

PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* DAN KEPUASAN TERHADAP BONUS PADA MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. GARUDA NUSA INDAH JAYA

Hendro Santoso dan Eddy M. Sutanto

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail : m31409121@john.petra.ac.id ; esutanto@peter.petra.ac.id

Abstrak— Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *leader member exchange* dan kepuasan terhadap bonus pada motivasi kerja karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan bagian produksi PT. Garuda Nusa Indah Jaya. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 40 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen *leader member exchange* dan kepuasan terhadap bonus secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya.

Kata Kunci: *Leader Member Exchange*, Kepuasan Terhadap Bonus, Motivasi kerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dewasa ini perkembangan dunia bisnis semakin pesat, setiap perusahaan diwajibkan untuk mampu bersaing. Persaingan yang ketat di era globalisasi menuntut perusahaan untuk memperbaiki pengelolaan dalam perusahaan, salah satunya adalah pengelolaan sumber daya manusia yang ada. Namun saat ini pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi di perusahaan masih kurang. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu dalam menunjang profit perusahaan dikarenakan proses yang berlangsung dalam perusahaan tidak dapat dijalankan tanpa adanya SDM. Setiap atasan diharapkan dapat membangun sebuah relasi yang baik dengan bawahannya (Ulfah, 2011).

Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan akan membentuk interaksi yang dekat. Dalam sebuah organisasi perusahaan interaksi atasan dan bawahan akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, apabila dalam organisasi tersebut tidak ada interaksi yang baik akan menimbulkan masalah internal. Adanya kedekatan atasan dan bawahan akan memberikan dampak yang baik untuk perusahaan dan karyawan, bagi karyawan hubungan yang baik dengan atasan dapat memberikan motivasi kepada mereka. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan (Anggreani & Sutanto, 2013).

Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan wujud penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawan. Pemberian kompensasi terdiri dari beberapa macam, baik diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Pemberian kompensasi secara langsung dapat berupa bonus. Bonus biasanya diberikan bila karyawan telah mencapai target yang diberikan perusahaan. Pada umumnya,

pemberian bonus ini memiliki tujuan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian yang dilakukan Maria Ulfah (2011) pada UD. Karangploso Malang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Kompensasi merupakan alasan utama seseorang mau bekerja, bila kompensasi perusahaan tersebut tidak layak maka karyawan tidak akan termotivasi untuk bekerja disana. Karyawan biasanya memilih tempat bekerja yang kompensasinya dianggap layak oleh mereka (Ulfah, 2011). Namun, pada kenyataannya masih ada karyawan yang kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Salah satunya adalah PT. Garuda Nusa Indah Jaya.

PT. Garuda Nusa Indah Jaya adalah perusahaan di bidang percetakan, seperti kertas, karton, dan *packaging*. Perusahaan ini memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya, seperti pengantaran barang ke tempat tujuan, penyerahan barang yang tepat waktu dan sesuai pesanan yang diinginkan pelanggan. Dalam PT. Garuda Nusa Indah Jaya yang menjadi hal penting dalam perusahaan ini adalah karyawan dibidang produksi. Menurut Bapak Henry selaku direktur utama masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan bidang produksi. Dalam perusahaan ini manajemen bagian produksi kurang bisa membangun hubungan yang baik dengan karyawannya, sehingga karyawan dalam bekerja kurang termotivasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anggreani & Sutanto (2013) menyatakan bahwa hubungan atasan dan bawahan (LMX) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam proses kepemimpinan, memotivasi merupakan suatu hal yang esensial. Peran seorang atasan seharusnya dapat memberikan motivasi yang tinggi terhadap karyawannya. Namun terdapat hubungan atasan dan bawahan dirasa kurang terjalin dengan baik di dalam PT. Garuda Nusa Indah Jaya. Adanya permasalahan atasan kurang dapat memahami apa yang menjadi kebutuhan karyawan sehingga karyawan dalam bekerja tidak dapat maksimal. Dukungan dan dorongan yang seharusnya diberikan oleh atasan kepada bawahan tidak memberikan dampak motivasi kerja karyawan. Yang berakibat tidak tercapainya hasil produksi.

Di sisi lain, PT. Garuda Nusa Indah Jaya juga mengalami masalah pada pemberian bonus kerja karyawan. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Meta Kurnia Utami (2012) menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang berupa bonus berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan bonus. Pemberian bonus secara adil merupakan salah satu cara untuk memotivasi kerja karyawan. Namun di dalam PT. Garuda Nusa Indah Jaya pemberian bonus yang diberikan

oleh perusahaan terhadap karyawan kurang memotivasi kerja karyawan karena perusahaan dalam satu harinya mentargetkan karyawan dapat menghasilkan 6000pcs tetapi karyawan hanya menghasilkan 5000pcs per hari, sehingga target produksi yang diharapkan perusahaan tidak tercapai sesuai dengan harapan perusahaan. Pemberian bonus yang kurang dapat mengakibatkan berkurangnya motivasi kerja karyawan yang berakibat tidak tercapainya target produksi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan direktur utama serta beberapa karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya masalah yang dihadapi oleh karyawan, yaitu hubungan antara atasan dan bawahan (LMX) yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dan kepuasan terhadap bonus yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dari fenomena yang ada dalam perusahaan PT. Garuda Nusa Indah Jaya menarik untuk diteliti mengenai pengaruh kepuasan terhadap bonus dan *Leader Member Exchange* (LMX) pada motivasi kerja karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya.

Rumusan Masalah

1. Apakah *leader member exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya?
2. Apakah kepuasan terhadap bonus berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya?
3. Apakah *leader member exchange* (LMX) dan kepuasan terhadap bonus berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis *leader member exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan terhadap bonus berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis *leader member exchange* (LMX) dan kepuasan terhadap bonus berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya.

Leader Member Exchange

Pengertian *leader member exchange* menurut pendapat Morrow, Settoon, Bennett, & Liden (2005) bahwa "Leader Member Exchange" merupakan peningkatan kualitas hubungan antara pemimpin dengan karyawan akan mampu meningkatkan kinerja keduanya. Namun realitasnya, hubungan antara karyawan dengan pemimpin dapat dikelompokkan pada dua hubungan, yaitu hubungan yang baik dan hubungan yang buruk. Hubungan yang baik akan menciptakan kepercayaan karyawan, sikap positif, dan loyalitas namun, hubungan yang buruk akan berpengaruh sebaliknya."

Menurut Robbins (2007) "akibat dari tekanan waktu, pemimpin menetapkan bahwa adanya sebuah hubungan khusus dengan suatu *group* yang terdiri dari beberapa pengikutnya. *Group* ini di bagi menjadi dua, pertama disebut dengan *in group*, yang terdiri dari orang-orang yang dipercaya dan mendapat ketidakseimbangan dalam hal ini perhatian dari seorang *leader* dan cenderung mendapatkan hak-hak khusus. Yang kedua disebut dengan *out group*. Mereka mendapat sedikit dari waktu yang diberikan oleh

leader, sedikit kontrol yang diberikan oleh *leader* dalam hal pemberian penghargaan, dan hubungan *leader* dengan *out group* berdasarkan pada hubungan wewenang yang formal. Agar hubungan *leader member exchange* tetap utuh, pemimpin dan pengikutnya harus saling mengerti bagaimana cara membina hubungan yang baik."

Kepuasan Terhadap Bonus

Menurut Sunyoto (2012) bahwa kepuasan kerja para karyawan harus dipenuhi oleh perusahaan, salah satunya melalui pemberian gaji serta sistem bonus yang baik. Adanya kepuasan kerja berdampak pada motivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya.

Menurut Siagian (2009) jika perusahaan ingin agar motivasi kerja karyawan meningkat melalui bonus, maka perusahaan harus memastikan bahwa karyawan puas dengan bonus yang telah diterimanya. Ada dua faktor penentu kepuasan terhadap bonus:

1. Keadilan
Bila bonus yang diberikan perusahaan telah dirasakan adil, maka karyawan akan merasa puas.
2. Harapan
Bila bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa puas.

Motivasi Kerja

Menurut Koontz, O'Donell, & Heinz (2001), pengertian motivasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Motivasi Internal
Motivasi mengenai berbagai kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seseorang menyusun motivasi internal orang tersebut. Kekuatan ini mempengaruhi pribadi dengan menentukan berbagai pandangan, yang menurut pikiran untuk memimpin tingkah laku dalam situasi yang khusus.
2. Motivasi Eksternal
Teori motivasi eksternal meliputi kekuatan yang ada di dalam diri individu seperti halnya faktor pendektasian oleh manajer, juga meliputi hal yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti halnya gaji/upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab.

Berdasarkan pernyataan diatas, bahwa motivasi merupakan faktor untuk mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga bisa diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut George & Jones (2005), "motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*)". Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

II. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, yaitu pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi (Kuncoro, 2007). Penelitian kuantitatif merupakan penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2012). Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory Reseach*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel independen yaitu *leader member exchange* (LMX) dan kepuasan terhadap bonus; variabel dependen yaitu motivasi kerja karyawan.

Populasi Penelitian dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga.

Berdasarkan data perusahaan jumlah karyawan bagian produksi sebanyak 40 karyawan.

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan jumlah populasi sebanyak 40 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau sensus. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Oleh karena itu, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang.

Metode Analisis Data

Uji Validitas digunakan untuk mengukur kesahihan suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan sahih apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Dengan demikian sahih adalah kesesuaian alat ukur. (Sugiyono, 2010)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu angket penelitian yang merupakan indikator dari variabel. Suatu angket penelitian dikatakan terandal apabila jawaban seorang sampel terhadap pertanyaan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Sugiyono, 2010)

Untuk uji asumsi klasik, dilakukan tiga jenis pengujian yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolonieritas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Multikoliniertitas berarti adanya hubungan linier, di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. (Ghozali, 2005)

Analisa regresi linier berganda adalah analisa yang digunakan untuk melihat secara langsung pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2007). Model analisis ini digunakan dalam penelitian untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel independen atau bebas (*leader member exchange* (LMX), kepuasan

terhadap bonus terhadap variabel dependen atau terikat (motivasi kerja karyawan).

Setelah didapatkan persamaan regresi linear berganda selanjutnya untuk mengukur seberapa kuat hubungan variabel bebas yaitu LMX (X_1), motivasi kerja (X_2) dan variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap loyalitas karyawan (Y) dapat dilakukan dengan menghitung besarnya koefisien korelasi (R) dengan melihat tabel 2.1 dibawah ini :

Tabel 2.1

Interpretasi Koefisien Korelasi (R)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2010)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2007).

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat (Kuncoro, 2007)

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Garuda Nusa Indah jaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur. PT. Garuda Nusa Indah Jaya memproduksi produk berupa kertas, karton, dan *packaging*. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1985 yang berlokasi di Jalan Yos Sudarso No 34a Mojokerto.

PT. Garuda Nusa Indah Jaya telah melakukan pergantian pemimpin perusahaan sebanyak dua kali. Pemimpin perusahaan yang sekarang adalah Bapak Henry Gotama. Selama kepemimpinan Bapak Henry Gotama telah banyak melakukan banyak perubahan dalam perusahaan. Hal utama yang dilakukan perubahan adalah dibagian produksi yang akhirnya menghasilkan peningkatan hasil produksi. Langkah yang dilakukan Bapak Henry untuk meningkatkan produksi perusahaan dengan mendatangkan mesin percetakan pada tahun 2008. Mesin tersebut dapat bekerja mulai dari tahap awal produk sampai tahap akhir produk tersebut selesai, mesin ini tidak memerlukan tenaga kerja yang banyak dan dapat menghasilkan produk dengan lebih cepat. Hasil dari mendatangkan mesin ini perusahaan dapat mengurangi jumlah karyawan yang semulah berjumlah 65 orang menjadi 40 orang karyawan yang berkerja dibidang produksi, selain itu mesin ini juga dapat menghemat waktu produksi dan meningkatkan jumlah produksi barang.

Hingga sampai saat ini perusahaan telah mampu menghasilkan cetakan sebanyak 5000 pcs perhari. PT. Garuda Nusa Indah Jaya berupaya untuk terus mengembangkan usahanya ini, langkah perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan omzet adalah dengan terus meningkatkan kualitas produk dalam kaitannya dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

PT. Garuda Nusa Indah jaya dalam menjalankan usahanya juga memiliki visi dan misi yang sangat jelas, dimana visi dan misi tersebut digunakan oleh PT. Garuda Nusa Indah jaya untuk mengembangkan usahanya, sehingga bisa

mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Visi yang dimiliki di PT. Garuda Nusa Indah jaya adalah meningkatkan dan mengefisienkan modal kerja, mencapai profit secara optimal, mengadakan perluasan usaha dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk misi yang dimiliki PT. Garuda Nusa Indah jaya adalah meningkatkan volume penjualan dan meningkatkan likuiditas perusahaan.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur kesahihan suatu angket penelitian. Suatu angket penelitian dikatakan sah apabila pertanyaan atau pernyataan pada angket penelitian mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh angket penelitian tersebut. Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai hasil pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dari program SPSS.

Berdasarkan Tabel 3.1, menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari seluruh variabel memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,312, sehingga dinyatakan seluruh variabel penelitian adalah valid.

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
LMX	X _{1.1}	0,604	0,312	Valid
	X _{1.2}	0,361	0,312	Valid
	X _{1.3}	0,445	0,312	Valid
	X _{1.4}	0,370	0,312	Valid
	X _{1.5}	0,656	0,312	Valid
	X _{1.6}	0,314	0,312	Valid
	X _{1.7}	0,596	0,312	Valid
Kepuasan terhadap bonus	X2.1	0,664	0,312	Valid
	X2.2	0,604	0,312	Valid
	X2.3	0,456	0,312	Valid
Motivasi kerja	Y1.1	0,641	0,312	Valid
	Y1.2	0,606	0,312	Valid
	Y1.3	0,557	0,312	Valid
	Y1.4	0,578	0,312	Valid
	Y1.5	0,564	0,312	Valid
	Y1.6	0,340	0,312	Valid
	Y1.7	0,394	0,312	Valid
	Y1.8	0,384	0,312	Valid
	Y1.9	0,428	0,312	Valid
	Y1.10	0,647	0,312	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu angket penelitian yang merupakan indikator dari variabel. Suatu angket penelitian dikatakan terandal apabila jawaban seorang sampel terhadap pernyataan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai hasil pada kolom *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka butir atau variabel tersebut *reliabel*.

Tabel 3.2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Item Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Leader member exchange (X ₁)	0,757	0,6	Reliabel

Item Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan terhadap bonus (X ₂)	0,741	0,6	Reliabel
Motivasi kerja (Y)	0,827	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabel dari seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari nilai kritis 0,6, sehingga dinyatakan seluruh variabel penelitian adalah reliabel.

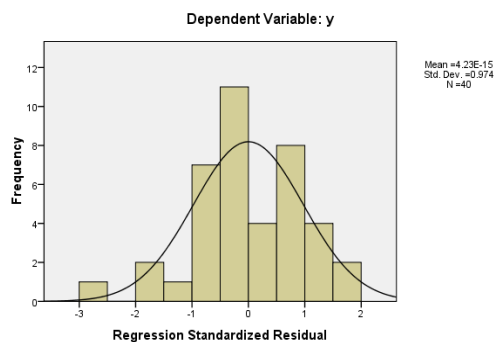
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

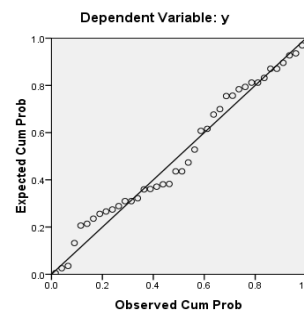
Analisis regresi mengansumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Pendeteksian normalitas residual dilakukan dengan grafik histogram dan *normal probability plot*. Hasil uji normalitas residual dengan grafik histogram dan *normal probability plot*.

Berikut adalah hasil uji normalitas dengan grafik histogram dan *normal probability plot*:

Gambar 3.1 Grafik Histogram



Gambar 3.2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan Gambar 3.1 dan Gambar 3.2 di atas, dapat diketahui bahwa residual persebaran data telah mengikuti pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas menunjukkan terjadinya korelasi yang kuat antara variabel bebas dalam model regresi. Analisis regresi mengansumsikan tidak ada multikolinieritas dalam model. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas

Tabel 3.3

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
----------------	-----------	-----

<i>Leader member exchange</i>	0,673	1,487
Kepuasan terhadap bonus	0,673	1,487

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF kedua variabel lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi diantara variabel *leader member exchange* (X_1) dan kepuasan terhadap bonus (X_2).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan korelasi *rank spearman*:

Tabel 3.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Signifikansi
Spearman's rho	<i>Leader member exchange</i>	0,799
	Kepuasan terhadap bonus	0,500
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas, dapat diketahui bahwa dapat diketahui bahwa nilai korelasi variabel *leader member exchange* (X_1) dan kepuasan terhadap bonus (X_2) dengan *Unstandardized Residual* masing-masing memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Deskriptif Profil Responden

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan pendidikan dan lama bekerja kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Deskriptif Profil Responden

Profil Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	37 92,5%
	Perempuan	3 7,5%
	Total	40 100%
Usia	19-23 Tahun	12 30%
	24-30 Tahun	5 12,5%
	31-37 Tahun	16 40%
	31-44 Tahun	6 15%
	> 44 Tahun	1 2,5%
	Total	40 100%
Status Perkawinan	Belum Menikah	5 12,5%
	Menikah	35 87,5%
	Total	40 100%
Pendidikan Terakhir	SMA	34 85%
	Diploma	2 5%
	Sarjana (S1)	4 10%
Total	40 100%	
Lama Bekerja	1-< 3 Tahun	5 12,5%
	3-5 Tahun	26 65%
	> 5 Tahun	9 22,5%
	Total	40 100%

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas, dapat diketahui bahwa dari 40 orang karyawan yang menjadi responden penelitian ini, dilihat dari jenis kelaminnya, mayoritas responden adalah

laki-laki, dengan jumlah karyawan sebanyak 37 orang (92,5%). Hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan adalah jenis pekerjaan berat yang mengharuskan karyawan untuk mengangkat beban kertas yang akan dicetak, selain itu dalam proses produksinya mesin juga sebagian besar butuh tenaga manusia. Mayoritas karyawan berusia antara 31-37 tahun sebanyak 16 orang (40%). Hal ini dikarenakan karyawan dengan umur berkisar 31-37 tahun merupakan karyawan yang bisa dikatakan produktif. Mayoritas status karyawan sudah menikah yaitu sebanyak 35 orang (87,5%). Orang yang sudah menikah memiliki niat untuk bekerja lebih tinggi karena untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Dilihat dari pendidikan terakhirnya, mayoritas pendidikan terakhir responden adalah SMA, dengan jumlah karyawan sebanyak 34 orang (85%), hal ini disebabkan perusahaan membutuhkan karyawan yang mau bekerja dengan giat dan kebanyakan karyawan mendapatkan pelatihan untuk mengoperasikan mesin produksi, maka tidak seberapa perlu untuk karyawan berpendidikan tinggi. Dilihat dari lama karyawan bekerja di PT. Garuda nusa Indah Jaya, maka mayoritas responden dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT. Garuda Nusa Indah Jaya selama 3-5 tahun. Hal ini disebabkan kebanyakan karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan.

Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Analisis deskriptif variabel penelitian dari jawaban responden bertujuan untuk menggambarkan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam angket penelitian dari masing-masing variabel. Variabel-variabel dalam penelitian ini antara lain *Leader Member Exchange* (X_1), *Kepuasan Terhadap Bonus* (X_2) dan *Motivasi Kerja* (Y).

Berdasarkan Tabel 3.6 di bawah, nilai *mean* dari keseluruhan dimensi dari *leader member exchange* adalah sebesar 3,992. Nilai *mean* dari 3 dimensi LMX, yaitu: dimensi *respect*, *trust*, dan *obligation*. Berdasarkan kategori LMX, nilai *mean* sebesar 3,992 termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden hubungan atasan dan bawahan PT. Garuda Nusa Indah Jaya termasuk dalam kelompok *in group*. kemauan secara sukarela untuk bekerja tambahan.

Tabel 3.6
Tanggapan Responden Mengenai Variabel *Leader Member Exchange* (X_1)

Var.	Pernyataan	Mean	Kategori
$X_{1,1}$	Saya merasa pemimpin menghargai dan mengakui kemampuan yang saya miliki	3,77	Tinggi
$X_{1,2}$	Saya merasa pemimpin mengetahui permasalahan dan kebutuhan yang saya perlukan	4,12	Tinggi
$X_{1,3}$	Saya mendukung pemimpin saya	3,87	Tinggi
$X_{1,4}$	Saya yakin akan kemampuan pemimpin saya	4,30	Tinggi
$X_{1,5}$	Saya merasa ditolong dalam pemimpin	3,97	Tinggi

	menyelesaikan masalah pekerjaan		
X _{1.6}	Saya merasa hubungan dengan pemimpin saya berjalan dengan baik	3,90	Tinggi
X _{1.7}	Saya merasa pemimpin menolong saya menyelesaikan masalah di luar masalah pekerjaan	3,97	Tinggi

Tabel 3.7
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Terhadap Bonus (X₂)

Var	Pernyataan	Mean	Kategori
X _{2.1}	Saya merasa besarnya bonus yang diberikan perusahaan sudah adil	4,25	Tinggi
X _{2.2}	Saya merasa prosedur pemberian bonus yang diberikan perusahaan sudah adil	3,85	Tinggi
X _{2.3}	Saya merasa waktu pemberian bonus yang diberikan perusahaan sudah adil	3,72	Tinggi

Berdasarkan Tabel 3.7 di atas, dapat diketahui bahwa dari 40 responden didapatkan nilai *mean* dari variabel kepuasan terhadap bonus $(X_{1.1} + X_{1.2} + X_{1.3}) / 3$ adalah sebesar 3,94. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban para responden adalah tinggi. Hasil ini dapat menjelaskan bahwa responden merasa puas terhadap besarnya bonus, prosedur pemberian bonus, dan waktu pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 3.8
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja (Y)

Var.	Pernyataan	Mean	Kategori
Y _{1.1}	Saya merasa bosan kerja adalah hal yang sia-sia	3,95	Tinggi
Y _{1.2}	Saya memiliki hubungan yang baik dengan teman kerja	4,20	Tinggi
Y _{1.3}	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada di perusahaan	3,97	Tinggi
Y _{1.4}	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja	3,97	Tinggi
Y _{1.5}	Saya dapat bekerja dengan terampil	4,22	Tinggi
Y _{1.6}	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard	3,90	Tinggi
Y _{1.7}	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja	4,12	Tinggi
Y _{1.8}	Saya selalu berusaha bekerja dengan baik, mulai awal hingga akhir	4,02	Tinggi
Y _{1.9}	Saya tidak menyerah bila mendapat teguran dari atasan, melainkan semakin termotivasi	4,10	Tinggi

Y _{1.10}	Saya tetap masuk kerja, meskipun cuaca buruk	4,02	Tinggi
-------------------	--	------	--------

Berdasarkan Tabel 3.10 di atas, *mean* dari keseluruhan dimensi motivasi kerja adalah sebesar 4,04. Nilai *mean* motivasi kerja didapatkan berdasarkan *mean* 3 dimensi motivasi kerja, yaitu arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Berdasarkan nilai *mean* sebesar 4,04 termasuk dalam kategori tinggi. Motivasi kerja karyawan PT. Garuda Nusa Jaya Indah yang tinggi hal ini termasuk baik karena karyawan mendapatkan motivasi external yang meliputi hubungan yang baik dengan atasan dan merasa puas akan bonus yang diberikan. (Koontz, O'Donell, & Heinz, 2001)

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan terhadap bonus dan *leader member exchange* terhadap motivasi kerja Karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya.

$$Y = 1,040 + 0,525X_1 + 0,236X_2 + e$$

Tabel 3.9
Model Regresi

Model	Koefisiensi Regresi
Konstanta	1,040
<i>Leader member exchange</i>	0,236
Kepuasan terhadap bonus	0,525

Berdasarkan Tabel 3.9 di atas, dapat diketahui bahwa variabel *leader member exchange* (X₁) dan kepuasan terhadap bonus (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y). Jika koefisien regresi variabel *leader member exchange* (X₁), dan variabel kepuasan terhadap bonus (X₂) bernilai 0, maka akan menunjukkan motivasi kerja (Y) bernilai positif sebesar 1,040. Variabel *leader member exchange* (X₁) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Apabila *leader member exchange* (X₁) meningkat maka variabel motivasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,236. Adanya kedekatan antara atasan dengan bawahan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan dan merasa sebuah keluarga. Pada penelitian terdahulu dikatakan bahwa hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. (dalam Margaretha, 2011).

kepuasan terhadap bonus (X₂) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Apabila kepuasan terhadap bonus (X₂) meningkat maka variabel motivasi kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,525. Adanya kepuasan terhadap bonus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena karyawan yang puas terhadap bonus yang diberikan perusahaan akan termotivasi untuk mendapatkan bonus tersebut. Pada penelitian terdahulu dikatakan apabila karyawan puas akan bonus yang diberikan perusahaan, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk bekerja dengan baik. (dalam Utami, 2012).

Selanjutnya, nilai korelasi (R) dan koefisien determinasi berganda (R²) yang dihasilkan analisis regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10
Korelasi dan Koefisien Determinasi Berganda

R	R ²	Kategori
0,836	0,698	Sangat Kuat

Berdasarkan Tabel 3.10 di atas, dapat diketahui bahwa hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,836. Nilai korelasi berganda (R) berada pada kategori “Sangat Kuat”. Berarti ada keterkaitan erat antara *leader member exchange* (X_1) dan kepuasan terhadap bonus (X_2) dengan motivasi kerja karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya. Hasil regresi juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R^2) adalah sebesar 0,698, yang berarti motivasi kerja karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya dipengaruhi oleh *leader member exchange* dan kepuasan terhadap bonus yaitu sebesar 69,8%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 30,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah *leader member exchange* (X_1) dan kepuasan terhadap bonus (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Tabel 3.11
Hasil uji t

Variabel Bebas	B	Std. Error	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
<i>Leader member exchange</i>	0,236	0,107	0,243	2,210	2,0262	0,033
Kepuasan Terhadap Bonus	0,525	0,086	0,672	6,108	2,0262	0,000

Pada uji t jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan Tabel 3.11, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari *leader member exchange* (X_1) adalah 2,210, nilai ini menunjukkan lebih besar dari t_{tabel} 2,0262. Nilai signifikansinya $0,033 < 0,05$ yang menunjukkan hasil signifikan. Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa H_{a-1} diterima dan H_{0-1} ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa *leader member exchange* (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) PT. Garuda Nusa Indah Jaya.

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari kepuasan terhadap bonus (X_2) adalah 6,108, nilai ini menunjukkan lebih besar dari t_{tabel} 2,0262. Nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan hasil signifikan. Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa H_{a-2} diterima dan H_{0-2} ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan terhadap bonus (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) PT. Garuda Nusa Indah Jaya.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan dilakukan untuk mengetahui apakah *leader member exchange* (X_1) dan kepuasan terhadap bonus (X_2) memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap motivasi kerja (Y). Selanjutnya, hasil uji simultan berdasarkan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16.0 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.12
Hasil uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
Regression	5,476	2	2,738	42,842	3,2519	0,000 ^a
Residual	2,364	37	0,064			
Total	7,840	39				

Pada Tabel 3.12 diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 42,842, nilai ini menunjukkan lebih besar dari F_{tabel} 3,2519. Nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$ yang memperlihatkan hasil signifikansi. Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa H_{0-3} ditolak dan H_{a-3} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *leader member exchange* (X_1), dan kepuasan terhadap bonus (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) PT. Garuda Nusa Indah Jaya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa *leader member exchange* (X_1) dan kepuasan terhadap bonus (X_2) telah terbukti sebagai faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja terhadap perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini, dimana:

1. Nilai rata-rata (*mean*) tanggapan responden untuk tiap indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel *leader member exchange* (X_1) berada pada nilai 3,992, sehingga penilaian karyawan *leader member exchange* adalah “Tinggi”.
2. Nilai rata-rata (*mean*) tanggapan responden untuk tiap indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel kepuasan terhadap bonus (X_2) berada pada nilai 3,94, sehingga penilaian karyawan pada kepuasan terhadap bonus perusahaan adalah “Tinggi”.
3. Nilai rata-rata (*mean*) tanggapan responden untuk tiap indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel motivasi kerja (Y) berada antara range 4,04, sehingga penilaian karyawan terhadap motivasi kerja karyawan adalah “Tinggi”.

Hasil frekuensi jawaban dari para karyawan PT. Garuda Nusa Indah jaya menunjukkan bahwa variabel *leader member exchange* (X_1) dan kepuasan terhadap bonus (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y).

Motivasi kerja karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya dipengaruhi oleh kepuasan terhadap bonus dan *leader member exchange*. Meningkatkan motivasi kerja karyawan akan semakin mudah bila karyawan puas terhadap bonus yang diberikan dan atasan menjalin hubungan yang baik dengan karyawan. Dari hasil penelitian ini nilai *leader member exchange* pada PT. Garuda Nusa Indah Jaya tidak besar dibandingkan dengan kepuasan terhadap bonus. Hal ini menunjukkan bahwa *leader member exchange* kurang berpengaruh dalam memberikan motivasi kerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini telah menunjukkan adanya penerimaan terhadap ketiga hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, dimana:

1. Nilai t_{hitung} dari *leader member exchange* (X_1) adalah 0,033, sehingga dapat disimpulkan bahwa *leader member exchange* (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y) karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya.

2. Nilai t_{hitung} dari kepuasan terhadap bonus (X_2) adalah 0,000, telah menunjukkan bahwa kepuasan terhadap bonus (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y) karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya.
3. Nilai F_{hitung} sebesar 0,000, telah menunjukkan bahwa *leader member exchange* (X_1) dan kepuasan terhadap bonus (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja (Y) karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya.

Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian Utami (2012) yang menyebutkan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja; serta penelitian oleh Sutanto dan Anggreani (2013) yang menyebutkan hubungan atasan dan bawahan (LMX) berpengaruh terhadap motivasi kerja.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab 4, maka dapat diambil beberapa kesimpulan:

1. *Leader member exchange* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya. Dengan demikian, maka H_1 diterima.
2. Kepuasan terhadap bonus memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya. Dengan demikian, maka H_2 diterima.
3. *Leader member exchange* dan kepuasan terhadap bonus secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya. Dengan demikian, maka H_3 diterima.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini kepada manajemen PT. Garuda Nusa Indah Jaya adalah sebagai berikut:

1. Hasil regresi menunjukkan bahwa kepuasan terhadap bonus merupakan variabel yang paling berpengaruh besar jika dibandingkan dengan variabel bebas lainnya terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,525. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap bonus sangat berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu sangat penting bagi pemilik PT. Garuda Nusa Indah Jaya untuk terus menjaga kepuasan terhadap bonus.
2. Kepuasan terhadap bonus sebaiknya tidak hanya memberikan finansial saja, sebaiknya juga berupa nonfinansial (liburan bersama, asuransi, dan lain-lain) untuk meningkatkan kepuasan terhadap bonus yang diberikan oleh perusahaan. Seharusnya bonus juga dapat diberikan apabila karyawan tidak pernah bolos kerja, sehingga motivasi kerja karyawan akan meningkat
3. Mengingat pentingnya motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi, untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lainnya yang diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja seperti lingkungan kerja, penghargaan, dan lain-lain, agar

didapatkan informasi yang lebih banyak dan lebih luas lagi tentang bagaimana cara meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreani, E. & Sutanto, E.M (2013) *Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Penjualan PT.X.* (TA No. 31010511/MAN/2013). Unpublished undergraduate thesis, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- George, J.M. & Jones, G.R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Edisi Ketiga. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Koontz., Harold., O'Donell, C. & Heinz, W. (2001) *Manajemen.* Jakarta: Erlangga.
- Margaretha, Y. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi yang Efektif terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Alam Jaya Seafood di Surabaya.* (TA No. 31010267/MAN/2011). Unpublished undergraduate thesis, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Morrow, K., Settoon, R.P., Bennett, N. & Liden, R.C. (2005). "Social Exchange in Organizations:" Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Employee Reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81.
- Robbins, S. & Judge, T. (2007). *Organizational Behavior* (12th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Siagian, P.S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, kuisioner dan analisis data sumber daya manusia.* Yogyakarta: CAPS
- Ulfah, M. (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada KUD Karangploso Malang.* Retrieved 18 March, 2013, from <http://lib.uin-malang.ac.id/thesis/introduction/06610035-maria-ulfah.ps>
- Utami, M.K. (2012). *Pengaruh Pemberian Intensif terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia.* Retrieved 18 March, 2013, from <http://batik.imtelkom.ac.id/pustaka/16424/pengaruh-pemberian-insentif-terhadap-motivasi-kerja-studi-pada-human-resource-service-pt-telkom-.html>

