

RINGKASAN

Gradina Patrice Wijayanti, 2012, **Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. – Kantor Daerah Malang / PT. TELKOM)**, Pembimbing Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si dan Dr. Kusdi Rahardjo, DEA, 105 Hal + xiv

Kata kunci: *reward*, kepuasan kerja, prestasi kerja

Karyawan adalah penggerak utama dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, sehingga harus dipelihara dengan baik agar karyawan memiliki loyalitas pada perusahaan. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia harus menghadapi bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan. Ketika tujuan karyawan untuk berprestasi kerja tercapai, timbul pertanyaan apakah ia akan memperoleh imbalan yang memadai, dan apabila imbalan itu diberikan oleh perusahaan, apakah imbalan itu akan memuaskan tujuannya atau kepentingannya. Maka dari itu, setiap karyawan berhak mendapatkan apresiasi atau penghargaan (*reward*) atas kinerja yang telah diberikan pada perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, dan pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. – Kantor Daerah Malang / PT. TELKOM yang beralamatkan Jalan A.Yani 11 Blimbing, Malang. Penelitian ini berjenis eksplanatif. Jumlah sampel yang diambil berjumlah 48 orang karyawan tetap PT. TELKOM dan merupakan sampel jenuh. Data yang digunakan adalah data primer yaitu kuesioner, dan data sekunder berupa hasil wawancara, dan dokumentasi. Alat uji yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t. Sedangkan untuk menganalisis data digunakan analisis jalur atau *path analysis*. Perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 16.0 for windows*.

Dari hasil perhitungan secara statistik, variabel *reward* karyawan (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,602. Sedangkan pengaruh langsungnya terhadap prestasi kerja juga signifikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,322. Pengaruh tidak langsung *reward* karyawan (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (X3) melalui variabel kepuasan kerja karyawan (X2) adalah sebesar 0,246. Variabel kepuasan kerja karyawan (X2) juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,409. Ternyata pengaruh langsung *reward* karyawan terhadap prestasi kerja karyawan lebih kecil dibandingkan pengaruh totalnya. Maka variabel *intervening* mampu memperkuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *reward* mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja, serta pengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan PT. TELKOM Malang.

