

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pretest

Setelah data dari 30 responden terkumpul, maka akan diolah hasilnya dengan menggunakan software SPSS versi 25 untuk dapat melihat tingkat validitas dan reliabilitas dari variabel dengan tujuan untuk mengetahui apakah kuesioner layak untuk bisa digunakan lebih jauh di dalam penelitian.

4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas dari kuesioner harus dilakukan pengujian terlebih dahulu untuk bisa mengetahui tingkat keakuratan dari indikator-indikator pertanyaan. Dan reliabilitas dari kuesioner harus dilakukan pengujian juga untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat secara konsisten mengukur suatu variabel. Dalam pengukuran validitas nilai dari Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) harus melebihi nilai 0.5 dan nilai component matrix juga harus melebihi nilai 0.5. Sedangkan untuk pengukuran reliabilitas, nilai cronbach's alpha harus melebihi nilai 0.6. Berikut merupakan hasil pengukuran validitas dan reliabilitas dari 30 responden:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas dan reliabilitas 30 responden

Dimensi	KMO	Component Matrix	Keterangan	Cronbach's Alpha	Item if scale is deleted	Keterangan
ER1	.523	.523	VALID	.711	.671	RELIABEL
ER2		.638	VALID		.700	
ER3		.576	VALID		.675	
ER4		.450	TIDAK		.691	

ER5		.850	VALID		.654	
ER6		.636	VALID		.639	
IR1	.611	.069	TIDAK	.864	.889	RELIABEL
IR2		.280	TIDAK		.843	
IR3		.810	VALID		.854	
IR4		.911	VALID		.826	
IR5		.882	VALID		.805	
IR6		.810	VALID		.826	
JA1	.845	.487	TIDAK	.901	.932	RELIABEL
JA2		.808	VALID		.889	
JA3		.880	VALID		.870	
JA4		.921	VALID		.865	
JA5		.908	VALID		.871	
JA6		.913	VALID		.865	
IP1	.644	.577	VALID	.684	.794	RELIABEL
IP2		.776	VALID		.703	
IP3		.750	VALID		.562	
IP4		.887	VALID		.561	
IP5		.916	VALID		.580	
IP6		.838	VALID		.616	
JS1	.688	.670	VALID	.652	.612	RELIABEL
JS2		.565	VALID		.581	
JS3		.617	VALID		.621	
JS4		.604	VALID		.655	
JS5		.693	VALID		.547	
JS6		.733	VALID		.634	

Dapat dilihat dari tabel di atas, didapatkan informasi terdapat 4 item pernyataan yang secara uji statistik dari 30 responden tidak valid, yaitu ER4 (0.450), IR1 (0.069), IR2 (0.280), dan JA1 (0.487) walaupun terdapat 4 item pernyataan tidak valid tetapi dirasakan item pernyataan lain bisa menjawab variabel yang diteliti dari variable dan akan menghasilkan content validity yang baik sehingga peneliti melakukan drop item pertanyaan yaitu ER4 (0.450), IR1 (0.069), IR2 (0.280), dan JA1 (0.487). Berikut

merupakan hasil pengukuran validitas dan reliabilitas dari 30 responden setelah dilakukan drop item pernyataan.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas dan reliabilitas 30 responden

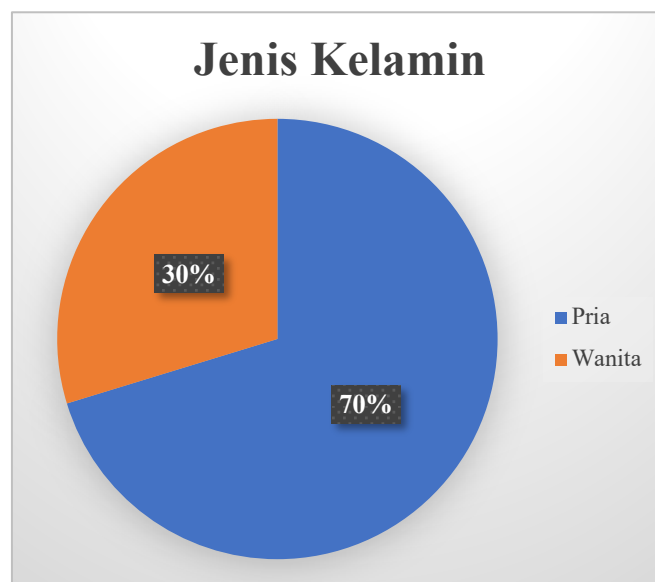
Dimensi	KMO	Component Matrix	Keterangan	Cronbach's Alpha	Item if scale is deleted	Keterangan
ER1	.523	.523	VALID	.711	.671	RELIABEL
ER2		.638	VALID		.700	
ER3		.576	VALID		.675	
ER5		.850	VALID		.654	
ER6		.636	VALID		.639	
IR3	.611	.810	VALID	.864	.854	RELIABEL
IR4		.911	VALID		.826	
IR5		.882	VALID		.805	
IR6		.810	VALID		.826	
JA2	.845	.808	VALID	.901	.889	RELIABEL
JA3		.880	VALID		.870	
JA4		.921	VALID		.865	
JA5		.908	VALID		.871	
JA6		.913	VALID		.865	
IP1	.644	.577	VALID	.684	.794	RELIABEL
IP2		.776	VALID		.703	
IP3		.750	VALID		.562	
IP4		.887	VALID		.561	
IP5		.916	VALID		.580	
IP6		.838	VALID		.616	
JS1	.688	.670	VALID	.652	.612	RELIABEL
JS2		.565	VALID		.581	
JS3		.617	VALID		.621	
JS4		.604	VALID		.655	
JS5		.693	VALID		.547	
JS6		.733	VALID		.634	

4.2 Profil Responden

Pada penelitian ini, kriteria responden yang dipilih merupakan pegawai TELKOM organik yang berada pada naungan Divisi Digital Service pada bagian program AMOEBA. Jumlah total sampel sebesar 170 pegawai yang mana jumlah data responden yang berhasil diambil oleh peneliti adalah sebesar 148 pegawai. Berikut adalah sebaran data dari responden tersebut:

a. Jenis Kelamin

Berikut merupakan grafik yang merepresentasikan kategori jenis kelamin dari responden penelitian :



Gambar 4.1 Persebaran Jenis Kelamin Responden

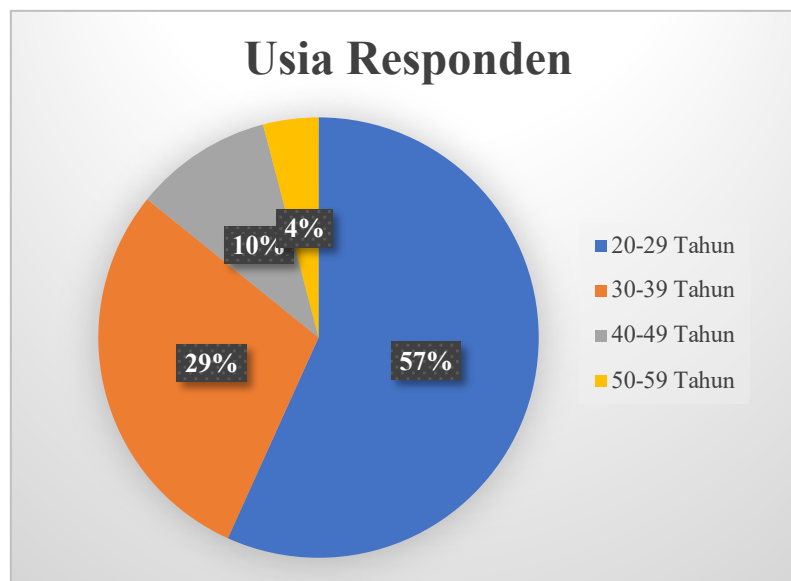
Sumber: Olahan Penulis, 2019

Dapat diketahui dari gambar diatas jenis kelamin Pria lebih banyak ketimbang responden dengan jenis kelamin wanita yaitu dengan jumlah

responden pria sebanyak 104 (70%) responden dan wanita sebanyak 44 (30%) responden dari total sebanyak 148 responden.

b. Usia

Berikut merupakan grafik yang merepresentasikan kategori usia atau umur dari responden penelitian:



Gambar 4.2 Persebaran Usia Responden

Sumber: Olahan Penulis, 2019

Dapat diketahui dari gambar di atas, responden pada penelitian ini terbagi menjadi 4 kategori usia yaitu] usia diantara 20 tahun sampai dengan 29 tahun, usia di antara 30 sampai dengan 39 tahun, usia 40 sampai dengan 49 tahun dan usia yang melebihi dari 50 tahun. Responden dalam penelitian ini paling banyak berada pada rentang usia 20 tahun sampai dengan 29 tahun sebanyak 57 persen serta usia 30 tahun sampai dengan 39 tahun yang sebanyak 29 persen. Sedangkan sisanya usia 40 tahun sampai dengan 49 tahun sebanyak 10% dan usia yang melebihi dari 50 tahun sebanyak 4%.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan berdasarkan data yang berasal dari 148 responden pegawai DDS PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. yang tergabung dalam program AMOEBA. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai min, nilai max, nilai rata-rata, dan nilai standar deviasi dari setiap indikator yang diperlihatkan pada tabel di bawah ini dengan menggunakan skala likert lima kategori respons yang bertahap dari Sangat Tidak Setuju = 1, Tidak Setuju = 2, Netral = 3, Setuju = 4, dan Sangat Setuju = 5. Berikut merupakan tabel perhitungan untuk analisa deskriptif dari masing-masing indikator:

Tabel 4.3 Analisis deskriptif setiap indikator hasil lisrel

Univariate Summary Statistics for Continuous Variables

Variable	Mean	St. Dev.	T-Value	Skewness	Kurtosis	Minimum Freq.	Maximum Freq.
EksRew1	3.459	0.836	50.338	-0.543	-0.310	1.000	8
EksRew2	3.351	0.910	44.803	-0.263	-0.541	1.000	11
EksRew3	3.507	0.965	44.192	-0.617	0.245	1.000	18
EksRew4	3.622	0.972	45.340	-0.529	-0.176	1.000	25
EksRew5	4.155	0.744	67.924	-1.263	3.591	1.000	46
EksRew6	4.068	0.788	62.781	-1.050	1.815	1.000	41

Variable	Mean	St. Dev.	T-Value	Skewness	Kurtosis	Minimum Freq.	Maximum Freq.
InsRew1	3.426	0.817	50.994	-0.099	-0.161	1.000	12
InsRew2	3.757	0.770	59.325	-0.275	-0.189	2.000	22
InsRew3	4.054	0.688	71.693	-0.833	1.661	2.000	33
InsRew4	4.142	0.700	71.988	-0.685	0.881	2.000	44
InsRew5	4.014	0.700	69.780	-0.502	0.522	2.000	33
InsRew6	4.122	0.782	64.150	-0.737	0.371	2.000	49

Variable	Mean	St. Dev.	T-Value	Skewness	Kurtosis	Minimum Freq.	Maximum Freq.
JobAut1	3.953	0.852	56.450	-0.846	0.749	1.000	37
JobAut2	3.953	0.732	65.733	-0.983	2.762	1.000	28
JobAut3	3.919	0.829	57.509	-0.718	0.640	1.000	34
JobAut4	3.946	0.815	58.923	-1.048	1.868	1.000	32
JobAut5	4.108	0.766	65.238	-1.015	1.928	1.000	44
JobAut6	3.993	0.778	62.436	-1.218	2.791	1.000	32

Variable	Mean	St. Dev.	T-Value	Skewness	Kurtosis	Minimum Freq.	Maximum Freq.
IntPre1	3.736	0.906	50.160	-0.453	-0.241	1.000	29
IntPre2	4.088	0.582	85.392	-0.637	2.549	2.000	29
IntPre3	4.230	0.561	91.798	-0.455	2.224	2.000	42
IntPre4	4.236	0.610	84.471	-0.722	2.188	2.000	46
IntPre5	4.169	0.552	91.894	-0.181	1.229	2.000	36
IntPre6	4.149	0.643	78.523	-0.300	0.042	2.000	42

Variable	Mean	St. Dev.	T-Value	Skewness	Kurtosis	Minimum	Freq.	Maximum	Freq.
JobSat1	3.824	0.687	67.696	-0.523	1.375	1.000	1	5.000	19
JobSat2	4.081	0.675	73.526	-0.501	0.640	2.000	3	5.000	37
JobSat3	3.432	0.818	51.058	-0.347	0.139	1.000	2	5.000	10
JobSat4	3.466	0.876	48.132	-0.388	0.130	1.000	3	5.000	14
JobSat5	3.588	0.832	52.435	-0.678	1.151	1.000	4	5.000	15
JobSat6	4.095	0.768	64.871	-0.894	1.535	1.000	1	5.000	44

Tabel 4.4 Analisis deskriptif rangkuman setiap indikator

Variabel	Dimensi	Indikator	Min	Max	Mean	Std
Extrinsic rewards (ER)	Salary dan Wage	EksRew1	1	5	3,46	0,84
		EksRew2	1	5	3,35	0,91
	Fringe Benefits	EksRew3	1	5	3,51	0,97
		EksRew4	1	5	3,62	0,97
	Interpesonal Reward	EksRew5	1	5	4,16	0,74
		EksRew6	1	5	4,07	0,79
Intrinsic Reward (IR)	Achievement	InsRew1	1	5	3,43	0,82
		InsRew2	2	5	3,76	0,77
	Completion	InsRew3	2	5	4,05	0,69
		InsRew4	2	5	4,14	0,70
	Personal Growth	InsRew5	2	5	4,01	0,70
		InsRew6	2	5	4,12	0,78
Job Autonomy (JA)	Work Method Autonomy	JobAut1	1	5	3,95	0,85
		JobAut2	1	5	3,95	0,73
	Work Schedule Autonomy	JobAut3	1	5	3,92	0,83
		JobAut4	1	5	3,95	0,81
	Work Criteria Autonomy	JobAut5	1	5	4,11	0,77
		JobAut6	1	5	3,99	0,78
Intrapreneurship (IP)	Risk taking	IntPre1	1	5	3,74	0,91
		IntPre2	2	5	4,09	0,58
	Innovativeness	IntPre3	2	5	4,23	0,56
		IntPre4	2	5	4,24	0,61
	Proactiveness	IntPre5	2	5	4,17	0,55
	Competitive Aggresiveness	IntPre6	2	5	4,15	0,64
Kepuasan Kerja (JA)	Pekerjaan itu sendiri	JobSat1	1	5	3,82	0,69
	Gaji	JobSat2	2	5	4,08	0,68
	Kesempatan promosi	JobSat3	1	5	3,43	0,82
		JobSat4	1	5	3,47	0,88
	Atasan	JobSat5	1	5	3,59	0,83
Rekan kerja	JobSat6	1	5	4,09	0,77	

Dari tabel di atas didapatkan informasi bahwa sebagian besar untuk masing-masing indikator mempunyai nilai rata-rata di atas 3 (netral) dan di bawah 4 (setuju) yang berarti rata-rata pegawai belum sepenuhnya setuju terhadap masing-masing pernyataan indikator.

Untuk analisa deskriptif selanjutnya akan dilakukan perhitungan nilai min, nilai max, nilai rata-rata, dan nilai standar deviasi untuk setiap variabel yang didapatkan dari setiap indikator dengan menggunakan skala likert lima kategori respons yang bertahap dari Sangat Tidak Setuju = 1, Tidak Setuju = 2, Netral = 3, Setuju = 4, dan Sangat Setuju = 5. Berikut merupakan tabel perhitungan untuk analisa deskriptif dari masing-masing variabel:

Tabel 4.5 Analisis deskriptif setiap variabel

Variabel	Dimensi	Min	Max	Mean	Std
Extrinsic rewards (ER)	Salary dan Wage	1	5	3,69	0,92
	Fringe Benefits				
	Interpesonal Reward				
Intrinsic Reward (IR)	Achievement	1	5	3,92	0,78
	Completion				
	Personal Growth				
Job Autonomy (JA)	Work Method Autonomy	1	5	3,98	0,80
	Work Schedule Autonomy				
	Work CriteriaAutonomy				
Intrapreneurship (IP)	Risk taking	1	5	4,10	0,67
	Innovativeness				
	Proactiveness				
	Competitive Aggresiveness				

Kepuasan Kerja (JA)	Pekerjaan itu sendiri	1	5	3,75	0,82
	Gaji				
	Kesempatan promosi				
	Atasan				
	Rekan kerja				

Dari tabel di atas didapatkan informasi bahwa semua variabel mempunyai nilai rata-rata di atas 3 (netral) dan di bawah 4 (setuju), yang berarti pegawai belum sepenuhnya setuju bahwa Telkom memfasilitasi kegiatan yang berhubungan dengan *Extrinsic Reward*, *Intrinsic Reward* dan *Job Autonomy* untuk meningkatkan *Job Satisfaction*.

4.4 Analisis Pengukuran SEM

Dalam melakukan analisis pengukuran SEM akan dilakukan menggunakan 2 tahap pengukuran yaitu pengukuran measurement model dan model struktural, dimana dalam pengukuran measurement model akan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dari masing-masing indikator yang selanjutnya akan dilakukan pengukuran uji hipotesis sehingga bisa melakukan analisa hubungan atau jalur.

4.4.1 Uji Normalitas

Normalitas multivariat adalah pengujian normalitas yang dilakukan dengan mencampurkan semua butir pertanyaan menjadi satu, hasil uji normalitas multivariat ini adalah satu P- Value.

Kriteria:

- P- Value > 0,05 maka data berdistribusi *normal*
- P- Value < 0,05 maka data tidak terdistribusi *normal*

Dalam penelitian ini peneliti melakukan uji normalitas terhadap semua pertanyaan kuisioner dengan hasil:

Tabel 4.6 Tabel hasil uji normalitas kusioner

Test of Univariate Normality for Continuous Variables

Variable	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
EksRew1	-2.639	0.008	-0.780	0.435	7.574	0.023
EksRew2	-1.332	0.183	-1.721	0.085	4.735	0.094
EksRew3	-2.960	0.003	0.751	0.453	9.324	0.009
EksRew4	-2.580	0.010	-0.337	0.736	6.769	0.034
EksRew5	-5.251	0.000	4.191	0.000	45.137	0.000
EksRew6	-4.584	0.000	2.949	0.003	29.707	0.000
InsRew1	-0.505	0.613	-0.289	0.773	0.339	0.844
InsRew2	-1.390	0.165	-0.378	0.705	2.074	0.354
InsRew3	-3.817	0.000	2.800	0.005	22.411	0.000
InsRew4	-3.242	0.001	1.870	0.062	14.005	0.001
InsRew5	-2.457	0.014	1.294	0.196	7.713	0.021
InsRew6	-3.449	0.001	1.009	0.313	12.914	0.002
JobAut1	-3.868	0.000	1.672	0.095	17.755	0.000
JobAut2	-4.358	0.000	3.697	0.000	32.661	0.000
JobAut3	-3.375	0.001	1.496	0.135	13.629	0.001
JobAut4	-4.576	0.000	2.998	0.003	29.932	0.000
JobAut5	-4.466	0.000	3.052	0.002	29.263	0.000
JobAut6	-5.116	0.000	3.716	0.000	39.983	0.000
IntPre1	-2.236	0.025	-0.545	0.586	5.296	0.071
IntPre2	-3.042	0.002	3.549	0.000	21.848	0.000
IntPre3	-2.248	0.025	3.302	0.001	15.958	0.000
IntPre4	-3.390	0.001	3.273	0.001	22.205	0.000
IntPre5	-0.922	0.356	2.328	0.020	6.270	0.044
IntPre6	-1.516	0.130	0.273	0.785	2.373	0.305
JobSat1	-2.551	0.011	2.498	0.012	12.751	0.002
JobSat2	-2.456	0.014	1.496	0.135	8.269	0.016
JobSat3	-1.741	0.082	0.511	0.609	3.291	0.193
JobSat4	-1.934	0.053	0.489	0.625	3.980	0.137
JobSat5	-3.211	0.001	2.231	0.026	15.291	0.000
JobSat6	-4.045	0.000	2.672	0.008	23.498	0.000

Sumber: Keluaran Lisrel 8.7

Dari gambar diatas terlihat hasil uji normalitas univariat setiap butir pertanyaan tidak terdistribusi normal, yang hanya terdistribusi normal pada butir pertanyaan EksRew1, EksRew2, EksRew4, Insrew1, InsRew2, IntPre1, IntPre5, IntPre6, JobSat3 dan JobSat4 dimana nilai P- Value > 0,05.

Dalam LISREL apabila data tidak terdistribusi dengan normal maka tersedia pilihan menu *normal score* yang berguna untuk mentransformasi data agar menghasilkan data mengikuti pola distribusi *normal* terutama *univariat*, sehingga setelah dilakukan tranformasi data sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil *normal score* dari uji normalitas *univariat* kuisioner

Test of Univariate Normality for Continuous Variables

Variable	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
EksRew1	-0.918	0.359	0.208	0.835	0.885	0.642
EksRew2	-0.414	0.679	-0.389	0.698	0.322	0.851
EksRew3	-0.710	0.478	-0.440	0.660	0.698	0.705
EksRew4	-0.902	0.367	-0.761	0.447	1.393	0.498
EksRew5	-1.428	0.153	-0.075	0.940	2.045	0.360
EksRew6	-1.405	0.160	0.072	0.943	1.980	0.372
InsRew1	-0.238	0.812	-0.028	0.977	0.058	0.972
InsRew2	-0.579	0.563	-0.459	0.646	0.546	0.761
InsRew3	-0.829	0.407	0.821	0.411	1.363	0.506
InsRew4	-1.315	0.188	-0.284	0.776	1.811	0.404
InsRew5	-0.997	0.319	0.140	0.889	1.013	0.603
InsRew6	-1.672	0.095	-1.374	0.169	4.684	0.096
JobAut1	-1.362	0.173	-0.371	0.711	1.992	0.369
JobAut2	-0.961	0.336	0.690	0.490	1.400	0.497
JobAut3	-1.255	0.209	-0.315	0.753	1.674	0.433
JobAut4	-1.229	0.219	0.406	0.685	1.676	0.433
JobAut5	-1.512	0.131	-0.098	0.922	2.296	0.317
JobAut6	-1.128	0.259	0.888	0.374	2.062	0.357
IntPre1	-0.957	0.339	-0.909	0.363	1.742	0.419
IntPre2	-0.295	0.768	1.983	0.047	4.018	0.134
IntPre3	0.207	0.836	0.929	0.353	0.905	0.636
IntPre4	-0.523	0.601	0.328	0.743	0.381	0.826
IntPre5	-0.165	0.869	1.413	0.158	2.024	0.364
IntPre6	-1.041	0.298	-0.294	0.769	1.170	0.557
JobSat1	-0.614	0.539	0.654	0.513	0.805	0.669
JobSat2	-1.051	0.293	0.171	0.864	1.134	0.567
JobSat3	-0.524	0.600	0.209	0.835	0.318	0.853
JobSat4	-0.547	0.584	-0.069	0.945	0.304	0.859
JobSat5	-0.551	0.582	0.147	0.883	0.325	0.850
JobSat6	-1.544	0.123	-0.349	0.727	2.506	0.286

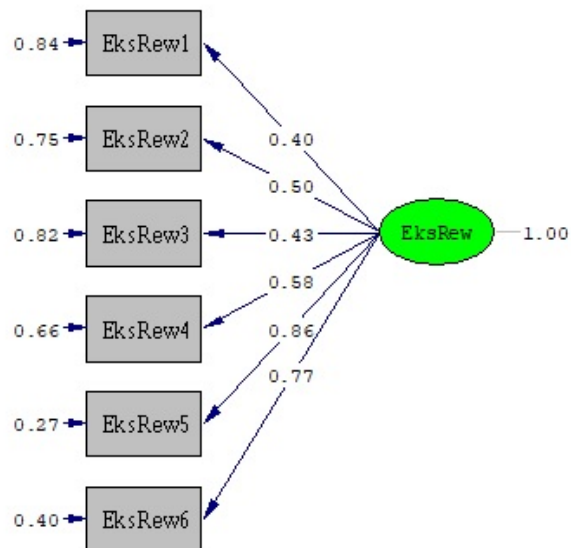
Sumber: Keluaran Lisrel 8.7

Dari gambar diatas terlihat bahwa hasil uji normalitas dari keluaran lisrel sudah memenuhi kriteria dimana nilai P-value >0.05.

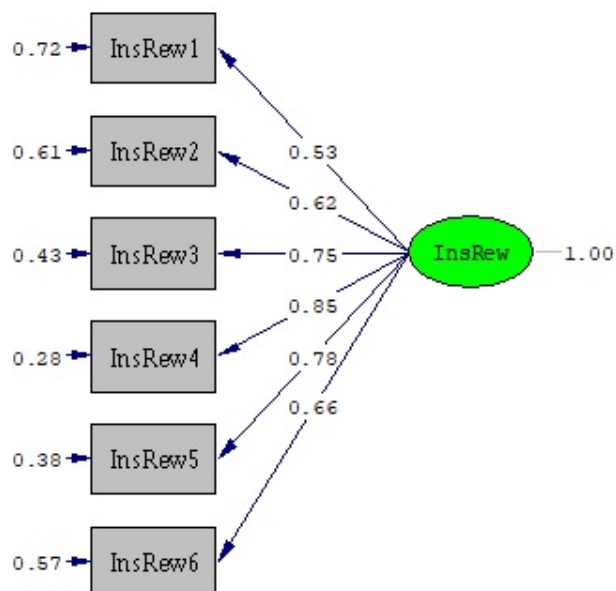
4.4.2 Uji Validitas

Analisis pada SEM pertama kali dilakukan untuk melihat validitas dari setiap indikator dan reliabilitas dari variabel. Dalam melakukan analisis ini didapatkan dari perhitungan *confirmatory factor analysis* dengan menggunakan software lisrel 8.70. Pengukuran validitas diperlukan untuk dapat melihat tingkat keakuratan dari setiap

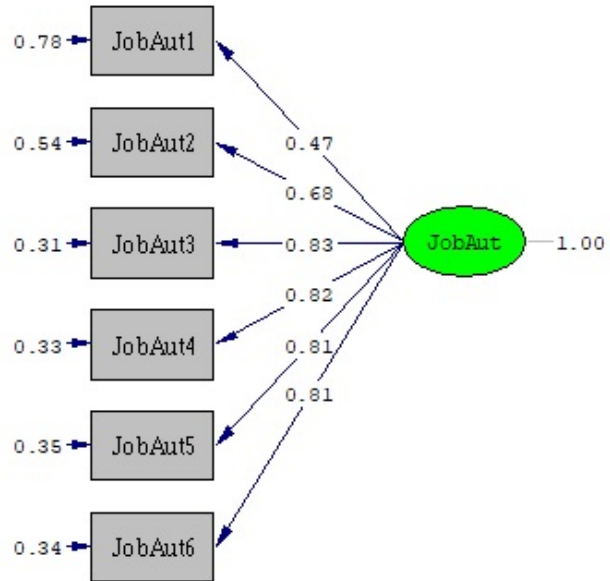
indikator atau sejauh mana setiap indikator dapat menjelaskan suatu variabel. Indikator dapat dikatakan valid jika mempunyai *standardized loading factor* di atas 0.5. Berikut adalah hasil *running* dari lisrel 8.70 untuk masing-masing variabel :



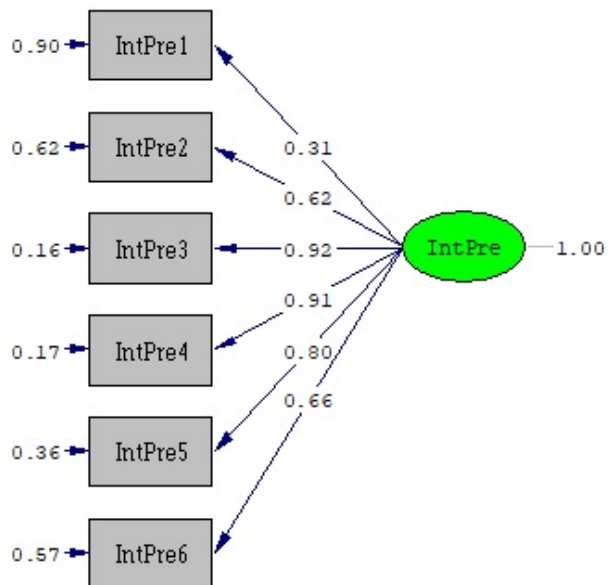
Gambar 4.3 Hasil uji validitas variabel *extrinsic reward* iterasi pertama



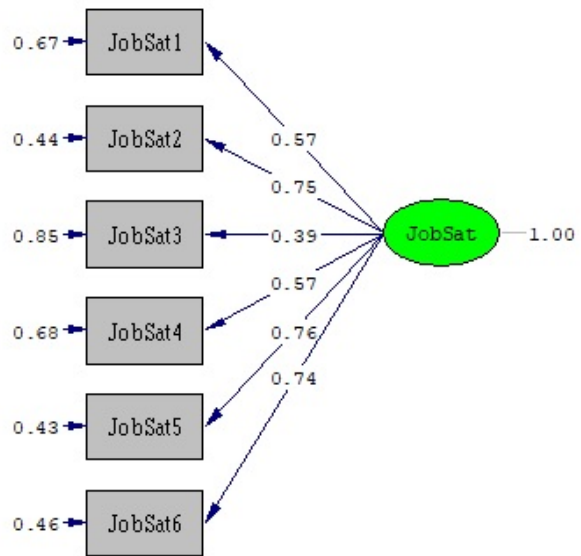
Gambar 4.4 Hasil uji validitas variabel *Intrinsic reward* iterasi pertama



Gambar 4.5 Hasil uji validitas variabel *Job Autonomy* iterasi pertama



Gambar 4.6 Hasil uji validitas variabel *intrapreneurship* iterasi pertama



Gambar 4.7 Hasil uji validitas variabel *job satisfaction* iterasi pertama

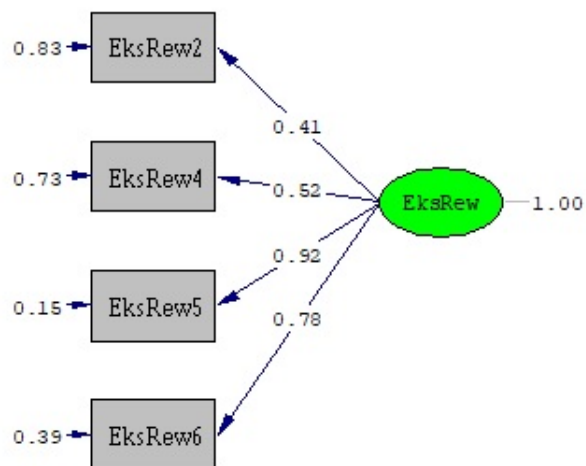
Tabel di bawah ini merupakan tabel dari hasil pengukuran validitas:

Tabel 4.8 *Standardize loading factor* semua indikator

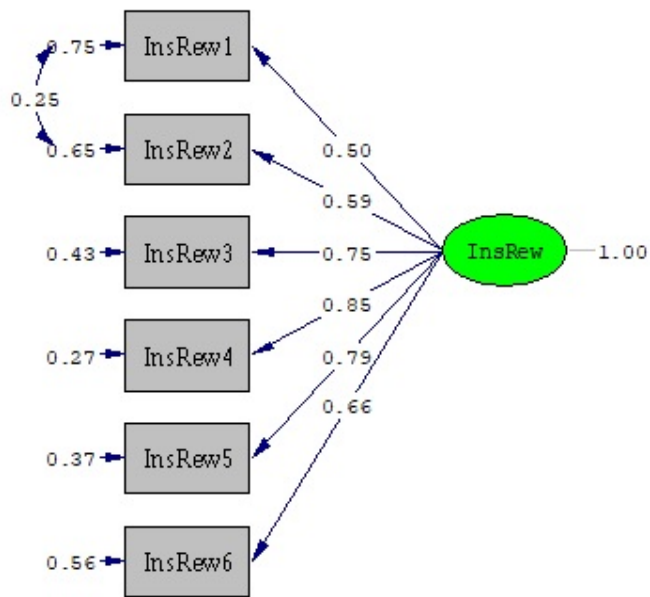
Variabel	Indikator	Standard Loading Factors	Ket
Extrinsic rewards (ER)	EksRew1	0,40	Tidak Valid
	EksRew2	0,50	Valid
	EksRew3	0,43	Tidak Valid
	EksRew4	0,58	Valid
	EksRew5	0,86	Valid
	EksRew6	0,77	Valid
Intrinsic Reward (IR)	InsRew1	0,53	Valid
	InsRew2	0,62	Valid
	InsRew3	0,75	Valid
	InsRew4	0,85	Valid
	InsRew5	0,78	Valid
	InsRew6	0,66	Valid
Job Autonomy (JA)	JobAut1	0,47	Tidak Valid
	JobAut2	0,68	Valid
	JobAut3	0,83	Valid
	JobAut4	0,82	Valid
	JobAut5	0,81	Valid

	JobAut6	0,81	Valid
Intrapreneurship (IP)	IntPre1	0,31	Tidak Valid
	IntPre2	0,62	Valid
	IntPre3	0,92	Valid
	IntPre4	0,91	Valid
	IntPre5	0,80	Valid
	IntPre6	0,66	Valid
Kepuasan Kerja (JA)	JobSat1	0,57	Valid
	JobSat2	0,75	Valid
	JobSat3	0,39	Tidak Valid
	JobSat4	0,57	Valid
	JobSat5	0,76	Valid
	JobSat6	0,74	Valid

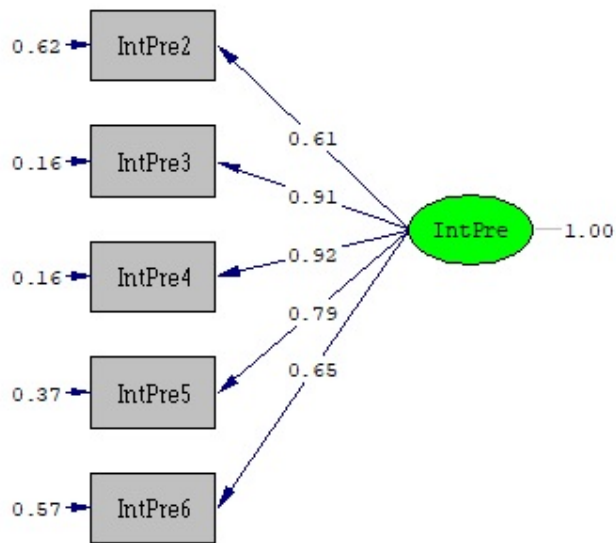
Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa dari 30 indikator yang dilakukan uji validitas diketahui ada 6 indikator yang tidak valid dikarenakan berada dibawah angka 0,5. Tindakan selanjutnya yang dilakukan penulis adalah dengan melakukan eliminasi pada indikator yang tidak valid dan menghitung SLF kembali untuk masing-masing variabel dengan menambahkan *add error covariance* sesuai dengan saran dari lisrel. Berikut adalah hasil *running* dari lisrel 8.70 untuk masing-masing variabel untuk iterasi kedua :



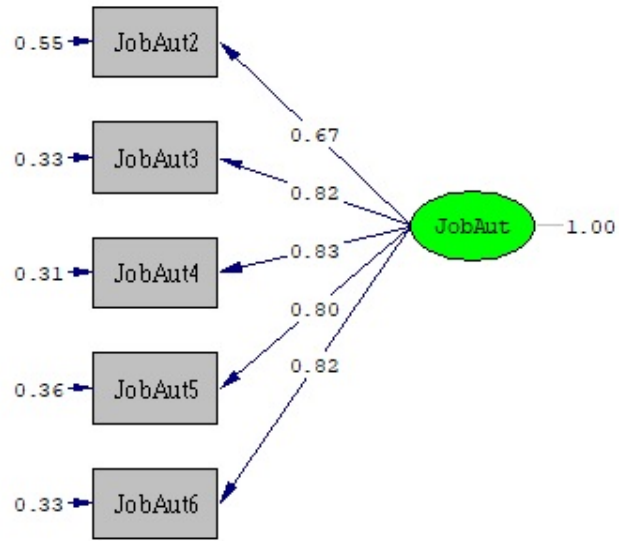
Gambar 4.8 Hasil uji validitas variabel *extrinsic reward* iterasi kedua



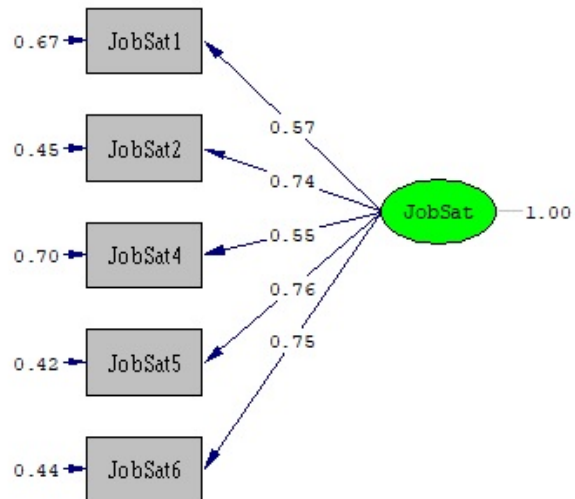
Gambar 4.9 Hasil uji validitas variabel *Intrinsic reward* iterasi kedua



Gambar 4.10 Hasil uji validitas variabel *intrapreneurship* iterasi kedua



Gambar 4.11 Hasil uji validitas variabel *Job Autonomy* iterasi kedua



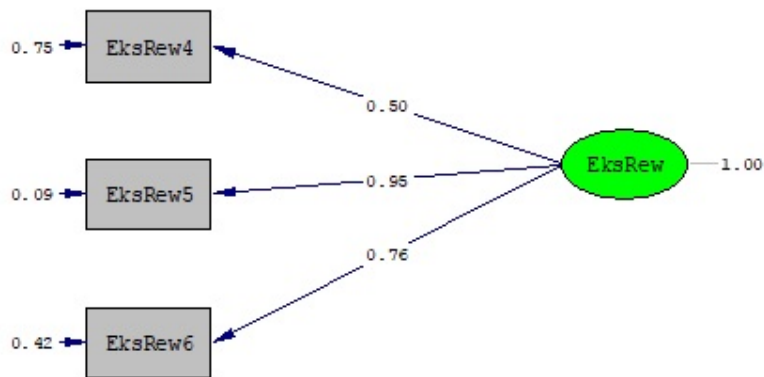
Gambar 4.12 Hasil uji validitas variabel *Job Satisfaction* iterasi kedua

Tabel dibawah ini merupakan tabel hasil pengukuran validitas untuk indikator yang sudah dieliminasi, yaitu:

Tabel 4.9 Validitas setelah dilakukan eliminasi indikator dan *add error covariance* sesuai saran Lisrel 8.70 (Iterasi 1)

Variabel	Indikator	Standard Loading Factors	Ket
Extrinsic rewards (ER)	EksRew2	0,41	Tidak Valid
	EksRew4	0,52	Valid
	EksRew5	0,92	Valid
	EksRew6	0,78	Valid
Intrinsic Reward (IR)	InsRew1	0,5	Valid
	InsRew2	0,59	Valid
	InsRew3	0,75	Valid
	InsRew4	0,85	Valid
	InsRew5	0,79	Valid
	InsRew6	0,66	Valid
Job Autonomy (JA)	JobAut2	0,67	Valid
	JobAut3	0,82	Valid
	JobAut4	0,83	Valid
	JobAut5	0,8	Valid
	JobAut6	0,82	Valid
Intrapreneurship (IP)	IntPre2	0,61	Valid
	IntPre3	0,91	Valid
	IntPre4	0,92	Valid
	IntPre5	0,79	Valid
	IntPre6	0,65	Valid
Kepuasan Kerja (JA)	JobSat1	0,57	Valid
	JobSat2	0,74	Valid
	JobSat4	0,55	Valid
	JobSat5	0,76	Valid
	JobSat6	0,75	Valid

Setelah dilakukan iterasi 1 pada masing-masing variabel terdapat 1 indikator yang tidak valid yaitu EksRew2 dengan nilai dibawah 0,5. Maka khusus untuk variabel *Extrinsic Reward* dilakukan iterasi kedua dengan menghilangkan indikator EksRew2. Setelah dilakukan iterasi kedua maka hasilnya menjadi :



Gambar 4.13 Hasil uji validitas variabel *Extrinsic Reward* iterasi ketiga

Tabel dibawah ini merupakan tabel hasil pengukuran validitas untuk indikator yang sudah dieliminasi pada iterasi kedua :

Tabel 4.10 Validitas setelah dilakukan eliminasi indikator dan *add error covariance* sesuai saran Lisrel 8.70 (Iterasi 2)

Variabel	Indikator	Standard Loading Factors	Ket
Extrinsic rewards (ER)	EksRew4	0,50	Valid
	EksRew5	0,95	Valid
	EksRew6	0,76	Valid
Intrinsic Reward (IR)	InsRew1	0,50	Valid
	InsRew2	0,59	Valid
	InsRew3	0,75	Valid
	InsRew4	0,85	Valid
	InsRew5	0,79	Valid
	InsRew6	0,66	Valid
Job Autonomy (JA)	JobAut2	0,67	Valid
	JobAut3	0,82	Valid
	JobAut4	0,83	Valid
	JobAut5	0,80	Valid
	JobAut6	0,82	Valid
Intrapreneurship (IP)	IntPre2	0,61	Valid
	IntPre3	0,91	Valid
	IntPre4	0,92	Valid
	IntPre5	0,79	Valid
	IntPre6	0,65	Valid

Kepuasan Kerja (JA)	JobSat1	0,57	Valid
	JobSat2	0,74	Valid
	JobSat4	0,55	Valid
	JobSat5	0,76	Valid
	JobSat6	0,75	Valid

Dari hasil iterasi kedua didapatkan sudah semua indikator dinyatakan valid untuk semua variabel maka dari itu kita dapat melanjutkan ke uji realibilitas masing-masing variabel.

4.4.3 Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas diperlukan untuk dapat melihat konsistensi dari suatu pengukuran. Nilai reliabilitas yang tinggi akan menunjukkan indikator mempunyai konsistensi yang tinggi untuk mengukur variabel. Pengukuran reliabilitas diperlukan melalui perhitungan komponen *Construct Reliability (CR)* dan *Variance Extracted (VE)* dimana CR dikatakan reliabel jika mempunyai nilai yang lebih besar dari 0.70 ($CR \geq 0.70$) dan VE dapat disebutkan reliabel jika mempunyai nilai yang lebih besar dari dari 0.50 ($VE \geq 0.50$). Tabel di bawah ini merupakan hasil dari perhitungan CR dan VE untuk setiap variabel.

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Standard Loading Factors	Error	SLF ²	CR	VE	Ket
Extrinsic rewards (ER)	EksRew4	0,5	0,75	0,2500	0,79	0,58	Reliable
	EksRew5	0,95	0,09	0,9025			
	EksRew6	0,76	0,42	0,5776			
Intrinsic Reward (IR)	InsRew1	0,5	0,75	0,2500	0,85	0,5	Reliable
	InsRew2	0,59	0,65	0,3481			
	InsRew3	0,75	0,43	0,5625			
	InsRew4	0,85	0,27	0,7225			
	InsRew5	0,79	0,37	0,6241			
	InsRew6	0,66	0,56	0,4356			
Job Autonomy (JA)	JobAut2	0,67	0,55	0,4489	0,89	0,62	Reliable
	JobAut3	0,82	0,33	0,6724			
	JobAut4	0,83	0,31	0,6889			
	JobAut5	0,8	0,36	0,6400			

	JobAut6	0,82	0,33	0,6724			
Intrapreneurship (IP)	IntPre2	0,61	0,62	0,4489	0,89	0,62	Reliable
	IntPre3	0,91	0,16	0,6724			
	IntPre4	0,92	0,16	0,6889			
	IntPre5	0,79	0,37	0,6400			
	IntPre6	0,65	0,57	0,6724			
Kepuasan Kerja (JA)	JobSat1	0,57	0,67	0,3249	0,81	0,5	Reliable
	JobSat2	0,74	0,45	0,5476			
	JobSat4	0,55	0,7	0,3025			
	JobSat5	0,76	0,42	0,5776			
	JobSat6	0,75	0,44	0,5625			

Dapat diketahui dari tabel di atas bahwa setiap indikator mempunyai nilai CR yang lebih besar daripada 0.7 dan nilai VE yang lebih besar daripada 0.5 sehingga setiap variabel dari model menjadi reliabel.

4.4.4 Uji Kecocokan Model Struktural

Dalam pengujian kecocokan model struktural akan dilakukan melalui penilaian 3 bagian, yaitu ukuran kecocokan absolut (absolute fit measures), ukuran kecocokan incremental (incremental fit measures), dan ukuran kecocokan parsimony (parsimonious fit measures). Untuk ukuran kecocokan absolut akan digunakan pengukuran dari Chi-Square dimana nilai Chi-Square semakin kecil akan semakin baik, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) dimana RMSEA dapat dikatakan good fit jika mempunyai nilai di bawah 0.08 , Root Mean Square Residual (RMR) dimana RMR dapat dikatakan good fit jika mempunyai nilai yang lebih kecil dari 0.05, dan Goodness of Fit Index (GFI) dimana GFI dapat dikatakan good fit jika mempunyai nilai yang lebih besar dari 0.90 sedangkan GFI yang bernilai di antara 0.80 sampai 0.90 merupakan marginal fit.

Untuk ukuran kecocokan incremental akan digunakan pengukuran dari Normed Fit Index (NFI) dimana NFI dapat dikatakan good fit jika mempunyai nilai yang lebih besar dari 0.90 sedangkan NFI yang bernilai di antara 0.80 sampai 0.90 merupakan marginal fit, Comparative Fit Index (CFI) dimana CFI dapat dikatakan good fit jika mempunyai nilai yang lebih besar dari 0.90 sedangkan CFI yang bernilai di antara 0.80 sampai 0.90 merupakan marginal fit, Tucker-Lewis Index atau Non Normed Fit Index (NNFI) dimana TLI/NNFI dapat dikatakan good fit jika

mempunyai nilai yang lebih besar dari 0.90 sedangkan TLI/NNFI yang bernilai di antara 0.80 sampai 0.90 merupakan marginal fit, Relative Fit Index (RFI) dimana RFI dapat dikatakan good fit jika mempunyai nilai yang lebih besar dari 0.90 sedangkan RFI yang bernilai di antara 0.80 sampai 0.90 merupakan marginal fit, dan Incremental Fit Index (IFI) dimana IFI dapat dikatakan good fit jika mempunyai nilai yang lebih besar dari 0.90 sedangkan IFI yang bernilai di antara 0.80 sampai 0.90 merupakan marginal fit.

Untuk ukuran kecocokan parsimony akan digunakan pengukuran dari Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) dimana AGFI dapat dikatakan good fit jika mempunyai nilai yang lebih besar dari 0.90 sedangkan AGFI yang bernilai di antara 0.80 sampai 0.90 merupakan marginal fit,. Berikut merupakan pengukuran goodness of fit yang telah dilakukan untuk masing-masing variabel:

Tabel 4.12 Uji Kecocokan Model Struktural Rangkuman

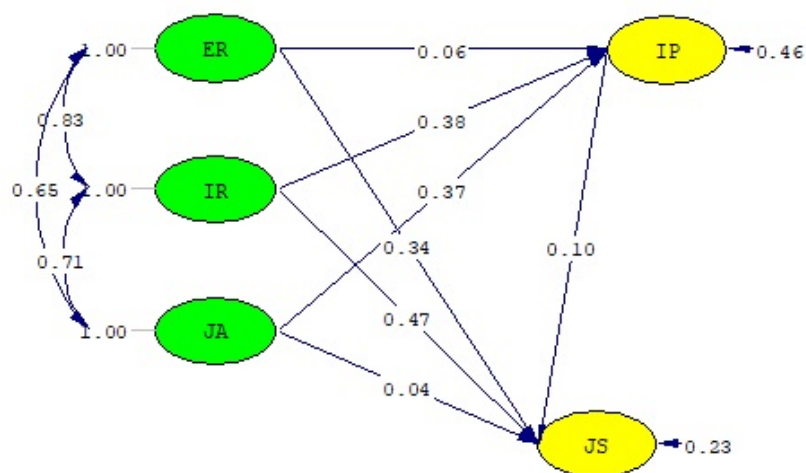
Kategori	Indikator GOFI	Nilai Standar Kecocokan Baik	Hasil Lisrel								
			EksRew	InsRew		JobAut		IntPre		JobSat	
Absolute Fit Measure	RMSEA	≤ 0.08	The Model is Saturated, the Fit is Perfect !	0,00	Good Fit	0,00	Good Fit	0,00	Good Fit	0,00	Good Fit
	Std RMR	≤ 0.05		0,04	Good Fit	0,03	Good Fit	0,04	Good Fit	0,05	Good Fit
	GFI	≥ 0.90		0,94	Good Fit	0,96	Good Fit	0,94	Good Fit	0,96	Good Fit
Incremental Fit Indices	NFI	≥ 0.90		1,00	Good Fit	1,00	Good Fit	1,00	Good Fit	1,00	Good Fit
	NNFI	≥ 0.90		1,02	Good Fit	1,02	Good Fit	1,02	Good Fit	1,03	Good Fit
	CFI	≥ 0.90		1,00	Good Fit	1,00	Good Fit	1,00	Good Fit	1,00	Good Fit
	IFI	≥ 0.90		1,01	Good Fit	1,01	Good Fit	1,01	Good Fit	1,02	Good Fit
	RFI	≥ 0.90		1,00	Good Fit	1,00	Good Fit	1,00	Good Fit	1,00	Good Fit

Parsi mon y Fit Indic es	AGFI	≥ 0.90		0,85	Margi nal Fit	0,89	Margi nal Fit	0,82	Margi nal Fit	0,88	Margi nal Fit

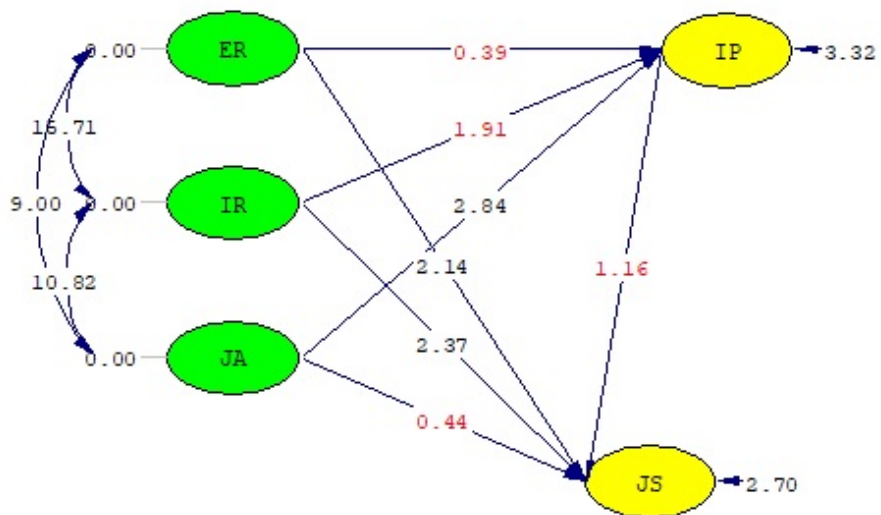
Dapat diketahui dari tabel di atas bahwa masing-masing model mempunyai kecocokan model struktural atau goodness of fit yang baik karena terdapat ukuran yang good fit dari setiap ukuran kecocokan absolut, ukuran kecocokan incremental, dan ukuran kecocokan parsimony walaupun pada penilaian parameter AGFI mempunyai nilai berkisar 0,82 – 0,89 yang berarti marginal fit. Bahkan untuk variabel EksRew memiliki model yang *saturated* sehingga mendapatkan *Perfect Fit*.

4.4.5 Uji Hipotesis dan Analisa Hubungan

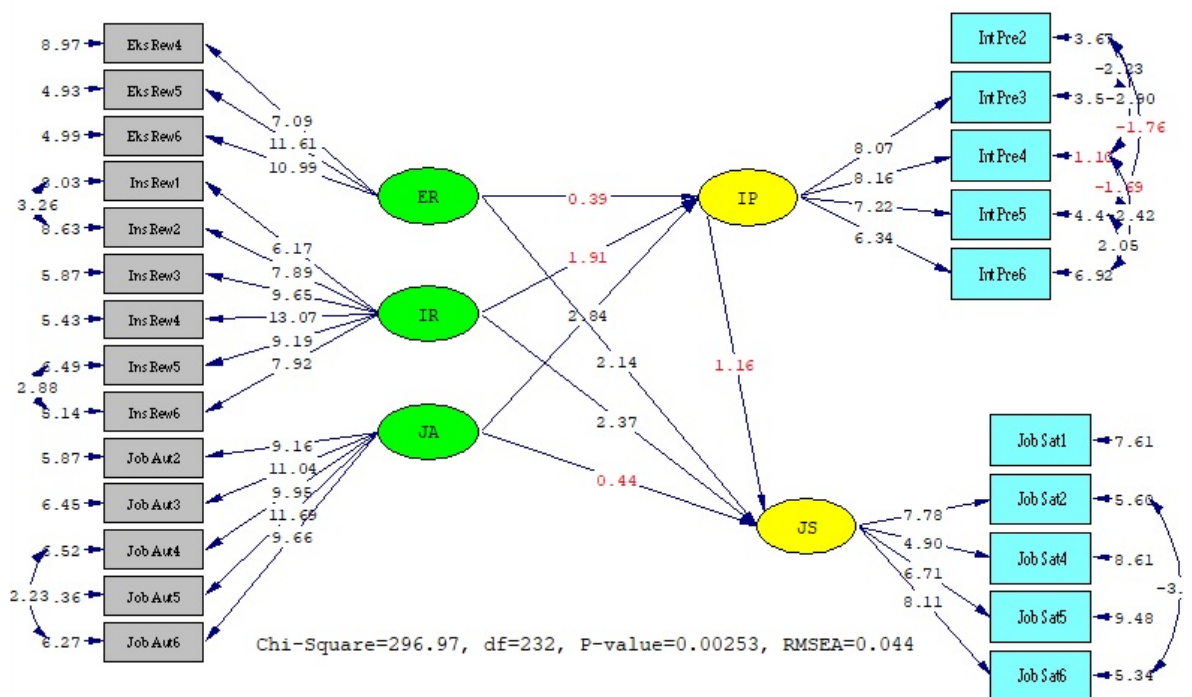
Uji hipotesis didapatkan dengan melihat nilai t-value pada pengukuran model struktural, suatu hubungan dikatakan mempunyai pengaruh yang positif jika perhitungan dalam estimasi lisrel bernilai positif dan suatu hubungan dikatakan signifikan jika mempunyai nilai t-value di atas 1.976 untuk error sebesar 5%. Gambar berikut merupakan hasil pengukuran *estimate*, *standardize solution* dan T-value untuk *structural model* dan *basic model*:



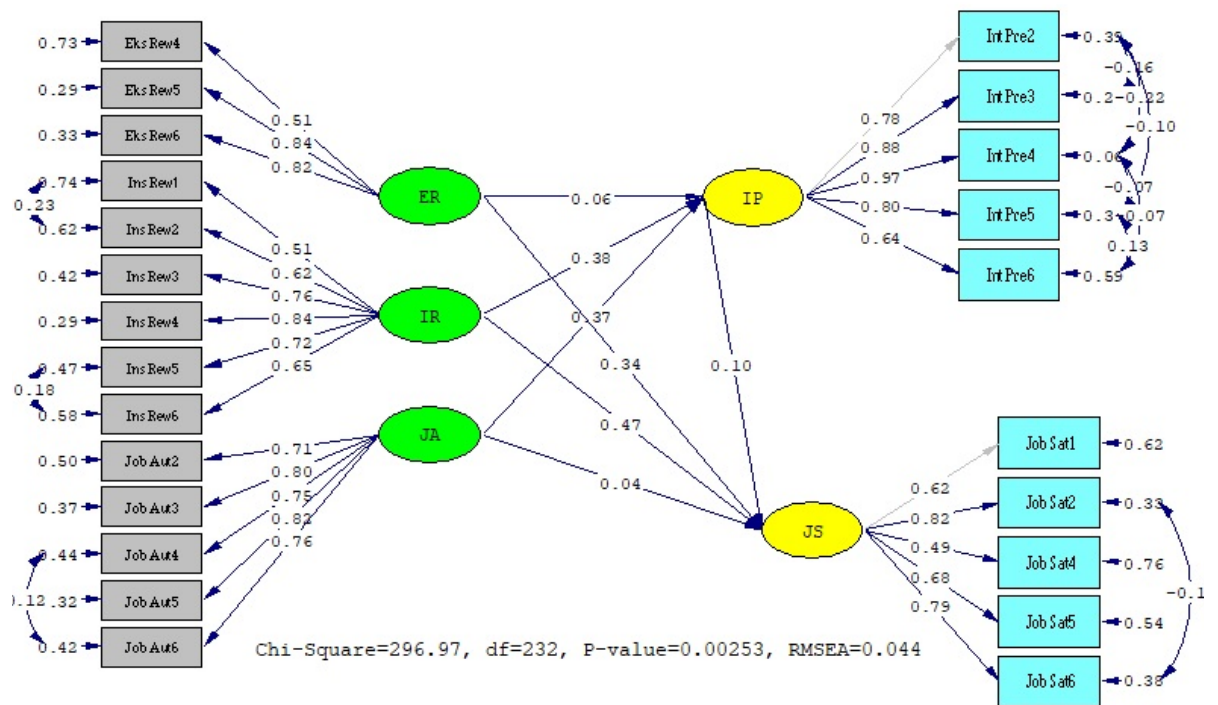
Gambar 4.14 Hasil perhitungan *structural model* mode estimates



Gambar 4.15 Hasil perhitungan *structural model* mode T-Values



Gambar 4.16 Hasil perhitungan *basic model* mode T-Value



Gambar 4.17 Hasil perhitungan *basic model mode standardize solution*

Output yang dihasilkan lisrel untuk model structural hipotesis 1, 2, dan 3 adalah

$$IP = 0.060*ER + 0.38*IR + 0.37*JA, \text{ Errorvar.} = 0.46, R^2 = 0.54$$

(0.15) (0.20) (0.13) (0.14)

0.39 1.91 2.84 3.32

Total Effects of KSI on ETA

	ER	IR	JA
IP	0,06	0,38	0,37
	(0.15)	(0.20)	(0.13)
	0,39	1,91	2,84
JS	0,35	0,51	0,08
	(0.16)	(0.19)	(0.11)
	2,16	2,70	0,74

Indirect Effects of KSI on ETA

	ER	IR	JA
IP	--	--	--
JS	0,01	0,04	0,04
	(0.01)	(0.04)	(0.03)
	0,40	0,98	1,09

a. Pengaruh *extrinsic reward* terhadap *intrapreneurship* (Hipotesis 1)

Dari persamaan struktural diketahui nilai t hitung variabel laten *extrinsic reward* lebih kecil dari t tabel (t hitung = 0,39 < t tabel = 1,976,) maka disimpulkan bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel laten *extrinsic reward* terhadap variabel laten *intrapreneurship* **tidak signifikan/berpengaruh** secara statistik pada tingkat signifikansi 5%.

Sedangkan untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut positif atau negatif, maka dilihat koefisien jalur dari variabel laten *extrinsic reward*. Diketahui nilai koefisien jalur dari variabel laten *extrinsic reward* sebesar 0,06. Nilai koefisien jalur yang positif (0.06) menunjukkan bahwa variabel laten *extrinsic reward* **berpengaruh positif** terhadap *intrapreneurship*.

b. Pengaruh *Intrinsic reward* terhadap *intrapreneurship* (Hipotesis 2)

Dari persamaan struktural diketahui nilai t hitung variabel laten *Intrinsic reward* lebih kecil dari t tabel (t hitung = 1,91 < t tabel = 1,976) maka disimpulkan bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel laten *Intrinsic reward* terhadap variabel laten *intrapreneurship* **tidak signifikan/berpengaruh** secara statistik pada tingkat signifikansi 5%.

Diketahui nilai koefisien jalur dari variabel laten *Intrinsic reward* sebesar 0,38. Nilai koefisien jalur yang positif (0.38) menunjukkan bahwa variabel laten *extrinsic reward* **berpengaruh positif** terhadap *job satisfaction*.

c. Pengaruh *job autonomy* terhadap *intrapreneurship* (Hipotesis 3)

Dari persamaan struktural diketahui nilai t hitung variabel laten *job autonomy* lebih besar dari t tabel (t hitung = 2,84 > t tabel = 1,976) maka disimpulkan bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel laten *job*

autonomy terhadap variabel laten *intrapreneurship* **signifikan/berpengaruh** secara statistik pada tingkat signifikansi 5%.

Diketahui nilai koefisien jalur dari variabel laten *job autonomy* sebesar 0,37. Nilai koefisien jalur yang positif (0.37) menunjukkan bahwa variabel laten *job autonomy* **berpengaruh positif** terhadap *job satisfaction*.

Diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) berdasarkan output Lisrel adalah 0,54. Nilai tersebut dapat diinterpretasi 54% total variasi (total variation) dari variabel laten *intrapreneurship* dapat dijelaskan oleh persamaan struktural tersebut. Dengan kata lain, variabel laten *extrinsic reward*, *Intrinsic reward*, *job autonomy*, secara bersama-sama mampu menjelaskan (naik-turunnya) variabel laten *intrapreneurship* sebesar 54%, sementara sisanya 46% dipengaruhi variabel lain. Output yang dihasilkan lisrel untuk model structural hipotesis 4, 5, 6, dan 7 adalah

$$JS = 0.098*IP + 0.34*ER + 0.47*IR + 0.042*JA, \text{ Errorvar.} = 0.23, R^2 = 0.77$$

(0.085)	(0.16)	(0.20)	(0.097)	(0.084)
1.16	2.14	2.37	0.44	2.70

d. Pengaruh *extrinsic reward* terhadap *job satisfaction* (Hipotesis 4)

Dari persamaan struktural diketahui nilai t hitung variabel laten *extrinsic reward* lebih kecil dari t tabel (t hitung = 2,14 > t tabel = 1,976,) maka disimpulkan bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel laten *extrinsic reward* terhadap variabel laten *job satisfaction* **signifikan/berpengaruh** secara statistik pada tingkat signifikansi 5%.

Sedangkan untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut positif atau negatif, maka dilihat koefisien jalur dari variabel laten *extrinsic reward*. Diketahui nilai koefisien jalur dari variabel laten *extrinsic reward* sebesar 0,34. Nilai koefisien jalur yang positif (0.34) menunjukkan bahwa variabel laten *extrinsic reward* **berpengaruh positif** terhadap *job satisfaction*.

e. Pengaruh *Intrinsic reward* terhadap *job satisfaction* (Hipotesis 5)

Dari persamaan struktural diketahui nilai t hitung variabel laten *Intrinsic reward* lebih besar dari t tabel ($t \text{ hitung} = 2,37 > t \text{ tabel} = 1,976$) maka disimpulkan bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel laten *Intrinsic reward* terhadap variabel laten *job satisfaction* **signifikan/berpengaruh** secara statistik pada tingkat signifikansi 5%.

Diketahui nilai koefisien jalur dari variabel laten *Intrinsic reward* sebesar 0,47. Nilai koefisien jalur yang positif (0.47) menunjukkan bahwa variabel laten *extrinsic reward* **berpengaruh positif** terhadap *job satisfaction*.

f. Pengaruh *job autonomy* terhadap *job satisfaction* (Hipotesis 6)

Dari persamaan struktural diketahui nilai t hitung variabel laten *job autonomy* lebih kecil dari t tabel ($t \text{ hitung} = 0,44 < t \text{ tabel} = 1,976$) maka disimpulkan bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel laten *job autonomy* terhadap variabel laten *job satisfaction* **tidak signifikan/berpengaruh** secara statistik pada tingkat signifikansi 5%.

Diketahui nilai koefisien jalur dari variabel laten *job autonomy* sebesar 0,04. Nilai koefisien jalur yang positif (0.04) menunjukkan bahwa variabel laten *job autonomy* **berpengaruh positif** terhadap *job satisfaction*.

g. Pengaruh *intrapreneurship* terhadap *job satisfaction* (Hipotesis 7)

Dari persamaan struktural diketahui nilai t hitung variabel laten *job autonomy* lebih kecil dari t tabel ($t \text{ hitung} = 1,16 < t \text{ tabel} = 1,976$) maka disimpulkan bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel laten *intrapreneurship* terhadap variabel laten *job satisfaction* **tidak signifikan/berpengaruh** secara statistik pada tingkat signifikansi 5%.

Diketahui nilai koefisien jalur dari variabel laten *intrapreneurship* sebesar 0,1. Nilai koefisien jalur yang positif (0.1) menunjukkan bahwa variabel laten *job autonomy* **berpengaruh positif** terhadap *job satisfaction*.

Diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) berdasarkan output Lisrel adalah 0,77. Nilai tersebut dapat diinterpretasi 77% total variasi (total variation) dari variabel laten *job satisfaction* dapat dijelaskan oleh persamaan struktural tersebut. Dengan kata lain, variabel laten *extrinsic reward*, *Intrinsic reward*, *job autonomy*, dan *intrapreneurship* secara bersama-sama mampu menjelaskan (naik-turunnya) variabel laten *job satisfaction* sebesar 77%, sementara sisanya 23% dipengaruhi variabel lain. Berikut merupakan tabel dari summary dari uji hipotesis yang dilakukan dalam pengukuran model:

Hipotesis	Path	Estimates Value	T-Value	Hipotesis
H1	Ekstrinsik Reward to Intrapreneurship	0,06	0,39	H1 not accepted
H2	Instrinsik Reward to Intrapreneurship	0,38	1,91	H2 not accepted
H3	Job Autonomy to Intrapreneurship	0,37	2,84	H3 accepted
H4	Ekstrinsik Reward to Job Satisfaction	0,34	2,14	H4 accepted
H5	Instrinsik Reward to Job Satisfaction	0,47	2,37	H5 accepted
H6	Job Autonomy to Job Satisfaction	0,04	0,44	H6 not accepted
H7	Intrapreneurship to Job Satisfaction	0,1	1,16	H7 not accepted

Tabel 4.13 *Summary* uji hipotesa model

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa dan pengelolaan data yang telah dilakukan, dan berdasarkan kesimpulan hasil hipotesa penelitian maka dilakukan kajian dan analisa. Adanya hubungan yang signifikan dari *extrinsic reward* terhadap *job satisfaction* dimana indikator terbesar yang mempengaruhi adalah EksRew5 dan EksRew6 yaitu *Interpersonal Reward* yang berkaitan dengan karyawan merasa diterima dengan baik dan didukung dalam menyelesaikan tugas oleh lingkungan kerja sesuai dengan dasar teori dari Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske dalam buku *Organizations Behavior, Structure, Processes* (2012:178)

Terdapat hubungan yang signifikan dari *intrinsic reward* terhadap *job satisfaction* dimana indikator terbesar yang mempengaruhi adalah InsRew4 dan InsRew3 yaitu *Completion* yang berkaitan dengan karyawan secara umum termotivasi dan dapat menyelesaikan tugas-tugas saya hingga selesai dengan baik sesuai dengan dasar teori dari Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske dalam buku *Organizations Behavior, Structure, Processes* (2012:178) dan sesuai dengan penelitian Muhammad Rafiq dan Muhammad Javed dengan judul *effect of rewards on job satisfaction: evidence from Pakistan* dimana ditemukeni *extrinsic reward* dan *intrinsic reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* (2012:344).

Reward system adalah sistem yang digunakan untuk memotivasi karyawan untuk terlibat dalam menciptakan sesuatu yang inovatif dimana hal ini akan mendukung terwujudnya kegiatan kewirausahaan perusahaan. *Reward system* yang efektif merupakan salah satu cara untuk memacu *job satisfaction* dengan mempertimbangkan tujuan, feedback, penekanan pada tanggung jawab dan hasil berbasis insentif. *Reward system* dapat mempengaruhi pelaksanaan kegiatan kewirausahaan perusahaan (Hisrich et al., 2008 dalam Nafie et al., 2014).

Ditemukan juga hubungan yang tidak signifikan dari *job autonomy* terhadap *job satisfaction* sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Meredith Russel dengan judul *The Relationships among Autonomy, Job Satisfaction and Motivation* didapati hasil *Job Autonomy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. (2017:15)

Dalam memperkenalkan perilaku intrapreneurial, perusahaan perlu memberikan kebebasan kepada karyawan untuk membuat keputusan mengenai proses kerjanya dan

menghindari kritik saat terjadi kesalahan dalam proses inovasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan memanfaatkan otonomi yang diberikan dengan maksimal untuk membuat keputusan sendiri mengenai proses kerja masing-masing sehingga *Job Autonomy* dapat berpengaruh pada jiwa *Intrapreneurship* mereka.

Sementara hasil perhitungan variabel *intrapreneurship* tidak dapat menjadi variabel intervening dikarenakan nilai pengaruhnya yang tidak signifikan antara *intrapreneurship* terhadap *job satisfaction* dan didukung oleh nilai pengaruh yang juga tidak signifikan antara *extrinsic reward* dan *intrinsic reward* terhadap *intrapreneurship*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jatuporn Sungkhawan, Bahaudin G. Mujtaba, Zaid Swaidan dan Tanin Kaweevisultrakul dimana didapati hasil terdapat pengaruh positif dari *Intrapreneurship* terhadap *Job Satisfaction* dalam skala rendah hingga moderate. (2012:533)

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil hipotesa yang telah diuraikan, peneliti dapat mengemukakan implikasi yang mungkin bermanfaat, diantaranya:

Bagi Perusahaan

1. Didapati *Interpersonal Reward* memiliki keeratan hubungan yang sangat tinggi dari seluruh indikator *extrinsic reward*, sehingga hal ini menjadi perhatian besar bagi pimpinan perusahaan agar mampu memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar merasa diterima dengan baik dan didukung dalam menyelesaikan tugas oleh lingkungan kerja.
2. Ditemukan *Completion* memiliki keeratan hubungan yang kuat dari seluruh indikator *intrinsic reward*, artinya karyawan mengharapkan adanya motivasi untuk para karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya hal ini bisa dilakukan oleh manajemen dengan melakukan seminar atau mengizinkan karyawan mengikuti pelatihan motivasi agar karyawan tidak mudah menyerah ketika menemukan permasalahan dalam bekerja.
3. Diketahui *Job Autonomy* memiliki keeratan hubungan yang tinggi dengan *Intrapreneurship* sehingga untuk mendorong meningkatnya jiwa *Intrapreneurship* manajemen yang perlu menciptakan situasi yang mendukung

diantaranya dengan waktu kerja yang flexible, metode pelaporan kegiatan dengan menggunakan aplikasi digital .

4. Dapat memberikan wawasan dan pengetahuan kepada Amoeba Management unit DDS di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk dalam menerapkan konsep faktor internal organisasi (*Organizational Internal Factors*) sehubungan dengan *Job Satisfaction* di perusahaan.
5. Diharapkan direktur dan manajer PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk dapat mendorong penerapan faktor internal organisasi seperti *Reward System (Extrinsicl dan Intrinsic)* untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui *Job Satisfaction*.
6. Dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk evaluasi Program Amoeba yang sudah berjalan selama 2 tahun. PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk khususnya Amoeba Management dapat mengetahui seberapa besar keberhasilan dari Program Amoeba, apakah sudah sesuai dengan tujuan dan harapannya.

Bagi Akademisi

Penelitian ini masih banyak kekurangan sehingga perlu adanya penelitian lanjutan. Hal ini karena belum banyaknya penelitian yang serupa yang ditemukan oleh peneliti sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk perbaikan penelitian selanjutnya. Dengan saran menggunakan pertanyaan lain dalam kuisioner dan menemukan indikator – indikator yang lebih relevan dengan kondisi dan situasi perusahaan.