



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Penelitian

PT Matahari Department Store Tbk (“Matahari” atau “Perseroan”) adalah salah satu perusahaan ritel terkemuka di Indonesia yang menyediakan perlengkapan pakaian, aksesoris, produk-produk kecantikan dan rumah tangga dengan harga terjangkau. Matahari bermitra dengan pemasok pemasok terpercaya di Indonesia dan luar negeri untuk menyediakan kombinasi barang-barang *fashion* berkualitas tinggi yang dapat diterima oleh konsumen yang sadar akan nilai suatu produk. Gerai-gerai Matahari yang modern dan luas menyajikan pengalaman berbelanja dinamis dan inspiratif yang membuat konsumen datang kembali dan membantu menjadikan Matahari sebagai *department store* pilihan di kalangan kelas menengah Indonesia yang tumbuh pesat.

Gerai pertama Matahari, yang merupakan toko pakaian anak-anak, dibuka di daerah Pasar Baru, Jakarta pada tanggal 24 Oktober 1958. Sejak itu, Matahari berekspansi melebarkan jejaknya dengan membuka department store modern pertama di Indonesia pada tahun 1972 dan selanjutnya mewujudkan keberadaannya di seluruh tanah air. Matahari adalah sebenar-benarnya Indonesia: jejak kami tersebar di 140 toko yang terletak di 66 kota, didukung oleh tim beranggotakan 50,000 orang dan lebih dari 1,200 pemasok lokal serta lebih dari 90% pembelian langsung dari sumber-sumber di seluruh Indonesia. Merek

eksklusif Matahari yang telah memenangkan penghargaan hanya dijual di gerai-gerai milik sendiri dan secara konsisten berada pada peringkat atas di kelasnya dalam hal gaya fashion, keterjangkauan dan bernilai istimewa sehingga membantu mewujudkan posisi Matahari sebagai department store terpilih di Indonesia.

Matahari berubah nama menjadi PT Matahari Department Store Tbk (Matahari) sesudah menjadi entitas terpisah dari PT Matahari Putra Prima Tbk (MPP) pada tahun 2009. Asia Color Company Limited, anak Perseroan CVC Capital Partners Asia Pacific III L.P. dan CVC Capital Partners Asia Pacific III Parallel Fund – A, L.P. (bersama “CVC Asia Fund III”), menjadi pemegang saham mayoritas Matahari pada bulan April 2010.

Saham Matahari ditawarkan kepada publik oleh Asia Color Company Limited dan PT Multipolar Tbk pada tahun 2013, menarik perhatian dunia dan meningkatkan kepemilikan publik atas Perseroan dari 1,85% menjadi 47,35% sejak 28 Maret 2013. Per 28 Februari 2015, Asia Color Company tercatat memiliki 2,00% saham Perseroan, PT Multipolar Tbk memiliki 20,48% saham Perseroan, dan kepemilikan publik tercatat sebesar 77,52%.

3.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

Visi: Menjadi Peritel Pilihan Utama di Indonesia

Misi: Secara konsisten menyediakan beragam produk *fashion* yang tepat serta layanan terbaik untuk meningkatkan kualitas hidup konsumen.

3.1.2 Lingkungan Kerja PT Matahari Department Store, Tbk :

1. Kantor Pusat

Kantor Pusat adalah salah satu lingkungan kerja di mana tim manajemen, tim *merchandising*, tim pemasaran dan fungsi bisnis lainnya beroperasi. Disini semua divisi bagaikan sebuah keluarga besar yang harmonis melakukan perencanaan strategis, perencanaan pembelian dan penjualan, perencanaan toko baru, penetapan kebijakan perusahaan, penetapan standar desain toko, perencanaan sistem IT, manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan, dan kegiatan lainnya guna mengembangkan dan mendukung kegiatan operasional perusahaan.

2. Logistik

Logistik adalah lingkungan kerja yang banyak menggunakan peralatan mobilisasi seperti: truk dan *conveyor belt*, disini adalah pusat pendistribusian barang ke semua toko di Indonesia.

Di lingkungan kerja ini sangat dibutuhkan kewaspadaan, ketelitian, kecepatan, dan kerjasama yang energik. Logistik berperan dalam pengiriman barang dagangan untuk semua toko sesuai dengan jadwal yang sudah direncanakan, dan pelaksanaan pengiriman mulai dari penerimaan sampai dengan muat barang dilakukan dalam pengawasan penuh.

3. Operasional Toko

Operasional Toko adalah bagian ujung tombak dari perusahaan, yang termasuk Operasional Toko adalah semua toko Matahari Department Store di seluruh Indonesia. Kegiatan disini adalah berinteraksi, menyediakan produk dan memberikan layanan terbaik bagi pelanggan. Dengan cara kerja yang sudah distandarisasi di semua toko, seperti pengelolaan barang, desain visual dan sumber daya manusia, maka operasional toko mempunyai komitmen untuk memberikan pengalaman belanja yang menyenangkan bagi pelanggan.

3.1.3 Lokasi Penelitian

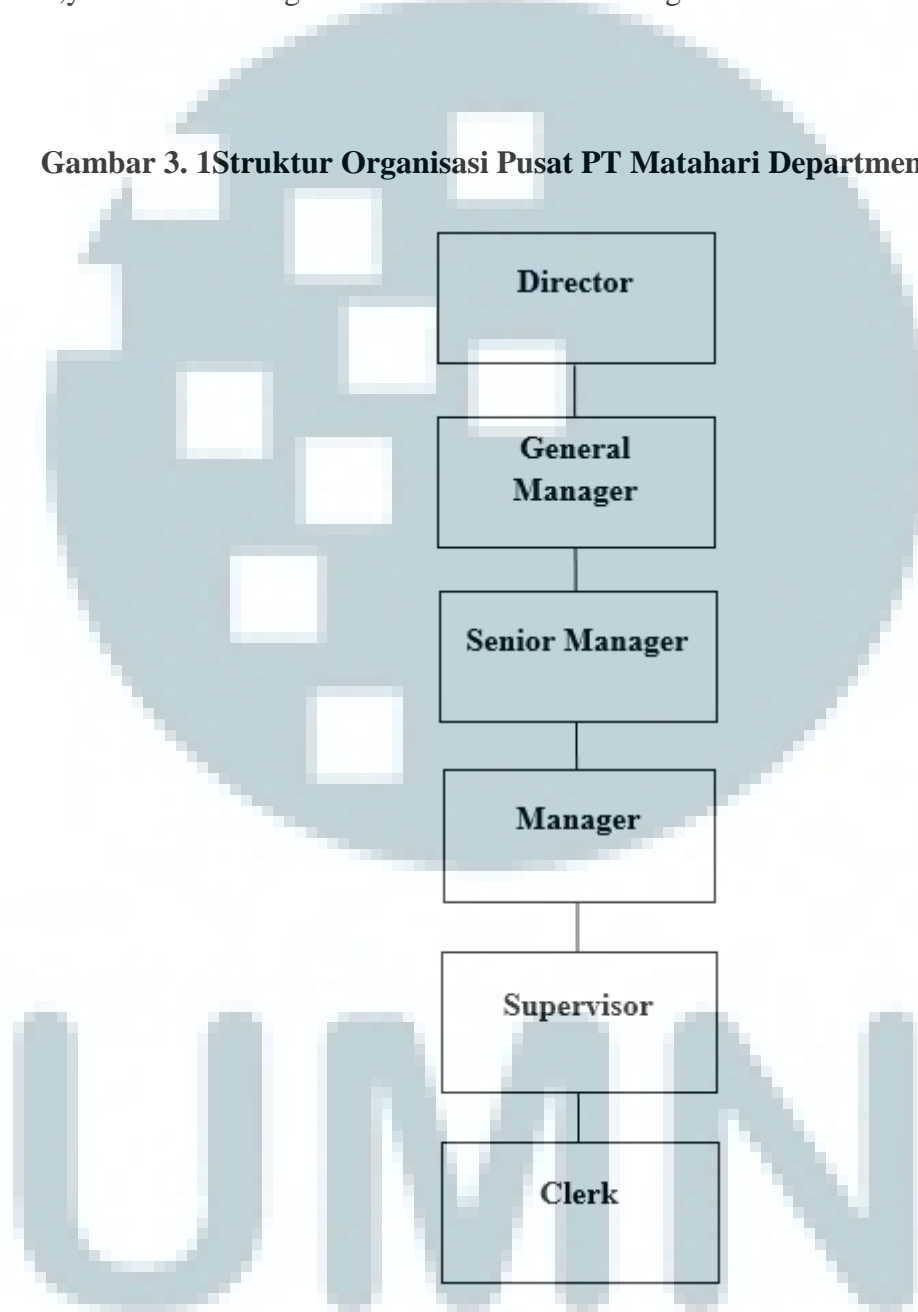
Penelitian dilakukan kepada Pramuniaga dan Kasir PT Matahari Department Store WTC Serpong yang beralamat di Jl. Raya Serpong No. 39 Desa Pondok Jagung, Tangerang, Banten.

UMMN

3.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Terdapat dua jenis struktur organisasi di PT Matahari DepartmentStore, Tbk., yaitu Struktur Organisasi Pusat dan Struktur Organisasi *Store*.

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Pusat PT Matahari Department Store



Sumber: PT Matahari Department Store, Tbk

Berikut ini adalah uraian tugas dan wewenang masing-masing bagian dalam struktur organisasi PT Matahari Department Store, Tbk.:

1. *General Manager*

Level ini dituntut memimpin suatu fungsi tertentu dengan berpikir lintas lini, strategis serta taktis. Membuat perencanaan jangka menengah sampai panjang dengan kemampuan manajerial yang tinggi. Level berperan penting untuk menterjemahkan visi dan misi perusahaan ke dalam tataran yang lebih taktis.

2. *Senior Manager*

Memimpin suatu sub fungsi kerja (*department*), yang dituntut untuk memiliki perspektif menyeluruh dalam bisnis, perencanaan jangka pendek serta mengembangkan konsep kerja, kebijakan-kebijakan dalam area kerjanya.

3. *Manager*

Dalam level ini dituntut untuk supervisi tim yang lebih besar dengan kemampuan kepemimpinan, *problem solving* serta komunikasi yang tinggi dengan kemampuan teknis yang tinggi.

4. *Supervisor*

Bertanggung jawab terhadap tugas keseharian operasional secara tim maupun individu yang memerlukan kemampuan yang spesifik.

5. *Staff*

Bertanggung jawab terhadap eksekusi tugas keseharian operasional secara individual dengan mengikuti standar dan prosedur yang jelas.

Responden dari penelitian ini menduduki jabatan pramuniaga dan kasir dari struktur organisasi *store* PT Matahari Department Store WTC Serpong.

Gambar berikut menjelaskan kedudukan pramuniaga dan kasir PT Matahari Department Store WTC Serpong:



Sumber: PT Matahari Department Store, Tbk.

3.2 Metodologi Penelitian

Metode penelitian menjabarkan jenis penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data, skala pengukuran, dan lokasi penelitian.

3.2.1 Jenis Penelitiann

Menurut Zickmund (2013), berdasarkan tujuannya, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu penelitian yang menjelaskan karakter dari objek, manusia, kelompok, organisasi atau lingkungan dengan meng gambarkannya pada situasi tertentu Dalam hal ini, peneliti menjelaskan fenomena yang terjadi di PT Matahari Department Store WTC Serpong tentang Pengaruh *Extrinsic* dan *Intrinsic Reward* terhadap *Employee Performance*.

Menurut jenis data, penelitian ini termasuk data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (skoring). (Sugiyono, 2004). Penelitian kuantitatif merupakan penelitian bisnis yang membahas tujuan penelitian melalui penilaian empiris yang menggunakan pendekatan pengukuran angka dan analisis. (Zickmund, et al., 2013).

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Dari segi pengumpulan data, peneliti membagi ke dalam dua jenis metode pengumpulan data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber sebenarnya dari terjadinya peristiwa (Sekaran, 2010).

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti untuk keperluan penelitian (Malhotra, 2012).

Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari *survey* dan wawancara.

2. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan dari sumber yang sudah ada (Sekaran, 2010).

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, data dari penelitian sebelumnya, data *online*, *website* perusahaan.

3.2.3 Populasi dan Sampel

3.2.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2005) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik suatu kesimpulan.

Populasi menurut Zickmund et al., (2013) merupakan kelompok yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pramuniagadan KasirPT Matahari Department Store WTC Serpong yang berjumlah 42 orang.

3.2.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Sampel merupakan bagian dari populasi (Zickmund et al., 2013). Yang menjadi bagian dari sampel dalam penelitian ini adalah Pramuniagadan Kasir PT Matahari Department Store WTC Serpong yang berusia 17 tahun sampai dengan 50 tahun dengan lama bekerja minimal 3 bulan sebanyak 30 responden.

3.2.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *non-probability sampling*. *Non-Probability Sampling* menurut Zickmund (2013) yaitu teknik pengambilan sampel dimana tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. *Judgemental Sampling* adalah bentuk lain dari pengambilan sampel sederhana dengan menentukan elemen populasi yang sengaja dipilih berdasarkan penilaian peneliti sendiri (Malhotra, 2010).

3.2.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Matahari Department Store WTC Serpong, Tangerang. Sedangkan, waktu penelitian dilakukan sejak bulan Maret–Juli 2016 dari wawancara sampai dengan pengumpulan kuesioner. Pengumpulan kuesioner dilakukan pada bulan Juni - Juli 2016.

3.2.5 Teknik Pengukuran

Kuesioner ini menggunakan skala pengukuran Skala Interval, yaitu skala berupa angka yang digunakan untuk mengukur objek dimana jarak antar angka sama dengan jarak dari karakteristik yang diukur (Malhotra, 2014).

Teknik penskalaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Sekaran (2010), Skala Likert terdiri dari pernyataan yang menunjukkan perilaku setuju atau tidak setuju terhadap objek yang diteliti.

Keseluruhan indikator variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala interval Likert dengan rentang skala 1 s.d. 5 dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sekaran, 2010

3.3 Definisi Operasionalisasi Variabel

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu Variabel bebas yang disebut juga variabel independen dan Variabel terikat yang disebut juga variabel dependen. Variabel bebas terdiri dari *Extrinsic Reward* (X_1) dan *Intrinsic Reward* (X_2), sedangkan variabel terikat yaitu *Employee Performance* (Y).

3.3.1 Variabel Bebas (Independen)

3.3.1.1 *Extrinsic Reward* (X_1)

Menurut David A DeCenzo dan Stephen P. Robbins (2001) *extrinsic reward* merupakan penghargaan yang datang dari luar pekerjaan dan bersumber dari luar diri sendiri. *Extrinsic reward* terdiri *financial* dan *non-financial*. *Financial reward* terdiri dari: gaji, bonus, insentif, kenaikan biaya hidup, dan *profit sharing*. Sedangkan *non-financial reward* terdiri dari upah waktu tidak bekerja, perlengkapan kantor yang memadai, kepemilikan *assistant*.

Menurut Bertz (2000) dalam Shahzadi et al (2014), *extrinsic rewards* terdiri dari gaji, *benefit*, kondisi pekerjaan, keamanan pekerjaan, kontrak, promosi, dan lingkungan kerja.

3.3.1.2 *Intrinsic Reward* (X_2)

Intrinsic reward menurut David A DeCenzo dan Stephen P. Robbins (2001) dapat berupa perasaan bertumbuh secara pribadi pada suatu pekerjaan, merasa dihargai atas jerih payah, diberi tanggung jawab yang lebih besar, dan berperan serta dalam pengambilan keputusan.

Intrinsic reward diturunkan dari pekerjaan itu sendiri termasuk faktor pekerjaan yang menantang, pengarahan pada diri sendiri, diberi tanggung jawab yang lebih besar, keberagaman pekerjaan, kesempatan untuk menggunakan kemampuan diri, dan apresiasi atas pekerjaan yang telah diselesaikan. (Mottaz, 1985 dalam Ihedimah, 2015).

3.3.2 Variabel Terikat(*Dependen*)

Menurut Mangkunagara (2013) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

U
M
N

Tabel 3. 2 Definisi Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
1.	<i>Extrinsic Reward</i> (X_1)	<i>Extrinsic reward</i> terdiri dari promosi, gaji yang kompetitif, bonus, hubungan dengan atasan atau sesama karyawan (Hatice, 2012 dalam Ihedinmah, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan (Nnaji-Ihedinmah, 2015) 2. Saya bekerja lebih ketika ada tambahan uang (bonus) jika melampaui target penjualan (Nnaji-Ihedinmah, 2015) 3. Kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. (Nnaji-Ihedinmah, 2015) 	Likert 1 – 5	Nnaji-Ihedinmah (2015)

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
			<p>4. Perlakuan rekan kerja yang penuh kekeluargaan membuat saya berusaha memberikan pengabdian terbaik untuk PT Matahari Department Store Tbk (Nnaji-Ihedinmah, 2015)</p> <p>5. Perlakuan atasan yang penuh kekeluargaan membuat saya berusaha memberikan pengabdian terbaik untuk PT Matahari Department Store Tbk. (Nnaji-Ihedinmah, 2015)</p>	Likert 1 - 5	

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
2.	<i>Intrinsic Reward</i> (X_2)	<i>Intrinsic reward</i> diturunkan dari pekerjaan itu sendiri, termasuk faktor pekerjaan yang menantang, pengarahannya sendiri, tanggung jawab, keberagaman pekerjaan, kreativitas, kesempatan untuk menggunakan kemampuan diri, dan <i>feedback</i> dari pekerjaan yang telah diselesaikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa menikmati ketika pekerjaan yang saya lakukan memberikan kesempatan saya untuk berkembang (Nnaji-Ihedinmah, 2015) 2. Saya merasa senang ketika atasan saya mengakui kontribusi (jasa, jerih payah) saya (Nnaji-Ihedinmah, 2015) 3. Saya merasa menikmati bekerja di PT Matahari Department Store Tbk karena memperoleh aktivitas yang beraneka ragam (Nnaji-Ihedinmah, 2015) 	Likert 1 – 5	Nnaji-Ihedinmah (2015)

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
		(Mottaz, 1985 dalam Ihedinmah, 2015).	<p>4. Saya merasa menikmati pekerjaan saya karena diberikan tanggung jawab yang lebih besar (Ismail Khan, 2015)</p> <p>5. Saya merasa menikmati kesempatan untuk melaksanakan tugas yang menantang (Nnaji-Ihedinmah, 2015)</p>	Likert 1 - 5	<p>Ismail Khan (Januari, 2015)</p> <p>Nnaji-Ihedinmah (2015)</p>

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
3.	<i>Employee Performance</i> (Y)	Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan dengan tepat waktu (Nnaji-Ihedinmah, 2015) 2. Saya melakukan kewajiban saya sesuai deskripsi tugas (<i>job desc</i>) yang sudah ditentukan (Lynch, Patrick D., 1999) 3. Jumlah kehadiran saya di tempat kerja baik (Lynch, Patrick D., 1999) 4. Saya dapat bekerja sama dengan atasan (Lynch, Patrick D., 1997) 		<p>Nnaji-Ihedinmah (2015)</p> <p>Lynch, Patrick D. (1999)</p>

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Uji Instrumen

3.4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas (Ghozali, 2009) digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji *Bartlett of Sphericity* (Ghozali, 2009) adalah uji statistik untuk menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel.

Alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai dari KMO MSA bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang harus dikehendaki harus > 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2009).

3.4.1.2 Uji Realibilitas

Realibilitas (Ghozali, 2009) digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam hal ini untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) dan suatu variabel

dikatakan reliabel apabila menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Ghozali, 2009).

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

3.4.2.1 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas (Ghozali, 2009) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena ($VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir.

3.4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas (Ghozali, 2009) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Dalam hal ini untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan 2 analisis yaitu jika ada pola tertentu seperti titik - titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan juga tidak ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4.2.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas (Ghozali, 2009) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam hal ini telah diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dan jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

3.4.3 Uji Model

3.4.3.1 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) (Ghozali, 2009) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data slang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Dalam hal ini terdapat kelemahan yang mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model.

3.4.4 Uji Hipotesis

3.4.4.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2009), Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan nol, atau:

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya apakah satu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$$H_A : b_i \neq 0$$

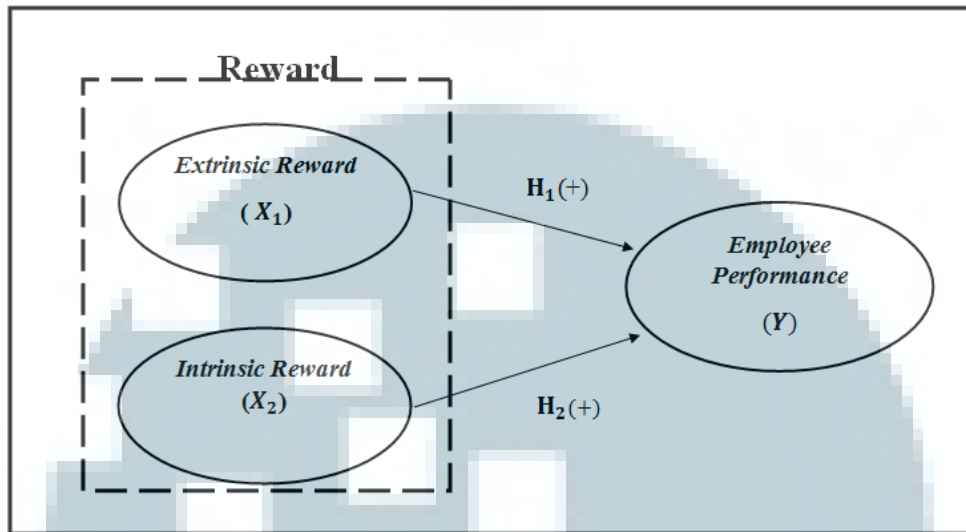
Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.4.4.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi (Ghozali, 2009) adalah metode mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Extrinsic* dan *Intrinsic reward* terhadap *Employee performance*.

U
M
M
N

Gambar 3. 3 Model Penelitian



Sumber: Adaptasi dari Ibrar 2015. *The Impact of Reward on Employee Performance (A Case Study of Malakand Private School)*.

Persamaan regresi berganda yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *Employee performance*

a = Konstanta

X_1 = *Extrinsic Reward*

X_2 = *Intrinsic Reward*

b = Koefisien garis regresi

e = *Error*