

PENGARUH SOSIALISASI SISTEM IMBALAN RANCANGAN ROWAN TERHADAP PERSEPSI MENGENAI SISTEM IMBALAN DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. X. YOGYAKARTA

Nopita¹⁾, Haryanto Fadholan Rosyid²⁾ dan Fuad Nashori³⁾

^{1,2,3)}Program Magister Profesi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
e-mail: -

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan rancangan sistem imbalan yang jelas dalam meningkatkan persepsi positif terhadap sistem imbalan dan melihat pengaruhnya terhadap motivasi kerja, tujuan berikutnya adalah melihat hubungan antara persepsi dan motivasi kerja. Hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh positif persepsi sistem imbalan terhadap motivasi kerja karyawan dan adanya hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap sistem imbalan dengan motivasi kerja karyawan. Subyek penelitian berjumlah 12 responden yang diambil secara klasikal yakni karyawan bagian produksi unit workshop Damai. Penelitian ini menggunakan tiga variabel penelitian yakni sosialisasi sistem imbalan rancangan Rowan, persepsi terhadap sistem imbalan dan motivasi kerja karyawan. Metode penelitian dilakukan dengan teknik eksperimen *one group pretest posttest design*. Pengukuran terhadap persepsi dan motivasi kerja karyawan menggunakan kuesioner/angket baik sebelum maupun setelah diberikan intervensi yang berupa sosialisasi mengenai sistem imbalan rancangan Rowan. Penilaian alat ukur menggunakan poin angka yang terdiri dari 1 sampai 5 poin pada setiap pernyataannya. Hasil analisis data dengan menggunakan statistik non parametrik yakni uji perbedaan dengan metode *Sign test* yang menunjukkan tidak ada perbedaan persepsi dan motivasi sebelum dan sesudah diberikan sosialisasi sistem imbalan, hal ini terlihat dari nilai tanda (-) berjumlah 3 h=2 yakni $3 > 2$ yang menunjukkan hipotesis nol ditolak. Sedangkan untuk uji hipotesa yang kedua yakni melihat hubungan antara variabel persepsi dengan motivasi kerja, terlihat r_s hitung $> r_s$ table ($0,782 > 0,591$) dengan $\alpha = 0,05$ yang berarti ada hubungan positif yang kuat antara variabel persepsi dengan variabel motivasi kerja.

Kata kunci: Persepsi, Imbalan, dan Motivasi Kerja.

Abstract: This study aims to gain a clear reward system design in increasing positive perceptions of the reward system and see its effect on work motivation, the next goal to see the relationship between perception and motivation. The hypothesis proposed in this study is the positive influence perceptions of the reward system for employee motivation and significant relationship between perceptions of the reward system to motivate employees. The subject of the study amounted to 12 respondents were taken in the classical employees of the production unit of Damai workshop. This study uses three variables namely socialization research Rowan plan design reward system, perceptions of the reward system and employee motivation. The method of research was done by using experimental one group pretest-posttest design. Measurement of perception and motivation using a questionnaire, given both before and after the intervention in the form of socialization of Rowan plan design reward system. Assessment measure using point numbers consist of 1 to 5 points on each statement. The results of data analysis using the non-parametric statistical difference test Sign test method showed no differences in perceptions and motivation before and after a given socialization reward system, it can be seen from the value of the sign (-) totaling 3 h = 2 ie $3 > 2$ the indicates the null hypothesis is rejected. As for the second test of the hypothesis that the relationship between the variables with the perception of work motivation, looks count $r_s > r_s$ table ($0.782 > 0.591$) with $\alpha = 0.05$, which means there is a strong positive relationship between the variables with the variable perception of work motivation.

Keywords: Perception, reward, and work motivation

PENDAHULUAN

Perkembangan sebuah perusahaan atau organisasi yang begitu pesat merupakan sebuah

kebanggaan bagi anggota organisasi. Namun apabila organisasi tidak mempersiapkan anggotanya untuk bisa mengikuti perkembangannya maka sebuah organisasi tidak

dapat bertahan. Untuk itu sebuah organisasi hendaknya melakukan perubahan terus menerus agar mampu bersaing, salah satunya dengan mengembangkan Sumber Daya Manusia didalamnya.

Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam perusahaan atau organisasi di samping sumber daya yang lain seperti modal, material, dan mesin. Namun sumber daya modal, material dan mesin dalam perusahaan atau organisasi tidak akan bermanfaat apabila tidak ada Sumber Daya Manusia. Hal ini dikarenakan manusialah yang mengelola sumber daya lain yang ada dalam perusahaan atau organisasi, sehingga sumber daya tersebut menjadi sebuah produk yang memiliki nilai jual dan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi memiliki kewajiban untuk memelihara sumber daya manusia dengan cara memenuhi hak para karyawannya.

Salah satu cara yang dapat digunakan oleh perusahaan atau organisasi dalam memenuhi hak karyawannya yakni dengan membayar imbalan para karyawan sesuai sistem yang berlaku pada perusahaan atau organisasi. Guna menentukan imbalan yang diberikan kepada setiap karyawan atau pemegang jabatan secara adil, perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan tingkat keterampilan atau kompetensi yang dimiliki setiap karyawan dan tingkat kinerja dalam jabatan berupa *output* atau hasil kerja maupun kontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Besarnya pengaruh dari faktor-faktor tersebut tergantung pada jabatan dan lingkungan internal organisasi (Amstrong dan Murlis, 2004).

Salah satu perusahaan atau organisasi yang menerapkan sistem imbalan yang terstandar di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta adalah PT. X, hal tersebut tersurat pada salah satu visi yang ada di PT. X yaitu mensejahterakan anggota organisasi dan karyawannya secara materil maupun non materil. Namun, penerapan sistem imbalan tersebut tidak mampu mendorong karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, organisasi memberlakukan sisten punishment bagi karyawan yang datang terlambat ke kantor sebagai bentuk dorongan bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baikdari sebelumnya. Namun dalam penerapannya, sistem tersebut meneimbulkan persepsi negatif dari karyawan yang akhirnya membuat motivasi karyawan dalam bekerja menurun.

Berdasarkan penjelasan di atas, diperlukan adanya sistem untuk mengimbangi sistem punishment yang telah ada. Sistem tersebut harus mampu menimbulkan persepsi yang positif, sehingga sistem punishment

yang ada dapat berjalan dengan efektif. Adapun sistem yang dapat menjawab permasalahan yang ada adalah penyusunan sistem reward. Penelitian yang dilakukan oleh Aprilianti, Nurcahyanti dan Mujab (2009), menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada awak Kereta Api di PT. Kereta Api Indonesia. Selain itu, persepsi positif terhadap pendapatan dan reward dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan (Marincic & Francport, 2002).

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneti pengaruh penyusunan sistem *reward Rowan plan* terhadap persepsi sistem *reward Rowan plan* dan motivasi kerja karyawan; dan hubungan antara persepsi sistem *reward Rowan plan* dan motivasi kerja karyawan bagian produksi unit Damai pada PT. X Yogyakarta.

KARANGKA TEORITIK

Sistem imbalan karyawan adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai pada perusahaan atau organisasi. Sistem imbalan ini bisa berupa fisik atau non fisik, harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Sistem imbalan ini sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Sistem imbalan yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan dikemudian hari ataupun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan.

Sistem imbalan perangsang ini berdasarkan waktu yang dihemat seseorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seperti halnya rencana upah yang lain, rencana ini juga bertujuan untuk menambah penghasilan pekerja. Dari rencana upah perangsang tersebut terdapat teori yang berdasarkan waktu yang dihemat salah satunya Teori premi menurut Rowan. Dengan metoda ini pekerja juga harus mengerjakan hasil produksi diatas standard waktu yang dihemat, tetapi tetap dijamin.

Motivasi kerja merupakan aspek penting dalam melihat kinerja seorang guru karena motivasi berpengaruh positif terhadap hasil kerja seorang guru. Pernyataan ini di dukung oleh Susyana (2014) yang menyatakan

bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Kurangnya motivasi kerja mengakibatkan kinerja guru rendah, salah satu contoh motivasi rendah adalah tingkat kedisiplinan yang rendah sehingga mengakibatkan kinerja guru juga rendah.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah sistem imbalan rancangan Rowan sebagai variabel bebas. Persepsi mengenai sistem imbalan dan motivasi kerja sebagai variabel terikat.

Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini yakni karyawan bagian produksi di PT. X yang memiliki kriteria seperti bekerja di bagian produksi sebagai non staf administrasi, memiliki prosedur kerja yang terstandar, memiliki standar kinerja yang baku, dan penghitungan imbalan berdasarkan atas kinerja perhari, tercatat sebagai karyawan tetap PT. X (bukan karyawan borong).

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner/angket dengan metode skala yang terdiri dari dua skala yaitu (1) skala persepsi mengenai sistem imbalan yang disusun berdasarkan teori Robbins dan Judge (2008) terdiri dari 44 item dengan keofisien korelasi sebesar 0,943 dan (2) skala motivasi kerja disusun berdasarkan teori Herzberg yang dikutip dari Teck-Hong dan Waheed (2011) terdiri dari 31 item dengan keofisien korelasi sebesar 0,900.

Metode Analisis Data

Perhitungan validitas skala dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi product moment Pearson dan untuk menguji reliabilitas skala digunakan Formula alpha Cronbach. Sedangkan metode analisis data menggunakan teknik non parametrik, uji perbedaan menggunakan *Sign test* dan uji korelasi menggunakan *Spearman correlation test*.

Deskripsi Data Penelitian

1. Uji Normalitas

Penulis menggunakan uji normalitas dengan bantuan SPSS 19.0 yakni uji kolmogorove smirnov (K-S) dengan tingkat signifikansi 5 % (sig 0,05). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas

	Kelompok	K-S	P(0,05)	Normal
Persepsi reward	Pretest	1,133	0,153	Normal
	Posttest	0,515	0,953	Normal
Motivasi kerja	Pretest	0,672	0,757	Normal
	Posttest	0,809	0,53	Normal

Berdasarkan hasil data di atas, nilai pada kedua variabel baik nilai pretest maupun posttest, menunjukkan nilai signifikansi > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan variabel persepsi reward dan variabel motivasi pada saat pretest dan posttest memiliki distribusi normal.

2. Uji Hipotesis

Tahapan ini merupakan tahap pengujian hipotesis yang telah ditentukan yaitu:

- a. Ada pengaruh persepsi sistem imbalan terhadap motivasi kerja karyawan sebelum dan sesudah diberikan sosialisasi rancangan sistem imbalan. Analisis yang dilakukan pertama yakni menguji perbedaan ketika pra-tes dengan pasca-tes pada setiap variabel, baik variabel persepsi imbalan ataupun motivasi kerja. Pengujian tersebut menggunakan *Sign test* merupakan uji *non-parametric* untuk mengetahui perbedaan kedua variabel sebelum dan setelah diberikan perlakuan, adapun hasilnya sebagai berikut:

Table 2. *Sign test frequencies*

		N
post.persepsi - pre.persepsi	Negative Differences ^{a,b}	3
	Positive Differences ^{c,d}	9
	Tiese,f	0
	Total	12
post.motivasi - pre.motivasi	Negative Differences ^{a,b}	3
	Positive Differences ^{c,d}	9
	Tiese,f	0
	Total	12

Hipotesis yang diajukan dalam uji *Sign test* dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak ada perbedaan.

H_1 : Ada perbedaan.

Berdasarkan tabel di atas, tanda yang diperoleh dari hasil tanda negatif (-) adalah 3, untuk menolak hipotesis nol maka tanda (-) hasil pengamatan harus \leq dari nilai yang terdapat dalam tabel untuk uji tanda. Pada penelitian ini tanda (-) 3, sedangkan dari tabel uji tanda dengan n=12 diperoleh nilai h=2 dengan $\alpha=0,05$. Ini berarti nilai hasil uji tanda hitung > hasil uji tanda tabel (3 > 2) dengan taraf kepercayaan 5%, dengan kata lain hipotesa nol diterima, yang berarti tidak ada perbedaan antara persepsi terhadap sistem imbalan dan motivasi kerja

ketika sebelum maupun sesudah diberikan sosialisasi sistem imbalan.

- b. Ada hubungan antara persepsi terhadap sistem imbalan dengan motivasi kerja karyawan. Metode analisa untuk menguji hipotesa tersebut adalah uji korelasi non parametrik *Spearman correlation test* dengan hasil sebagai berikut:

Table 3. hasil korelasi Spearman

Spearman's Rank of rho	psi	Correlation Coefficient	.000	782**
		Sig. (2-tailed)		003
		N	2	2
Rank of rho	postmotivasi	Correlation Coefficient	782**	.000
		Sig. (2-tailed)		003
		N	2	2

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

Hipotesis yang diajukan dalam uji korelasi saat ini adalah:

H_0 : Tidak ada hubungan

H_1 : Ada hubungan

Berdasarkan hasil tabel di atas, diperoleh nilai korelasi Spearman variabel persepsi terhadap sistem imbalan dengan motivasi kerja adalah 0,782 dengan nilai signifikansi 0,003. Nilai korelasi Spearman hitung diperbandingkan dengan nilai korelasi Spearman tabel, keputusan akan diambil dari perbandingan tersebut yakni apabila r_s hitung $>$ r_s tabel maka H_0 ditolak dan apabila r_s hitung \leq r_s tabel, maka H_0 diterima. Dalam penelitian ini nilai r_s hitung $>$ r_s table (0,782 $>$ 0,591) dengan $\alpha = 0,05$ atau taraf kepercayaan 5%, maka H_0 di tolak dengan kata lain H_1 diterima, artinya terdapat hubungan antara persepsi terhadap sistem imbalan dengan motivasi kerja. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa persepsi terhadap sistem imbalan memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi kerja karena nilai korelasi yang dimiliki 0,782 termasuk dalam *range level* 0,70 - 0,89 yang berarti memiliki hubungan yang sangat kuat menurut koefisien korelasi yang diartikan oleh De vaus (Basri, 2012). Kemudian berdasarkan hasil analisa di atas, arah hubungan antar kedua variabel dapat dikatakan positif, hal ini terlihat dari nilai korelasi koefisien yang memiliki tanda positif (+).

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penyusunan sistem imbalan terhadap persepsi terhadap sistem imbalan dan motivasi kerja karyawan di bagian produksi PT. X. Hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari: (1) apakah ada pengaruh penyusunan sistem imbalan terhadap persepsi terhadap sistem imbalan dan motivasi kerja; (2) apakah ada hubungan antara persepsi terhadap imbalan dengan motivasi kerja.

Berdasarkan analisis data awal, persepsi terhadap sistem imbalan dengan menggunakan *Sign test* diperoleh nilai hasil uji tanda hitung $>$ hasil uji tanda tabel (3 $>$ 2) dengan taraf kepercayaan 5%, dengan kata lain hipotesa nol diterima, yang berarti tidak ada perbedaan antara persepsi terhadap sistem imbalan dan motivasi kerja ketika sebelum maupun sesudah diberikan sosialisasi sistem imbalan. Kondisi yang demikian telah diperkirakan oleh penulis ketika para responden merasa ragu bahwa perusahaan/manajemen akan merealisasikan sistem imbalan yang telah disosialisasikan, hal ini terlihat dari keluhan para responden paska sosialisasi diberikan. Ivancevich dkk (2005) menyatakan bahwa perbedaan tujuan dapat muncul bersamaan dengan perbedaan persepsi mengenai kenyataan dan ketidaksetujuan atas apa yang dianggap sebagai penyebab suatu kejadian dapat menciptakan sebuah konflik.

Perbedaan persepsi yang terjadi antar kelompok pekerja dan pihak manajemen disebabkan oleh beberapa faktor, sehingga antar kelompok memiliki persepsi yang berbeda-beda atas suatu kenyataan. Faktor utamanya meliputi inkongruensi status, persepsi yang tidak akurat, dan perbedaan sudut pandang (Ivancevich dkk, 2005). Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan ketegangan dalam suatu organisasi meskipun pada akhirnya ketegangan yang terjadi dalam suatu organisasi tidak selalu berdampak negatif.

Munandar (2008) motivasi muncul dikarenakan sekelompok kebutuhan yang belum dipenuhi menciptakan suatu ketegangan yang menimbulkan dorongan-dorongan untuk melakukan serangkaian kegiatan (berperilaku mencari), perilaku mencari disini dapat bersifat aktif dan reaktif. Dalam hal kaitannya dengan kasus penelitian ini adalah adanya dorongan dari para pekerja yang disebabkan oleh adanya ketidakadilan yang dipersepsikan oleh para pekerja yang dilakukan oleh manajemen. Hal ini mengakibatkan rasa ketidakpercayaan terhadap manajemen muncul dari para pekerja dan seolah tidak berani berharap lebih dari manajemen,

inihlah yang mengakibatkan para pekerja pesimis akan terlaksananya program sistem imbalan yang telah penulis susun dan sosialisasikan.

Penolakan hipotesis nol pada hipotesa yang pertama, membuktikan bahwa kedua variabel tidak mengalami perubahan yang signifikan baik persepsi karyawan mengenai sistem imbalan maupun motivasi kerja karyawan. Perubahan yang tidak signifikan antara keduanya, mengindikasikan adanya hubungan yang positif antara persepsi sistem reward dengan motivasi kerja, dimana secara teori persepsi dapat mempengaruhi perilaku seseorang baik berupa pendapat maupun tindakan tertentu seperti yang diungkap oleh Gibson (1994) bahwa persepsi dapat mempengaruhi perilaku dan pembentukan sikap.

Robbins (2008) berpendapat bahwa individu sering menunjukkan perilaku atau suatu sikap berdasar pada persepsi mereka tentang kenyataan, bukan pada kenyataan itu sendiri. Individu dalam mempersepsikan sesuatu dipengaruhi oleh beberapa faktor, sehingga terdapat kemungkinan adanya salah persepsi/persepsi yang keliru oleh individu terhadap suatu hal, di mana kekeliruan persepsi tersebut akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu (Ivancevich, dkk, 2005).

Pendapat para ahli di atas, sesuai dengan hasil analisa yang didapatkan oleh penulis mengenai hubungan persepsi terhadap sistem imbalan dengan motivasi kerja karyawan, dimana nilai korelasi yang dimiliki 0,782 termasuk dalam *range level* 0,70 - 0,89 yang berarti memiliki hubungan yang sangat kuat menurut koefisien korelasi yang diartikan oleh De vaus (Basri, 2012).

Salah satu dari dua hipotesa yang diajukan oleh penulis tidak terbukti untuk memperlihatkan efektivitas penyusunan sistem imbalan dalam meningkatkan persepsi terhadap imbalan pada karyawan produksi PT. X, yang pada akhirnya berpengaruh pada tidak ada peningkatan motivasi kerja pada karyawan produksi PT. X. Hubungan pengaruh yang dimiliki oleh kedua variabel tersebut bukanlah suatu kebetulan, melainkan karena hasil uji hipotesa kedua yang diajukan oleh penulis membuktikan jika antar kedua variabel memiliki hubungan positif yang kuat dengan nilai korelasi yang dimiliki 0,782 termasuk dalam *range level* 0,70 - 0,89 yang berarti memiliki hubungan yang sangat kuat menurut koefisien korelasi yang diartikan oleh De vaus (Basri, 2012).

Selain itu, Beberapa penelitian sejenis yang menunjukkan korelasi persepsi terhadap

imbalan ataupun kompensasi dengan perilaku lainnya selain motivasi, yakni penelitian mengenai kaitan persepsi terhadap kompensasi dalam meningkatkan disiplin kerja dilakukan oleh Aprilianti, Nurcahyanti dan Mujab (2009), menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja pada awak Kereta Api di PT. Kereta Api Indonesia. Selain itu, persepsi positif terhadap pendapatan dan reward dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan (Marincic & Francport, 2002).

Salah satu tujuan yang ingin di capai oleh penulis dalam penelitian ini adalah melihat pengaruh penyusunan sistem imbalan terhadap persepsi dan motivasi kerja karyawan, maka penulis mengambil kesimpulan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dan penelitian-penelitian lainnya di atas, bahwa adanya kemungkinan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian imbalan. Hal ini menjadi evaluasi penting bagi penulis selanjutnya, untuk dapat memikirkan kesesuaian budaya organisasi dan keadaan organisasi tempat penulis selanjutnya akan meneliti. Jika pada orientasi kancah sudah terbentuk stereotip yang negatif mengenai sistem imbalan, maka penulis selanjutnya perlu memikirkan tindakan atau bentuk intervensi yang lebih mendalam yakni seperti mengimplementasikan sistem imbalan yang telah dirancang atau melakukan simulasi dalam beberapa jangka waktu tertentu sebelum melakukan pasca-tes.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan sebelumnya, dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut:

- Tidak ada perbedaan persepsi terhadap sistem imbalan dan motivasi kerja karyawan sebelum dan setelah dilakukan sosialisasi sistem imbalan dan bentuk sistem imbalan rancangan Rowan, sehingga tidak terdapat pengaruh persepsi sistem imbalan terhadap motivasi kerja karyawan.
- Terdapat hubungan positif yang kuat antara persepsi terhadap sistem imbalan dengan motivasi kerja karyawan.

Saran

- Bagi Organisasi

Penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara persepsi sistem imbalan terhadap motivasi kerja karyawan. Namun dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya korelasi atau hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap sistem imbalan dengan motivasi kerja,

sehingga organisasi diharapkan dapat merealisasikan sistem imbalan rancangan *Rowan plan* yang telah penulis susun dan dijadikan acuan untuk menyusun sistem imbalan di bagian lain selain staf pelaksana produksi.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara persepsi sistem imbalan terhadap motivasi kerja, salah satu yang menjadi penyebabnya adalah adanya stereotip negatif yang sudah terbentuk pada setiap responden terhadap manajemen. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan asesmen organisasi secara menyeluruh dan lebih mendalam pada calon subyek penelitian serta menyesuaikan keadaan orientasi kancha dengan intervensi yang akan digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt G, M. (2010). *Industrial/Organizational Psychology, an applied approach* (6th Ed.). Belmont: Wadsworth Cengage learning.
- Amrine, T, H., Ritchey, A, J. & Hulley, S, O. (1986). *Manajemen dan Organisasi Produksi* (4thEd). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Armstrong, M, & Murlis, H. (2003). *The Art of HRD, Reward Management: A Hand Book Remuneration Strategy And Practice*, ctk. Kedua. Jakarta: PT. Buana ilmu popular.
- Basri, S. (2012). *Uji korelasi spearman dengan SPSS dan manual*. Retrieved Februari, 17, 2013. From <http://setabasri01.blogspot.com/2012/04/uji-korelasi-spearman-dengan-spss-dan.html>
- Danim, S. (2004). *Pelatihan, reward dan efektivitas kelompok* (1thEd.). Jakarta: Pt. Rineka Cipta
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7thEd.). Jakarta: Prenhallindo.
- Echols, M, J, & Shadly, H. (1996). *Kamus Bahasa Inggris-Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Fajar, S, & Heru, T. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagai dasar meraih keunggulan bersaing*. Yogyakarta: YKPN Press.
- Format tata tulis skripsi sesuai dengan American Psychological Association (APA) dengan petunjuk. Retrieved Februari, 17, 2013. From www3.petra.ac.id/library/pedoman.pdf
- Ghozali, I (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gibson, J, L., Ivancevich, J, M. & Donnelly, J, H. (1994). *Organisasi dan Manajemen, perilaku, struktur, proses* (4thEd.). (Djoerban Wahid, Trans). Jakarta : Erlangga.
- Gibson, J, L., Ivancevich, J, M., Donnelly, J, H. & Konopaske, R. (2006). *Organizational Behavior Structure Processes*. New York: Mcgraw Hill.
- Gordon, J, R. (1993). *A Diagnostic Approach To Organizational Behavior*. Neidham Heigh: Boston College.
- Hasibuan, S, P, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi: dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi>, diunduh tanggal 9 2012.
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Sistem>, diunduh tanggal 9 Oktober 2012.
- Indrawijaya, I, A. (2009). *Perilaku Organisasi* (10thEd.). Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Ivancevich, J, M., & Hoon, L, S. (2002). *Human Resource Management in Asia*. Singapore: McGraw Hill.
- Ivancevich, J, M., Konopaske, Robert, & Matteson, M, T. (2005). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior*, 9th Editon. New York: McGraw Hill.
- Latipun. (2008). *Psikologi Eksperimen*. Edisi Kedua. Malang: UMM Press.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. 10th Edition. New York: McGraw Hill.
- Marincic, P, Z., & Francfort, E, E. (2002, April). Supervised practice preceptor's perception of reward, benefits, support and commitment to the preceptor role. *Journal of the American Dietetic Association*, 4 (102), 543. Retrieved September, 15, 2012. From <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11985413>.
- Mathis, L, R., & Jackson, H, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Moleong, L. J. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar S, A. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi I*. Jakarta: UI PRESS.
- Murphy, F., & Patrick, K. (October, 2007). Employee experience of effort, reward and change: themes from regional Australian energy company. *Rural society*, 17 (2), 165. Retrieved September, 15, 2012. From www.proquest.sociology.
- Naga, S, D. (____). Tabel Nilai Kritis untuk Koefisien Korelasi Peringkat Spearman. Retrieved februari, 17, 2013. From gudangdata.tarumanagara.ac.id/.../Statistik/TabelS...
- Panudju, A. (2003). Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 1 (2), 4.
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah*. Retrieved September, 15, 2012. From <http://disnakertrans.kalselprov.go.id/arsip/1-uu%20perlindungan%20-upah.pdf>
- Ratini, M, P. (2007). Pengaruh Finansial Insentif terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada CV. Fajar Usaha Karya Denpasar: *Jurnal Forum Manajemen*, 5 (7), 18.
- Ruky A, S. (2006). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan* (2thEd.). Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Lengkap. Jakarta: Indeks.
- Robbins, S., dan Judge, T.A. (2007). *Perilaku Organisasi* (12thEd.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. (2004). *Perilaku Organisasi* (1thEd.). Jakarta: Indeks.
- Sastrohadiwiryo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan, A. (2010). *Metode penelitian eksperimen*: Slide mata kuliah. Retrieved Oktober 9, 2012, From <http://belajarsikologi.com/pendekatan-jenisdanmetode-penelitian--pendidikan>
- Shadish, R, W., Cook, D, T. & Campbell, T, D. (2002). *Experimental And Quasi-Experimental Designs For Generalized Causal Inference*. Boston: Houghton Mifflin company.
- Siagian S, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (15thEd.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sigit, S. (2003). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UST.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3thEd.). Yogyakarta: YKPN Press.
- Sirait, T, J. (2010). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryaningsih, E. (2009). Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Muara Tawar: *Jurnal Manajemen*, 3 (2), 9.
- Teck-Hong, T., dan Waheed, A. (2011). Herzberg's Motivation –Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Of Money: *Asian Academy Of Management Journal* 16 (1), 3-94.
- Yuliati, A. (2012). Teori motivasi Mclelland & Hezberg. artikel. Retrieved Oktober, 1, 2012. From web.unair.ac.id/artikel_detail-37193-Info.html
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Winarsunu, T. (2009). *Statistik Dalam Psikologi Dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.