



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 Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Wijaya Sukses Sejahtera adalah perusahaan yang menjual hasil hutan (kayu) yang berasal dari perusahaan milik negara dan perusahaan swasta yang memiliki Izin Usaha Pengelolaan Hasil Hutan Kayu (IUPHHKA), yaitu PT Inhutani I Unit Labanan I, Kabupaten Berau, Kalimantan Timur. Pada tahun 2012 produksi kayu PT Wijaya Sukses Sejahtera mencapai kurang lebih 100.000 meter kubik per tahun dengan jenis kayu yang beraneka ragam, yaitu : Meranti, Bengkirai, Kruing, dan Kapur. Hasil kayu tersebut kemudian diangkut oleh kapal tongkang menuju pabrik pengolahan kayu yang berada di Samarinda, Balikpapan, Makassar, dan daerah lain di pulau Jawa. Pengangkutan kayu tersebut didukung oleh kapal-kapal perusahaan PT Mitra Baruna Sarana dan PT Panca Arung Samudra yang selama ini telah menjalin kerjasama yang baik dengan PT Wijaya Sukses Sejahtera.

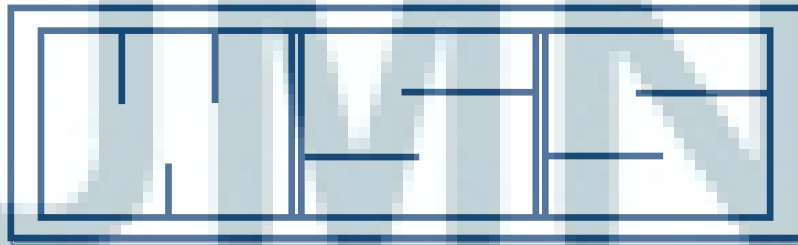


Sumber : PT Wijaya Sukses Sejahtera, 2017
Gambar 3.1 Kegiatan Penomoran Kayu

PT Wijaya Sukses Sejahtera didirikan di Samarinda pada tanggal 18 Maret 2005 dengan bentuk Perseroan Terbatas dengan bidang usaha pokok adalah dalam Bidang Kehutanan. Saat ini PT Wijaya Sukses Sejahtera memiliki karyawan sebanyak 300 orang yang memiliki pengalaman dan keahlian di bidangnya masing-masing dan ditempatkan di beberapa lokasi camp maupun kantor pusat Samarinda dan kantor perwakilan di Tanjung Redep, Berau.

3.1.2 Logo Perusahaan

Logo PT Wijaya Sukses Sejahtera adalah sebagai berikut :



Sumber : [PT](#) Wijaya Sukses Sejahtera, 2017
Gambar 3.2 Logo PT Wijaya Sukses Sejahtera

3.1.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor pusat PT Wijaya Sukses Sejahtera Jl. A.M. Sangaji No. 300B, Samarinda Kalimantan Timur dan kantor perwakilan PT Wijaya Sukses Sejahtera Jl. Mangga II NO. 18, Tanjung Redep, Berau, Kalimantan Timur.

3.1.4 Visi dan Misi Perusahaan

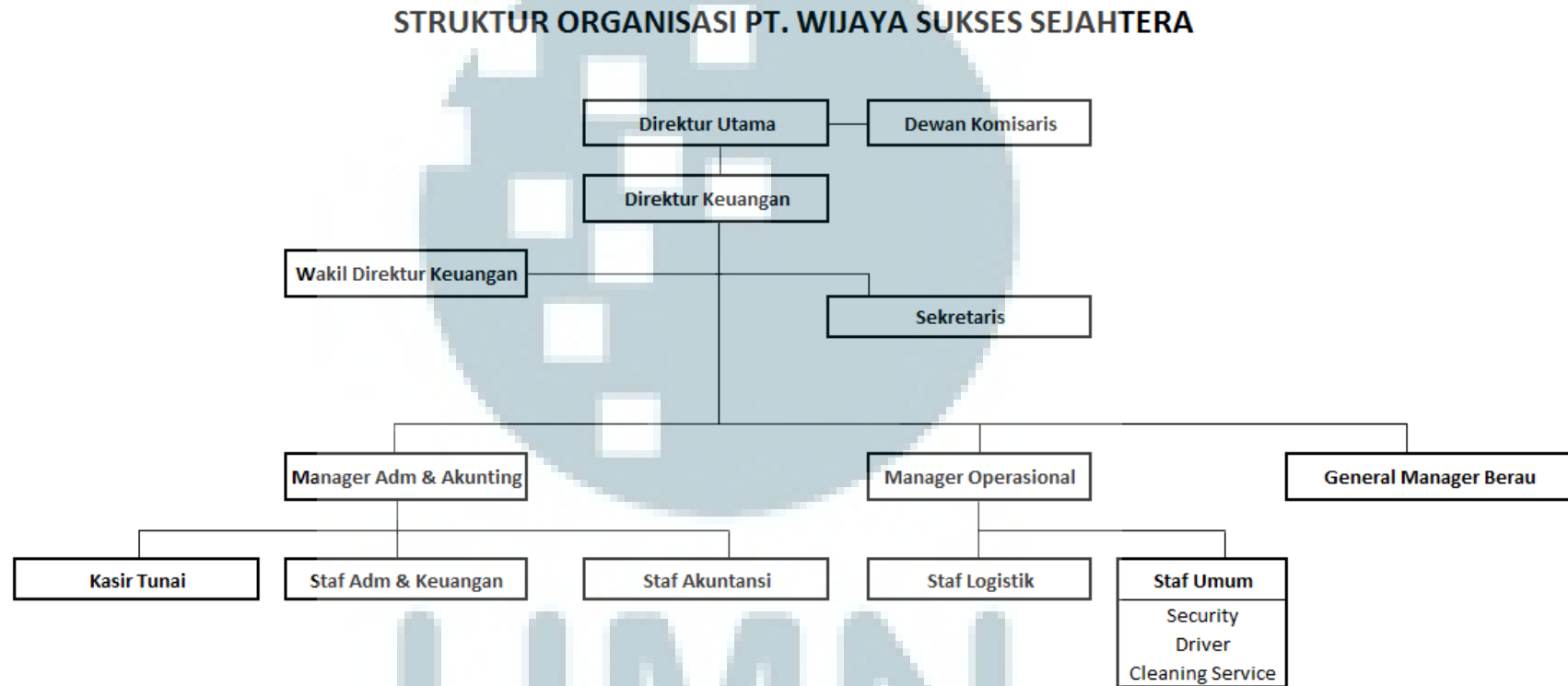
Visi PT Wijaya Sukses Sejahtera

Terwujudnya pengelolaan hutan alam produksi yang lestari secara optimal melalui peran, fungsi kepentingan dan tanggung jawab guna menjamin manfaat produksi, manfaat lingkungan hidup dan manfaat lingkungan sosial.

Misi PT Wijaya Sukses Sejahtera

1. Menjadikan kawasan hutan sebagai suatu sumber daya hutan yang akan dikelola secara profesional, guna memberikan manfaat bagi pembangunan dan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat di dalam dan di sekitar hutan.
2. Mengelola sumber daya hutan secara profesional dan berwawasan lingkungan untuk membangun perusahaan yang sehat dengan mengutamakan terwujudnya kelestarian hutan, lingkungan, dan kesejahteraan masyarakat.
3. Mewujudkan terjaminnya keberlanjutan fungsi pemanfaatan hutan bagi kehidupan masyarakat di dalam dan di sekitar hutan yang bergantung kepada hutan, baik langsung maupun tidak langsung secara berkelanjutan.

3.1.5 Struktur Organisasi



Sumber : PT Wijaya Sukses Sejahtera, 2017
Gambar 3.3 Struktur Organisasi PT Wijaya Sukses Sejahtera

3.2 Metodologi Penelitian

Zikmund, Babin, Carr, dan Griffin (2013) dalam bukunya mengatakan bahwa metodologi penelitian dapat dibagi menjadi tiga, yaitu : pertama *exploratory research*, merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengklarifikasi situasi ambigu atau menemukan gagasan yang mungkin memiliki potensi bisnis; kedua *descriptive research*, untuk menggambarkan karakteristik objek, orang, kelompok, atau lingkungan; ketiga *causal research*, meungkinkan kesimpulan kausal untuk dibuat, dan berusaha untuk mengidentifikasi hubungan sebab akibat.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, karena penelitian ini menggambarkan karakteristik dari objek, orang, kelompok, organisasi, atau lingkungan; dengan kata lain penelitian ini mencoba menempatkan pertanyaan siapa, apa, kapan, dimana dan bagaimana (Zikmund *et al.*, 2013). Dalam hal ini peranan penulis adalah mengungkapkan fenomena yang terjadi di PT Wijaya Sukses Sejahtera tentang pengaruh *intrinsic reward* dan *extrinsic reward* terhadap *job satisfaction*.

Zikmund, *et al.*, (2013) dalam bukunya mengatakan bahwa ada dua jenis penelitian, yaitu *qualitative research* dan *quantitative research*. *Qualitative research* merupakan penelitian yang membahas tujuan bisnis melalui teknik yang memungkinkan peneliti untuk memberikan interpretasi mengenai fenomena tanpa bergantung pada pengukuran numerik. Sedangkan *quantitative research* merupakan penelitian yang membahas tujuan penelitian melalui penilaian empiris yang melibatkan pengukuran angka dan analisis. Dalam penelitian ini penulis

menggunakan penelitian kuantitatif, karena penelitian ini merupakan penelitian yang melibatkan pengukuran angka dan analisis.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Zikmund, *et al.*, (2013) survei penelitian dapat diklasifikasikan kedalam beberapa kriteria, seperti :

1. Berdasarkan metode komunikasi dibagi menjadi dua, yaitu *structured questionnaires* dan *unstructured questionnaire*. *Structured questionnaire* adalah pertanyaan yang memberlakukan batasan jumlah tanggapan yang diijinkan. Sedangkan *unstructured questionnaire* adalah sebuah pertanyaan yang tidak membatasi jawaban responden.
2. Berdasarkan seberapa tingkat penyamaran dalam kuesioner dibagi menjadi dua, yaitu *disguised questionnaire* dan *undisguised questionnaires*. *Disguised questionnaires* merupakan pertanyaan tidak langsung yang ditanyakan yang mengasumsikan tujuan penelitian harus disembunyikan dari responden. Sedangkan *undisguised questionnaire* merupakan pertanyaan langsung yang menganggap responden bersedia menjawabnya.
3. Berdasarkan jangka waktu pengumpulan data (*time frame*) suatu kuesioner dibagi menjadi dua, yaitu *cross-sectional studies* dan *longitudinal studies*. *Cross-sectional studies* merupakan studi dimana berbagai segmen populasi diambil sampelnya, dan data dikumpulkan pada satu waktu tertentu. Sedangkan *longitudinal studies* merupakan sebuah survei yang dilakukan terhadap responden pada waktu yang berbeda, sehingga memungkinkan analisis respon dan perubahan lanjutan dari waktu ke waktu.

Berdasarkan teori diatas, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan : metode komunikasi *structured questionnaire*, karena penulis memberlakukan batasan jumlah tanggapan yang diijinkan; tingkat penyamaran dalam kuesioner adalah *undisguised questionnaire*, karena dalam penelitian ini penulis mengajukan pertanyaan langsung yang penulis anggap bahwa responden bersedia menjawabnya; dan *time frame* yang digunakan adalah *cross-sectional studies*, karena penulis mengambil beberapa sampel dalam suatu populasi dan data yang dikumpulkan hanya diambil dalam satu waktu tertentu.

Sekaran dan Bougie (2010) dalam bukunya mengatakan bahwa sumber data dapat dibagi menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Dalam penelitian ini penulis menggunakan kedua sumber data tersebut, yaitu sumber data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data, misalnya seperti *interview*, kuesioner dan observasi. Sedangkan data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang sudah ada, misalnya seperti arsip atau catatan perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri, *website* dan *internet*.

3.4 Ruang Lingkup Penelitian

3.4.1 Populasi dan Sampel

Menurut Zikmund *et al.* (2013), populasi adalah kelompok lengkap dari satu kesatuan yang membagi beberapa karakteristik secara umum. Sampel merupakan bagian dari populasi yang besar. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Wijaya Sukses Sejahtera. Dari populasi tersebut dapat ditarik sebagai sampel yang dibutuhkan oleh penulis untuk

melakukan penelitian. Sampel yang diambil oleh penulis sebanyak 100 responden yang diadopsi dari teori Hair, Black, Babin, dan Anderson (2010) bahwa jumlah *item* pertanyaan yang digunakan pada kuesioner tersebut dikalikan 5, atau $n \times 5$. Pada penelitian ini penulis menggunakan 20 *item* pertanyaan, sehingga jika dikalikan 5, maka penulis membutuhkan sebanyak 100 responden. Sampel diambil dari keseluruhan populasi yang ada, yang telah bekerja di PT Wijaya Sukses Sejahtera dengan masa kerja minimal dua tahun dan yang merupakan karyawan tetap PT Wijaya Sukses Sejahtera.

3.4.2 Periode

Periode pengumpulan data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua periode. Periode pertama sebagai *pretest* dengan jumlah responden sebanyak 30 orang yang dilakukan pada tanggal 06 Desember 2017 hingga 08 Desember 2017. Periode kedua sebagai *main test* dengan jumlah responden sebanyak 100 orang yang penyebaran kuesionernya dilakukan pada tanggal 12 Desember 2017 hingga 20 Desember 2017.

Dalam kuesioner ini menggunakan skala pengukuran *likert*. Skala *likert* adalah sebuah ukuran sikap yang dirancang untuk memungkinkan responden menilai seberapa kuat mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang telah diciptakan, mulai dari sikap yang sangat negatif ke sikap yang sangat positif terhadap beberapa objek (Zikmund *et al.*, 2013). Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini diukur dalam lima poin, dan setiap poin memiliki skor angka yang berbeda-beda, yaitu :

Sangat Setuju	: Poin 5
Setuju	: Poin 4
Netral	: Poin 3
Tidak Setuju	: Poin 2
Sangat Tidak Setuju	: Poin 1

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Zikmund, *et al.* (2013) dalam bukunya, mengatakan bahwa metode pengambilan sampel ada dua, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Metode pengambilan sampel yang pertama adalah *probability sampling*, merupakan teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan seleksi yang tidak diketahui. *Probability sampling* memiliki lima teknik pengambilan sampel, yaitu *simple random sampling* (setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama dalam pengambilan sampel), *systematic sampling* (pengambilan sampel berdasarkan nomor yang ada pada daftar dan dipilih secara acak), *stratified sampling* (sampel yang diambil secara acak yang memiliki karakteristik yang menyerupai dan diambil dari setiap lapisan populasi), *cluster sampling* (sampel utama teknik ini memiliki sejumlah besar elemen, kemudian *sampling* unit dipilih secara acak), dan *multistage area sampling* (melibatkan kombinasi dari dua atau lebih teknik *probability sampling*).

Metode pengambilan sampel yang kedua adalah *non-probability sampling*, merupakan suatu metode pengambilan sampel dimana sampel dipilih berdasarkan penilaian personal peneliti atau kenyamanan peneliti. *Non-probability sampling* memiliki empat teknik, yaitu *convenience sampling* (mengambil sampel dari unit

yang paling mudah tersedia), *judgment sampling* (pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan pribadi tentang karakteristik yang tepat dari anggota sampel), *quota sampling* (populasi diklasifikasikan berdasarkan sifat-sifat yang bersangkutan kemudian sampel diambil berdasarkan proporsi yang diinginkan dari masing-masing kelas), dan *snowball sampling* (responden awal dipilih dengan metode *probability sampling*, kemudian responden selanjutnya merupakan referensi dari responden sebelumnya), Zikmund, *et al.*, 2013.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan teknik *judgment sampling*. Hal ini disebabkan karena, dalam penelitian ini setiap elemen populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel, dan sampel yang diambil memiliki karakteristik yang telah ditetapkan oleh penulis, yaitu merupakan karyawan PT Wijaya Sukses Sejahtera yang telah bekerja minimal 2 tahun dan yang merupakan karyawan tetap PT Wijaya Sukses Sejahtera.

3.5 Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian ini terbagi menjadi 3, yaitu variabel bebas (*independent variable*) adalah *intrinsic reward* (X₁), *extrinsic reward* (X₂) variabel terikat (*dependent variable*) adalah *job satisfaction* (Y).

3.5.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Zikmund *et al.* (2013), *independent variable* atau variabel bebas adalah variabel yang diharapkan mempengaruhi variabel dependen dalam beberapa cara.

3.5.1.1 *Intrinsic Reward* (X₁)

Menurut Kinicki dan Williams (2016) *intrinsic rewards* adalah kepuasan dalam melakukan pekerjaan itu sendiri, seperti perasaan (positif maupun negatif) setelah melakukan pekerjaan. Sedangkan Khan, *et al.* (2004) mendefinisikan *intrinsic rewards* sebagai penghargaan psikologis seperti apresiasi, harapan untuk penempatan yang lebih baik dan sikap akomodatif yang setara untuk karyawan terlepas dari status mereka.

Hackman dan Oldham (1976), Glisson dan Durick (1988) dan Singh (1998) dalam Malhotra, *et al.* (2007) mendefinisikan *intrinsic rewards* sebagai faktor yang melekat dari pekerjaan itu sendiri, termasuk karakteristik pekerjaan yang memotivasi, seperti keahlian, otonomi dan *feedback*, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kejelasan peran (Hackman dan Oldham, 1976; Glisson dan Durick, 1988; Singh, 1998).

3.5.1.2 *Extrinsic Reward* (X₂)

Menurut Kinicki dan Williams (2016) *extrinsic rewards* adalah kepuasan hasil yang diterima dari perusahaan, seperti uang yang diterima karyawan setelah melakukan pekerjaan tertentu. Sedangkan Khan, *et al.* (2004) mendefinisikan *intrinsic rewards* sebagai penghargaan secara material yang ada di luar pekerjaan atau tindakan yang dilakukan oleh karyawan, seperti gaji, tunjangan, keamanan kerja, promosi, ruang kantor pribadi dan suasana kerja.

Mottaz (1988) dalam Malhotra, *et al.* (2007) mendefinisikan *extrinsic rewards* sebagai segala hasil yang di dapat dari faktor ekstrinsik, faktor yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, seperti penghargaan sosial adalah semua yang

berasal dari interaksi dengan rekan lain di tempat kerja (rekan kerja yang ramah, senang membantu dan mendukung, serta supervisor yang perhatian); penghargaan organisasi adalah semua yang disediakan perusahaan dengan tujuan untuk memotivasi kinerja dan mempertahankan karyawan (kondisi pekerjaan, kepuasan gaji, *benefit* dan kesempatan untuk mendapatkan promosi).

3.5.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Zikmund *et al.* (2013), *dependent variable* atau variabel terikat adalah hasil proses atau variabel yang diprediksi dan/atau dijelaskan oleh variabel lain.

3.5.2.1 *Job Satisfaction* (Y)

Kinicki dan Williams (2016) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai sejauh mana karyawan merasa positif atau negatif tentang berbagai aspek dalam pekerjaannya. Scarpello dan Vadenberg (1992) dalam jurnal Shah, *et. al.* (2012), menyimpulkan bahwa *job satisfaction* adalah perbedaan antara apa yang diinginkan atau diharapkan oleh karyawan dari pekerjaan tersebut dan apa yang sebenarnya mereka dapatkan dari pekerjaan tersebut.

Locke (1993) dalam İlhami Yücel, (2012) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Tabel 3.1 Tabel Definisi Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
1.	<i>Intrinsic Reward</i>	Faktor yang melekat dari pekerjaan itu sendiri, termasuk karakteristik pekerjaan yang memotivasi, seperti keahlian, otonomi, <i>feedback</i> , partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan kejelasan peran (Hackman dan Oldham, 1976; Glisson dan Durick, 1988; Singh, 1998 dalam Malhotra, Budhwar dan Prowse, 2007)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mengetahui apa yang di harapkan dari pekerjaan yang saya lakukan. 2. Saya yakin atas wewenang yang saya miliki. 3. Saya mengetahui tanggung jawab pekerjaan saya. 4. Pekerjaan saya menuntut saya untuk menggunakan beberapa keterampilan khusus yang rumit. 5. Saya memiliki kebebasan dalam bagaimana cara saya menyelesaikan pekerjaan. 6. Atasan saya memberi apresiasi atas prestasi kerja yang saya lakukan. 7. Saya bisa mempengaruhi keputusan atasan saya mengenai pekerjaan yang 	<p><i>Likert</i></p> <p>1 – 5</p>	<p>Neeru Malhotra, Pawan Budhwar dan Peter Prowse. (2007). <i>Linking Rewards to Commitment : An Empirical Investigation of Four UK Call Centres. The International Journal of Human Resource Management.</i></p>

Tabel 3.1 Tabel Definisi Operasionalisasi Variabel (Lanjutan)

No.	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
			<p>saya lakukan.</p> <p>8. Atasan saya menanyakan pendapat saya ketika terjadi permasalahan terkait dengan pekerjaan.</p>		
2.	<i>Extrinsic Reward</i>	<p>Segala hasil yang di dapat dari faktor ekstrinsik, faktor yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, seperti penghargaan sosial (interaksi dengan rekan lain di tempat kerja), penghargaan organisasi (semua yang disediakan oleh perusahaan dengan tujuan untuk memotivasi kinerja). (Mottaz, 1988 dalam Malhotra, Budhwar dan Prowse, 2007)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya puas terhadap gaji yang saya terima, jika dibandingkan dengan gaji di perusahaan lain yang saya tahu. 2. Perusahaan memberikan kesempatan untuk saya dalam peningkatan karir. 3. Atasan saya memperlakukan seluruh karyawan secara adil. 4. Saya puas dengan cara atasan saya dalam membantu saya mencapai tujuan. 5. Rekan kerja saya membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya. 	<p><i>Likert</i></p> <p>1 – 5</p>	<p>Neeru Malhotra, Pawan Budhwar dan Peter Prowse. (2007). <i>Linking Rewards to Commitment : An Empirical Investigation of Four UK Call Centres. The International Journal of Human</i></p>

Tabel 3.1 Tabel Definisi Operasionalisasi Variabel (Lanjutan)

No.	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
			6. Saya puas dengan sikap suportif rekan kerja saya di tempat kerja.		<i>Resource Management.</i>
3.	<i>Job Satisfaction</i>	Keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. (Ilhami Yücel, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya puas dengan tanggung jawab akan pekerjaan saya. 2. Saya puas dengan pengakuan atas pekerjaan yang saya lakukan. 3. Saya puas terhadap cara atasan saya memperlakukan saya. 4. Saya puas terhadap kesempatan yang diberikan perusahaan untuk mencoba sesuatu yang berbeda. 5. Saya puas dengan rutinitas pekerjaan saya. 6. Saya puas dengan kesempatan yang diberikan perusahaan untuk berkembang. 	<i>Likert</i> 1 – 5	Farah Liyana Bustamam, Sze Sook Teng, Fakhrul Zaman Abdullah. (2014). <i>Reward Management and Job Satisfaction among Frontline Employees in Hotel Industry in Malaysia</i> . <i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i> 144.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Alat uji 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 KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus > 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor. Pernyataan kuesioner dapat disimpulkan valid jika memenuhi faktor nilai yang dikehendaki, yaitu KMO harus ≥ 0.50 , tingkat signifikansi harus ≤ 0.05 , MSA harus ≥ 0.50 dan nilai *loading factor* harus ≥ 0.50 (Ghozali, 2013).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal 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 apabila suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2013).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi atau tidak ditemukan multikolonieritas antar variabel independen (Ghozali, 2013). Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2013).

3.6.2.2 Uji Normalitas

Uji normalitas (Ghozali, 2013) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. 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.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2013) bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan

lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

3.6.3 Uji Model

3.6.3.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. 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 variabel dependen (Ghozali, 2013).

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Analisis Regresi Berganda

Metode statistik untuk menguji hubungan antara satu variabel terikat (metrik) dan satu atau lebih variabel bebas (metrik) adalah regresi. Ada 2 metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel terikat dan satu atau lebih

variabel bebas, yaitu *simple regression* dan *multiple regression*. Dalam penelitian ini penulis menggunakan *multiple regression* (regresi berganda) sebagai metode statistik yang digunakan untuk menguji lebih dari satu variabel bebas (Ghozali, 2013).

Persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

$Y_1 = JS$ (*Job Satisfaction*)

$X_1 = IR$ (*Intrinsic Rewards*)

$X_2 = ER$ (*Extrinsic Rewards*)

$a =$ Konstanta

$b =$ Koefisien garis regresi

$e =$ Error

3.6.4.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau $H_0 : b_i = 0$, artinya apakah suatu 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.