) pilihan jawaban, dimana dari setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel di bawah ini

Tabel. 3.3.BobotNilai

PILIHAN	BOBOT
Sangat Setuju/Selalu (sangat positif)	5
Setuju / Sering (positif)	4
Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral)	3
Tidak Setuju / Jarang (Negatif)	2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1

3.2.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk

pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian Hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti, hal ini berupa benda, manusia dan aktifitas atau peristiwa yang terjadi. Riduwan (2010;54), populasi adalah merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2011;61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di Belajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang ada pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo sebanyak 33 orang.

Tabel 3.4 Tabel Populasi

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Direktur	1
2	Komisaris	1
3	Sekretaris	1
4	Bendahara	1
5	Karyawan	29
Total		33

Sumber : PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan akan dapat diberlakukan untuk populasi. Penelitian ini menggunakan penarikan

sampel dengan menggunakan metode Sampling jenuh (Sensus). Menurut Sugiyono (2011:69) Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus. Karena jumlah karyawan pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo 33 sehingga seluruh pegawai dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3.2.3. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden, hasil pengamatan langsung di lapangan serta hasil wawancara.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan organisasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pimpinan dan staf pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo.
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarluaskan daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Pegawai (tidak termasuk Pimpinan) pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo.

3.2.5. Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati secara objektif sudah tentu diperlukan suatu instrument alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk meyakini bahwa instrumen yang valid dan andal, maka harus diuji validitas dan realibilitasnya sehingga bila digunakan menghasilkan data yang akurat dan objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan sugiyono (2012:114) mengatakan bahwa “setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di

lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh pearson yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria pengujian untuk taraf nyata $\alpha = 0,05$. Maka hipotesis nol (H_0) di terima jika $-t_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)} < t < t_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)}$ di mana distributi t yang di gunakan mempunyai $dk = (n - 2)$, dalam hal lainnya H_0 ditolak dan rumus yang di gunakan yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t = test

r = korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah sampel

Tabel 3.5 Koefisien korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber : Riduwan (2012:86)

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat nilai r dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel nilai kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika nilai r lebih kecil dari nilai kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Ghozali, 2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *Method of Successive Interval*, Hays dalam (Riduwan, 2010:30). Pada umumnya jawaban respondent yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Lykert scale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3, 4,dan 5 setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya memulai proses transformasi ditempatkan kedalam interval, sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.

5. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

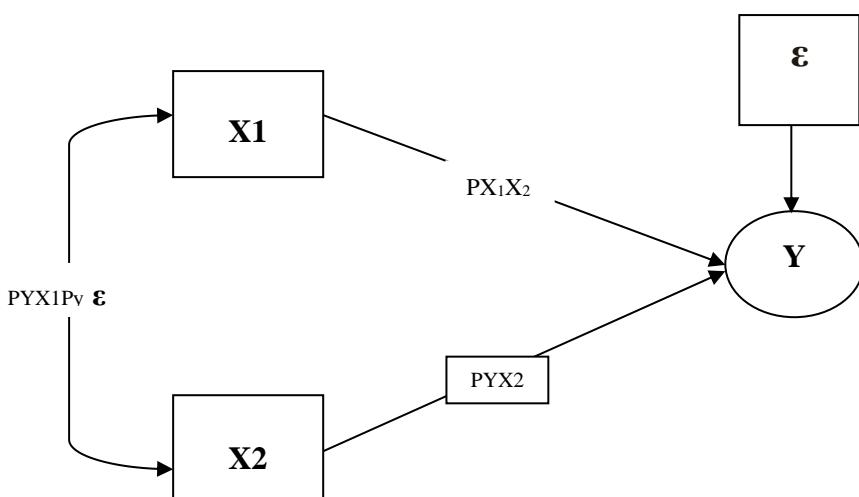
6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan :

$$\text{Score} = \text{scale value} + / \text{scale value} / + 1$$

3.2.6. Metode analisis

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Tingkat Efisiensi dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1. Struktur Path

Dimana :

PyX_1 : Tingkat Efisiensi

PyX_2 : Sistem Penghargaan

Y : Kepuasan Kerja Karyawan

ε : Variabel lain yang mempengaruhi Y

r : Korelasi antar variabel X

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X_1 , dan X_2 , tetapi ada variabel epsilon (ε) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan menggunakan alat statistik *Software SPSS* versi 20 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + Py\varepsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}

5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1, \dots, 2$)
 6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
 7. Hitung pengaruh variabel lain ($Py\varepsilon$)
 8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu Pengaruh langsung :
$$Y \leftarrow X_i \longrightarrow Y = (Pyx_i) (Pyx_i); \text{ dimana } i = 1, \dots, 2$$
 9. Pengolahan data menggunakan alat statistik SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 20.

3.2.8. Jadwal Penelitian

Tabel 3.6. Jadwal Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

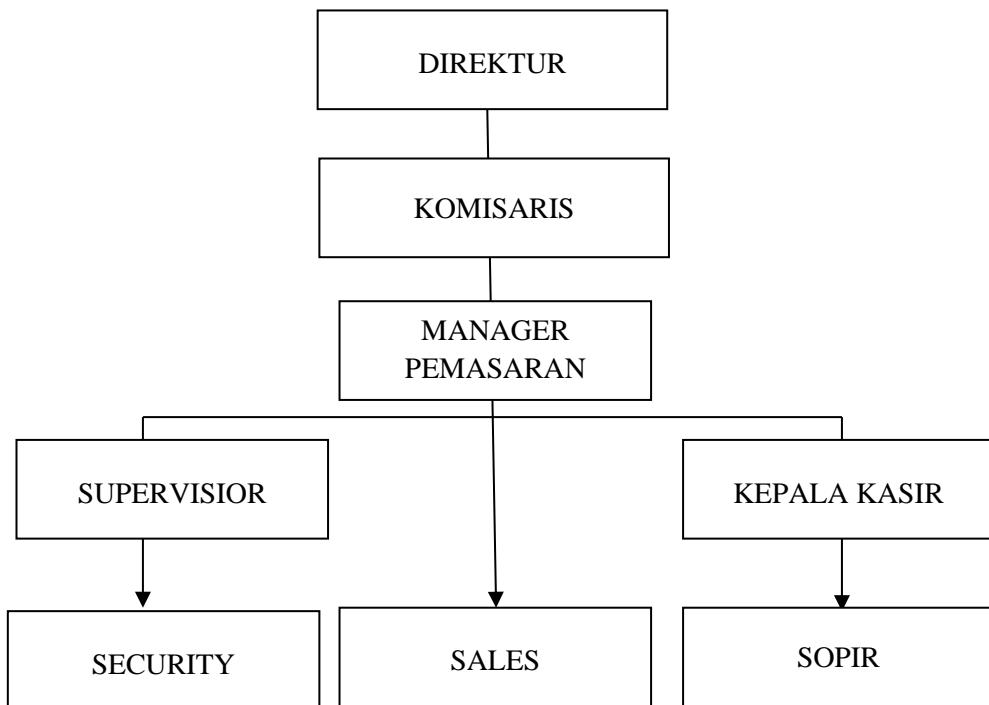
4.1.1 Sejarah Singkat

PT. Raja Dagang Indonesia merupakan perusahaan yang beralamatkan di Jalan Kh. Agus Salim No. 287. Wumiyalo, Kota Tengah Kota Gorontalo dan bergerak dibidang perdagangan khususnya menjual barang elektronik berupa Hand Phone, Mesin Cuci, Televisi dan lain lain. Awal merintis Usaha dibulan febuarai tahun 2016 Raja Dagang Indonesia masih memakai nama Raja Dagang, namun seiring berjalannya waktu raja dagang menjadi PT. Raja Dagang Indonesia dengan memiliki dua cabang raja dagang store dan Ahlan Store dengan memiliki karyawan tetap berjumlah 33 orang.

Produk handphone saat ini memiliki berbagai macam versi, sehingga manusia bisa memilih produk ini sesuai dengan keinginan/kebutuhanya. Handphone saat ini memang unggul dari segi desainya dan sangat berkualitas. Banyak produk-produk handdphone yang hampir sama kualitasnya, sehingga banyak manusia bingung untuk memilih produk. Produk yang dikeluarkan pula saat ini jadi suatu gaya atau tren. Kualitas produk handphone sakarang ini sangat elegan dan terlihat mewah bila dilihat secara cermat dilengkapi teknologi terbaru baik sistim operasi dan juga spesifikasi maupun fitur-fitur yang lengkap diberikan mengikuti perkembangan teknologi. Produk Handphone memang slalu up to date di bidang teknologi modern yang pastinya setiap pengguna handphone merasa sangat puas. Ponsel android banyak dicari pembeli karena banyak faktor,

diantaranya spesifikasi dan fitur setiap handphone selalu update terbaru untuk generasi teknologi yang digunakan.

4.1.2. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo

4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi, berikut Proses perhitungannya.

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 33 = 33$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 33 = 165$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{165 - 33}{5} = 26,4 = 26$$

Tabel 4.1 Tabel skala penelitian jawaban responden

No.	Rentang	Kategori
1.	33-59	Sangat Rendah
2.	60-86	Rendah
3.	87-113	Sedang
4.	114-140	Tinggi
5.	141-165	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

4.2.1. Gambaran Umum Variabel Tingkat Efisiensi (X1)

Hasil Tabulasi data variabel Tingkat Efisiensi (X1), yang diisi oleh 33 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.2.Tanggapan Responden Tentang Tingkat Efisiensi (X1)

SKOR	Item								
	X ₂ 1			X ₂ 2			X ₂ 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	5	20	15,2%	8	32	24,2%	7	28	21,2%
3	19	57	57,6%	12	36	36,4%	13	39	39,4%
2	9	18	27,3%	13	26	39,4%	13	26	39,4%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	33	95	100%	33	94	100%	33	93	100%
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.2. diatas dapat diketahui bahwa variabel Tingkat Efisiensi (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor

95 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 94 dengan kategori sedang, dan responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 93 dengan kategori sedang.

4.2.2. Gambaran Umum Variabel Sistem Penghargaan (X2)

Hasil Tabulasi data variabel Sistem Penghargaan (X2), yang diisi oleh 33 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.3. Tanggapan Responden Tentang Variabel Sistem Penghargaan(X2)

SKOR	Item					
	X ₂ 1			X ₂ 2		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	14	70	42,4%	15	75	45,5%
4	10	40	30,3%	9	36	27,3%
3	9	27	27,3%	9	27	27,3%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	33	137	100%	33	138	100%
Kategori	Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item					
	X ₂ 3			X ₂ 4		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	15	75	45,5%	15	75	45,5%
4	12	48	36,4%	9	36	27,3%
3	6	18	18,2%	8	24	24,2%
2	0	0	0,0%	1	2	3,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	33	141	100%	33	137	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.3. diatas dapat diketahui bahwa variabel Sistem Penghargaan (X2), responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 137 dengan kategori Tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 138 dengan kategori Tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 141 dengan kategori Sangat Tinggi, dan

responden yang menjawab item pernyataan X2.4 memperoleh skor 137 dengan kategori Tinggi.

4.2.3 Gambaran Umum Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yang disi oleh 33 responden (sampel) dapat divisualisasikan meliputi tabel berikut:

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

SKOR	Item					
	Y.1			Y.2		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	14	70	42,4%	11	55	33,3%
4	13	52	39,4%	16	64	48,5%
3	6	18	18,2%	6	18	18,2%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	33	140	100%	33	137	100%
Kategori	Tinggi		Tinggi			
SKOR	Item					
	Y.3			Y.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	12	60	36,4%	16	80	48,5%
4	12	48	36,4%	14	56	42,4%
3	9	27	27,3%	3	9	9,1%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	33	135	100%	33	145	100%
Kategori	Tinggi		Sangat Tinggi			

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.4. diatas dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor 140 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor 137 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.3 memperoleh skor 135 dengan kategori tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan Y.4 memperoleh skor 145 dengan kategori sangat tinggi.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Tingkat Efisiensi (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2021 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Tingkat Efisiensi (X1)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		rhitung	t hitung	t tabel	Ket	Alpha	Ket
Tingkat Efisiensi	X1.1	0,743	6,18	2,035	Valid	0,808	$> 0,60 =$ reliabel
	X1.2	0,868	9,73	2,035	Valid		
	X1.3	0,931	14,20	2,035	Valid		

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Tingkat Efisiensi (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,808 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Tingkat Efisiensi (X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Sistem Penghargaan (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2021 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Sistim Penghargaan(X2)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		t _{hitung}	t _{hitung}	t _{table}	Ket	Alpha	Ket
Sistim Penghargaan	X2.1	0,959	18,84	2,035	Valid	0,886	> 0,60 = reliable
	X2.2	0,936	14,81	2,035	Valid		
	X2.3	0,936	14,81	2,035	Valid		
	X2.4	0,539	3,56	2,035	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Sistim Penghargaan (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,886 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Sistim Penghargaan(X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

3. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 4 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		t _{hitung}	t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Kepuasan Kerja Karyawan	Item1	0,802	7,48	2,035	Valid	0,804	> 0,60 = reliabel
	Item2	0,810	7,93	2,035	Valid		
	Item3	0,861	9,72	2,035	Valid		
	Item4	0,600	4,31	2,035	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,804

dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.4 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah varibel-varibel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parzial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 33 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,505X_1 + 0,432X_2 + 0,254\epsilon$$

Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Tingkat Efisiensi (X1) yang diukur terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh Tingkat Efisiensi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,505 atau 50,5%

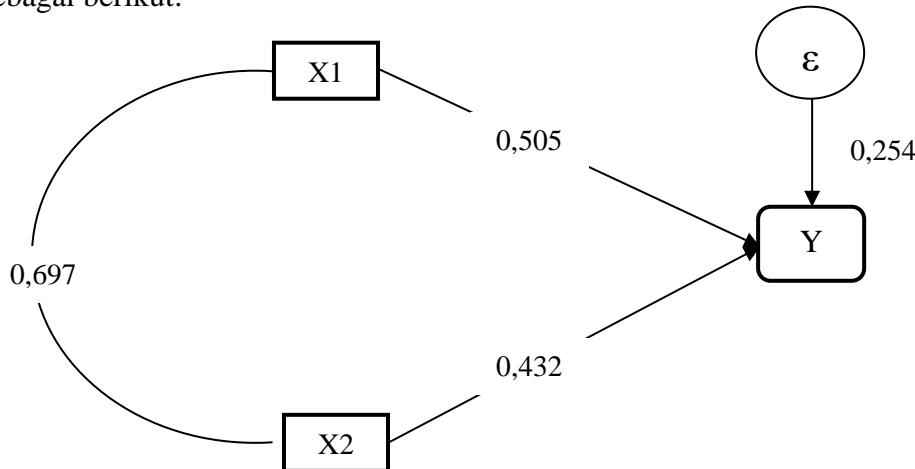
X2 = Motivasi, menandakan bahwa Sistim Penghargaan (X2), yang diukur terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan besarnya pengaruh Sistim Penghargaan (X2) yang secara langsung terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,343 atau 34,3%.

Sedangkan $\epsilon = 0,254$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 25,4%.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat di interpretasikan bahwa Nilai

Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,746 ini berarti sekitar 74,6% pengaruh yang ada terhadap Kepuasan Kerja Karyawan oleh variabel Tingkat Efisiensi dan Sistim Penghargaanserta masih ada sekitar 25,4% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini: model struktural jalur sebagai berikut:



Gambar 4.2: Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa variabel Tingkat Efisiensi (X1) dengan nilai sebesar 0,505 terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dan variabel Sistim Penghargaan (X2) dengan besar pengaruh sebesar 0,432 terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian diatas dapat di ringkas seperti pada tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.10 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1), dan (X2) secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh			Kontribusi Bersama (R^2)
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
X1	X ₁ Terhadap Y	0,505	-	50,5%	0,746 Atau 74,6%
X2	X ₂ Terhadap Y	0,432	-	43,2%	
€	Pengaruh Variabel luar Terhadap Y			25,4	
X1, dan X2 Terhadap Y				74,6%	
Total				100%	

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian lampiran 3

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1. Pengaruh Tingkat Efisiensi (X1) dan Sistim Penghargaan (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 44,086 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,30 dan $probability\ sig\ 0,001 < probability\ \alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel Tingkat Efisiensi (X1) dan Sistim Penghargaan (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo.

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan Tingkat Efisiensi (X1) dan Sistim Penghargaan (X2) **Diterima**.

4.5.2 Pengaruh Tingkat Efisiensi (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Tingkat Efisiensi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan nilai $probability\ sig$

0,000<*propability* $\alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Tingkat Efisiensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo **Diterima.**

4.5.3 Pengaruh Sistim Penghargaan(X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Sistim Penghargaan (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan nilai *propability sig* 0,002<*propability* $\alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Sistim Penghargaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo **Diterima.**

4.6 Korelasi Antar Variabel X

Korelasi X1, dan X2

Korelasi Tingkat Efisiensi (X1) dengan Sistim Penghargaan (X2) sebesar 0,697 hal ini menunjukan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Tingkat Efisiensi (X1) dan Sistim Penghargaan (X2) secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang postif dan signifikan secara simultan antara variabel Tingkat Efisiensi (X1), dan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,746 atau 74,6%.

Dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ($R^2Y.x_1x_2$) atau keterangan hubungan sebesar 74,6%; artinya tingkat efisiensi secara simultan dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Mengacu pada nilai kofisien determinasi total ($R^2Y.x_1x_2$) atau keeratan hubungan sebesar 74,6%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai tingkat pengaruh “ Tinggi” terhadap variabel Y. sedangkan 25,4% dipengaruhi oleh fariabel luar.

Dari fenomena yang ada pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo. sesuai dengan hasil penelitian sehingga dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo dipengaruhi oleh Tingkat Efisiensi dimana Karyawan memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi dalam bekerja, dalam bekerja karyawan memiliki kealian khusus dibidangnya, serta disiplin dalam menjalanka tugas yang diberikan. Sementara itu Sistim penghargaan turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dimana setiap hasil dari penjualan karyawan dapat memaksimalkan keuntungan perusahaan, Setiap karyawan mendapatkan type reward/ macam macam penghargaan (finansian, sosial dan psikis) atas hasil kerjanya, Setiap pekerjaan karyawan mendapatkan perilaku dan hasil yang memuaskan, serta Hasil kerja dari setiap karyawan diharapkan dapat memotivasi, mengembangkan serta memuaskan para karyawan.

Hal ini menunjukan bahwa dengan ditingkatkan Tingkat Efisiensi yang baik sesuai dengan peraturan pada perusahaan terkait maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja Karyawan.

Dan Penelitian ini sejalan dengan ketiga penelitian terdahulu Denny Kurniawan (2018), Magdalena Minarsih (2014), dan Ida Ayu Indah Giantari (2017), Pengaruh Tingkat Efisiensi Dan Sistim Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Pandanaran Semarang, Klumpu Bali Resort Sanur, dan (Studi Kasus: Bank Muamalat Cabang Lampung).

Tingkat Efisiensi (X1) dan Tingkat Efisiensi (X2), Secara Simultan mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo.

4.7.2. Tingkat Efisiensi (X1) dan Sistim Penghargaan (X2) secara *Parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

1. Tingkat Efisiensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Kepuasan Kerja Karyawan responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Tingkat Efisiensi (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,505 atau 50,5%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan Tingkat Efisiensi (X1) yang diterapkan oleh Perusahaan dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yang baik pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo menjadi faktor utama dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa Pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo diamana Tingkat Efisiensi sudah terlaksana dengan baik, dalam hal kesadaran dari setiap karyawan memiliki kesadaran dalam bekerja sehingga karyawan tersebut selalu tidak mengulur ngulur waktu dalam bekerja, masih banyak juga karyawan yang memiliki keahlian tertentu dan sesuai dengan

arahannya pimpinan, disamping itu ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan akan tetapi karyawan tersebut tidak mengulangi perbuatannya yang sedikit bermalas malasan dan sering datang lambat dalam bekerja agar aktifitas dari karyawan tersebut memunjukkan adanya propesionalisme dalam bekerja.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Sedarmayanti (2011:118) sumber utama efisiensi kerja adalah manusia, karena dengan akal, pikiran dan pengetahuan yang ada, manusia mampu menciptakan cara kerja yang efisien. Unsur efisien yang melekat pada manusia adalah: a). Kesadaran manusia akan sesuatu merupakan modal utama bagi keberhasilannya. Dalam hal ini efisiensi, kesadaran akan arti dan makna efisien sangat membantu usaha-usaha kearah efisiensi. b). Keahlian Unsur keahlian dalam efisiensi, melekat juga pada manusia. Keahlian manusia akan sesuatu perlu ditunjang dengan adanya peralatan, supaya efisiensi yang dicapai dapat lebih tinggi daripada tanpa menggunakan alat. c). Disiplin Kedua unsur termasuk belum akan menjamin hasil kerja yang baik, kalau tidak disertai dengan unsur disiplin. Oleh karena itu dalam efisiensi termasuk faktor waktu, sedangkan disiplin adalah satu unsur penting dalam efisiensi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Maria Magdalena Minarsih (2014) Judul “Pengaruh Tingkat Efisiensi Dan Sistim Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Pandanaran Semarang”. Hasil Penelitiannya adalah Tingkat Efisiensi Dan Sistim Penghargaan yang diberikan terhadap karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa adanya tingkat efisiensi yang baik dan berkesinambungan serta penerapan sistem penghargaan yang tepat akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Pandanaran Semarang.

2. Sistem Penghargaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Kepuasan Kerja Karyawan responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Sistem Penghargaan (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,432 atau 43,2%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Sistem Penghargaan (X2) pada perusahaan terkait maka akan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo menjadi terendah dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa Pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo dalam penerapan sistem penghargaan yang ada dimana perusahaan selalu menerapkan sistem penghargaan setiap karyawan harus memaksimalkan keuntungan, akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang belum dapat memaksimalkan penjualannya (belum mencapai target) sehingga perusahaan belum dapat memberikan keadilan bagi setiap karyawan karna dilihat dari hasil kerjanya, dan perusahaan membedakan atas kesamaan perilakunya terhadap karyawan yang memiliki integritas tinggi dan karyawan yang hanya bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan pimpinan, tanpa memakai ide kreatif dan keteguhan yang tinggi dalam bekerja, serta pemenuhan kebutuhan hanya bagi karyawan yang berprestasi saja.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2011:284) yang mengemukakan bahwa tujuan penghargaan atau reward ditentukan oleh tiga macam faktor, yaitu: norma penghargaan organisasional, tipe penghargaan, dan kriteria distribusi. Hasil atau manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari pemberian penghargaan adalah untuk menarik, memotivasi, mengembangkan, memuaskan, dan mempertahankan pekerja agar tidak meninggalkan organisasi. Sementara itu, sebagai norma penghargaan adalah memaksimumkan keuntungan, memberikan keadilan, kesamaan perlakuan, dan pemenuhan kebutuhan. Tipe penghargaan terdiri dari unsur ekstrinsik (finansial, materiil, sosial) dan unsur intrinsik (psikis).

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Ida Ayu Indah Giantari (2017) Judul “Pengaruh Tingkat efisiensi Dan Sistim Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa adanya penerapan sistim penghargaan secara berkala dan terarah serta penerapan sistim penghargaan yang tepat akan meningkatkan Kepuasan Kerja ntuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis pembahasan yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

4. Tingkat efisiensi (X_1), dan Sistim Penghargaan (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo.
5. Tingkat efisiensi (X_1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo.
6. Sistim Penghargaan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo untuk lebih memperhatikan dan perlu meningkatkan lagi variabel Sistim Penghargaan (X_2), disarankan kepada pimpinan agar kiranya dapat menerapkan sistim penghargaan secara berkahal serta terarah supaya karyawan akan dapat memaksimalkan penjualannya (mencapai target) dan berdampak pada keuntungan perusahaan, disarankan pula kepada pimpinan perusahaan agar kiranya dapat memberikan keadilan bagi setiap karyawan

sesuai dengan usaha dan hasil kerjanya dan membedakan atas kesamaan perilakunya terhadap karyawan yang memiliki integritas tinggi dan karyawan yang hanya bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan pimpinan.

Alasan orang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya berupa gaji atau gaji pokok, akan tetapi juga penghargaan yang dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya. Manajemen diharapkan mampu menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja yang efisien. Sistem penghargaan berbasis kinerja yang dirancang oleh suatu organisasi maupun perusahaan harus mampu memacu motivasi kinerja karyawannya agar semangat kerjanya meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, sistem penghargaan berbasis kinerja dibutuhkan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. penghargaan yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain penghargaan yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan semangat kerja karyawan sehingga melahirkan kepuasan kerja yang diinginkan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya Balas jasa yang adil dan layak, Berat ringannya pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan, Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian. Abdurrahmat (2010:30)

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin. 2010. Budaya Organisasi Pengertian, Makna Dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Alex, S Nitisemito, 2011. Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Afandi, Pandi 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator. Pekanbaru :Zanafa Publishing
- Anoraga, Panji. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ascarya. 2011. Mencari Solusi Rendahnya Pembiayaan Bagi Hasil Di Perbankan Syariah Di Indonesia. Buletin Ekonomi Moneter Dan Perbankan. Vol. 8
- Darmawan, Didit.2013. *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. PT. Temprina Media Grafika.
- Donni Juni Priansa dan Garnida. 2013. Manajemen Perkatoran. CV Alfabeta Bandung.
- Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. DI PDAM Tirta Taman Sari Kota Madium. Vol.6 No.1
- Fahmi, Irham. 2012. Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi. Bandung : CV Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- _____.2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Herzberg, Frederick. B. Mausner. 2010. *The Motivation To Work*. New York. Jhon Wiley & Son.
- Hofstede, G. J. 2010. *Measuring Organizational Cultures : A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases*. *Administrative Science Quarterly*. New York.
- Kreitner Robert Dan Kinicki Angelo. 2011. Perilaku Organisasi. Edisi 9, Buku Ke-2, Jakarta : Salemba 4.

- McGregor, Douglas. 2010. *The Personal Management*. New York: McGraw Hill
- Miranda, Amin. (2012). Manajemen Logistik Dan Supply Chain Management. Harvarindo.
- Mhatis L. Robert & Jackson, Jhon. 2011. *Human Resource Management* (Edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Moheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Organisasi. Edisi Revisi. Jakarta : Rajawali Pers.
- Nawawi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada Univesity Press. Yogyakarta.
- Pambundu M.T. 2012. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pinder. 2013. Work Motivation.: *Theory, Issues And Applications Lliois :Scoff, Foresmen And Company*.
- Riduwan 2010, *Metode Dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Vaithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P Stephen 2013. Perilaku Organisasi. Selemba Empat. Jakarta.
- Rangkuti, Freddy. 2011. *SWOT Balance Scorecard*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yokyakarta.
- Schein, Edgar H. 2012. "Organisational Culture and Leadership"Jossey Bass. San Fransisco.
- Sedermayanti. 2011. Tata Kerja Produktifitas Kerja. Bandung; CV. Mandar Maju
- Sopiah. 2010. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Andi
- Sudarmanto. 2014. Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono.2011. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

- Sutrisno Edi, 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media group.
- Tampubolon, Manahan P 2014. *Manajemen Operasional*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Tika, Moh. Pandu. 2011. Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : Bumi Aksara 2011.
- The Liang Gie. 2012. Cara Belajar yang Efisien Jilid II Edisi keempat (diperbarui). Yogyakarta: Liberty
- Vroom, Victor H. (2010). Management and Motivation. New York: Penguin Books.
- Wibowo. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2011. Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta : Prenada Media.

KUESIONER

ANGKET UNTUK KARYAWAN PADA PT. RAJA DAGANG INDONESIA KOTA GORONTALO DALAM RANGKA MENGIKUR PENGARUH TINGKAT EFISIENSI DAN SISTIM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara Responden
Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Elthon Gegar Marcelino Mahasiswa Program Sarjana, Jurusan Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo saat ini telah mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Efisiensi Dan Sistim Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Raja dagang

Indonesia kota gorontalo” Dalam rangka menyusun berupa proposal. Dengan ini mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pernyataan yang telah saya sediakan dibawah ini. Mohon diisi dengan sebenar-benarnya dan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Jawaban ini bersifat rahasia, apapun jawaban Bapak /Ibu/ Saudara tidak ada yang salah dan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kerja Bapak /Ibu/Saudara, karena hanya untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Mohon jangan sampai ada yang terlewatkan, karena hal itu merupakan hal yang sangat penting bagi tujuan penelitian. Atas kesediaan dan perhatian serta kerja sama yang baik, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,
Peneliti

Shifa Binti Abd. Rahman Alhasni

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia :th
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Jabatan :
4. Pendidikan :

II. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kada-Kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

A. Tingkat Efisiensi (X1)

1. Unsur Efisiensi

No	Pernyataan
1	<p>Karyawan memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi</p> <p>a. Selalu memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi</p> <p>b. Sering memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi</p> <p>c. Kadang-kadang memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi</p> <p>d. Jarang memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi</p> <p>e. Tidak pernah memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi</p>
2	<p>Dalam bekerja karyawan memiliki keahlian khusus</p> <p>a. Selalu memiliki keahlian khusus</p> <p>b. Sering memiliki keahlian khusus</p> <p>c. Kadang-kadang memiliki keahlian khusus</p> <p>d. Jarang memiliki keahlian khusus</p> <p>e. Tidak pernah memiliki keahlian khusus</p>
3	<p>Karyawan disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan</p> <p>a. Selalu disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan</p> <p>b. Sering disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan</p> <p>c. Kadang-kadang disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan</p> <p>d. Jarang disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan</p> <p>e. Tidak pernah disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan</p>

B. Sistem Penghargaan (X2)

2. Model Sistem Penghargaan

1	<p>Setiap penjualan dapat memaksimalkan keuntungan perusahaan</p> <p>a. Selalu dapat memaksimalkan keuntungan perusahaan</p> <p>b. Sering dapat memaksimalkan keuntungan perusahaan</p> <p>c. Kadang-kadang dapat memaksimalkan keuntungan perusahaan</p> <p>d. Jarang dapat memaksimalkan keuntungan perusahaan</p> <p>e. Tidak pernah dapat memaksimalkan keuntungan perusahaan</p>
2	<p>Setiap karyawan mendapatkan type reward/ macam macam penghargaan (finansian, sosial dan psikis) atas hasil kerjanya</p> <p>a. Selalu mendapatkan type reward/ macam macam penghargaan (finansian, sosial dan psikis) atas hasil kerjanya</p> <p>b. Sering mendapatkan type reward/ macam macam penghargaan (finansian, sosial dan psikis) atas hasil kerjanya</p> <p>c. Kadang-kadang mendapatkan type reward/ macam macam penghargaan (finansian, sosial dan psikis) atas hasil kerjanya</p> <p>d. Jarang mendapatkan type reward/ macam macam penghargaan (finansian, sosial dan psikis) atas hasil kerjanya</p>

	e. Tidak pernah mendapatkan type reward/ macam macam penghargaan (finansian, sosial dan psikis) atas hasil kerjanya
3.	Setiap pekerjaan karyawan mendapatkan perilaku dan hasil yang memuaskan
	a. Selalu mendapatkan perilaku dan hasil yang memuaskan b. Sering mendapatkan perilaku dan hasil yang memuaskan c. Kadang-kadang mendapatkan perilaku dan hasil yang memuaskan d. Jarang mendapatkan perilaku dan hasil yang memuaskan e. Tidak pernah mendapatkan perilaku dan hasil yang memuaskan
4	Hasil kerja dari setiap karyawan diharapkan dapat memotivasi, mengembangkan serta memuaskan para karyawan
	a. Selalu dapat memotivasi, mengembangkan serta memuaskan para karyawan b. Sering dapat memotivasi, mengembangkan serta memuaskan para karyawan c. Kadang-kadang dapat memotivasi, mengembangkan serta memuaskan para karyawan d. Jarang dapat memotivasi, mengembangkan serta memuaskan para karyawan e. Tidak pernah dapat memotivasi, mengembangkan serta memuaskan para karyawan

C. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

1. Indikator Kepuasan Kerja

No	Pernyataan
1	Karyawan puas atas pekerjaan yang diberikan terhadapnya
	a. Selalu puas atas pekerjaan yang diberikan terhadapnya b. Sering puas atas pekerjaan yang diberikan terhadapnya c. Kadang-kadang puas atas pekerjaan yang diberikan terhadapnya d. Jarang puas atas pekerjaan yang diberikan terhadapnya e. Tidak pernah puas atas pekerjaan yang diberikan terhadapnya
2	Karyawan merasa puas atas gaji kerja yang telah diberikan
	a. Selalu merasa puas atas gaji kerja yang telah diberikan b. Sering merasa puas atas gaji kerja yang telah diberikan c. Kadang-kadang merasa puas atas gaji kerja yang telah diberikan d. Jarang merasa puas atas gaji kerja yang telah diberikan e. Tidak pernah merasa puas atas gaji kerja yang telah diberikan
3	Sesama karyawan senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan
	a. Selalu berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan b. Sering berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan c. Kadang-kadang berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan d. Jarang berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan e. Tidak pernah berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan

X1				X2					Y				
2	3	2	7	3	3	3	5	9	4	4	3	5	11
3	4	4	11	5	5	5	5	15	5	5	5	5	15
3	2	2	7	4	5	4	5	13	4	3	4	4	11
3	4	4	11	5	5	5	5	15	5	5	5	5	15
3	2	3	8	4	4	4	5	12	5	4	4	4	13
3	3	3	9	5	5	5	4	15	4	4	4	4	12
4	4	4	12	5	5	5	5	15	5	5	5	5	15
3	3	3	9	5	5	5	5	15	4	5	4	5	13
4	3	4	11	5	5	5	5	15	5	5	5	5	15
3	3	3	9	5	5	5	5	15	5	4	5	5	14
4	4	4	12	5	5	5	5	15	5	5	5	5	15
3	4	3	10	5	5	5	3	15	5	5	4	5	14
4	4	4	12	5	5	5	5	15	5	5	5	5	15
2	3	3	8	5	5	5	5	15	4	5	4	5	13
4	4	4	12	5	5	5	5	15	5	5	5	5	15
3	2	3	8	4	3	4	3	11	5	3	3	4	11
2	3	3	8	3	3	4	3	10	4	4	5	4	13
3	2	3	8	5	5	5	5	15	4	4	5	5	13
3	2	2	7	3	3	3	4	9	3	4	3	4	10
3	3	2	8	3	4	4	4	11	4	4	4	4	12
2	2	2	6	3	3	4	3	10	3	3	3	4	9
2	2	2	6	4	4	4	4	12	5	3	3	4	11
3	2	2	7	4	3	4	4	11	4	4	4	4	12
3	2	2	7	3	3	3	4	9	4	4	3	4	11
3	3	3	9	3	4	3	4	10	3	3	4	5	10
3	3	2	8	3	4	4	4	11	4	3	4	3	11
3	3	3	9	5	5	5	5	15	5	5	5	5	15
2	2	2	6	4	4	5	2	13	3	4	3	4	10
2	4	3	9	4	4	3	3	11	3	4	3	4	10
3	2	2	7	4	4	4	4	12	5	4	4	5	13
3	2	2	7	4	3	4	3	11	3	4	4	4	11
2	2	2	6	3	3	3	3	9	4	4	3	3	11
2	3	3	8	4	4	4	3	12	4	4	5	3	13

LAMPIRAN 2**Data Ordinal**

No	Tingkat Efisiensi (X1)				Total
	1	2	3	4	
1	2	3	2	2	7
2	3	4	4	4	11
3	3	2	2	3	7
4	3	4	4	4	11
5	3	2	3	4	8
6	3	3	3	4	9
7	4	4	4	4	12
8	3	3	3	4	9
9	4	3	4	4	11
10	3	3	3	4	9
11	4	4	4	4	12
12	3	4	3	4	10
13	4	4	4	4	12
14	2	3	3	4	8
15	4	4	4	4	12
16	3	2	3	4	8
17	2	3	3	4	8
18	3	2	3	4	8
19	3	2	2	2	7
20	3	3	2	2	8
21	2	2	2	3	6
22	2	2	2	4	6
23	3	2	2	4	7
24	3	2	2	3	7
25	3	3	3	2	9
26	3	3	2	3	8
27	3	3	3	3	9
28	2	2	2	2	6
29	2	4	3	2	9
30	3	2	2	3	7
31	3	2	2	2	7
32	2	2	2	4	6
33	2	3	3	3	8
34	3	3	3	3	9

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	1.000	1.000	0.029	0.029	0.065	-1.902	1.000
	2.000	9.000	0.257	0.286	0.340	-0.566	2.219
	3.000	20.000	0.571	0.857	0.226	1.068	3.487
	4.000	5.000	0.143	1.000	0.000		4.866
2.000	2.000	14.000	0.400	0.400	0.386	-0.253	1.000
	3.000	13.000	0.371	0.771	0.303	0.744	2.191
	4.000	8.000	0.229	1.000	0.000		3.290
3.000	2.000	13.000	0.371	0.371	0.378	-0.328	1.000
	3.000	15.000	0.429	0.800	0.280	0.842	2.247
	4.000	7.000	0.200	1.000	0.000		3.418
	2.000	7.000	0.200	0.200	0.280	-0.842	1.000
4.000	3.000	8.000	0.229	0.429	0.393	-0.180	1.907
	4.000	20.000	0.571	1.000	0.000		3.087

Succesive Interval

1	2	3	4
1.000	1.000	2.247	3.087
2.219	2.191	1.000	1.000
3.487	3.290	3.418	3.087
3.487	1.000	1.000	1.907
3.487	3.290	3.418	3.087
3.487	1.000	2.247	3.087
3.487	2.191	2.247	3.087
4.866	3.290	3.418	3.087
3.487	2.191	2.247	3.087
4.866	2.191	3.418	3.087
3.487	2.191	2.247	3.087
4.866	3.290	3.418	3.087
3.487	3.290	2.247	3.087
4.866	3.290	3.418	3.087
3.487	2.191	2.247	3.087
4.866	3.290	3.418	3.087
3.487	1.000	2.247	3.087
2.219	2.191	2.247	3.087
3.487	1.000	2.247	3.087
4.866	3.290	3.418	3.087
3.487	1.000	1.000	1.000
3.487	2.191	1.000	1.000
2.219	1.000	1.000	1.907
2.219	1.000	1.000	3.087
3.487	1.000	1.000	3.087
3.487	1.000	1.000	1.907
3.487	2.191	2.247	1.000
3.487	2.191	1.000	1.907
3.487	2.191	2.247	1.907
2.219	1.000	1.000	1.000
2.219	3.290	2.247	1.000
3.487	1.000	1.000	1.907
3.487	1.000	1.000	1.000
2.219	1.000	1.000	3.087
2.219	2.191	2.247	1.907
3.487	2.191	2.247	1.907

Data Ordinal

No	Sistim Penghargaan (X2)			Total
	1	2	3	
1	3	3	3	9
2	5	5	5	15
3	4	5	4	13
4	5	5	5	15
5	4	4	4	12
6	5	5	5	15
7	5	5	5	15
8	5	5	5	15
9	5	5	5	15
10	5	5	5	15
11	5	5	5	15
12	5	5	5	15
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	5	5	5	15
16	4	3	4	11
17	3	3	4	10
18	5	5	5	15
19	3	3	3	9
20	3	4	4	11
21	3	3	4	10
22	4	4	4	12
23	4	3	4	11
24	3	3	3	9
25	3	4	3	10
26	3	4	4	11
27	5	5	5	15
28	4	4	5	13
29	4	4	3	11
30	4	4	4	12
31	4	3	4	11
32	3	3	3	9
33	4	4	4	12
34	3	3	3	9

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	10.000	0.294	0.294	0.345	-0.541	1.000
	4.000	10.000	0.294	0.588	0.389	0.223	2.020
	5.000	14.000	0.412	1.000	0.000		3.117
2.000	3.000	10.000	0.294	0.294	0.345	-0.541	1.000
	4.000	9.000	0.265	0.559	0.395	0.148	1.982
	5.000	15.000	0.441	1.000	0.000		3.066
3.000	3.000	7.000	0.206	0.206	0.285	-0.821	1.000
	4.000	12.000	0.353	0.559	0.395	0.148	2.073
	5.000	15.000	0.441	1.000	0.000		3.278

Succesive Interval

1	2	3
1.000	1.000	1.000
3.117	3.066	3.278
2.020	3.066	2.073
3.117	3.066	3.278
2.020	1.982	2.073
3.117	3.066	3.278
3.117	3.066	3.278
3.117	3.066	3.278
3.117	3.066	3.278
3.117	3.066	3.278
3.117	3.066	3.278
3.117	3.066	3.278
3.117	3.066	3.278
3.117	3.066	3.278
3.117	3.066	3.278
3.117	3.066	3.278
3.117	3.066	3.278
2.020	1.000	2.073
1.000	1.000	2.073
3.117	3.066	3.278
1.000	1.000	1.000
1.000	1.982	2.073
1.000	1.000	2.073
2.020	1.982	2.073
2.020	1.000	2.073
1.000	1.000	1.000
1.000	1.982	1.000
1.000	1.982	2.073
3.117	3.066	3.278
2.020	1.982	3.278
2.020	1.982	1.000
2.020	1.982	2.073
2.020	1.000	2.073
1.000	1.000	1.000
2.020	1.982	2.073
1.000	1.000	1.000

Data Ordinal

No	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)			Total
	1	2	3	
1	3	4	3	10
2	5	5	5	15
3	5	4	5	14
4	5	5	5	15
5	5	4	4	13
6	4	4	4	12
7	5	5	5	15
8	4	5	4	13
9	5	5	5	15
10	5	4	5	14
11	5	5	5	15
12	5	5	4	14
13	5	5	5	15
14	4	5	4	13
15	5	5	5	15
16	5	3	3	11
17	4	4	5	13
18	4	4	5	13
19	3	4	3	10
20	4	4	4	12
21	3	3	3	9
22	5	3	3	11
23	4	4	4	12
24	4	4	3	11
25	3	3	4	10
26	4	3	4	11
27	5	5	5	15
28	3	4	3	10
29	3	4	3	10
30	5	4	4	13
31	3	4	4	11
32	4	4	3	11
33	4	4	5	13
34	3	3	3	9

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	8.000	0.235	0.235	0.308	-0.722	1.000
	4.000	11.000	0.324	0.559	0.395	0.148	2.038
	5.000	15.000	0.441	1.000	0.000		3.201
2.000	3.000	6.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000
	4.000	17.000	0.500	0.676	0.359	0.458	2.268
	5.000	11.000	0.324	1.000	0.000		3.579
3.000	3.000	10.000	0.294	0.294	0.345	-0.541	1.000
	4.000	11.000	0.324	0.618	0.381	0.299	2.057
	5.000	13.000	0.382	1.000	0.000		3.169

Succesive Interval

1	2	3
1.000	2.268	1.000
3.201	3.579	3.169
3.201	2.268	3.169
3.201	3.579	3.169
3.201	2.268	2.057
2.038	2.268	2.057
3.201	3.579	3.169
2.038	3.579	2.057
3.201	3.579	3.169
3.201	2.268	3.169
3.201	3.579	3.169
3.201	2.268	2.057
3.201	3.579	3.169
2.038	3.579	2.057
3.201	3.579	3.169
3.201	2.268	3.169
3.201	3.579	3.169
3.201	2.268	2.057
3.201	3.579	3.169
2.038	3.579	2.057
3.201	3.579	3.169
3.201	1.000	1.000
2.038	2.268	3.169
2.038	2.268	3.169
1.000	2.268	1.000
2.038	2.268	2.057
1.000	1.000	1.000
3.201	1.000	1.000
2.038	2.268	2.057
2.038	2.268	1.000
1.000	1.000	2.057
2.038	1.000	2.057
3.201	3.579	3.169
1.000	2.268	1.000
1.000	2.268	1.000
3.201	2.268	2.057
1.000	2.268	2.057
2.038	2.268	1.000
2.038	2.268	3.169
1.000	1.000	1.000

LAMPIRAN 3:

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
	Pearson Correlation	1	,387*	,580**	,743**
X1.1	Sig. (2-tailed)		,026	,000	,000
	N	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,387*	1	,771**	,868**
X1.2	Sig. (2-tailed)	,026		,000	,000
	N	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,580**	,771**	1	,931**
X1.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,743**	,868**	,931**	1
X1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	33	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,808	3

Correlations

Correlations						
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	
Pearson Correlation	1	,846**	,868**	,507**	,959**	
X2.1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,003	,000	
N	33	33	33	33	33	
Pearson Correlation	,846**	1	,794**	,615**	,936**	
X2.2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	
N	33	33	33	33	33	
Pearson Correlation	,868**	,794**	1	,391*	,936**	
X2.3 Sig. (2-tailed)	,000	,000		,024	,000	
N	33	33	33	33	33	
Pearson Correlation	,507**	,615**	,391*	1	,539**	
X2.4 Sig. (2-tailed)	,003	,000	,024		,001	
N	33	33	33	33	33	
Pearson Correlation	,959**	,936**	,936**	,539**	1	
X2 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001		
N	33	33	33	33	33	

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	33	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	4

Correlations

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
	Pearson Correlation	1	,455**	,531**	,433*	,802**
Y1	Sig. (2-tailed)		,008	,001	,012	,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,455**	1	,575**	,601**	,810**
Y2	Sig. (2-tailed)	,008		,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,531**	,575**	1	,461**	,861**
Y3	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,007	,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,433*	,601**	,461**	1	,600**
Y4	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,007		,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,802**	,810**	,861**	,600**	1
Y	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	33	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,804	4

Correlations

Correlations		
	X1	X2
Pearson Correlation	1	,697**
X1	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
	Pearson Correlation	,697**
X2	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,746	,729	,975

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83,748	41,874	44,086	,000 ^b
	Residual	28,494	,950		
	Total	112,242			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,777	,973	3,883	,001
	X1	,500	,127	3,934	,000
	X2	,351	,104	3,370	,002

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 4

FREKUENSI

Variabel Frequencies

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3
N	33	33	33
Missing	0	0	0

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	9	27,3	27,3	27,3
3	19	57,6	57,6	84,8
4	5	15,2	15,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	13	39,4	39,4	39,4
3	12	36,4	36,4	75,8
4	8	24,2	24,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	13	39,4	39,4	39,4
3	13	39,4	39,4	78,8
4	7	21,2	21,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	33	33	33
	Missing	0	0	0

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	27,3	27,3
	4	10	30,3	57,6
	5	14	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	27,3	27,3
	4	9	27,3	54,5
	5	15	45,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	18,2	18,2
	4	12	36,4	54,5
	5	15	45,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,0	3,0
	3	8	24,2	24,2
	4	9	27,3	54,5
	5	15	45,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Frequencies

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	33	33	33
	Missing	0	0	0

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	27,3	27,3
	4	10	30,3	57,6
	5	14	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	27,3	27,3
	4	9	27,3	54,5
	5	15	45,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	18,2	18,2
	4	12	36,4	54,5
	5	15	45,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,0	3,0
	3	8	24,2	24,2
	4	9	27,3	54,5
	5	15	45,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Frequencies

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4
N	Valid 33	33	33	33
	Missing 0	0	0	0

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	18,2	18,2
	4	13	39,4	57,6
	5	14	42,4	100,0
Total		33	100,0	100,0

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	18,2	18,2
	4	16	48,5	66,7
	5	11	33,3	100,0
Total		33	100,0	100,0

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	27,3	27,3
	4	12	36,4	63,6
	5	12	36,4	100,0
Total		33	100,0	100,0

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	9,1	9,1
	4	14	42,4	51,5
	5	16	48,5	100,0
Total		33	100,0	100,0

RUMUS T-HITUNG

Variabel Tingkat Efisiensi (X1)

Sub. Variabel	r	n	r ²	$\sqrt{1-r^2}$	$r\sqrt{n-2}$	t hitung	t tabel
X1	0,743	33	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,035
	0,868	33	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,035
	0,931	33	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,035

Variabel Sistim Penghargaan (X2)

Sub. Variabel	r	n	r ²	$\sqrt{1-r^2}$	$r\sqrt{n-2}$	t hitung	t tabel
X2	0,959	33	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,035
	0,936	33	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,035
	0,936	33	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,035
	0,539	33	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,035

Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Variabel	r	n	r ²	$\sqrt{1-r^2}$	$r\sqrt{n-2}$	t hitung	t tabel
Y	0,802	33	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,035
	0,810	33	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,035
	0,861	33	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,035
	0,600	33	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,035

LAMPIRAN T-Table

Nilai-nilai dalam Distribusi t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601

35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532

44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412

84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3110/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Keoala PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo

di,-

Kota Gorontalo

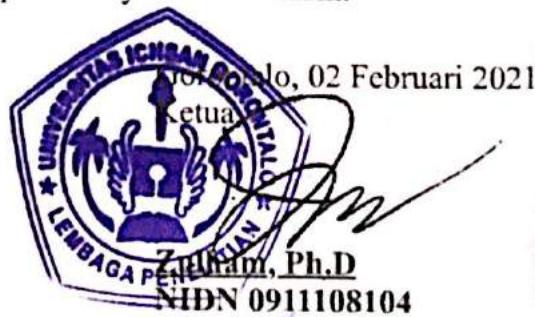
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Shifa Binti Abd. Rahman Alhasni
NIM : E2117152
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : PT. RAJA DAGANG INDONESIA KOTA GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH TINGKAT EFISIENSI DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. RAJA DAGANG INDONESIA KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+

PT. RAJA DAGANG INDONESIA KOTA GORONTALO

Jln.Kh Agus Salim No. 287. Wumialo, Kota Tengah, Kota Gorontalo, Gorontalo 96138

SURAT KETERANGAN

Nomor : 004/RDI/052021

Kepala PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Shifa Binti Abd. Rahman Alhasni

NIM : E2117152

Program Studi : SI Manajemen

Bahwa yang bersangkutan benar telah melakukan penelitian di PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo dengan judul **Pengaruh Tingkat Efisiensi dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Raja Dagang Indonesia Kota Gorontalo** . Pada tanggal 13 november 2020. Yang bersangkutan adalah mahasiswa fakultas ekonomi jurusan manajemen di Universitas Ichsan Gorontalo.

Demikian surat keterangan di berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 25 mei 2021

PT. Raja Dagang Indonesia



Ragwan Alhasni

ABSTRACT

SHIFA BINTI ABD. RAHMAN ALHASNI. E21117152. THE EFFECT OF EFFICIENCY LEVEL AND REWARD SYSTEM ON THE EMPLOYEES' JOB SATISFACTION AT PT. RAJA DAGANG INDONESIA, GORONTALO CITY

This study aims to find out the effect of the efficiency level and reward system on the employees' job satisfaction at PT. Raja Dagang Indonesia in Gorontalo City, either simultaneously or partially. The main data collection is through a list of statements/questions that are tested through testing the validity and reliability for each statement/question item. The analytical method used is path analysis through converting ordinal scale data to an interval scale. The objects of this research are the efficiency level, reward system, and employees' job satisfaction. The result of the first hypothesis shows that the efficiency level (X1) and the reward system (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the employees' job satisfaction at the company PT. The Raja Dagang Indonesia in Gorontalo City at 74.6%. On the other hand, 25.4% is influenced by other variables not examined in the research model. The result of the second hypothesis shows that the efficiency level (X1) and the reward system (X2) partially have a positive and significant effect on the employees' job satisfaction at the company PT. Raja Dagang Indonesia in Gorontalo City. The efficiency level variable (X1) partially has a positive and significant effect on the employee's job satisfaction (Y) at 50.5%. The reward system (X2) partially has a significant effect on the employees' job satisfaction (Y) at 43.2%.

Keywords: efficiency, reward system, job satisfaction, employees



ABSTRAK

SHIFA BINTI ABD. RAHMAN ALHASNI. E2117152. PENGARUH TINGKAT EFISIENSI DAN SISTIM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. RAJA DAGANG INDONESIA KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat efisiensi dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Raja Dagang Indonesia di Kota Gorontalo baik secara simultan maupun parsial. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan/pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan reabilitas setiap item pernyataan/pertanyaan yang terdapat pada daftar pernyataan/pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan terlebih dahulu memgkonfersi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini adalah efisiensi dan sistem penghargaan, kepuasan kerja karyawan. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa tingkat efisiensi (X1) dan sistem penghargaan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Raja Dagang Indonesia di Kota Gorontalo sebesar 74,6%. Di lain pihak, 25,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa tingkat efisiensi (X1) dan sistem penghargaan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Raja Dagang Indonesia di Kota Gorontalo. Variabel tingkat efisiensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 50,5%. Sistem penghargaan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 43,2%.

Kata kunci: efisiensi, sistem penghargaan, kepuasan kerja, karyawan





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001

Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0585/UNISAN-G/S-BP/IV/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ihsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : SHIFA BINTI ABD. RAHMAN AL HASNI
NIM : E2117152
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh tingkat efisiensi dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Raja dagang indonesia kota gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 30%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 30 April 2021
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

E.21.17.152

Shifa Binti Abd. Rahman Alhasni.doc

Sources Overview

30%

OVERALL SIMILARITY

- 1 repository.unpas.ac.id
INTERNET
- 2 lib.unnes.ac.id
INTERNET
- 3 eprints.ums.ac.id
INTERNET
- 4 www.scribd.com
INTERNET
- 5 journal.feb.unmul.ac.id
INTERNET
- 6 LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16
SUBMITTED WORKS
- 7 jurnal.narotama.ac.id
INTERNET
- 8 repository.usd.ac.id
INTERNET
- 9 digilib.unila.ac.id
INTERNET
- 10 sunfatah22.blogspot.com

17 unsri.portalgaruda.org
INTERNET

18 lonsuit.unismuhluwuk.ac.id
INTERNET

19 repositori.uin-alauddin.ac.id
INTERNET

20 sorev.unisan.ac.id
INTERNET

21 alqisthijurnalsinjai.files.wordpress.com
INTERNET

22 a-research.upi.edu
INTERNET

23 media.neliti.com
INTERNET

24 e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id
INTERNET

25 id.123dok.com
INTERNET

26 jurnal.unpand.ac.id
INTERNET

27 doctiktak.com
INTERNET

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 25 words).

Excluded sources:

- None

CURRICULUM VITAE



1. Identitas Pribadi

Nama : Shifa Binti Abd. Rahman Alhasni
Nim : E2117152
Tempat/Tgl Lahir : Gorontalo, 31 Oktober 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Angkatan : 2017
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Agama : Islam
Alamat : Desa Lemito, Kabupaten Pohuwato, Provinsi Gorontalo

2. Riwayat Pendidikan

a. Pendidikan Formal

- a. Bersekolah di SD Negeri 1 Lemito, Kab. Pohuwato, pada tahun 2006
- b. Kemudian melanjutkan kejenjang sekolah menengah pertama Mts Alkhairat Gorontalo 2011
- c. Kemudian melanjutkan belajar di sekolah menegah atas SMA Negeri 1 Lemito pada tahun 2014
- d. Dan melanjutkan Pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, mengambil Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi pada tahun 2017.