

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan membahas mengenai uraian dan analisis data yang di peroleh dari data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini adalah hasil dari kuesioner yang disebarkan kepada 51 orang karyawan yang dijadikan kerangka populasi penelitian. Data tersebut merupakan data pokok, dimana analisisnya di tunjang oleh data sekunder. Data sekunder merupakan hasil analisis yang diperoleh dari beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperjelas dalam hasil analisis. Data yang di peroleh hasil kuesioner dari data responden.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang di identifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan maupun pernyataan mengenai variabel penelitian, yaitu variabel X (sistem insentif,yang terdiri dari tiga dimensi,yakni *perencanaan,pelaksanaan,dan pencapaian sistem insentif*) dan variabel Y (kepuasan kerja,yang terdiri dari dua dimensi,yakni *intrinsik dan ekstrinsik*).

Bab ini menyajikan hasil dan interprestasi data yang dikumpulkan melalui kuesioner, penelitian ini mempunyai tiga tujuan, yaitu untuk mengetahui : (1) Sistem Insentif di PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV), (2) Kepuasan kerja karyawan di PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV), (3) Pengaruh Sistem Insentif terhadap Kepuasan Kerja di PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV)

4.1 Karakteristik Responden

Berikut ini akan di gambarkan mengenai data responden yang merupakan karyawan di PT Surya Citra Televisi ,SCTV Tower - Senayan City Jl. Asia Afrika Lt 19, Jakarta 10270. Data responden tersebut dikelompokan berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	F	%
1	Pria	29	57%
2	Wanita	22	43%
	Jumlah	51	100,00 %

Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari tabel di atas tersebut dapat dilihat bahwa 29 orang (57%) berjenis kelamin pria dan 22 orang (43%) berjenis kelamin wanita. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden adalah Pria.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	F	%
1	20-30 tahun	22	43%
2	31-40 tahun	19	37%
3	41-50 tahun	9	18%
4	51-60 tahun	1	2%
	Jumlah	51	100,00 %

Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan Usia. Dari tabel di atas tersebut dapat dilihat bahwa 22 orang (43%) berada pada rentang usia 20-30 tahun, kemudian sebanyak 19 orang (37%) berada pada rentang usia 31-40 tahun, kemudian sebanyak 9 orang (18%) berada pada rentang usia 41-50 tahun, kemudian 1 orang (2%) berada pada rentang 51-60 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden adalah berada pada rentang usia 20-30 tahun.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	F	%
1	Diploma	24	47%
2	Sarjana (S1)	27	53%
3	Master (S2)	0	0
4	Doktor (S3)	0	0
	Jumlah	51	100,00 %

Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan. Dari tabel di atas tersebut dapat dilihat bahwa 24 orang (47%) lulusan Diploma dan 27 orang (53%) lulusan Sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden adalah lulusan Sarjana

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	F	%
1	<5 tahun	28	55%
2	5 - 10 tahun	15	29%
3	11 - 15 tahun	5	10%
4	16 - 20 tahun	2	4%
5	>20 tahun	1	2%
	Jumlah	51	100,00 %

Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja. Dari tabel di atas tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 28 orang (55%) bekerja dalam kurun waktu <5 tahun, kemudian sebanyak 15 orang (29%) bekerja dalam kurun waktu 5-10 tahun, kemudian sebanyak 5 orang (10%) bekerja dalam kurun waktu 11-15 tahun, kemudian sebanyak 2 orang (4%) bekerja dalam kurun waktu 16-20 tahun, dan 1 orang (2%) bekerja dalam kurun waktu >20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden adalah wanita.

4.2 Analisis Tanggapan Responden Mengenai Sistem Insentif di PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV)

Variabel Sistem Insentif diukur melalui 3 (tiga) dimensi yaitu: *Perencanaan Sistem Insentif, Pelaksanaan Sistem Insentif, dan Pencapaian Tujuan Insentif*. Dimensi tersebut digunakan untuk mengukur variabel sistem insentif yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner yang terdiri dari 18 (delapan belas) item pertanyaan. Adapun untuk keperluan analisis

distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk tabel frekuensi untuk tiap pertanyaan. Selanjutnya analisis data kualitatif yang menggunakan metode analisis deskriptif dengan cara membuat tabel distribusi frekuensi dari tiap-tiap tanggapan responden untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penilaian masuk dalam kategori sesuai dengan masing-masing pertanyaan.

Dalam menggolongkan hasil tanggapan responden mengenai variabel sistem insentif untuk mengetahui kategori responden tersebut, peneliti membuat rentang klasifikasi dari tanggapan responden. Dengan langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan data terbesar dan data terkecil

$$\text{Data terbesar} = 5 \text{ (nilai tertinggi)} \times 51 = 255 \text{ (m)}$$

$$\text{Data terkecil} = 1 \text{ (nilai terendah)} \times 51 = 51 \text{ (n)}$$

2. Menentukan jangkauan (R)

$$R = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$R = 255 - 51 = 204$$

3. Menentukan banyaknya kelas (k)

Skala yang digunakan untuk melihat persepsi karyawan terhadap sistem insentif dan kepuasan kerja adalah skala Likert. Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden maka dibuat kriteria penilaian berdasarkan skor rata-rata sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Rata-Rata Indikator

Skor rata-rata	Keterangan
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.3 dapat mengetahui tinggi atau rendah nya nilai skor rata- rata dari setiap indikator yang di sebar melalui kuesioner.

4. Membuat panjang interval kelas (int)

$$\text{Int} = \frac{R}{K} = \frac{204}{5} = 40,8$$

5. Membuat tabel rentang klasifikasi

Tabel 4.6

Rentang Klasifikasi Variabel Skor Garis Kontinum Sistem Insentif

No	Keterangan	Skor Rata-Rata
1	Sangat Tinggi (ST)	51 – 91,8
2	Tinggi (T)	91,8 – 132,6
3	Cukup (C)	132,6 – 173,4
4	Rendah (R)	173,4 – 214,2
5	Sangat Rendah (SR)	214,2 – 255

Sumber : Pengolahan Data

6. Membuat pengklasifikasian presentase skor jawaban responden Untuk menentukan presentase setiap kategori untuk Variabel dan Variabel Y dengan rumus sebagai berikut :

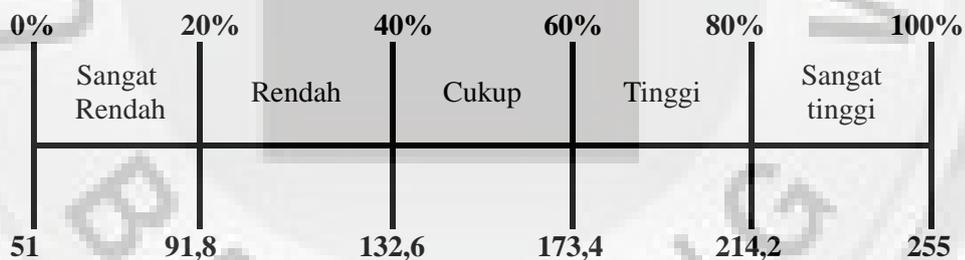
$$\frac{\text{skor total} - \text{skor terendah}}{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}} \times 100 = \dots\%$$

Tabel 4.7

Klasifikasi Kriteria Interpretasi

No.	Keterangan Jawaban	Skor/Nilai
1.	Sangat Tinggi (ST)	0 % - 20 %
2.	Tinggi (T)	21 % - 40 %
3.	Cukup (C)	41 % - 60 %
4.	Rendah (R)	61 % - 80 %
5.	Sangat Rendah (SR)	81 % - 100 %

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut :



Gambar 4.1 Garis Kontinum Variabel

1. Dimensi Perencanaan Sistem Insentif

Dalam dimensi ini, yang dicari adalah rencana dari sistem insentif yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam bekerja. Dalam dimensi Perencanaan sistem insentif terdapat enam indikator data yang valid, ada dua indikator yang tidak valid yakni *Tingkat produktivitas karyawan yang tinggi agar memperoleh target insenti* dan *Tingkat efektifitas yang diberikan perusahaan dalam memberi insentif* yang kemudian tidak dilanjutkan ke proses

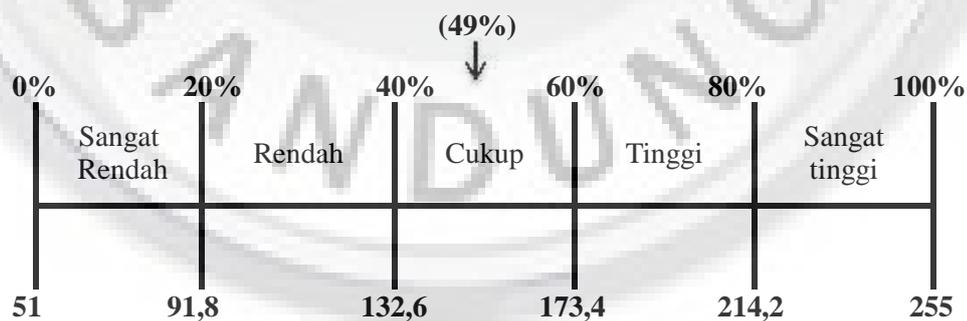
selanjutnya,berikut data yang disajikan pada tabel 4.8, tabel 4.9, tabel 4.10, tabel 4.11, table 4.12 dan tabel 4.13.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kemudahan Sistem Insentif
Dalam Mengukur Output Kerja.

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	0	0,00%	0	2,94	Cukup
Tinggi	0	0,00%	0		
Cukup	49	96,08%	147		
Rendah	1	1,96%	2		
Sangat Rendah	1	1,96%	1		
Total	51	100,00%	150		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{150-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{99}{204} \times 100\% = 49\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.2 Garis Kontinum

Berdasarkan hasil tabel 4.8 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kemudahan dirinya untuk bekerja, yaitu 49 orang menjawab cukup (96,08%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, Namun ada

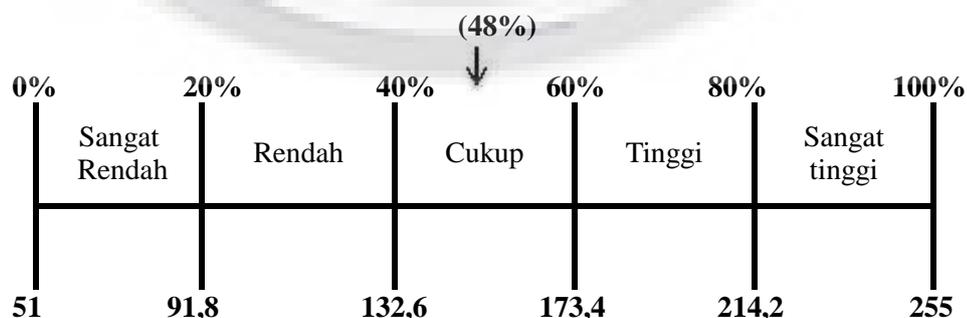
responden yang menjawab sangat rendah yaitu sebanyak 1 orang (1,96%) yakni responden yang masa kerjanya <5tahun,karena statusnya sebagai karyawan baru yang belum memahami keseluruhan sistem insentif yang ada di perusahaan. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,94 dan berada di garis kontinum 49% berada pada kategori “cukup”, artinya tingkat kemudahan sistem insentif dalam mengukur output kerja adalah cukup.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kontribusi Sistem Insentif Terhadap Peningkatan Output Kerja.

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	0	0,00%	0	2,92	Cukup
Tinggi	1	1,96%	4		
Cukup	46	90,20%	138		
Rendah	3	5,88%	6		
Sangat Rendah	1	1,96%	1		
Total	51	100,00%	149		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{149-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{98}{204} \times 100\% = 48\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.3 Garis Kontinum

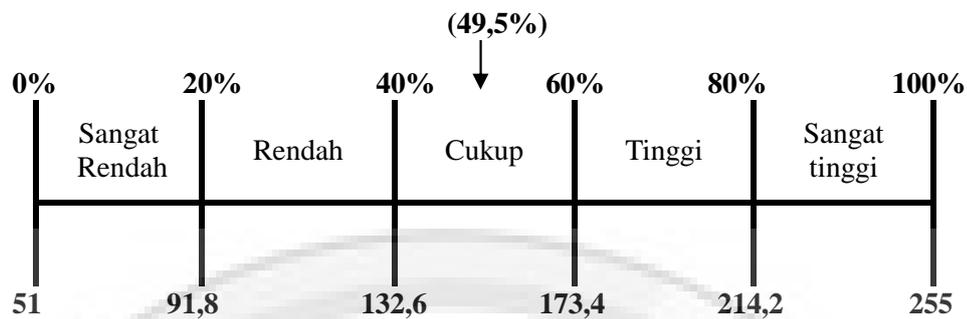
Berdasarkan hasil tabel 4.9 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat sistem insentif untuk kontribusi bekerja, mayoritas responden sebanyak 46 orang menjawab Cukup (90,2%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, namun 1 orang responden juga menjawab sangat rendah (1,96%) yakni seorang responden yang masa kerjanya <5tahun, karena statusnya sebagai karyawan baru yang belum memahami keseluruhan sistem insentif yang ada di perusahaan . Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,92 dan berada di garis kontinum 48% yang termasuk pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kontribusi sistem insentif terhadap peningkatan output kerja adalah cukup.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Tingkat Effisiensi Sistem Insentif Dalam Menghasilkan Output Kerja

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	0	0,00%	0	2,98	Cukup
Tinggi	2	3,92%	8		
Cukup	47	92,16%	141		
Rendah	1	1,96%	2		
Sangat Rendah	1	1,96%	1		
Total	51	100,00%	152		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 - \text{Persentase skor} &= \frac{152-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{101}{204} \times 100\% = 49.5\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.4 Garis Kontinum Responden

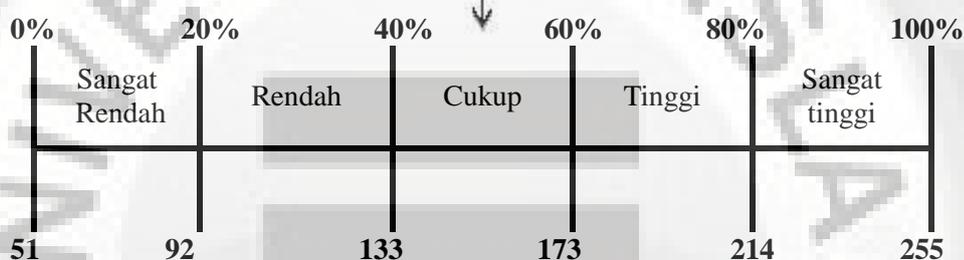
Berdasarkan hasil tabel 4.10 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat efisiensi sistem insentif dalam output kerja, mayoritas responden sebanyak 47 orang menjawab Cukup (92,16%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, namun sebanyak 1 orang responden menjawab sangat rendah (1,96%) bagi seorang responden direntang usia 41-50 tahun, karena diusia ini responden merasa kesulitan dengan adanya sistem insentif yang memiliki tata cara dan peraturan dan 2 orang menjawab tinggi (3,92%) yakni responden yang berusia direntang 20-30 tahun, karena diusia ini adalah dimana usia para responden untuk mendapatkan kelebihan yang diberikan perusahaan dengan adanya sistem insentif. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,98 dan berada di garis kontinum 49,5% berada pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat efisiensi sistem insentif dalam menghasilkan output kerja adalah cukup.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Efektifitas Sistem Insentif Dalam Menghasilkan Output Kerja

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	0	0,00%	0	2,96	Cukup
Tinggi	3	5,88%	12		
Cukup	44	86,27%	132		
Rendah	3	5,88%	6		
Sangat Rendah	1	1,96%	1		
Total	51	100,00%	151		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{Persentase skor} &= \frac{151-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{100}{204} \times 100\% = 49\% \\
 &\quad (49\%)
 \end{aligned}$$



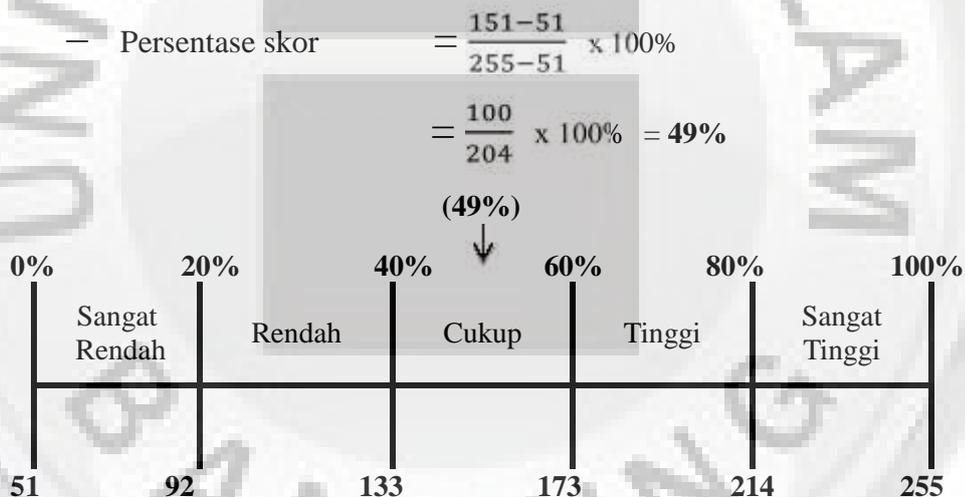
Gambar 4.5 Garis Kontinum

Berdasarkan hasil tabel 4.11 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat efektifitas sistem insentif terhadap output kerja, yaitu mayoritas responden sebanyak 44 orang menjawab cukup (86,27%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, kemudian 3 orang (5,88%) menjawab tinggi, yakni responden yang bekerja <5 tahun, meski usia kerja baru diperusahaan, tetapi sistem yang dijalankan sesuai hasil output kerja karyawan, namun sebanyak sebanyak 1 orang menjawab sangat rendah (1,96%) yakni responden yang berusia pada rentang 41-50 tahun, karena diusia ini responden kalah bersaing dengan usia responden yang lebih muda. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,96 dan berada di garis kontinum 49% berarti pada kategori “cukup”, artinya tingkat efektifitas sistem insentif dalam menghasilkan output kerja adalah cukup.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Ekonomis Sistem Insentif Untuk Mendorong Output Kerja.

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	0	0,00%	0	2,96	Cukup
Tinggi	2	3,92%	8		
Cukup	45	88,24%	135		
Rendah	4	7,84%	8		
Sangat Rendah	0	0,00%	0		
Total	51	100,00%	151		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:



Gambar 4.6 Garis Kontinum

Berdasarkan hasil tabel 4.12 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat ekonomis dalam output kerja, mayoritas responden sebanyak 45 orang menjawab cukup (88,24%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik, lalu 2 orang (3,92%) menjawab tinggi yakni responden pada rentang usia 20-30 tahun, namun sebanyak 4 orang responden menjawab rendah (7,84%) yakni responden yang berusia pada rentang 41-50 tahun. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,96 dan

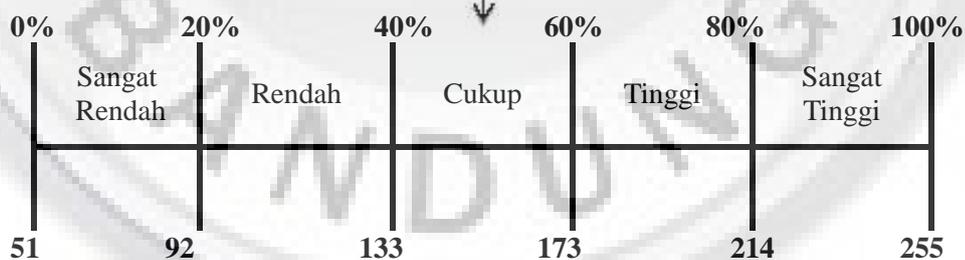
berada di garis kontinum 49% berada pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat ekonomis sistem insentif dalam menghasilkan output kerja adalah cukup.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kesederhanaan Sistem Insentif Yang Diberikan Oleh Perusahaan.

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	0	0,00%	0	2,98	Cukup
Tinggi	1	1,96%	4		
Cukup	48	94,12%	144		
Rendah	2	3,92%	4		
Sangat Rendah	0	0,00%	0		
Total	51	100,00%	152		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{152-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{101}{204} \times 100\% = 49,5\% \\
 &\text{(49.5\%)}
 \end{aligned}$$



Gambar 4.7 Garis Kontinum

Berdasarkan hasil tabel 4.13 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kesederhanaan sistem insentif dalam output kerja, mayoritas responden sebanyak 48 orang menjawab cukup (94,12%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, lalu seorang responden (1,96%) menjawab tinggi yakni

responden lulusan Diploma yang merasa senang dengan segala kemudahan sistem insentif, namun sebanyak 2 orang responden menjawab rendah (3,92%) yakni responden dari rentang usia 41-50 tahun karena tidak memahami betul bagaimana sistem insentif yang diberikan perusahaan. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,98 dan berada di garis kontinum 49,5% berada pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat keserhanaan sistem insentif yang diberikan oleh perusahaan adalah cukup.

Tabel 4.14
Rekapitulasi Hasil Penilaian Perencanaan Sistem Insentif PT Surya Citra Media (SCTV) Senayan

No	Pernyataan	Skor	Mean	Klasifikasi
Dimensi Perencanaan Sistem Insentif				
1	Tingkat kemudahan sistem insentif dalam mengukur output kerja	150	2,94	Cukup
2	Tingkat kontribusi sistem insentif terhadap peningkatan output kerja	149	2,92	Cukup
3	Tingkat efisiensi sistem insentif dalam menghasilkan output kerja	152	2,98	Cukup
4	Tingkat efektifitas sistem insentif dalam menghasilkan output kerja	151	2,96	Cukup
5	Tingkat ekonomis sistem insentif untuk mendorong output kerja	152	2,96	Cukup
6	Tingkat kesederhanaan sistem insentif yang diberikan oleh perusahaan	151	2,98	Cukup
Rata-rata per-dimensi		150,83	2,95	Cukup

Dimensi Perencanaan Sistem Insentif menghasilkan nilai rata-rata sebesar **2,95** yang berarti ada pada rentang 2,60 – 3,39, dengan demikian dimensi Perencanaan Sistem Insentif termasuk kategori “cukup”. Indikator Perencanaan

Sistem Insentif yang paling tinggi tingkat efisiensi sistem insentif dalam menghasilkan output kerja dan tingkat kesederhanaan sistem insentif yang diberikan oleh perusahaan yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 2,98, adapun indikator yang menghasilkan nilai rata-rata terendah adalah tingkat kontribusi sistem insentif terhadap peningkatan output kerja dengan nilai rata-rata sebesar 2.92. Artinya secara umum dapat diambil kesimpulan cukup.

2. Dimensi Pelaksanaan Sistem Insentif

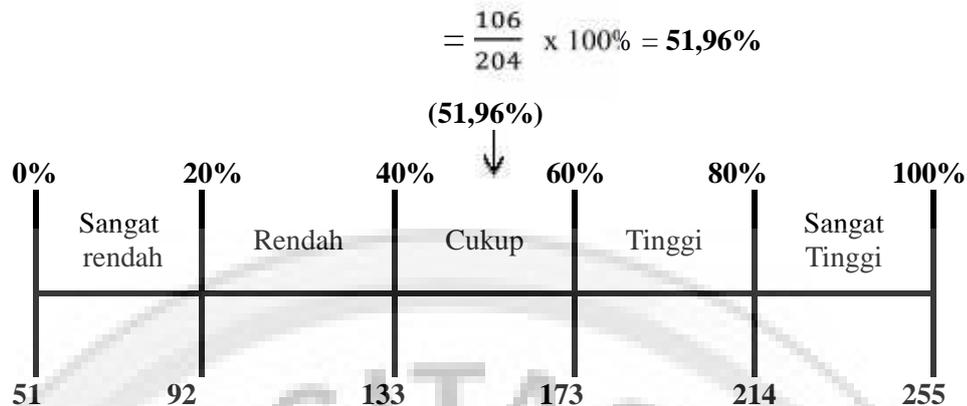
Dalam dimensi ini, yang dicari adalah seberapa besar kebutuhan Pelaksanaan Sistem Insentif menjadi faktor yang mempengaruhi sistem insentif untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Dalam dimensi pelaksanaan sistem insentif terdapat empat indikator yang disajikan pada tabel 4.15, tabel 4.16, tabel 4.17, dan tabel 4.18.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Standarisasi Ukuran Prestasi Kerja Dengan Sistem Insentif

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	0	0,00%	0	3,07	Cukup
Tinggi	8	15,69%	32		
Cukup	39	76,47%	117		
Rendah	4	7,84%	8		
Sangat Rendah	0	0,00%	0		
Total	51	100,00%	157		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$- \text{Persentase skor} = \frac{157-51}{255-51} \times 100\%$$



Gambar 4.8 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.15 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat tingkat standarisasi dengan sistem insentif, mayoritas responden sebanyak 39 orang menjawab cukup (76,47%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, lalu 8 orang (15,96%) menjawab tinggi berdasarkan karakteristik masa kerja <5 tahun, yakni baik karyawan baru dan karyawan lama dapat menikmati sistem insentif yang diberikan perusahaan, namun sebanyak 4 orang responden menjawab rendah (7,84%) responden dari rentang usia 41-50 tahun karena tidak memahami betul bagaimana sistem insentif yang diberikan perusahaan. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,07 yang dan berada di garis kontinum 51,96% berarti pada kategori “cukup”, artinya tingkat standarisasi ukuran prestasi kerja dengan sistem insentif adalah cukup.

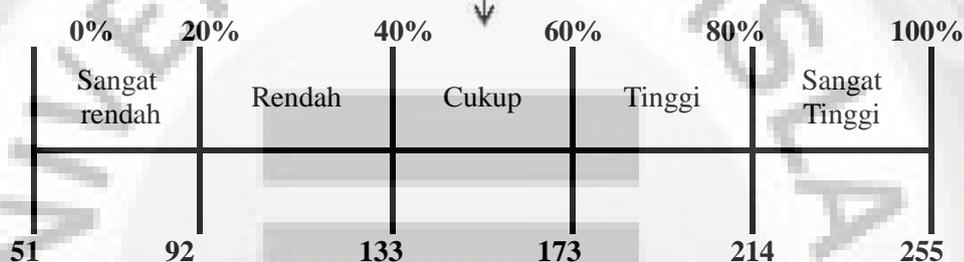
Tabel 4.16

Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kemudahan Sistem Insentif Dalam Mengukur Prestasi Kerja Kedalam Ukuran Finansial

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	0	0,00%	0	3,03	Cukup
Tinggi	6	11,76%	24		
Cukup	41	80,39%	123		
Rendah	4	7,84%	8		
Sangat Rendah	0	0,00%	0		
Total	51	100,00%	155		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{155-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{104}{204} \times 100\% = 50,98\% \\
 &\quad (50,98\%)
 \end{aligned}$$



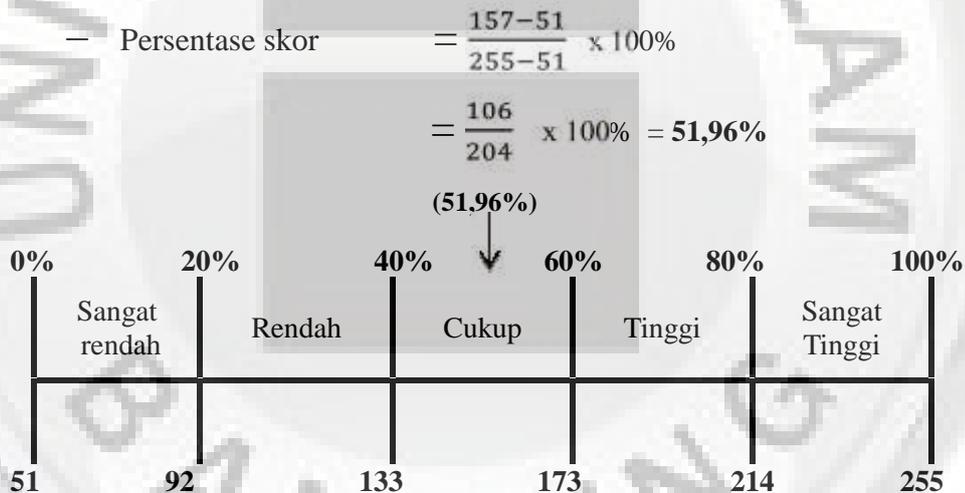
Gambar 4.9 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.16 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kemudahan sistem insentif, mayoritas responden sebanyak 41 orang menjawab cukup (80,39%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, lalu 6 orang (11,76%) menjawab tinggi yakni responden yang masa kerja <5 tahun, yakni baik karyawan baru dan karyawan lama dapat menikmati sistem insentif yang diberikan perusahaan, namun sebanyak 4 orang responden menjawab sangat rendah (7,84%) responden dari rentang usia 41-50 tahun karena tidak memahami betul bagaimana sistem insentif yang diberikan perusahaan. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,03 dan berada di garis kontinum 50,98% berarti pada kategori “cukup”, artinya tingkat kemudahan sistem insentif dalam mengukur prestasi kerja kedalam ukuran finansial adalah cukup.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kemampuan Sistem Insentif
Dalam Membedakan Kinerja Karyawan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	0	0,00%	0	3,07	Cukup
Tinggi	10	19,61%	40		
Cukup	35	68,63%	105		
Rendah	6	11,76%	12		
Sangat Rendah	0	0,00%	0		
Total	51	100,00%	157		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:



Gambar 4.9 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.17 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat sistem insentif dalam membedakan kinerja karyawan, mayoritas responden sebanyak 35 orang menjawab cukup (68,63%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, lalu 10 orang (19,6%) menjawab tinggi yakni responden yang bekerja <5 tahun, yakni baik karyawan baru dan karyawan lama

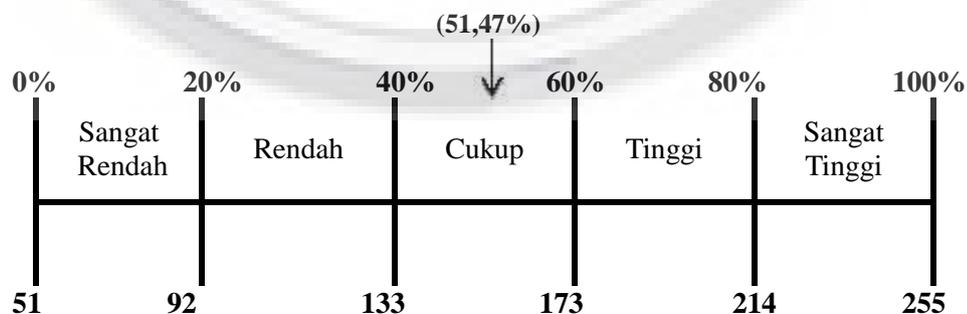
dapat menikmati sistem insentif yang diberikan perusahaan, namun 6 orang menjawab sangat rendah (11,76%) yakni responden lulusan Diploma, karena sistem insentif yang memiliki nilai yang besar diberikan untuk lulusan Sarjana dst. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,07 dan berada di garis kontinum 74% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat kemampuan sistem insentif dalam membedakan kinerja karyawan adalah cukup.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kemudahan Sistem Insentif
Dalam Memaksimalkan Kinerja Karyawan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	0	0,00%	0	3,05	Cukup
Tinggi	7	13,73%	28		
Cukup	40	78,43%	120		
Rendah	4	7,84%	8		
Sangat Rendah	0	0,00%	0		
Total	51	100,00%	156		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{156-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{105}{204} \times 100\% = 51,47\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.10 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.18 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kemudahan sistem insentif dalam memaksimalkan kinerja karyawan, mayoritas responden sebanyak 40 orang menjawab cukup (78,43%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, lalu 17 orang (13,73%) menjawab tinggi, yakni responden yang bekerja pada rentang 5 s/d 10 tahun, karena dimasa kerja ini karyawan sudah dapat dikatakan senior untuk mendapatkan sistem insentif yang tinggi, namun 4 orang menjawab sangat rendah (7,84%) yakni responden yang berusia pada rentang 41-50 tahun karena tidak memahami betul bagaimana sistem insentif yang diberikan perusahaan. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,05 dan berada di garis kontinum 51,47% berarti pada kategori “cukup”, artinya tingkat kemudahan sistem insentif dalam memaksimalkan kinerja karyawan adalah cukup.

Tabel 4.19
Rekapitulasi Hasil Penilaian Pelaksanaan Sistem Insentif PT Surya Citra Media (SCTV) Senayan

No	Pernyataan	Skor	Mean	Klasifikasi
Dimensi Pelaksanaan Sistem Insentif				
7	Tingkat standarisasi ukuran prestasi kerja dengan sistem insentif	157	3,03	Cukup
8	Tingkat kemudahan sistem insentif dalam mengukur prestasi kerja kedalam ukuran finansial	155	3,07	Cukup
9	Tingkat kemampuan sistem insentif dalam membedakan kinerja karyawan	157	3,05	Cukup
10	Tingkat kemudahan sistem insentif dalam memaksimalkan kinerja karyawan	150	3,86	Cukup
Rata-rata per-dimensi		156,25	3,06	Cukup

Dimensi Pelaksanaan Sistem Insentif menghasilkan nilai rata-rata sebesar **3,06** yang berarti ada pada rentang 2,60 – 3,39 dengan demikian dimensi Pelaksanaan Sistem Insentif termasuk dalam kategori “cukup”. Indikator dari dimensi Pelaksanaan Sistem Insentif yang paling tinggi Tingkat kemudahan sistem insentif dalam memaksimalkan kinerja karyawan adalah dengan nilai rata-rata sebesar 3,86 dan indikator yang menghasilkan nilai rata-rata terendah adalah Tingkat standarisasi ukuran prestasi kerja dengan sistem insentif dengan nilai rata-rata sebesar 3,03. Artinya secara umum dapat diambil kesimpulan cukup.

3. Dimensi Pencapaian Tujuan Insentif

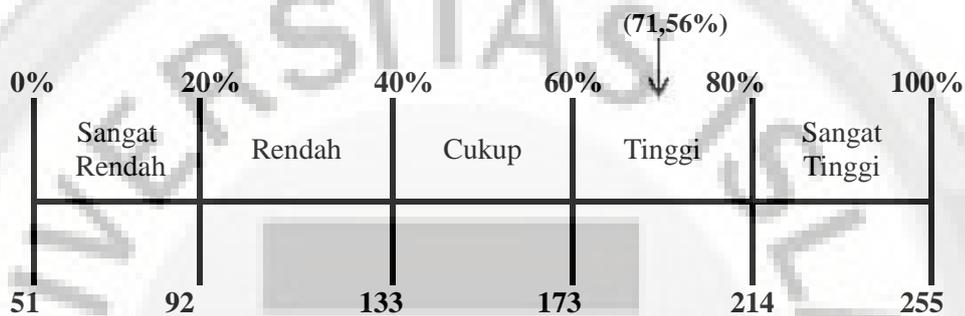
Dalam dimensi ini, yang dicari adalah seberapa besar Tujuan Sistem Insentif menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang untuk bekerja. Dalam dimensi pencapaian tujuan sistem insentif terdapat delapan indikator yang disajikan pada tabel 4.20, tabel 4.21, tabel 4.22, tabel 4.23, tabel 4.24 dan tabel 4.25.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Semangat Bekerja Demi Mengejar Insentif

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	12	23,53%	60	3,86	Tinggi
Tinggi	24	47,06%	96		
Cukup	11	21,57%	33		
Rendah	4	7,84%	8		
Sangat Rendah	0	0,00%	0		
Total	51	100,00%	197		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{— Persentase skor} &= \frac{197-51}{255-51} \times 100\% \\ &= \frac{146}{204} \times 100\% = 71,56\% \end{aligned}$$



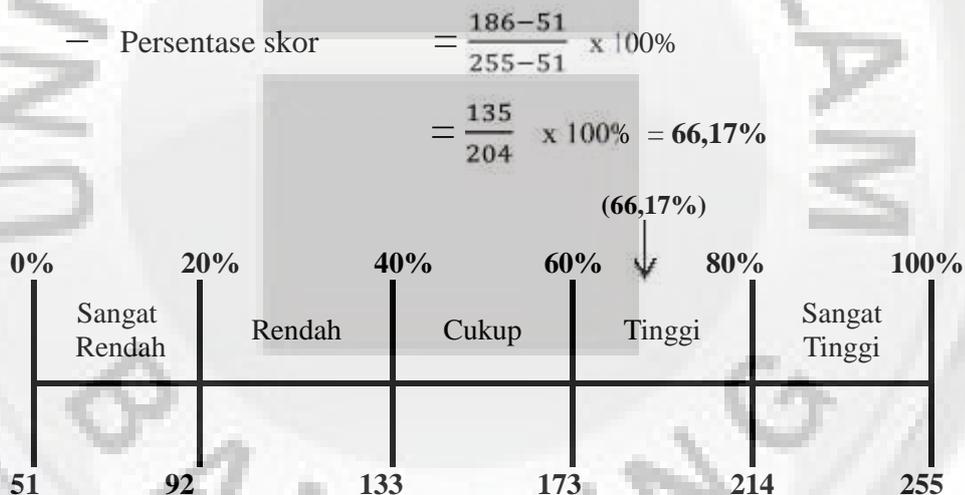
Gambar 4.11 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.20 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat semangat bekerja demi mengejar insentif, mayoritas responden sebanyak 24 orang menjawab tinggi (47,06%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, namun 4 orang menjawab sangat rendah (7,84%) yakni responden yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun, dan merasakan bahwa intensif yang diberikan tidak membantu apa-apa dan memiliki usia di rentang 41-50 tahun yang perlu memberikan santunan bagi keluarganya. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,86 dan berada di garis kontinum 71,56% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat semangat bekerja demi mengejar insentif adalah tinggi.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kedisiplinan Karyawan Yang
Tinggi Untuk Mencapai Target Insentif

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	7	13,73%	35	3,64	Tinggi
Tinggi	23	45,10%	92		
Cukup	17	33,33%	51		
Rendah	4	7,84%	8		
Sangat Rendah	0	0,00%	0		
Total	51	100,00%	186		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:



Gambar 4.12 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.21 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kedisiplinan karyawan demi mengejar insentif, mayoritas responden sebanyak 23 orang menjawab tinggi (45,10%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, namun 4 orang menjawab sangat rendah (7,84%) yakni responden yang baru bekerja <5 tahun, dan berada pada rentang usia 20-30 tahun karena bagi karyawan baru masih mengalami kesulitan soal adaptasi dan

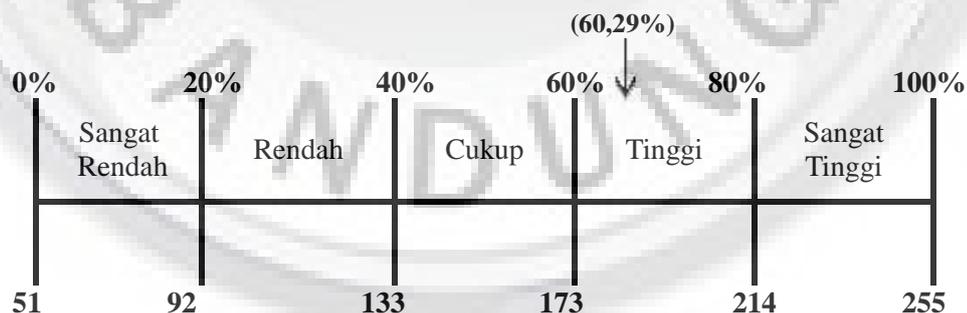
soal peraturan perusahaan. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,64 dan berada di garis kontinum 66,17% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi untuk mencapai target insentif adalah tinggi.

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kreatifitas Kerja Dalam Mencapai Insentif

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	6	11,76%	30	3,41	Tinggi
Tinggi	14	27,45%	56		
Cukup	27	52,94%	81		
Rendah	3	5,88%	6		
Sangat Rendah	1	1,96%	1		
Total	51	100,00%	174		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{174-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{123}{204} \times 100\% = 60,29\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.13 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.22 dapat diketahui bahwa jawaban responden tingkat kreatifitas kerja dalam mencapai insentif, mayoritas responden sebanyak 27 orang menjawab tinggi (52,94%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik

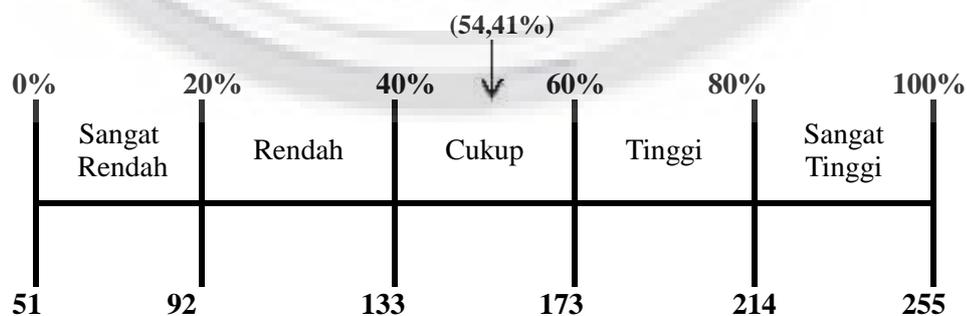
responden, namun 1 orang menjawab sangat rendah (1,96%) yakni responden yang berada pada rentang usia 41-50 tahun karena kalah bersaing dengan karyawan usia muda untuk memberikan ide baru yang lebih modern. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,41 dan berada di garis kontinum 60,29% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat kreatifitas kerja dalam mencapai insentif adalah tinggi.

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Dorongan Motivasi Karyawan Untuk Bekerja Efektif Demi Memperoleh Insentif

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	0	0,00%	0	3,17	Cukup
Tinggi	10	19,61%	40		
Cukup	40	78,43%	120		
Rendah	1	1,96%	2		
Sangat Rendah	0	0,00%	0		
Total	51	100,00%	162		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{162-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{111}{204} \times 100\% = 54,41\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.14 Garis Kontinum Responden

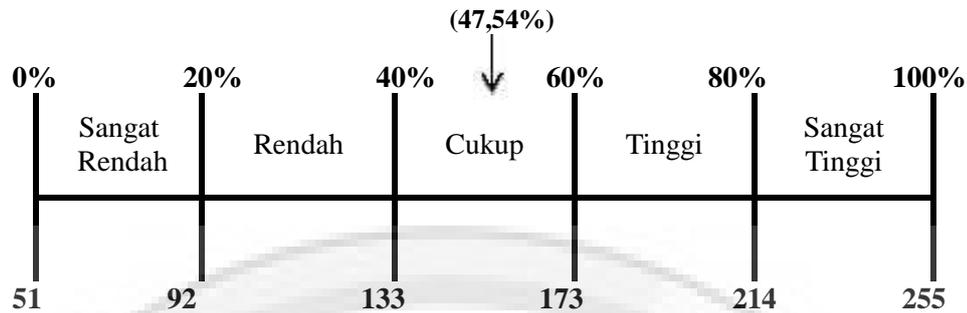
Berdasarkan hasil tabel 4.23 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kreatifitas bekerja dalam mengejar insentif, mayoritas responden sebanyak 40 orang menjawab tinggi (78,43%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden , namun 1 orang menjawab sangat rendah (1,96%) yakni responden yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,17 dan berada di garis kontinum 54,41% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat dorongan motivasi karyawan untuk bekerja efektif demi memperoleh insentif adalah cukup.

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kederhanaan Sistem Insentif
Yang Diberikan Kepada Karyawan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	0	0,00%	0	2,9	Cukup
Tinggi	1	1,96%	4		
Cukup	45	88,24%	135		
Rendah	4	7,84%	8		
Sangat Rendah	1	1,96%	1		
Total	51	100,00%	148		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{148-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{97}{204} \times 100\% = \mathbf{47,54\%}
 \end{aligned}$$



Gambar 4.15 Garis Kontinum Responden

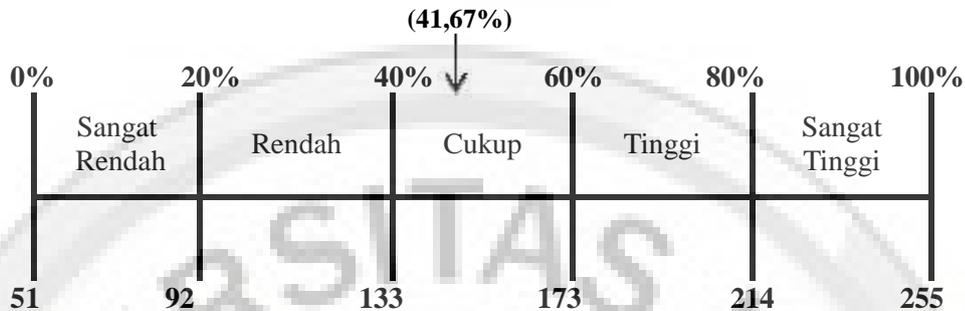
Berdasarkan hasil tabel 4.24 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kesederhanaan dalam memberikan insentif, mayoritas responden sebanyak 45 orang menjawab cukup (88,24%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, namun 2 orang menjawab masing-masing untuk nilai tinggi dan sangat rendah dengan nilai masing-masing 1,96% (6%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,6 dan berada di garis kontinum 47,54% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kesederhanaan sistem insentif yang diberikan kepada karyawan adalah cukup.

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Keadilan Perusahaan Dalam Memberikan Insentif Kepada Karyawan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	0	0,00%	0	2,67	Cukup
Tinggi	2	3,92%	8		
Cukup	33	64,71%	99		
Rendah	13	25,49%	26		
Sangat Rendah	3	5,88%	3		
Total	51	100,00%	136		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{136-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{85}{204} \times 100\% = 41,67\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.16 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.25 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat keadilan dalam memberikan insentif, mayoritas responden sebanyak 33 orang menjawab cukup (64,71%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, lalu 2 responden menjawab tinggi (3,92%) yakni responden yang baru bekerja <5 tahun, insentif yang adil diberikan kepada seluruh karyawan tanpa mengenal status karyawan baru atau lama namun 3 orang menjawab sangat rendah (5,88%) yakni responden yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun, yang tidak pernah mengalami kenaikan soal pendapatan insentif. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,67 dan berada di garis kontinum 41,67% berarti pada kategori “cukup”, artinya tingkat keadilan perusahaan dalam memberikan insentif kepada karyawan adalah cukup.

Tabel 4.26
Rekapitulasi Hasil Penilaian Pencapaian Sistem Insentif PT Surya Citra
Media (SCTV) Senayan

No	Pernyataan	Skor	Mean	Klasifikasi
	Dimensi Pencapaian Sistem Insentif			
11	Tingkat semangat bekerja demi mengejar insentif	197	3,86	Tinggi

12	Tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi untuk mencapai insentif	186	3,64	Tinggi
13	Tingkat kreatifitas kerja dalam mencapai insentif	174	3,41	Tinggi
14	Tingkat dorongan motivasi karyawan untuk bekerja efektif demi memperoleh insentif	162	3,17	Cukup
15	Tingkat kesederhanaan sistem insentif yang diberikan kepada karyawan	148	2,9	Cukup
16	Tingkat keadilan perusahaan dalam memberikan insentif kepada karyawan	136	2,67	Cukup
Rata-rata per-dimensi		167,16	3,275	Cukup

Dimensi Pencapaian Sistem Insentif menghasilkan nilai rata-rata sebesar **3,275** berarti ada pada rentang 2,60 – 3,39 termasuk dalam kategori “**cukup**”. Indikator dimensi Pencapaian Sistem Insentif yang paling tinggi adalah Tingkat semangat bekerja demi mengejar insentif dengan nilai rata-rata 3,94 dan indikator yang menghasilkan nilai rata-rata terendah adalah Tingkat keadilan perusahaan dalam memberikan insentif kepada karyawan dengan nilai rata-rata 2,67. Artinya secara umum dapat diambil kesimpulan bahwa sistem insentif untuk menghasilkan output kerja dengan didasari untuk pencapaian sistem insentif dapat dikategorikan cukup.

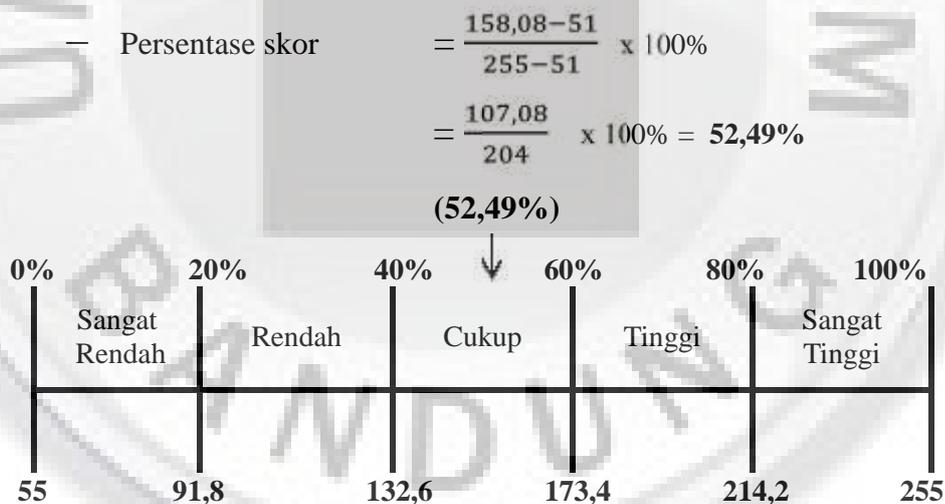
Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang sistem insentif, diperoleh nilai rata-rata sebesar **3,1** yang diperoleh dari nilai rata – rata indikator dari tiga dimensi. Jadi Pengaruh Sistem Insentif di PT Surya Citra Media Tbk (SCTV) dapat diklasifikasikan kedalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.27
Klasifikasi Jawaban Responden Tentang
Variabel Sistem Insentif

Kelas Nilai	Sistem Insentif	Nilai Rata-rata
1,00 – 1,79	Sangat Rendah	
1,80 – 2,59	Rendah	
2,60 – 3,39	Cukup	3,1
3,39 – 4,20	Tinggi	
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi	

Sumber: Pengolahan Data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:



Gambar 4.17 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan tabel 4.25 diatas adalah klasifikasi jawaban responden tentang sistem insentif, nilai rata-ratanya sebesar **3,1** termasuk dalam kategori “cukup” dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV) memiliki sistem insentif yang cukup tinggi, yang diukur

berdasarkan dimensi **Perencanaan Sistem Insentif, Pelaksanaan Sistem Insentif dan Pencapaian Tujuan Sistem Insentif.**

4.3 Analisis Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV).

Variabel Kepuasan Kerja diukur melalui 2 (tiga) dimensi yaitu *Insentrik*, dan *Ekstrinsik*. Dimensi tersebut digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner yang terdiri dari 20 (dua puluh) item pertanyaan. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk tabel frekuensi untuk tiap pertanyaan. Selanjutnya analisis data kualitatif yang menggunakan metode analisis deskriptif dengan cara membuat tabel distribusi frekuensi dari tiap-tiap tanggapan responden untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penilaian masuk dalam kategori sesuai dengan masing-masing pertanyaan.

Dalam menggolongkan dari hasil tanggapan responden yang berupa variabel kepuasan kerja karyawan yang digunakan untuk mengetahui kategori responden tersebut, sehingga peneliti membuat rentang klasifikasi dari tanggapan responden. Dengan langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan data terbesar dan data terkecil

$$\text{Data terbesar} = 5 (\text{nilai tertinggi}) \times 51 = 255 \text{ (m)}$$

$$\text{Data terkecil} = 1 (\text{nilai terendah}) \times 51 = 51 \text{ (n)}$$

2. Menentukan jangkauan (R)

R = data terbesar-data terkecil

$$R = 255 - 51 = 204$$

3. Menentukan banyaknya kelas (k)

Skala yang digunakan untuk melihat persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja skala Likert. Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden maka dibuat kriteria penilaian berdasarkan skor rata-rata sebagai berikut :

Tabel 4.28

Skor Rata-Rata Indikator

Skor rata-rata	Keterangan
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.26 dapat mengetahui tinggi atau rendah nya nilai skor rata-rata dari setiap indikator yang di sebar melalui kuesioner .

4. Membuat panjang interval kelas (int)

$$\text{Int} = \frac{R}{K} = \frac{204}{5} = 40,8$$

5. Membuat tabel rentang klasifikasi

Tabel 4.29

Rentang Klasifikasi Variabel Skor Garis Kontinum Kepuasan Kerja

No	Keterangan	Skor Rata-Rata
1	Sangat Rendah (SR)	51 – 91,8
2	Rendah (R)	91,8 – 132,6
3	Cukup (C)	132,6 – 173,4
4	Tinggi (T)	173,4 – 214,2
5	Sangat Tinggi (ST)	214,2 – 255

Sumber : Pengolahan Data

6. Membuat pengklasifikasian presentase skor jawaban responden Untuk menentukan presentase setiap kategori untuk Variabel X dan Variabel Y dengan rumus sebagai berikut :

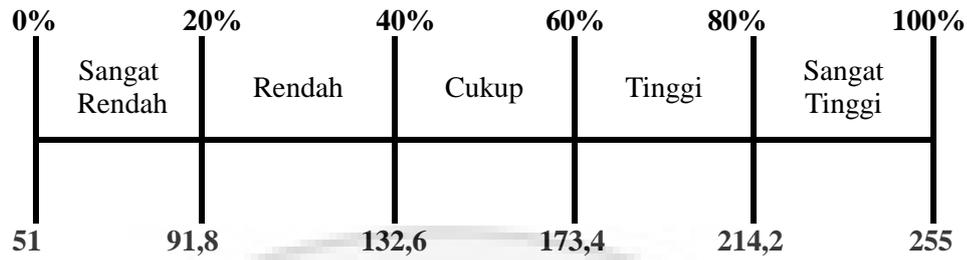
$$\frac{\text{skor total} - \text{skor terendah}}{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}} \times 100 = \dots\%$$

Tabel 4.30

Klasifikasi Kriteria Interpretasi

No.	Keterangan Jawaban	Skor/Nilai
1.	Sangat Rendah (SR)	0 % - 20 %
2.	Rendah (R)	21 % - 40 %
3.	Cukup (C)	41 % - 60 %
4.	Tinggi (T)	61 % - 80 %
5.	Sangat Tinggi (ST)	81 % - 100 %

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut :



Gambar 4.18 Garis Kontinum Variabel Y

1. Dimensi *Intrinsik*

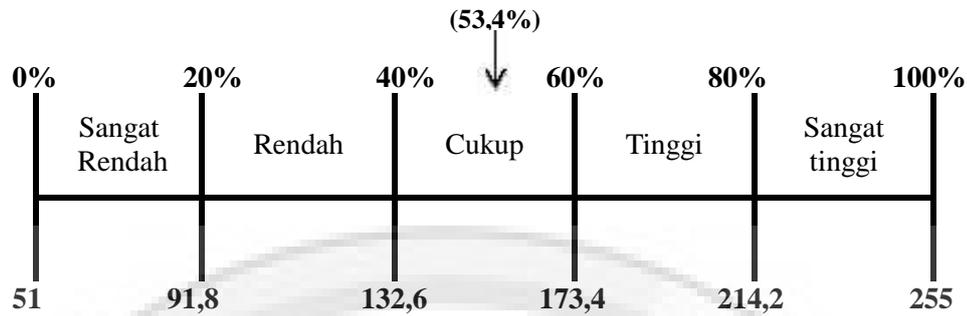
Dimensi *intrinsik* yaitu faktor-faktor kepuasan kerja yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut, dalam dimensi *intrinsik* terdapat dua belas indikator yang disajikan pada tabel 4.31, tabel 4.32, tabel 4.33, tabel 4.34, tabel 4.35, tabel 4.36, tabel 4.37, tabel 4.38, tabel 4.39, tabel 4.40, tabel 4.41, dan tabel 4.42 berikut :

Tabel 4.31
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Aktifitas Pekerjaan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	1	1,96%	5	3,13	Cukup
Tinggi	5	9,80%	20		
Cukup	45	88,24%	135		
Rendah	0	0,00%	0		
Sangat Rendah	0	0,00%	0		
Total	51	100,00%	160		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{160-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{109}{204} \times 100\% = 53,4\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.19 Garis Kontinum Responden

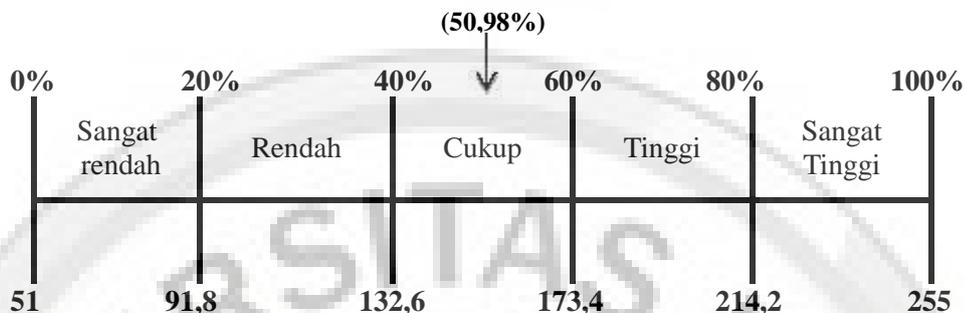
Berdasarkan hasil tabel 4.31 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan aktifitas pekerjaan, mayoritas responden sebanyak 45 orang menjawab cukup (88,24%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, kemudian 1 orang menjawab sangat tinggi (1,96%) yakni responden yang baru memulai pekerjaan di PT Surya Citra Televisi (SCTV). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,13 dan berada di garis kontinum 53,4% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan aktifitas pekerjaan adalah cukup.

Tabel 4.32
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Kewenangan Dalam Bekerja

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	0	0,00%	0	3,03	Cukup
Tinggi	3	5,88%	12		
Cukup	47	92,16%	141		
Rendah	1	1,96%	2		
Sangat Rendah	0	0,00%	0		
Total	51	100,00%	155		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{155-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{104}{204} \times 100\% = 50,98\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.20 Garis Kontinum Responden

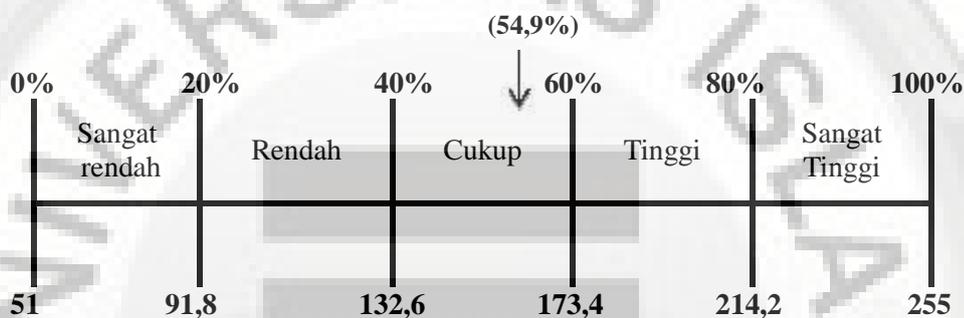
Berdasarkan hasil tabel 4.32 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan kewenangan untuk bekerja, mayoritas responden sebanyak 47 orang menjawab cukup (92,16%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, namun 1 orang menjawab rendah (1,96%) yakni responden yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun, yang merasa monoton dengan pekerjaannya. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,03 dan berada di garis kontinum 50,98% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan kewenangan untuk dapat bekerja secara mandiri adalah cukup.

Tabel 4.33
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Terhadap Variasi Dalam Melakukan Pekerjaan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	2	3,92%	10	3,19	Cukup
Tinggi	6	11,76%	24		
Cukup	43	84,31%	129		
Rendah	0	0,00%	0		
Sangat Rendah	0	0,00%	0		
Total	51	100,00%	163		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{163-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{112}{204} \times 100\% = 54,9\%
 \end{aligned}$$



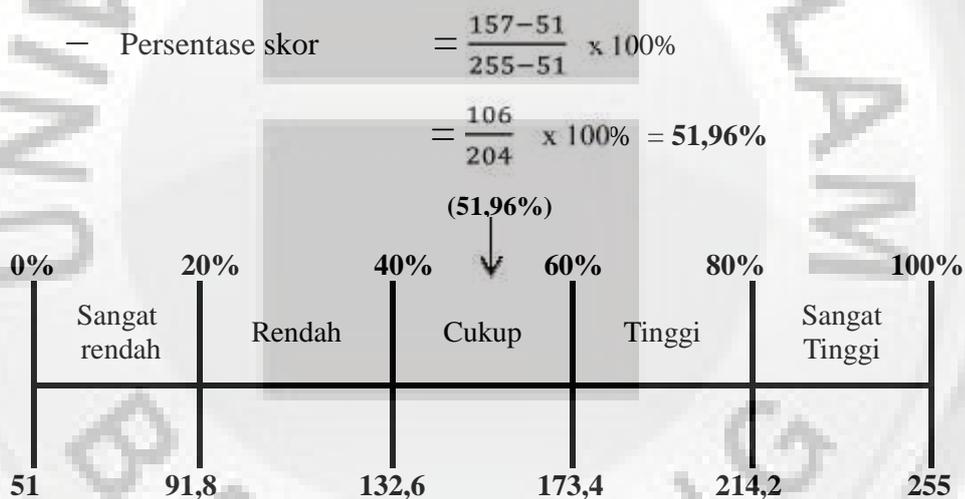
Gambar 4.21 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.33 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan kesempatan untuk dapat mengerjakan tugas yang bervariasi, mayoritas responden sebanyak 43 orang menjawab cukup (83,41%), lalu 3 orang (5,88%) menjawab tinggi yakni responden yang baru mulai bekerja di PT Surya Citra Televisi (SCTV) namun 2 orang menjawab sangat tinggi (3,92%). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,19 dan berada di garis kontinum 54,9% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan kesempatan untuk dapat mengerjakan tugas yang bervariasi adalah cukup.

Tabel 4.34
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Pekerjaan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	0	0,00%	0	3,07	Cukup
Tinggi	10	19,61%	40		
Cukup	36	70,59%	108		
Rendah	4	7,84%	8		
Sangat Rendah	1	1,96%	1		
Total	51	100,00%	157		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:



Gambar 4.22 Garis Kontinum Responden

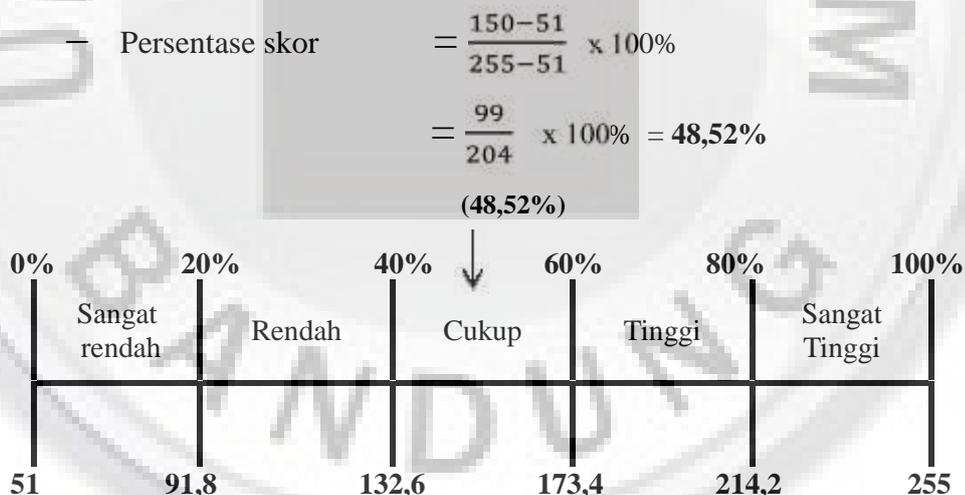
Berdasarkan hasil tabel 4.34 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan tanggapan masyarakat mengenai status pekerjaan tersebut, mayoritas responden sebanyak 36 orang menjawab cukup (70,59%), namun 1 orang menjawab sangat rendah (1,96%) yakni responden di rentang usia 41-50 tahun. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,07 dan berada di garis kontinum 51,96% berarti pada kategori “cukup”, artinya

bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan status pekerjaan tersebut adalah cukup.

Tabel 4.35
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Dari Hati Nurani

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	0	0,00%	0	2,94	Cukup
Tinggi	2	3,92%	8		
Cukup	44	86,27%	132		
Rendah	5	9,80%	10		
Sangat Rendah	0	0,00%	0		
Total	51	100,00%	150		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:



Gambar 4.23 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.35 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan penilaian hati nurani pribadi terhadap pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden sebanyak 44 orang menjawab cukup (86,27%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden,

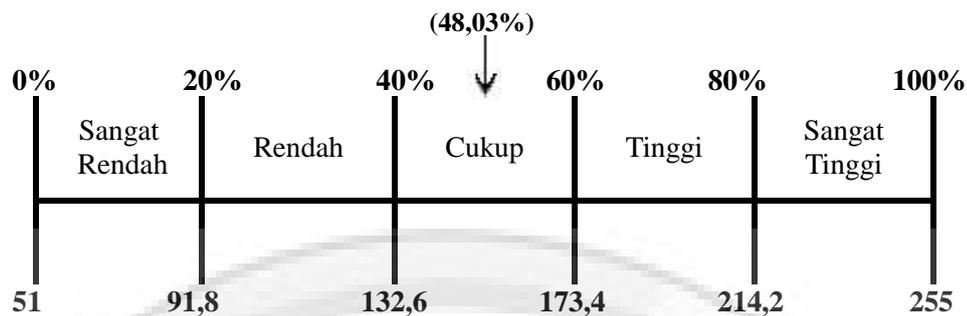
namun 2 orang menjawab tinggi (3,92%) yakni responden berjenis kelamin wanita, namun 5 orang (9,80%) menjawab rendah yakni responden yang berada pada rentang usia 40-50 tahun yang ingin melakukan pekerjaan untuk mendapatkan pendapatan yang lebih. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,94 dan berada di garis kontinum 48,51% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan penilaian hati nurani pribadi terhadap pekerjaan yang dilakukan adalah cukup.

Tabel 4.36
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Kepastian Masa Depan Dari Perusahaan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	2	3,92%	10	2,92	Cukup
Tinggi	3	5,88%	12		
Cukup	36	70,59%	108		
Rendah	9	17,65%	18		
Sangat Rendah	1	1,96%	1		
Total	51	100,00%	149		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{149-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{98}{204} \times 100\% = 48,03\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.24 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.36 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan kepastian keamanan kerja dari perusahaan, mayoritas responden sebanyak 36 orang menjawab cukup (70,59%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, lalu 2 orang responden menjawab tinggi (3,58%) yakni responden yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun, yang sudah merasakan nilai lebihnya, namun seorang menjawab sangat rendah (1,96%) yakni responden yang baru bekerja di PT Surya Citra Televisi (SCTV) yang belum merasakan nilai plus di perusahaan. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,92 dan berada di garis kontinum 48,03% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan kepastian masa depan dari perusahaan adalah cukup.

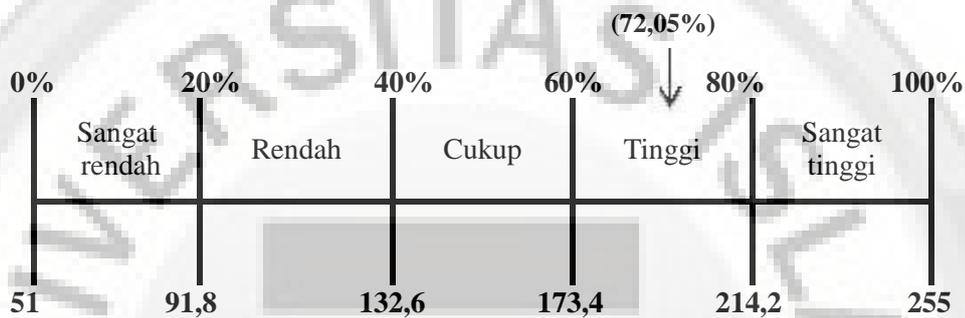
Tabel 4.37

Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Kesempatan Untuk Membantu Orang Lain Dalam Menjalankan Tugas

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	12	23,53%	60	3,88	Cukup
Tinggi	22	43,14%	88		
Cukup	16	31,37%	48		
Rendah	1	1,96%	2		
Sangat Rendah	0	0,00%	0		
Total	51	100,00%	198		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{— Persentase skor} &= \frac{198-51}{255-51} \times 100\% \\ &= \frac{147}{204} \times 100\% = 72,05\% \end{aligned}$$



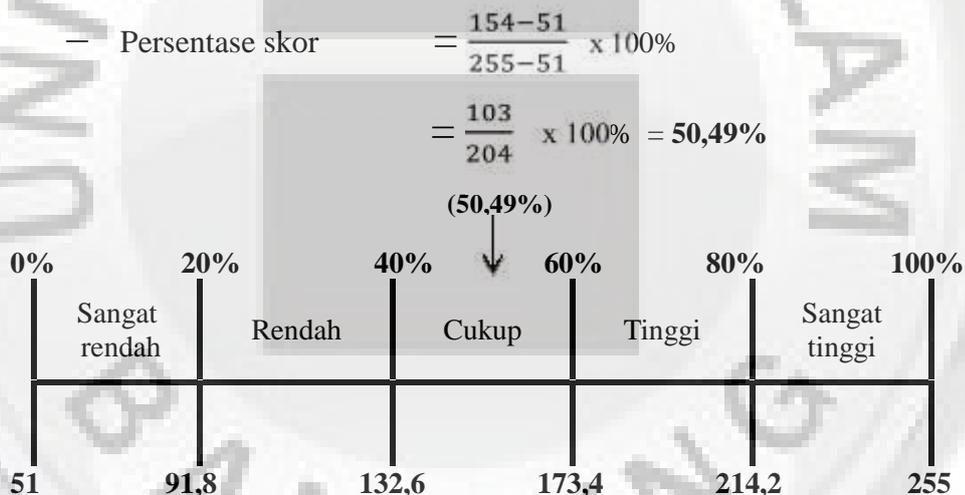
Gambar 4.25 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.37 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan kesempatan untuk membantu orang lain dalam menjalankan tugas, mayoritas responden sebanyak 22 orang menjawab cukup (43,14%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, lalu 22 orang (43,14%) menjawab tinggi yakni responden yang ingin selalu melakukan kerja sama tim dalam pekerjaan, namun 1 orang menjawab rendah (1,96%) yakni responden yang mengalami kesulitan adaptasi dengan rekan kerjanya. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,88 dan berada di garis kontinum 72,05% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan kesempatan untuk membantu orang lain dalam menjalankan tugas adalah tinggi.

Tabel 4.38
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Kesempatan
Untuk Memiliki Kuasa Dalam Bekerja

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	0	0,00%	0	3,01	Cukup
Tinggi	2	3,92%	8		
Cukup	48	94,12%	144		
Rendah	1	1,96%	2		
Sangat Rendah	0	0,00%	0		
Total	51	100,00%	154		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:



Gambar 4.26 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.38 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan kesempatan untuk dapat menjadi pemimpin team kerja, mayoritas responden sebanyak 48 orang menjawab tinggi (94,12%), lalu 2 orang (3,92%) menjawab tinggi yakni responden yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun yang sudah mendapatkan kesempatan promosi, namun 1 orang menjawab rendah (1,96%) yakni responden yang baru bekerja di PT

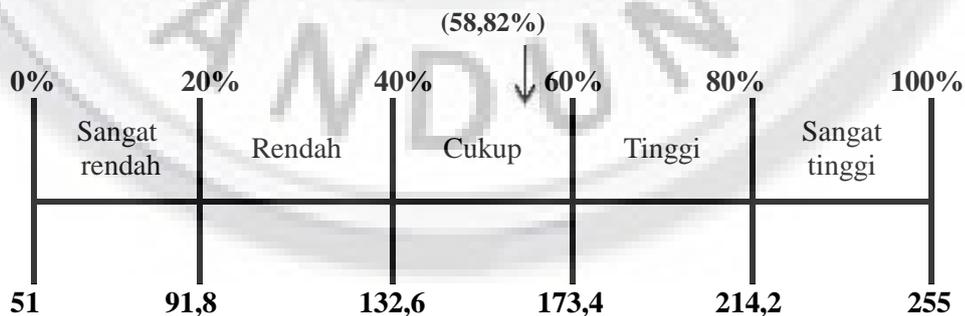
Surya Citra Televisi (SCTV). Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,01 dan berada di garis kontinum 50,49% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan kesempatan untuk dapat menjadi pemimpin dalam pekerjaan adalah cukup.

Tabel 4.39
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Dalam Memanfaatkan
Kesempatan Untuk Bekerja

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	1	1,96%	5	3,35	Cukup
Tinggi	17	33,33%	68		
Cukup	32	62,75%	96		
Rendah	1	1,96%	2		
Sangat Rendah	0	0,00%	0		
Total	51	100,00%	171		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{171-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{120}{204} \times 100\% = 58,82\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.27 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.39 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan kesempatan untuk dapat

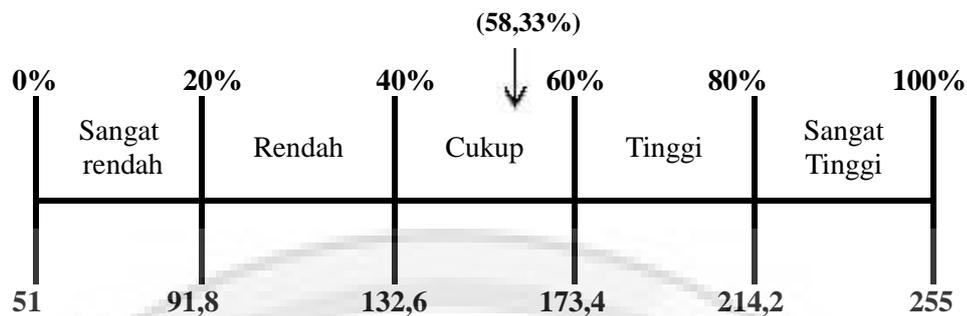
mengerahkan seluruh kemampuan dalam bekerja, mayoritas responden sebanyak 32 orang menjawab cukup (62,75%), lalu 17 orang (33,33%) menjawab tinggi yakni responden yang berada pada rentang usia 20 s/d 30 tahun adalah usia dimana seseorang pekerja muda ingin menunjukkan kualitasnya kepada perusahaan, namun 1 orang menjawab rendah (1,96%) yakni responden yang berada pada rentang usia 41-50 tahun yang sudah tidak bisa bekerja secepat karyawan usia muda. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,35 dan berada di garis kontinum 58,82% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan kesempatan untuk dapat memanfaatkan seluruh kemampuan dalam bekerja adalah cukup.

Tabel 4.40
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Tanggung Jawab Dalam Mengambil Keputusan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	4	7,84%	20	3,33	Cukup
Tinggi	13	25,49%	52		
Cukup	30	58,82%	90		
Rendah	4	7,84%	8		
Sangat Rendah	0	0,00%	0		
Total	51	100,00%	170		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{170-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{119}{204} \times 100\% = 58,33\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.28 Garis Kontinum Responden

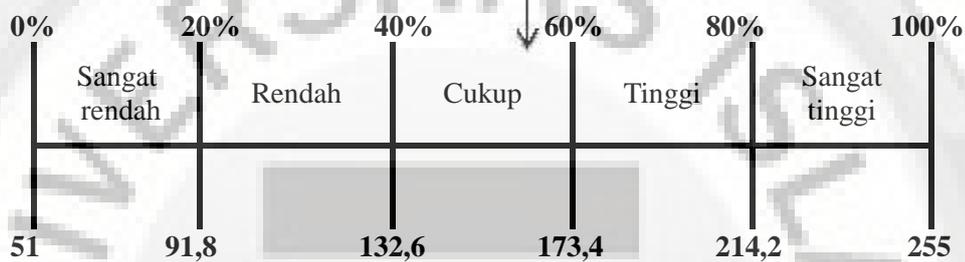
Berdasarkan hasil tabel 4.40 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan, mayoritas responden sebanyak 30 orang menjawab tinggi (58,82%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, namun 4 orang menjawab sangat tinggi (7,84%) yakni responden yang berada pada rentang usia 31-40 tahun karena tingkat senior berpengaruh terhadap pengambilan keputusan dan 4 orang (7,84%) menjawab rendah yakni responden yang berada pada rentang usia 20-30 tahun. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,33 dan berada di garis kontinum 58,33% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan pekerjaan adalah cukup.

Tabel 4.41
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Dalam Mengungkapkan Ide Baru

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	7	13,73%	35	3,31	Cukup
Tinggi	8	15,69%	32		
Cukup	30	58,82%	90		
Rendah	6	11,76%	12		
Sangat Rendah	0	0,00%	0		
Total	51	100,00%	169		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{169-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{118}{204} \times 100\% = 57,84\% \\
 &\quad (57,84\%)
 \end{aligned}$$



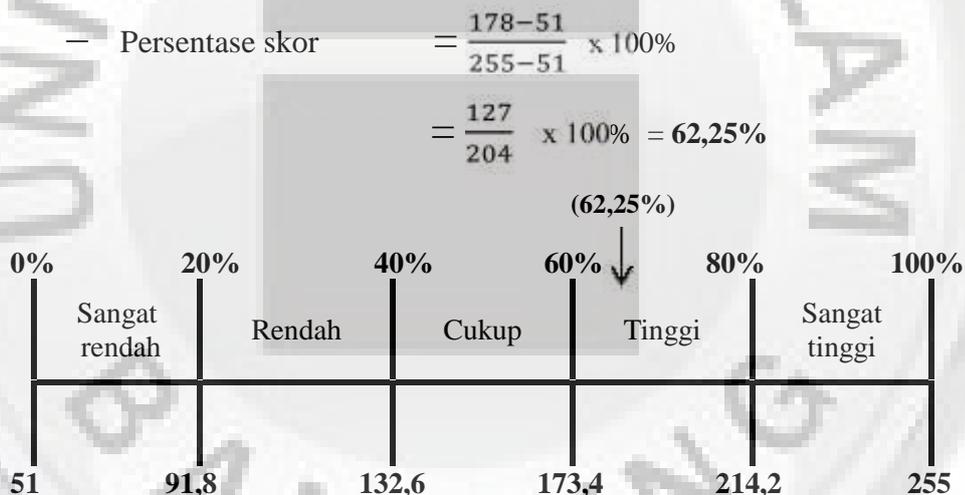
Gambar 4.29 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.41 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan kebebasan untuk berkreatifitas dalam bekerja, mayoritas responden sebanyak 30 orang menjawab tinggi (58,82%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, lalu 7 orang (13,73%) menjawab sangat tinggi yakni responden yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun, dan berada pada rentang usia 31-40 tahun, karena tingkat senior berpengaruh terhadap pengambilan keputusan, namun 6 orang menjawab rendah (11,76%) yakni responden yang baru bekerja <5 tahun dan berada pada rentang usia 20-30 tahun. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,31 dan berada di garis kontinum 57,84% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan dalam mengungkapkan ide baru adalah cukup.

Tabel 4.42
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Dalam
Keberhasilan Menyelesaikan Tugas

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	5	9,80%	25	3,49	Tinggi
Tinggi	15	29,41%	60		
Cukup	31	60,78%	93		
Rendah	0	0,00%	0		
Sangat Rendah	0	0,00%	0		
Total	5	9,80%	25		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:



Gambar 4.30 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.42 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan perasaan puas setelah menyelesaikan tugas, mayoritas responden sebanyak 31 orang menjawab cukup (60,78%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, namun 5 orang menjawab sangat tinggi (9,8%) yakni responden yang baru bekerja di PT Surya Citra Televisi (SCTV) karena merupakan permulaan bekerja di perusahaan. Nilai

rata-rata yang diperoleh sebesar 3,49 dan berada di garis kontinum 62,25% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan adalah tinggi.

Tabel 4.43
Rekapitulasi Hasil Penilaian Terhadap Kepuasan Kerja (*Intrinsik*) PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV) Senayan

No	Pernyataan	Total skor	Mean	Klasifikasi
Dimensi <i>Intrinsik</i>				
1	Tingkat kepuasan atas aktivitas pekerjaan	160	3,13	Cukup
2	Tingkat kepuasan atas dalam melakukan pekerjaan	155	3,03	Cukup
3	Tingkat kepuasan atas kesempatan untuk dapat bekerja secara bervariasi	163	3,19	Cukup
4	Tingkat kepuasan pengakuan dalam pekerjaan	157	3,07	Cukup
5	Tingkat kepuasan atas penilaian hati nurani terhadap pekerjaan	150	2,94	Cukup
6	Tingkat kepuasan atas masa depan dalam pekerjaan	149	2,92	Cukup
7	Tingkat kepuasan atas kesempatan untuk dapat membantu orang lain dalam bekerja	198	3,88	Tinggi
8	Tingkat kepuasan atas kekuasaan dalam pekerjaan	154	3,01	Cukup
9	Tingkat kepuasan memanfaatkan kesempatan untuk bekerja	171	3,35	Cukup
10	Tingkat kepuasan atas rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan dalam mengambil keputusan	170	3,33	Cukup
11	Tingkat kepuasan atas kesempatan menyampaikan ide baru dalam pekerjaan	169	3,31	Cukup
12	Tingkat kepuasan menyelesaikan tugas pekerjaan	178	3,49	Tinggi
Rata-Rata Per-dimensi		164,5	3,22	Cukup

Dimensi *intrinsik* Menghasilkan nilai rata-rata responden sebesar **3,22** pada rentang 2,60 – 3,39 yang termasuk dalam kategori cukup. Indikator kepuasan kerja dalam dimensi intrinsik yang tertinggi menurut responden adalah Tingkat kepuasan atas kesempatan untuk dapat membantu orang lain dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,88 dan indikator kepuasan kerja karyawan

terendah adalah kepuasan atas kewenangan untuk dapat bekerja secara mandiri dengan nilai rata-rata sebesar 3,11. Artinya tingkat kepuasan kerja karyawan PT Surya Citra Televisi Tbk SCTV secara intrinsik dapat dikatakan masuk dalam kategori cukup.

2. Dimensi *Ekstrinsik*

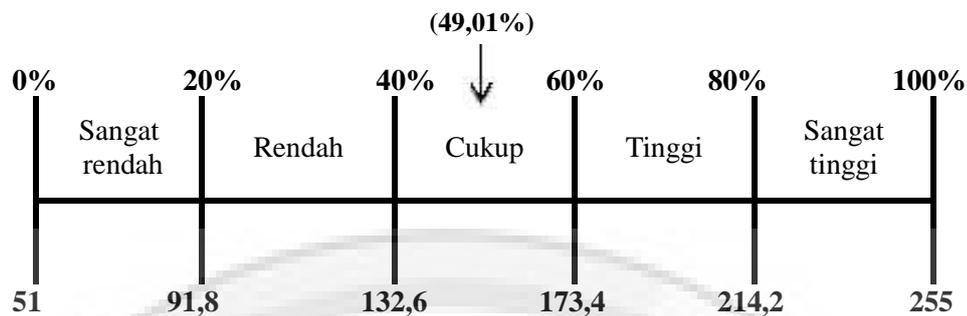
Dimensi *ekstrinsik* yaitu faktor-faktor kepuasan kerja yang berasal dari luar diri karyawan. Terdapat delapan indikator yang disajikan pada tabel tabel 4.44, tabel 4.45, tabel 4.46, tabel 4.47, tabel 4.48, tabel 4.49, tabel 4.50, dan tabel 4.51.

Tabel 4.44
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Imbalan Yang Diterima

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	0	0,00%	0	2,96	Cukup
Tinggi	8	15,69%	32		
Cukup	34	66,67%	102		
Rendah	8	15,69%	16		
Sangat Rendah	1	1,96%	1		
Total	51	100,00%	151		

Selanjutnya penulis mengategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{151-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{100}{204} \times 100\% = \mathbf{49,01\%}
 \end{aligned}$$



Gambar 4.31 Garis Kontinum Responden

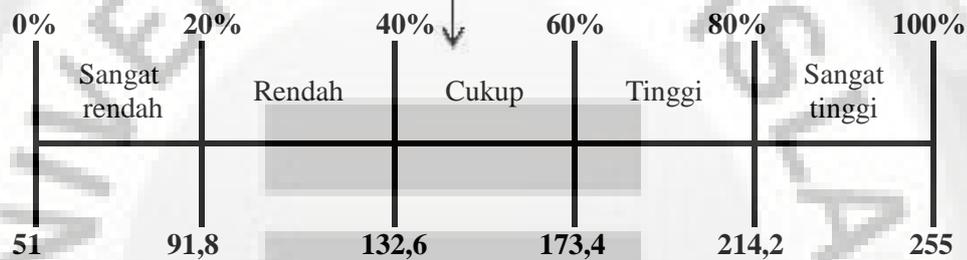
Berdasarkan hasil tabel 4.44 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan imbalan yang diterima, mayoritas responden sebanyak 34 orang menjawab cukup (66,7%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, lalu 8 orang (15,69%) menjawab tinggi yakni responden berjenis kelamin perempuan, dan berada pada rentang usia 20-30 tahun jika sudah memiliki pasangan, maka perempuan menjadi tanggung jawab pasangannya, namun 1 orang menjawab sangat rendah (1,96%) yakni responden berjenis kelamin laki-laki dan sudah berusia lebih dari 40 tahun, yang menopang pasangannya atau keluarganya menjadi kepala rumah tangga. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,96 dan berada di garis kontinum 49,01% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan gaji yang diterima adalah cukup.

Tabel 4.45
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Kesempatan Untuk Promosi

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	0	0,00%	0	2,8	Cukup
Tinggi	12	23,53%	48		
Cukup	20	39,22%	60		
Rendah	16	31,37%	32		
Sangat Rendah	3	5,88%	3		
Total	51	100,00%	143		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{143-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{92}{204} \times 100\% = 45,09\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.32 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.45 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan kesempatan untuk promosi jabatan, mayoritas responden sebanyak 20 orang menjawab tinggi (39,22%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, lalu 12 orang responden (23,53%) menjawab tinggi yakni responden yang berada pada rentang usia 30-40 tahun dan baru bekerja <5 tahun yang sudah merasakan kesempatan promosi, namun 3 orang menjawab sangat rendah (5,88%) yakni responden yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun dan berada pada rentang usia 41-50 tahun, yang sama sekali belum pernah mendapat kesempatan promosi. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 32,8 dan berada di garis kontinum 45,09% berarti pada kategori “cukup”, artinya

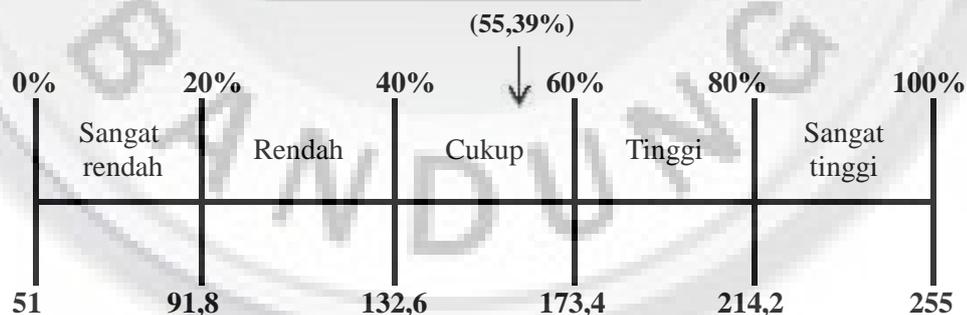
bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan kesempatan untuk promosi jabatan adalah cukup.

Tabel 4.46
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Hubungan Pekerjaan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	1	1,96%	5	3,21	Cukup
Tinggi	12	23,53%	48		
Cukup	35	68,63%	105		
Rendah	3	5,88%	6		
Sangat Rendah	0	0,00%	0		
Total	51	100,00%	164		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{— Persentase skor} &= \frac{164-51}{255-51} \times 100\% \\ &= \frac{113}{204} \times 100\% = 55,39\% \end{aligned}$$



Gambar 4.33 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.46 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan hubungan dengan rekan kerja, mayoritas responden sebanyak 35 orang menjawab cukup (68,63%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, lalu 12 orang (23,53%) menjawab tinggi

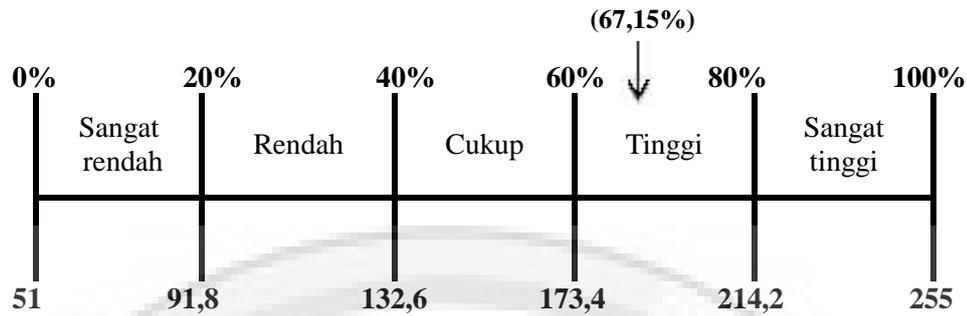
yakni responden yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun,yang sudah menjalin hubungan baik dengan rekan kerja , namun 3 orang menjawab rendah (5,88%) yakni responden yang baru bekerja <5 tahun,yang belum memiliki hubungan sebaik karyawan yang sudah lama bekerja. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,21 dan berada di garis kontinum 55,39% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan hubungan pekerjaan adalah cukup.

Tabel 4.47
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Hubungan Interpersonal

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	13	25,49%	65	3,68	Tinggi
Tinggi	9	17,65%	36		
Cukup	29	56,86%	87		
Rendah	0	0,00%	0		
Sangat Rendah	0	0,00%	0		
Total	51	100,00%	188		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{188-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{137}{204} \times 100\% = 67,15\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.34 Garis Kontinum Responden

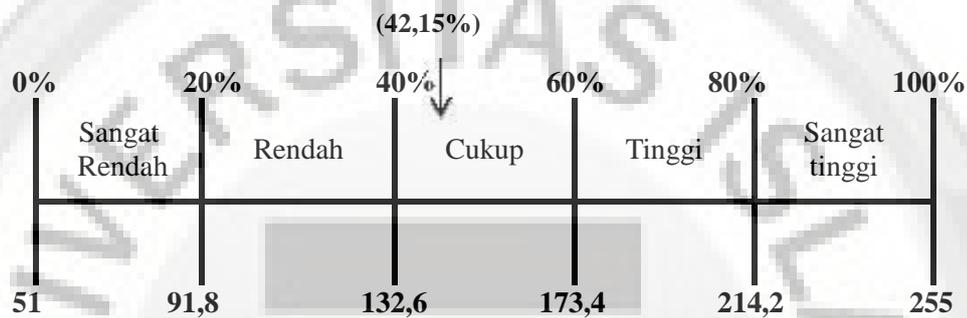
Berdasarkan hasil tabel 4.47 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan hubungan interpersonal, mayoritas responden sebanyak 29 orang menjawab cukup (58,86%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, lalu 13 orang menjawab sangat tinggi (25,49%) yakni responden yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun yang sudah menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, namun 9 orang menjawab sangat rendah (17,65%) yakni responden yang baru bekerja <5 tahun yang belum memiliki hubungan sebaik karyawan yang sudah lama bekerja. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,68 dan berada di garis kontinum 67,15% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan hubungan interpersonal adalah tinggi.

Tabel 4.48
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Tingkat Kemampuan Atasan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	0	0,00%	0	2,68	Cukup
Tinggi	10	19,61%	40		
Cukup	22	43,14%	66		
Rendah	12	23,53%	24		
Sangat Rendah	7	13,73%	7		
Total	51	100,00%	137		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{— Persentase skor} &= \frac{137-51}{255-51} \times 100\% \\ &= \frac{86}{204} \times 100\% = 42,15\% \end{aligned}$$



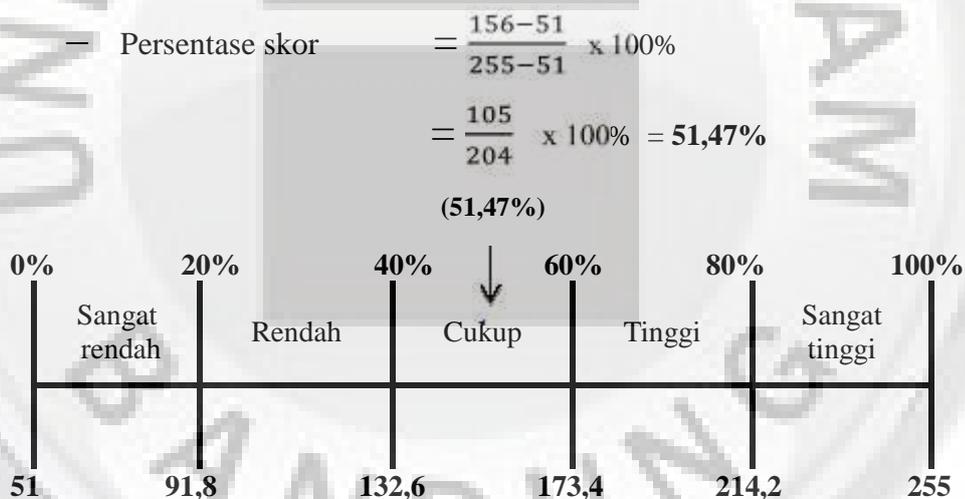
Gambar 4.35 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.48 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan kemampuan atasan, mayoritas responden sebanyak 22 orang menjawab cukup (43,14%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, lalu 10 orang (19,61%) menjawab tinggi yakni responden yang berada pada rentang usia 20-30 tahun dan baru bekerja <5 tahun yang merasa tepat untuk diberikan perintah oleh atasan namun 7 orang menjawab sangat rendah (17,3%) yakni responden pada rentang usia 41-50 tahun dan sudah bekerja lebih dari 10 tahun, tetapi mendapat perintah dari atasan yang usianya lebih muda. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,68 dan berada di garis kontinum 42,15% berarti pada kategori “tinggi”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan kemampuan atasan adalah cukup.

Tabel 4.49
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Kinerja Perusahaan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	0	0,00%	0	3,05	Cukup
Tinggi	8	15,69%	32		
Cukup	38	74,51%	114		
Rendah	5	9,80%	10		
Sangat Rendah	0	0,00%	0		
Total	51	100,00%	156		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:



Gambar 4.36 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.49 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan kebijakan yang dibuat perusahaan, mayoritas responden sebanyak 38 orang menjawab cukup (74,51%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, lalu 8 orang (15,69%) menjawab tinggi yakni responden yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun yang sudah merasakan kebijakan dari perusahaan, namun 5 orang menjawab sangat rendah (9,80%) yakni

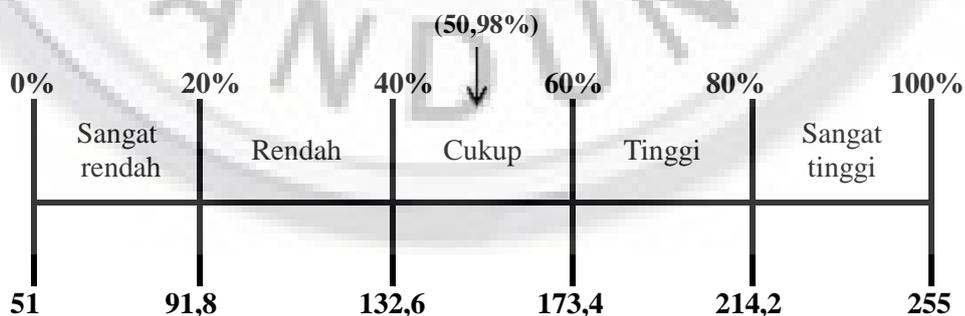
reponden yang baru bekerja <5 tahun yang belum merasakan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,05 dan berada di garis kontinum 51,47% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan kinerja perusahaan adalah cukup.

Tabel 4.50
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Kondisi Pekerjaan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	0	0,00%	0	3,03	Cukup
Tinggi	5	9,80%	20		
Cukup	43	84,31%	129		
Rendah	3	5,88%	6		
Sangat Rendah	0	0,00%	0		
Total	51	100,00%	155		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{155-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{104}{204} \times 100\% = \mathbf{50,98\%}
 \end{aligned}$$



Gambar 4.37 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.50 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan kondisi kerja yang ada, mayoritas

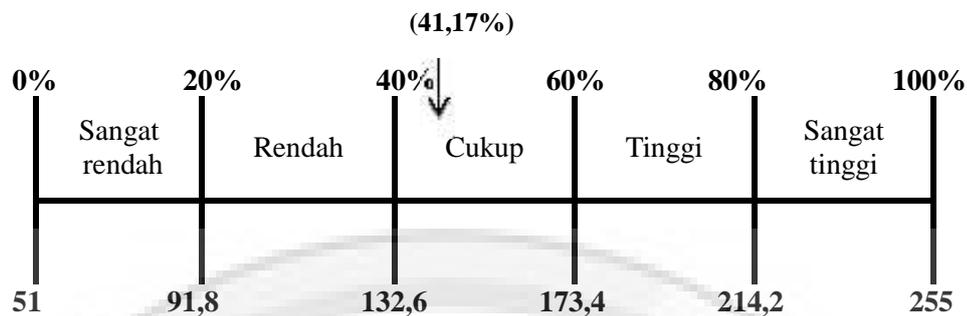
responden sebanyak 43 orang menjawab cukup (84,31%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, lalu 5 orang (9,80%) menjawab tinggi yakni responden baru bekerja <5 tahun yakni usia pekerja yang ingin menunjukkan kualitas kerja kepada perusahaan, namun 3 orang menjawab rendah (5,88%) yakni responden yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun dan berada pada rentang usia 41-50 tahun, yang merasa pekerjaannya monoton. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,03 dan berada di garis kontinum 50,98% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan kondisi kerja yang ada adalah cukup.

Tabel 4.51
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Pujian
Dalam Pekerjaan

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean	Klasifikasi
Sangat Tinggi	0	0,00%	0	2,64	Cukup
Tinggi	2	3,92%	8		
Cukup	32	62,75%	96		
Rendah	14	27,45%	28		
Sangat Rendah	3	5,88%	3		
Total	51	100,00%	135		

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{135-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{84}{204} \times 100\% = \mathbf{41,17\%}
 \end{aligned}$$



Gambar 4.38 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan hasil tabel 4.51 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan pujian atau pengakuan yang diperoleh, mayoritas responden sebanyak 32 orang menjawab cukup (62,75%) berdasarkan dari semua jenis karakteristik responden, lalu 2 orang menjawab tinggi (3,92%) yakni responden yang baru baru bekerja <5 tahun dan berada pada rentang usia 20-30 tahun yang merasa dihargai atas pekerjaannya, namun 3 orang pula menjawab rendah (5,88%) yakni responden yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun dan berada pada rentang usia 41-50 tahun yang merasa biasa saja menerima pujian. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,64 dan berada di garis kontinum 41,17% berarti pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan pujian atau pengakuan yang diperoleh adalah cukup.

Tabel 4.52

Rekapitulasi Hasil Penilaian Terhadap Kepuasan Kerja (*Ekstrintik*) PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV) Senayan

No	Pernyataan	Total skor	Mean	Klasifikasi
No	Dimensi <i>Ekstrinsik</i>			
13	Tingkat kepuasan atas imbalan yang diterima	151	2,96	Cukup
14	Tingkat kepuasan atas kesempatan untuk promosi jabatan	143	2,80	Cukup
15	Tingkat kepuasan atas hubungan pekerjaan	164	3,21	Cukup
16	Tingkat kepuasan hubungan interpersonal	188	3,68	Tinggi

17	Tingkat kepuasan atas kemampuan pimpinan	137	2,68	Cukup
18	Tingkat kepuasan atas kinerja perusahaan	156	3,05	Cukup
19	Tingkat kepuasan atas kondisi pekerjaan	155	3,03	Cukup
20	Tingkat kepuasan atas pengakuan atau pujian dalam pekerjaan	135	2,64	Cukup
	Rata-Rata Per-dimensi	153,62	3,01	Cukup

Dimensi *ekstrinsik* menghasilkan nilai rata-rata responden **3,01** pada rentang 2,60 – 3,39 yang termasuk dalam kategori tinggi, indikator tertinggi dari kepuasan kerja karyawan dalam dimensi ekstrinsik menurut responden yaitu Tingkat kepuasan hubungan interpersonal dengan nilai rata-rata sebesar 4,06 dan indikator terendah yaitu kepuasan atas besarnya gaji yang diterima dengan nilai rata-rata 2,91. Artinya kepuasan kerja karyawan PT Surya Citra Televisi Tbk SCTV secara ekstrinsik dapat dikatakan masuk dalam kategori cukup.

Dilihat dari rata-rata jawaban responden terhadap indikator pertanyaan tentang kepuasan kerja karyawan PT Surya Citra Televisi Tbk SCTV diperoleh nilai rata-rata sebesar **3,115**. Jadi kepuasan kerja karyawan PT Surya Citra Televisi Tbk SCTV dapat di klasifikasikan kedalam tabel sebagai berikut :

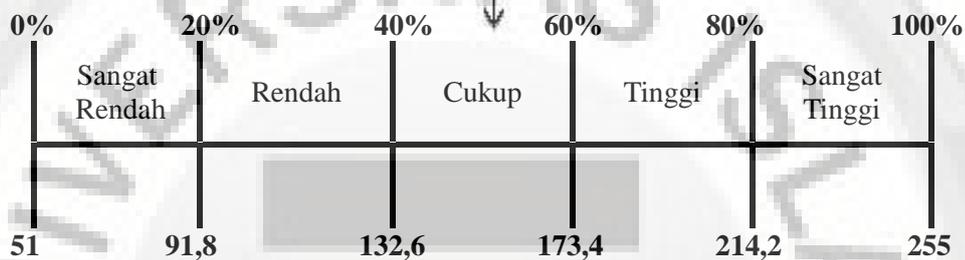
Tabel 4.53
Klasifikasi Jawaban Responden Tentang
Variabel Kepuasan Kerja

Nilai	Kepuasan Kerja	Nilai Rata-rata
1,00 – 1,79	Sangat Rendah	
1,80 – 2,59	Rendah	
2,60 – 3,39	Cukup	3,115
3,40 – 4,19	Tinggi	
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi	

Sumber: Pengolahan Data

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{— Persentase skor} &= \frac{159-51}{255-51} \times 100\% \\
 &= \frac{108}{204} \times 100\% = 52,94\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.39 Garis Kontinum Responden

Tabel diatas adalah klasifikasi jawaban responden tentang kepuasan kerja karyawan, nilai rata-rata responden sebesar **3,115** termasuk dalam kategori cukup, dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV) merasakan kepuasan kerja yang cukup selama bekerja.

4.4 Pengaruh Sistem Insentif Terhadap Kepuasan Kerja PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV).

Sebelum melakukan pengolahan data untuk mengukur tingkat pengaruh dengan analisis regresi, maka data hasil kuesioner yang berupa data ordinal harus terlebih dahulu di rubah menjadi interval melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Setelah melalui tahap itu maka dilakukan pengolahan data untuk mengukur pengaruh dengan menggunakan program *SPSS for windows version 17* maka akan didapat output yang terdapat pada tabel 4.54 sebagai berikut.

Tabel 4.54
Output Pengaruh Sistem Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 ^a	.282	.268	6.944185

a. Predictors: (Constant), Sistem Insentif

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi sistem insentif (X) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar $r = 0.531$, ini berarti terdapat hubungan yang baik antara sistem insentif (X) terhadap kepuasan kerja (Y). Jika di interpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi Sistem Insentif (X) dengan Kepuasan Kerja (Y) adalah baik karena berkisar 0,40 - 0,599 dan arahnya positif ini berarti bila sistem insentif meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat.

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variable sistem insentif terhadap perubahan variabel kinerja. Besarnya sumbangan atau peranan variabel Sistem Insentif terhadap variabel Kepuasan Kerja dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (kd). Koefisien Determinasinya (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,282 atau sebesar 28,2% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,531 \times$

100% = 53,1%), artinya variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel sistem insentif (X) sebesar 53,1%, sedangkan sisanya 46,9% dipengaruhi faktor lain. Dan hasil koefisien determinasi tersebut dapat diketahui pengaruh sistem insentif terhadap kepuasan kerja termasuk kedalam pengaruh yang sangat cukup, karena berkisar $0,40 < r < 0,599$ (Sugiono, 2005).

4.5 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya. Untuk mengetahui hipotesis maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- $H_0: r^2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh antara Sistem Insentif (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
- $H_a: r^2 > 0$: Terdapat pengaruh antara Sistem Insentif (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.55

Koefisien Sistem Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.038	7.002		3.576	.001
X	.609	.139	.531	4.389	.000

a. Dependent Variable: Y

Melalui uji regresi sederhana, sistem insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari perhitungan yang diperoleh yaitu nilai t_{hitung} variabel sistem insentif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 4.389 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh sistem insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Surya Citra Televisi (SCTV). Koefisien sistem insentif bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi sistem insentif berjalan di perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

Dengan ketentuan adalah jika : signifikansi $<$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan jika signifikansi $>$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selain itu juga membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} dimana jika: $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima , jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dibuat kesimpulan hasil dari analisis yaitu: **“ Terdapat Pengaruh Yang Cukup Antara Sistem Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV).”**, diterima.

Berdasarkan hasil analisis diatas mengenai pengaruh Sistem Insentif terhadap Kepuasan Kerja, dapat diketahui bahwa Sistem Insentif bagi karyawan PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV) secara umum menunjukkan dalam keadaan yang sangat rendah. Hal ini dapat terlihat dari hasil rata-rata item variable sistem insentif berada pada kategori “Cukup”.