



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 Memory Group



Sumber : Memory, 2018

Gambar 3. 1 Logo Memory Group

Memory Group didirikan oleh Fredy Mulyanto pada tanggal 20 September 1993. Pabrik pertama MEMORY berlokasi di Prepedan, Jakarta Barat dengan bermodalkan mesin-mesin tukang kayu dasar, MEMORY mengeksport TV stand ke Hong Kong. Setelah pameran yang sukses di Singapura, MEMORY kemudian memperluas pasar secara agresif ke Timur Tengah, membuka pabrik kedua di Mauk, Tangerang dengan kapasitas 10.000 unit per bulan.

Pada tahun 1999 – 2000 ,sejalan dengan peningkatan standar kualitas produk, MEMORY menembus pasar Jepang pada tahun 1999 dan Perancis pada tahun 2000, tahun 2000 juga menandakan era di mana MEMORY melakukan modernisasi dari sisi proses produksi dan perluasan produk. Untuk memenuhi permintaan yang meningkat setelah berhasil menembus pasar Jerman yang kompetitif, MEMORY membuka pabrik lain pada tahun 2001, di mana kantor pusat kami saat ini berlokasi di Jatiuwung, Tangerang. Kapasitas produksi juga meningkat menjadi 20.000 unit per bulan.

Pada tahun 2003 – 2006, MEMORY menyadari bahwa materi dapat disimpan dengan memanfaatkan *Honeycomb Paper* (kertas sarang lebah), serta tren desain di mana tepi bulat semakin populer. Dengan melihat peluang pasar ini maka MEMORY memperkenalkan produk yang cocok dengan atribut dan selera pasar, yang disebut *SOFT Series*, dan MEMORY menjadi produsen furnitur kayu yang pertama di pasar untuk produk furnitur kayu dengan tepi bulat.

Pada tahun 2007 – 2011, sejalan dengan tuntutan pasar yang semakin meningkat, MEMORY berusaha memodernisasi proses sekali lagi dan memutuskan untuk membuat jaringan baru di bawah PT Furniplus Asia, di Pulau Batam yang dekat dengan Singapura. Pabrik baru ini memiliki visi untuk selalu mengadopsi teknologi woodworking terbaru di Indonesia. Pada tahun 2009, MEMORY juga memperkenalkan teknik pembentukan baru yang disebut *CURVE*, di mana bila komponen furnitur tradisional harus ditekuk terlebih dahulu untuk melengkung

ujungnya, MEMORY menciptakan teknik baru untuk mencapai hasil yang sama menggunakan kertas sarang lebah. Teknologi kertas sarang lebah terbukti dapat menghasilkan produk yang sangat efektif dari sisi biaya sehingga sukses di pasaran. Inovasi teknologi kertas sarang lebah kemudian dipatenkan MEMORY dan sejak itu kapasitas produksi MEMORY meningkat menjadi 80.000 unit per bulan dari sebelumnya hanya 20.000 unit per bulan.

Pada tahun 2012 – 2016, untuk meningkatkan kualitas lebih lanjut, MEMORY mengakuisisi perusahaan yang khusus di Panel UV High Gloss, PT Talenta Anugerah Pratama, dan semakin menambahkan *finishing* sebagai pilihan produk. Periode ini juga menandai pertama kalinya MEMORY menembus pasar Amerika Utara dan Selatan, yang berarti bahwa Produk MEMORY telah mencapai 5 benua.

Pada tahun 2017, Untuk memastikan bahwa MEMORY adalah mitra bisnis utama untuk solusi furnitur, MEMORY mengakuisisi pabrik rotan, PT Luck One Living yang telah mengekspor seluruh dunia menambahkan bahan alami sebagai bagian dari koleksi.

Di tahun yang sama, MEMORY juga meluncurkan produk pelapis yang membuat Sofa dan Kursi Lengan dijual ke pengecer utama di Indonesia.

3.1.2 Visi Perusahaan

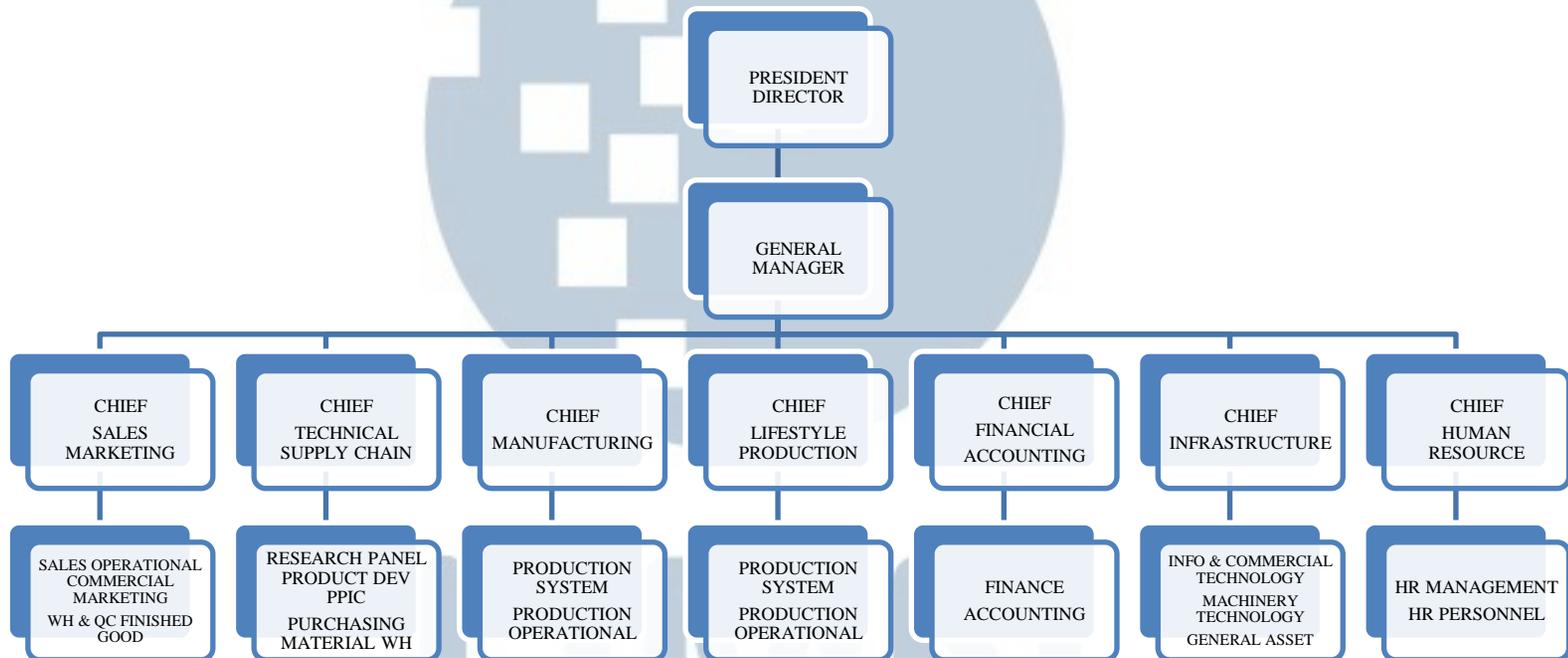
Menjadikan Memory Group sebagai perusahaan desain dan produksi furnitur global terkemuka.

3.1.3 Misi Perusahaan

Menjadikan Memory Group sebagai perusahaan manufaktur furnitur terbesar di Indonesia.



3.1.4 Struktur Organisasi



Sumber: Data Perusahaan, 2018

Gambar 3. 2 Struktur Organisasi Perusahaan

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah sebuah *master plan* yang menspesifikasikan metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisa informasi yang dibutuhkan. Sebuah desain penelitian menyediakan kerangka atau perencanaan aksi untuk penelitian (Zikmund, Babin, Carr & Griff, 2013)

3.2.1 Research Data

Menurut Malhotra (2009), terdapat dua jenis sumber data yaitu *primary* data dan *secondary* data.

1. *Primary* data

Data yang berasal dari peneliti untuk masalah penelitian yang spesifik, seperti data survey.

2. *Secondary* data

Data yang dikumpulkan untuk beberapa tujuan selain dari masalah penelitian yang di hadapi, seperti data yang bersumber dari organisasi, pemerintah, dan internet.

Dari kedua metode pengumpulan data penelitian diatas penulis menggunakan kedua metode tersebut yaitu *primary* data dan *secondary* data. Pengumpulan *primary* data yang dilakukan berupa *in depth interview* digunakan penulis untuk mendapatkan informasi mengenai fenomena di perusahaan dan survei kuesioner untuk menentukan hasil penelitian. Penulis juga menggunakan *secondary* data untuk mendapatkan

informasi dan literatur yang diperlukan terkait penelitian ini dari sumber berupa buku, jurnal, dan artikel dari internet.

3.2.2 Jenis Penelitian

Menurut Zikmund et al., (2013) Jenis penelitian dikelompokkan menjadi 3 jenis antara lain:

1. *Exploratory Research*

Dilakukan untuk memperjelas situasi yang ambigu atau menemukan ide – ide yang dapat menjadi peluang bisnis potensial. *Exploratory Research* tidak dimaksudkan untuk memberikan bukti konklusif yang menentukan tindakan tertentu. *Exploratory Research* yang sering di gunakan bertujuan untuk memandu dan menyempurnakan upaya penelitian berikutnya (Zikmund et al., 2013).

2. *Descriptive Research*

Mendeskripsikan suatu karakteristik dari objek, orang, kelompok, organisasi atau suatu lingkungan. *Descriptive Research* mencoba menggambarkan situasi tertentu dengan pernyataan siapa, apa, kapan, dimana, dan bagaimana (Zikmund et al., 2013).

3. *Casual Research*

Mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat. Ketika sesuatu menyebabkan efek, itu berarti ia membawa atau mewujudkannya. Efek adalah hasilnya (Zikmund et al., 2013).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Descriptive Research*, karakteristik yang harus dimiliki responden dalam penelitian ini antara lain merupakan karyawan Memory Group pada beberapa departemen, karyawan telah bekerja lebih dari satu tahun, karyawan dengan status tetap dan telah mengalami *job redesign* di perusahaan. Dengan cara menyebarkan survei kuesioner dalam bentuk pernyataan yang disusun secara terstruktur. Kemudian responden akan memberikan penilaian terhadap pernyataan dengan skala *likert* 1 sampai dengan 7.

3.3 Ruang Lingkup

3.3.1 Target Populasi

Populasi adalah setiap grup entitas yang memiliki beberapa karakteristik yang sama (Zikmund et al., 2013). Pada awal proses sampling, populasi target harus didefinisikan secara hati – hati sehingga sumber yang tepat dari mana data akan dikumpulkan dapat diidentifikasi (Zikmund et al., 2013). Pada penelitian ini yang menjadi target populasi yaitu karyawan Memory Group yang telah bekerja selama satu tahun sampai > 5 Tahun, karyawan dengan status tetap dan karyawan yang telah mengalami *job redesign* di tempat kerja pada perusahaan Memory Group.

3.3.2 Sampling Techniques

Alternatif utama dalam sampling dibagi menjadi dua kategori, yaitu *Probability Techniques* dan *Nonprobability Techniques* (Zikmund et al., 2013).

3.3.2.1 *Probability Sampling*

Probability sampling adalah sebuah teknik sampling dimana setiap anggota dari populasi sudah diketahui, *nonzero probability* dalam seleksi. Seagai tambahan, sebuah *sample probability* memiliki sebuah elemen *true randomness* dari proses seleksi (Zikmund et al., 2013).

Menurut Zikmund et al., (2013) ada beberapa metode *probability sampling*, yaitu:

1. *Simple Random Sampling*

Prosedur sampling yang memastikan setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dimasukkan dalam sampel.

2. *Systematic Sampling*

Prosedur pengambilan sampel dimana titik awal dipilih dengan proses acak dan kemudian setiap nomor ke-n pada daftar pilih.

3. *Stratified Sampling*

Prosedur probability sampling dimana kumpulan sampel acak sederhana yang kurang lebih sama pada beberapa karakteristik diambil dari dalam setiap lapisan populasi.

4. *Cluster Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang efisien secara ekonomi dimana unit *sampling* primer bukan merupakan elemen. Kelompok dipilih secara acak.

5. *Multistage Area Sampling*

Sampling yang melibatkan penggunaan kombinasi dua atau lebih teknik *probability sampling*.

3.3.2.2 *Nonprobability Sampling*

Nonprobability Sampling merupakan sebuah teknik sampling yang mana unit dari sampel dipilih berdasarkan dari penilaian pribadi atau kenyamanan. Probabilitas dari setiap anggota populasi yang dipilih tidak diketahui (Zikmund et al., 2013).

Menurut Zikmund et al., (2013) ada beberapa metode *nonprobability sampling*, yaitu:

1. *Convenience Sampling*

Prosedur *sampling* memperoleh orang – orang atau unit yang paling mudah tersedia.

2. *Judgement Sampling*

Teknik *nonprobability sampling* dimana individu yang berpengalaman memilih sampel berdasarkan penilaian pribadi tentang beberapa karakteristik yang tepat dari anggota sampel.

3. *Quota Sampling*

Prosedur *nonprobability sampling* yang memastikan beragam subgroup dari populasi akan dipresentasikan sesuai karakteristik yang diinginkan oleh peneliti.

4. *Snowball Sampling*

Teknik pengambilan sampel dimana responden awal dipilih menggunakan metode probabilitas dan yang menjadi responden berikutnya diperoleh berdasarkan informasi yang diberikan dari responden awal.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *sampling nonprobability* dimana peneliti memilih unit sampel berdasarkan dengan kebutuhan untuk melakukan penelitian. Secara lebih mendalam, peneliti menggunakan *judgement sampling* dan *snowball sampling*. *Judgement sampling* dalam penelitian dipilih berdasarkan penilaian peneliti terhadap beberapa karakteristik yang sesuai dari anggota sampel. Beberapa kriteria yang harus dimiliki responden dalam penelitian ini antara lain merupakan karyawan *Memory Group* pada beberapa departemen, karyawan telah bekerja lebih dari satu tahun dan >5 Tahun, karyawan dengan status tetap dan telah mengalami *job redesign* di tempat kerja pada perusahaan Memory Group. Peneliti juga menggunakan *snowball sampling* dimana peneliti menyebarkan kuesioner kepada satu karyawan di dalam satu departemen atau divisi dan satu karyawan tersebut membantu menyebarkan kuesioner penelitian kepada karyawan yang berada di dalam divisi atau departemen perusahaan.

3.3.3 *Sampling Size*

Menurut Malhotra (2009), *sample size* adalah jumlah elemen yang akan dimasukkan dalam penelitian. Menentukan ukuran sampel melibatkan pertimbangan kualitatif dan kuantitatif. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini berdasarkan

pada pernyataan Hair, Black, Babin & Anderson (2010). Penentuan jumlah sampel untuk responden dengan mengasumsikan $n \times 5$ observasi sampai dengan $n \times 10$ observasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan $n \times 5$ observasi dengan jumlah indikator 20, maka dapat ditentukan bahwa jumlah sampel minimum dalam penelitian ini adalah 20×5 menjadi 100 responden.

3.3.4 Periode Penelitian

Periode penelitian untuk penyebaran dan pengumpulan kuesioner data *pre – test* dilakukan pada tanggal 5 November 2018 – 8 November 2018 dengan jumlah responden sebanyak 30 responden. *Pre – test* dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Periode penelitian untuk penyebaran kuesioner *Main – test* dilakukan pada 28 November 2018 – 2 Desember 2018 dengan jumlah responden sebanyak 135 responden.

Dalam kuesioner ini digunakan skala pengukuran likert. Skala *likert* merupakan pengukuran sikap yang memungkinkan responden untuk memberikan nilai bagi pendapatnya dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan mengikuti petunjuk yang diberikan.

3.4 Skala Pengukuran

Dalam kuesioner ini digunakan skala pengukuran *likert*. Skala *likert* merupakan pengukuran sikap yang memungkinkan responden untuk memberikan nilai bagi pendapatnya dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan mengikuti petunjuk yang diberikan (Ghozali, I., 2016).

Tabel 3. 1 Tabel Skala Pengukuran *Likert*

Keterangan	Skala
Sangat setuju	7
Setuju	6
Cukup Setuju	5
Netral	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kedua metode pengumpulan data. *Primary* data didapatkan dari melakukan *in depth interview* terhadap karyawan Memory Group pada objek penelitian, dan melakukan survei penyebaran kuesioner.

Sedangkan *secondary* data yang digunakan peneliti berasal dari buku, jurnal, dan media *online*.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Zikmund et al., (2013) mengategorikan beberapa metode yang biasa digunakan dalam pengumpulan data, antara lain:

1. *Survey Research*

Metode pengumpulan data primer berdasarkan komunikasi dengan perwakilan sampel individual.

2. *Observation Research*

Proses sistematis dalam merekam pola perilaku orang, objek, dan kejadian yang terjadi.

Berdasarkan kedua metode pengumpulan data yang dijelaskan di atas, peneliti menggunakan metode *survey research* dalam penelitian. Dalam metode *survey research* dengan melakukan in depth interview terhadap karyawan tetap Memory Group dan menyebarkan kuesioner kepada responden karyawan tetap Memory Group.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable merupakan proses identifikasi skala pengukuran untuk menilai variable (Zikmund et al., 2013). Variabel dalam penelitian ini terbagi

menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*).

3.6.1 Independent Variabel

Independent variable atau variabel bebas adalah variabel yang diharapkan dapat mempengaruhi *dependent variable* (Zikmund et al., 2013). Dalam penelitian ini yang menjadi *independent variable* atau variabel bebas adalah sebagai berikut:

3.6.1.1 Job Redesign

Khanan (2013) dalam Siengthai & Pila-Ngarm (2016), *job redesign* adalah menetapkan tugas, metode pekerjaan sedemikian rupa agar pekerjaan salah satu karyawan dapat dijalankan dengan efisien dan efektif.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 7. Skala 1 menunjukkan rendahnya tingkat *job redesign* di dalam perusahaan dan skala 7 menunjukkan tingginya tingkat *job redesign* di dalam perusahaan.

3.6.1.2 Job Satisfaction

Rue & Ryaes (2003) dalam inuwa (2016) menyatakan bahwa *job satisfaction* ditentukan oleh beberapa elemen di tempat kerja yang meliputi gaji, peluang, kemajuan, kondisi kerja, dan kelompok kerja, lebih lanjut efek yang dihasilkan berfungsi sebagai tolok ukur untuk *job satisfaction* dan ketidakpuasan kerja karyawan di tempat kerja.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 7. Skala 1 menunjukkan rendahnya tingkat *job satisfaction* di dalam perusahaan dan skala 7 menunjukkan tingginya tingkat *job satisfaction* di dalam perusahaan.

3.6.2 Dependent Variable

Dependent variable atau dapat disebut juga variabel yang terikat adalah proses *outcome* atau sebuah variabel yang dipengaruhi oleh *independent variable* atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat (Zikmund et al., 2013). Dalam penelitian ini yang merupakan *dependent variable* atau variabel terikat adalah:

3.6.2.1 Employee Performance

Mangkunegara (2015), *employee performance* di definisikan sebagai hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai 7. Skala 1 menunjukkan rendahnya tingkat *employee performance* atas pekerjaan yang dilakukan di dalam perusahaan dan skala 7 menunjukkan tingginya tingkat *employee performance* atas pekerjaan yang dilakukan di dalam perusahaan.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

3.6.3 Tabel Operasional

Tabel 3. 2 Operasional Variabel

No	Variable Penelitian	Indikator		Skala Referensi	Jurnal referensi
1	Employee Performance <i>employee performance</i> di definisikan sebagai hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara & Abdul Waris, 2015).	1	Saat ini saya bekerja pada tingkat kinerja terbaik saya	Likert Skala 1 - 7	<i>Childcare demands and employee performance: The moderating influence of team support</i> , (John Ofori Damoah & Alex Ntsiful, 2016)
		2	Saya bangga akan kinerja kerja saya		
		3	Saya mencoba bekerja di tempat kerja selama yang saya bisa		
		4	Saya adalah salah satu karyawan terbaik yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut		
		5	Saya menetapkan standar yang sangat tinggi untuk pekerjaan saya		
		6	Pekerjaan saya berkualitas tinggi		

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

No	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian		Skala Referensi	Jurnal Referensi
2	Job Redesign adalah menetapkan tugas, metode pekerjaan sedemikian rupa agar pekerjaan salah satu karyawan dapat dijalankan dengan efisien dan efektif (Khanan, 2013).	1	Pekerjaan saya membutuhkan tanggung jawab yang besar	Likert Skala 1 - 7	<i>The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance</i> , (Siengthai et al, 2016).
		2	Pekerjaan saya saat ini mengharuskan saya untuk mengetahui banyak hal di dalam perusahaan		
		3	Pekerjaan saya saat ini menjadi sebuah kebanggaan bagi saya		
		4	Pekerjaan saya saat ini memberikan dampak yang signifikan terhadap perusahaan saya		
		5	Pekerjaan saya saat ini adalah pekerjaan yang layak untuk dikerjakan		
		6	Pekerjaan saya saat ini mengharuskan saya untuk bekerja menggunakan <i>skill</i> yang tinggi		

No	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian		Skala Referensi	Jurnal Referensi
3	Job Satisfaction menyatakan bahwa <i>job satisfaction</i> ditentukan oleh beberapa elemen di tempat kerja yang meliputi gaji, peluang, kemajuan, kondisi kerja, dan kelompok kerja, lebih lanjut efek yang dihasilkan berfungsi sebagai tolok ukur untuk <i>job satisfaction</i> dan ketidakpuasan kerja karyawan di tempat kerja (Rue dan Ryaes, 2003).	1	Saya merasa puas dengan pencapaian pekerjaan yang saya lakukan	Likert Skala 1 - 7	<i>The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance</i> (Siengthai et al, 2016).
		2	Saya merasa puas dengan benefit yang saya terima di pekerjaan		
		3	Saya puas dengan gaji yang saya dapatkan		
		4	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan – rekan di pekerjaan		
		5	Saya puas dengan lingkungan kerja saya		
		6	Saya mengerti dengan baik mengenai jejang karir saya di perusahaan		
		7	Saya puas dengan keamanan kerja yang perusahaan berikan untuk masa depan saya		
		8	Saya puas dengan perlakuan adil yang saya terima dari atasan saya		

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

Dalam penelitian diberbagai bidang seperti ilmu sosial manajemen, psikologi, dan sosiologi umumnya variabel-variabel penelitiannya dirumuskan sebagai sebuah variabel laten, yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi-dimensi yang diamati atau indikator-indikator yang diamati. Terdapat dua jenis uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas (Ghozali, 2016).

Dalam melakukan *pre – test* dan *main – test* penelitian, peneliti menggunakan program IBM SPSS (*statistical package for the social sciences*) versi 23. IBM SPSS adalah sebuah *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis *windows* (Ghozali, 2016).

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner sehingga suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Alat uji yang digunakan untuk mengatur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah:

1. *Kasier – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 hingga 1 dengan nilai yang dikehendaki harus >0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2016).
2. Sig. $<0,05$. Nilai signifikan yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa korelasi yang cukup antar variabel (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010).
3. Nilai *Measurement of Sampling Adequacy* (MSA) $> 0,5$. *Measurement* variabel yang memiliki nilai MSA $< 0,5$ harus dihilangkan dari perhitungan *factor analysis* satu per satu, dimulai dari variabel dengan nilai terendah (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010).
4. *Factor loading* atau hasil dari *component matrix* harus memiliki nilai $> 0,5$ (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010).

Menurut Zikmund et al., (2013), terdapat 4 pendekatan dasar untuk membangun validitas diantaranya:

1. *Face Validity*

Konten skala secara logis yang mencerminkan maksud dari apa yang diukur dalam penelitian.

2. *Content Validity*

Tingkat yang mengukur cakupan luasnya domain yang menarik. Apakah item menangkap seluruh ruang lingkup, dengan tidak melampaui apa yang akan diuji.

3. *Criterion Validity*

Kemampuan mengukur untuk berkorelasi dengan ukuran standar lain dari konstruksi yang serupa atau kriteria yang ditetapkan.

4. *Construct Validity*

Construct validity ada ketika ukuran yang dapat diandalkan mengukur dan benar-benar mewakili konsep yang unik.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dapat dikatakan handal atau reliable jika jawaban responden terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* yang mana suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.70 (Ghozali, 2016).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dapat digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi atau tidak ditemukan multikolonieritas antar variabel *independent*. Dalam melihat terjadi atau tidaknya multikolonieritas, dapat

dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* > 0.10 atau sama dengan nilai $VIF < 10$ (Ghozali, 2016).

Apabila variabel independen saling berkorelasi, maka dapat dinyatakan bahwa adanya residual yang tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya (Ghozali, 2016). Pengaruh model memiliki multikolonieritas adalah estimator masih bisa bersifat BLUE (*best linear unbiased estimator*) tetapi memiliki varian dan kovarian yang besar sehingga akan sulit jika dipakai sebagai alat estimasi. Kemudian, nilai uji *t* akan kecil sehingga menyebabkan variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen (Winarno, W. W., 2011).

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk 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. Dinyatakan bahwa model regresi yang baik adalah yang mengalami homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas di grafik plot (Ghozali, 2016).

Terdapat dua dasar analisis untuk mendeteksi terdapat heteroskedastisitas atau tidak dengan melihat grafik *scatterplot*, yaitu (Ghozali, 2016):

1. Jika ada pola tertentu yang terbentuk, seperti terdapat titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka hal tersebut menyatakan telah terjadi heteroskedastisitas
2. Jika tidak ada pola yang jelas, kemudian titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengaruh dari residual bersifat heteroskedastisitas adalah perhitungan *standard error* tidak dapat dipercaya lagi kebenarannya karena varian tidak minimum, varian yang tidak minimum mengakibatkan estimasi regresi tidak efisien. Kemudian, uji hipotesis yang didasarkan pada uji t dan uji f tidak dapat lagi dipercaya karena *standard error* tidak dapat dipercaya (Winarno, 2011).

3.7.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat histogram dari residualnya. Dinyatakan bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik akan menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016).

Dalam uji ini jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Tetapi jika tampilan grafik histogram memberikan pola yang menceng (*skewness*) atau menjauh dari garis diagonal maka hal tersebut menyalahi asumsi normalitas (Ghozali, 2016).

Jika variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang tidak normal maka uji statistik menjadi tidak valid. Dinyatakan bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2016).

3.7.3 Uji Model

3.7.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 menunjukkan jumlah yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangatlah terbatas. Semakin nilai koefisien mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

3.7.4 Uji Hipotesa

3.7.4.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2016) uji statistik menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, maka derajat kepercayaan sebesar 5%. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol atau:

$H_0 : b_i = 0$, artinya apakah 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.

3.7.4.2 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik f)

Uji statistik f atau uji signifikansi keseluruhan dari regresi sampel menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimiliki dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Berbeda dengan uji t yang menguji signifikansi koefisien parsial regresi secara individu. Uji f menguji *joint* hipotesa bahwa b_1 , b_2 dan b_3 secara simultan sama dengan nol (Ghozali, 2016).

Jika *degree of freedom* (df) menunjukkan angka 20 atau lebih, maka derajat kepercayaan sebesar 5%. Jika nilai f statistik perhitungan atau f hitung lebih besar dibandingkan f tabel maka hipotesis yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen dapat diterima.

3.7.4.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi adalah studi tentang ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen (Ghozali, 2016).

Persamaan analisis regresi sebagai berikut:

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

Keterangan :

$Y_1 = \textit{Employee Performance}$

$X_1 = \textit{Job Redesign}$

$X_2 = \textit{Job Satisfaction}$

a = Konstanta

b = Koefisien Garis Regresi

e = *Error*