

ABSTRAKSI

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan Sastrohadiwijo (2005:181). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Sutrisno, 2010:109). Menurut Herzberg dalam Ivancevich (2005:125) motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi ekstrinsik yang meliputi pembayaran, bonus dan benefit, promosi dan pujian dan motivasi intrinsik yang meliputi kenyamanan, kesempatan mengembangkan kreativitas, belajar hal baru, keamanan dan kebebasan. Sedangkan menurut Sutrisno (2010:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Faktor-faktor untuk mengukur kepuasan kerja yaitu pekerjaannya, gaji, sikap atasan dan rekan kerja dan peraturan yang berlaku (Stringer *et al*, 2011).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung signifikan *pay satisfaction* terhadap kepuasan kerja melalui motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening.

Objek penelitian adalah karyawan bagian Operation di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, tbk area Surabaya dengan total sampel 43 orang dan yang kembali sebanyak 38 orang. Dianalisis dengan penelitian SPSS. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan studi kepustakaan dan studi lapangan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *pay satisfaction* mempunyai pengaruh tidak langsung signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik yaitu sebesar 0,088 daripada *pay satisfaction* memiliki pengaruh tidak langsung tidak signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi ekstrinsik yaitu sebesar 0,135.

Kata kunci: *pay satisfaction*, motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja

ABSTRACT

Compensation is recompense or remuneration given by the company to the workers because labor has contributed energy and thoughts for betterment of the company in order to achieve the goals set (Sastrohadiwijo, 2005:181). Motivation is a factor that drives a person to do a particular activity (Sutrisno, 2010:109). According to Herzberg in Ivancevich (2005:125) motivation is divided into two, they are extrinsic motivation include payments, bonuses and benefits, promotions and praise and intrinsic motivation, which include comfort, the opportunity to develop creativity, learn new things, security and freedom. Meanwhile, according to Sutrisno (2010:75) job satisfaction is an emotional state that is fun and not fun for employees view their work. The factors to measure job satisfaction is work, salary, supervisors and co-workers attitudes and regulations (Stringer *et al*, 2011).

This study aims to examine and analyze a significant indirect effect of pay satisfaction on job satisfaction through extrinsic motivation and intrinsic motivation as an intervening variable.

The object of research is part of Operation employee at PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk in Surabaya, consist of 43 samples and return 38 samples. Analyzed with SPSS research. Data collection methods used in this research is to use the library research and field study. The scale used in this study are Likert scale.

The study states that pay satisfaction have a significant indirect effect on job satisfaction through intrinsic motivation variable on 0,088 then *pay satisfaction* have no significant indirect effort on job satisfaction through extrinsic motivation on 0,135.

Keywords: *pay satisfaction, extrinsic motivation, intrinsic motivation, job satisfaction.*