



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



Sumber: Data Perusahaan

Gambar 3. 1 Logo PT Perusahaan Gas Negara Tbk

Perusahaan Gas Negara yang dapat disebut PGN, sekarang ini dipimpin oleh Bapak Jobi Tiarananda Hasjim berdiri pada 13 Mei 1965. PGN merupakan sebuah perusahaan nasional Indonesia terbesar di bidang transportasi dan distribusi gas bumi yang berperan besar dalam pemenuhan gas bumi domestik. PGN sudah memulai bisnisnya dengan berdedikasi pada satu tujuan yaitu memberikan keahliannya, energi dan infrastruktur yang diperlukan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia secara jangka panjang. Saat ini PGN memiliki 13 anak perusahaan dengan empat kegiatan usaha utama yaitu Usaha Minyak dan Gas Bumi, Usaha Niaga dan Gas Bumi,

Transmisi dan Transportasi Gas Bumi, dan Usaha Lain yang tergabung dari usaha telekomunikasi, konstruksi, dan pengelolaan properti.

Pelanggan dari PGN terdiri dari berbagai sektor. PGN melayani 1.652 sektor industri dan pembangkit listrik, melayani 1.929 sektor komersial (hotel, mall, rumah sakit, rumah makan, UMKM dan restoran), melayani 165.392 sektor rumah tangga, dan juga melayani sektor transportasi dengan mengoperasikan 15 SPBG di delapan kota besar di seluruh Indonesia.

3.1.1 Visi dan Misi PT Perusahaan Gas Negara Tbk

PGN memiliki slogan perusahaan yaitu “Transformasi Kelas Dunia”. Dengan semakin berkembangnya ekonomi, PGN terus memperkuat pondasi dan bertransformasi dari perusahaan transmisi dan distribusi gas bumi menjadi penyedia solusi energi terintegrasi yang mendorong pemanfaatan gas bumi untuk kebutuhan masyarakat dan industri. Visi dan misi dari PGN adalah:

Visi:

Menjadi Perusahaan Kelas Dunia di bidang Gas pada Tahun 2020

Misi:

Meningkatkan nilai tambah perusahaan bagi *stakeholders* melalui pelanggan, masyarakat dan pemegang saham / investor.

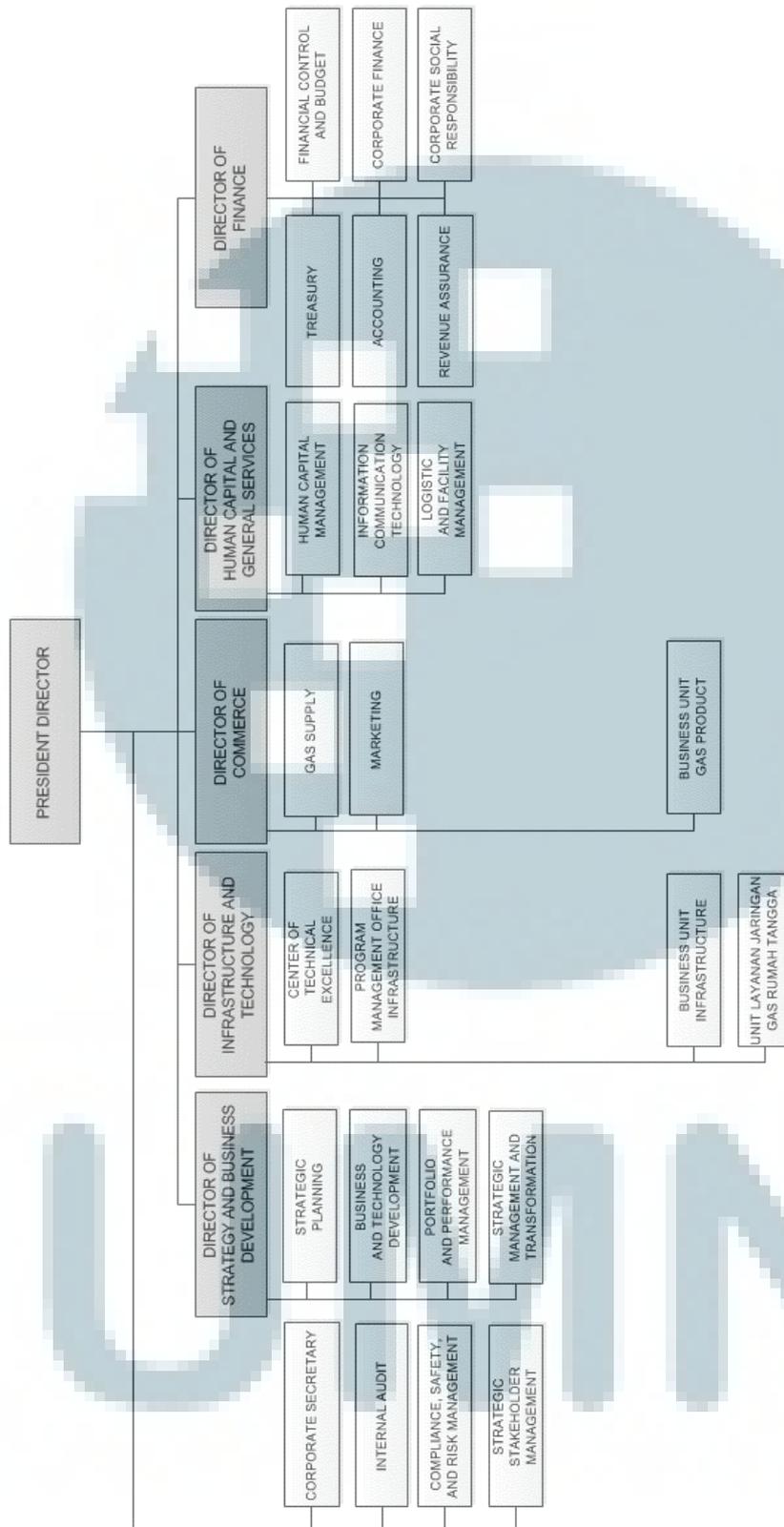
3.1.2 Core Value PT Perusahaan Gas Negara Tbk

Untuk *value* perusahaan PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk memiliki 5 nilai yang disingkat menjadi ProCISE dan dijabarkan dalam 10 perilaku utama perusahaan. ProCISE adalah sebuah singkatan dari:

1. Pro: *Professionalisme*, yang artinya PGN kompeten dibidangnya dan bertanggung jawab
2. C: *Continuous improvement*, yang artinya PGN adalah perusahaan yang kreatif dan inovatif serta adaptif terhadap perubahan.
3. I: *Integrity*, yang artinya PGN adalah perusahaan yang jujur, terbuka dan berfikir positif serta disiplin dan konsisten.
4. S: *Safety*, yang memiliki arti PGN selalu mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja serta peduli lingkungan sosial dan alam.
5. E: *Excellent service*, yang artinya PGN selalu mengutamakan kepuasan pelanggan internal dan eksternal serta proaktif dan cepat tanggap.

3.1.3 Struktur Organisasi PT Perusahaan Gas Negara Tbk

Struktur organisasi dibawah ini memperlihatkan posisi-posisi yang ada didalam tiap divisi yang dimiliki PT Perusahaan Gas Negara Tbk. Saat ini PT Perusahaan Gas Negara Tbk memiliki 1452 karyawan.



Sumber: Data Perusahaan

Gambar 3. 2 Struktur Organisasi PT Perusahaan Gas Negara Tbk.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah sebuah *master plan* yang menspesifikasi metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisa informasi yang dibutuhkan. Sebuah desain penelitian menawarkan kerangka ataupun perencanaan kegiatan untuk sebuah penelitian (Zikmund, Babin, Carr & Griffin, 2013).

3.2.1 Research Data

Terdapat dua jenis *research data*, yaitu *primary data* dan *secondary data* (Maholtra, 2009):

1. *Primary data*: data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung terhadap objek yang diteliti untuk mengetahui masalah yang terjadi (Maholtra, 2009). *Primary data* yang peneliti gunakan didapatkan melalui penyebaran kuesioner dan *in depth interview* dengan karyawan PGN.
2. *Secondary data*: data yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh orang lain atau dengan kata lain data yang didapatkan secara tidak langsung (Zikmund et al., 2013).

Secondary data yang peneliti gunakan didapatkan dari beberapa jurnal, buku dan data perusahaan.

3.2.2 Jenis Penelitian

Sebuah penelitian dapat diklasifikasikan berdasarkan teknik atau tujuan yang dimiliki penelitian tersebut. Jenis penelitian dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu (Zikmund et al., 2013):

1. *Exploratory research*: “*exploratory research is conducted to clarify ambiguous situations or discover potential business opportunities*”. *Exploratory research* tidak dimaksudkan untuk memberikan bukti konklusif yang menentukan tindakan tertentu. *Exploratory research* sering digunakan bertujuan untuk memandu dan memperbaiki upaya penelitian selanjutnya. (Zikmund et al., 2013).
2. *Descriptive research*: “*descriptive research is to describe characteristics of objects, people, groups, organizations, or environments*”. Maksud dari *descriptive research* adalah mencoba menggambarkan situasi yang diberikan oleh pertanyaan siapa, apa, kapan, di mana, dan bagaimana (Zikmund et al., 2013).
3. *Causal research*: “*causal research allows causal inferences to be made; seeks to identify cause-and-effect relationships.*” *Causal research* adalah penelitian yang menyatakan ketika sesuatu menyebabkan sebuah dampak, itu artinya sesuatu dibuat terjadi (Zikmund et al., 2013).

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah *descriptive research* dengan menggunakan data kuantitatif yang didapatkan dari survei penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Perusahaan Gas Negara Tbk. Didalam kuesioner tersebut karyawan PT Perusahaan Gas Negara Tbk atau responden dari penelitian ini memberikan penilaian antara 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 6 (Sangat Setuju) dengan skala *likert* terhadap pernyataan yang diberikan. Penelitian ini juga menggunakan *exploratory research* karena menggunakan metode *interview* kepada objek penelitian dalam mengambil data yang dibutuhkan untuk penelitian

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Target Populasi

Populasi adalah sebuah kelompok dari berbagai entitas yang memiliki beberapa rangkaian karakteristik yang sama secara umum. Target populasi harus didefinisikan dengan hati-hati sehingga sumber yang tepat dapat didapatkan (Zikmund et al., 2013).

Dalam penelitian ini yang menjadi target populasi penelitian adalah karyawan PT Perusahaan Gas Negara Tbk yang sudah bekerja minimal satu tahun dan juga pernah mengalami *job redesign*.

3.3.2 *Sampling Techniques*

Alternatif utama dari *sampling techniques* terbagi menjadi dua kategori yaitu *probability techniques* dan *nonprobability techniques*.

3.3.2.1 *Probability Sampling Techniques*

Probability sampling adalah sebuah teknik *sampling* yang setiap anggota dari populasi sudah diketahui sebelumnya dan bukan *nonzero probability*. Sebuah *sample probability* memiliki sebuah elemen *true randomness* dari proses seleksi (Zikmund et al., 2013). Terdapat beberapa teknik dalam *probability sampling*, yaitu:

1. *Simple Random Sampling*

Prosedur *sampling* yang memastikan setiap elemen yang berada di dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dimasukkan dalam sampel disebut *simple random sampling* (Zikmund et al., 2013).

2. *Systematic Sampling*

Prosedur *sampling* dimana titik awal dipilih secara proses yang acak dan kemudian setiap nomor ke-n pada daftar dipilih (Zikmund et al., 2013).

3. *Stratified Sampling*

Sebuah prosedur *sampling* di mana kumpulan sampel diambil secara acak sederhana pada yang memiliki karakteristik yang hampir sama dalam setiap lapisan populasi (Zikmund et al., 2013).

4. *Proportional Stratified Sample*

Sebuah prosedur *sampling* dalam bentuk sampel bertingkat yang mana jumlah unit *sampling* yang diambil dari setiap tingkat sebanding dengan ukuran populasi tingkat itu (Zikmund et al., 2013).

5. *Disproportional Stratified Sample*

Sebuah sampel bertingkat dimana ukuran sampel untuk setiap strata dialokasikan sesuai dengan pertimbangan analitis (Zikmund et al., 2013).

6. *Cluster Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang efisien secara ekonomis dimana unit *sampling primer* bukanlah elemen individual dalam populasi melainkan sejumlah besar elemen; Kelompok dipilih secara acak (Zikmund et al., 2013).

7. *Multistage Area Sampling*

Sebuah prosedur *sampling* yang melibatkan dua atau lebih teknik *sampling* probabilitas (Zikmund et al., 2013).

3.3.2.2 *Nonprobability Sampling Techniques*

Nonprobability sampling merupakan sebuah teknik *sampling* yang mana unit-unit dari sampel dipilih berdasarkan penilaian pribadi. Probabilitas dari setiap anggota populasi yang dipilih tidak diketahui. Teknik pemilihan unit *sampling* ini dapat dikatakan cukup sewenang-wenang, karena cenderung terlalu bergantung pada penilaian pribadi. Secara teknis, tidak ada teknik khusus dalam menentukan kesalahan atau *error* terhadap *sampling* secara acak dari sampel probabilitas. Terdapat empat teknik dalam *nonprobability sampling*, yaitu (Zikmund et al., 2013):

1. *Convenience Sampling*

Prosedur *sampling* yang memperoleh orang-orang atau unit yang dirasa paling mudah (*conveniently*) untuk dilakukan (Zikmund et al., 2013).

2. *Judgement Sampling*

Sebuah teknik *nonprobability* yang mana sampel yang dipilih berdasarkan pendapat seseorang tentang suatu karakteristik yang perlu terhadap *sample member*. Teknik ini dilakukan berdasarkan pendapat dari *experienced individual* (Zikmund et al., 2013).

3. *Quota Sampling*

Quota sampling adalah prosedur *nonprobability technique* yang memastikan variasi *subgroups* dari populasi yang direpresentasikan sesuai dengan karakteristik yang peneliti inginkan (Zikmund et al., 2013).

4. *Snowball Sampling*

Sebuah prosedur teknik *nonprobability* yang mana responden yang telah dipilih melalui metode *probability* dan responden tambahan diperoleh dari informasi yang direkomendasikan responden awal (Zikmund et al., 2013).

Dalam penelitian ini peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik pengambilan *sample nonprobability technique* yang dimana unit *sample* yang dipilih berdasarkan kebutuhan dari peneliti untuk melakukan penelitian ini. Lebih mendalam peneliti menggunakan *judgement sampling* dimana *sample* yang peneliti pilih didasari oleh beberapa karakteristik yang sesuai dari anggota *sample*. Karakteristik dari *sample* adalah karyawan PT Perusahaan Gas Negara Tbk yang memiliki status kepegawaian tetap, sudah bekerja minimal satu tahun dan juga pernah mengalami *job redesign*. Penelitian ini juga menggunakan *snowball sampling*, dimana peneliti menyebarkan kuesioner kepada satu karyawan dalam satu departemen dan karyawan tersebut menyebarkan kuesioner kepada anggota yang berada di dalam departemen.

3.3.3 *Sampling Size*

Sampling size adalah jumlah elemen-elemen yang akan diikutsertakan di dalam penelitian. Penentuan *sample size* dapat dikatakan kompleks dan melibatkan beberapa pertimbangan kualitatif dan kuantitatif (Maholtra, 2009). Mengacu pada pernyataan Hair, Black, Babin & Anderson (2010), penentuan jumlah *sample* di dalam penelitian ini ditentukan dari banyaknya jumlah item pertanyaan yang digunakan pada kuisinoer, di mana dengan mengasumsikan $n \times 5$ observasi sampai $n \times 10$ observasi. Pada

penelitian ini penulis menggunakan $n \times 5$ observasi dengan jumlah indikator 20 buah, maka dapat ditentukan bahwa jumlah sampel minimum yang akan diambil pada penelitian ini adalah sebanyak: $20 \times 5 = 100$ responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua metode pengumpulan data yaitu *primary data* dan *secondary data*, berikut penjelasan dari kedua metode pengumpulan data:

1. *Primary data*: data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung terhadap objek yang diteliti untuk mengetahui masalah yang terjadi (Maholtra, 2009). *Primary data* yang peneliti gunakan didapatkan melalui penyebaran kuesioner dan *in depth interview* dengan karyawan PGN.
2. *Secondary data*: data yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh orang lain atau dengan kata lain data yang didapatkan secara tidak langsung (Zikmund et al., 2013). *Secondary data* yang peneliti gunakan didapatkan dari beberapa jurnal, buku dan data perusahaan.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Zikmund et al., (2013) terdapat beberapa metode yang bisa digunakan dalam pengumpulan data, yaitu:

1. *Observation research*

Merupakan proses sistematis dalam merekam pola perilaku orang-orang, objek-objek dan kejadian-kejadian yang terjadi (Zikmund et al., 2013).

2. *Survey research*

Didefinisikan sebagai metode pengumpulan data primer melalui komunikasi langsung dengan responden baik dengan media *face-to-face*, telepon maupun dengan kuesioner (Zikmund et al., 2013).

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data *survey research*. Peneliti menggunakan metode *survey research* dengan melakukan *in depth interview* dan menyebarkan kuesioner terhadap karyawan PT Perusahaan Gas Negara Tbk yang memiliki status kepegawaian tetap, sudah bekerja minimal selama satu tahun dan juga pernah mengalami *job redesign*.

3.5 Periode Penelitian

Sebelum melakukan pengumpulan data *main-test*, peneliti telah melakukan uji validitas dan reliabilitas dari variabel dengan melakukan *pre-test* penyebaran kuesioner kepada 30 orang karyawan PT Perusahaan Gas negara Tbk. Pengumpulan data *pre-test* dilakukan pada tanggal 30 – 31 april 2018.

Penyebaran kuesioner *main-test* dilakukan pada 8 – 30 mei 2018. Jumlah total responden yang masuk sebanyak 154 responden. Kemudian peneliti melakukan seleksi kembali jawaban dari para responden untuk mengambil responden yang sesuai dengan

kriteria penelitian ini. Dimana kriteria dari responden penelitian ini adalah seorang karyawan yang berstatus kepegawaian tetap, lama bekerja minimal 1 tahun dan merupakan karyawan yang pernah mengalami *job redesign*. Sehingga responden yang sesuai kriteria berjumlah 119 responden.

Di 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 (Zikmund et al., 2013).

Tabel 3. 1 Tabel Skala Pengukuran *Likert*

Keterangan	Skala
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Cukup Setuju	4
Setuju	5
Sangat Setuju	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel (Zikmund et al., 2013) adalah segala sesuatu apapun yang bervariasi atau perubahan dari satu contoh ke contoh yang lain, dapat menunjukkan perbedaan dalam nilai. Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terkait (*dependent variable*).

3.6.1 *Independent Variable*

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:

1. *Job Redesign*

Job redesign dapat diartikan sebagai bentuk restrukturisasi elemen-elemen pekerjaan termasuk tugas, kewajiban dan tanggung jawab dari sebuah pekerjaan yang memiliki tujuan untuk membuat pekerjaan tersebut lebih memberi semangat para karyawan dan juga dapat memberi inspirasi bagi karyawan (Alber 2007, dalam Achieng, Ochieng & Owuor 2014).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya tingkat persetujuan karyawan akan *job redesign* yang sering dilakukan oleh perusahaan, dan skala 6 menunjukkan tingginya tingkat persetujuan karyawan akan *job redesign* yang sering dilakukan oleh perusahaan.

2. *Job Satisfaction*

Job satisfaction adalah perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi seorang karyawan yang telah merasa terpenuhi oleh *value* pekerjaan mereka. Setiap karyawan mungkin mendapatkan *value* gaji lebih tinggi dari karyawan lainnya, atau *value* lain seperti kesempatan karyawan untuk tinggal di wilayah tertentu (Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright, 2008).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya tingkat *job satisfaction* karyawan, dan skala 6 menunjukkan tingginya tingkat *job satisfaction* karyawan.

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:

1. *Employee Performance*

Employee performance menunjukkan apa yang karyawan capai, baik dalam hal keuangan atau non-keuangan perusahaan yang memiliki hubungan langsung dengan kinerja organisasi dan juga keberhasilan organisasi tersebut (Anitha J., 2014). *Performance* terhadap setiap individual ataupun terhadap sebuah organisasi bergantung pada peraturan organisasi, praktik yang dilakukan organisasi dan juga *design* dari sebuah organisasi (Cardy 2004, dalam Anitha J., 2014).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya tingkat *employee performance* atas pekerjaan yang dilakukan, dan skala 6 menunjukkan tingginya tingkat *employee performance* atas pekerjaan yang dilakukan.

3.7 Teknis Pengolahan Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

Didalam 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 24. 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).

3.7.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan 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. Cara yang

digunakan untuk menguji valid tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian adalah dengan menggunakan uji *confirmatory factor analysis* (CFA) (Ghozali, 2016).

Uji CFA pada penelitian ini digunakan untuk menguji apakah indikator – indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel dengan menggunakan (Ghozali, 2016):

1. Uji *Bartlett of Sphericity* adalah uji statistik untuk menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel, didalam uji tersebut terdapat pengukuran *Kaiser-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 et al., 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 et al., 2010).
4. *Factor loading* atau hasil dari *component matrix* harus memiliki nilai $> 0,5$ (Hair et al., 2010).

3.7.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel. Kuesioner dapat dinyatakan reliabel jika jawaban responden terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke

waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* yang mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Ghozali,2016).

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

3.7.4.1 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, 2011).

3.7.4.2 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).

3.7.4.3 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).

3.7.5 Uji Model

3.7.5.1 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).

3.7.6 Uji Hipotesis

3.7.6.1 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.

3.7.6.2 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.

3.7.6.3 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 :

$Y_1 = Employee Performance$

$X_1 = Job Redesign$

$X_2 = Job Satisfaction$

a = Konstanta

b = Koefisien Garis Regresi

e = Error

Tabel 3. 2 Tabel Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
1.	Job Redesign Job redesign dapat diartikan sebagai bentuk restrukturisasi elemen-elemen pekerjaan termasuk tugas, kewajiban dan tanggung jawab dari sebuah pekerjaan yang memiliki tujuan untuk membuat pekerjaan tersebut lebih memberi semangat para karyawan dan juga dapat	<p>1 Pekerjaan saya saat ini memerlukan tanggung jawab yang besar</p> <p>2 Pekerjaan saya saat ini mengharuskan saya untuk mengetahui banyak hal di dalam perusahaan</p> <p>3 Pekerjaan saya saat ini menjadi sebuah kebanggaan bagi saya</p> <p>4 Pekerjaan saya saat ini memberikan dampak yang signifikan terhadap PT Perusahaan Gas Negara Tbk</p> <p>5 Pekerjaan saya saat ini adalah pekerjaan yang layak untuk dikerjakan</p>	<i>Likert scale 1-6</i>	Siengthai, S., & Pila-ngarn, P. (2016). “The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance.” Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship, 162-180.

No	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
	memberi inspirasi bagi karyawan (Alber 2007, dalam Achieng, Ochieng & Owuor 2014).	6 Pekerjaan saya saat ini mengharuskan saya untuk bekerja menggunakan <i>skills</i> yang tinggi		
2.	Job satisfaction <i>Job satisfaction</i> adalah perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi seorang karyawan yang telah merasa terpenuhi oleh <i>value</i> pekerjaan mereka. (Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright, 2008).	1 Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan 2 Saya puas dengan gaji yang saya terima 3 Saya puas dengan <i>benefit</i> yang saya terima 4 Saya mengerti dengan baik mengenai jenjang karir saya di perusahaan ini 5 Saya puas dengan keamanan kerja yang perusahaan berikan untuk masa depan saya	<i>Likert scale 1-6</i>	Siengthai, S., & Pila- Ngarm, P. (2016). “The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance.” Evidence-based HRM: a Global

No	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
3.	<i>Employee Performance</i> <i>Employee performance</i> menunjukkan apa yang karyawan capai, baik dalam hal keuangan atau non-keuangan perusahaan yang memiliki hubungan langsung dengan kinerja organisasi dan juga	6	Saya puas dengan perlakuan adil yang saya terima dari atasan saya	Forum for Empirical Scholarship, 162-180. Damoah, J. O., & Ntisiful, A. (2016). "Childcare Demands and Employee Performance, The Moderating Influence of Team Support. Team Performance Management," 36-50.
		7	Saya puas dengan lingkungan kerja saya	
		8	Saya puas dengan hubungan kerja saya dengan rekan kerja saya	
		1	Saat ini saya bekerja pada tingkat kinerja terbaik saya	
		2	Saya bangga akan kinerja kerja saya	
		3	Saya mencoba untuk 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	
			<i>Likert scal 1-6</i>	

No	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
	keberhasilan organisasi tersebut (Anitha J., 2014).	6 Pekerjaan yang saya lakukan selalu berkualitas tinggi		