**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Jenis Penelitian**

Arikunto (2014) jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2007). Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil.

Metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi pengaruh antar variabel yang diteliti. Pada umumnya penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar. Dilihat dari jenisnya, penelitian ini termasuk penelitian regresi ganda, yang bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien regresi (Suryabrata, 2008). Sedangkan berdasarkan penelitian ini, peneliti menggunakan rancangan penelitian deskriptif dan regresi berganda. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menjelaskan atau merancangkan suatu peristiwa berdasarkan data. Sedangkan penelitian regresi berganda bertujuan untuk membentuk model pengaruh antara variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas (Kurniawan, 2010).

Oleh karena itu, peneliti menggunakan rancangan penelitian regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu variabel berpengaruh pada variabel lainnya atau beberapa variabel lainnya (Sunyoto, 2015). Penelitian regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kepedulian diri, kesejahteraan psikologis, dan harga diri terhadap orientasi masa depan remaja pada karyawan di PT. SLJ Global Tbk Samarinda.

1. **Identifkasi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Terikat: Kesiapan Berubah
2. Variabel Bebas: a. Perubahan Organisasi

b. Pemberdayaan Karyawan

c. Modal Psikologis

1. **Definisi Konsepsional**

Definisi konsepsional adalah abstrak mengenai fenomena yang dirumuskan atau generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian keadaan kelompok atau individu tertentu. Definisi konsepsional memberi kejelasan tentang istilah-istilah yang berhubungan dengan penelitian sehingga timbul kesamaan pengertian istilah yang tertera dalam tulisan ini. Penelitian ini jelas dan mudah dipahami, maka perlu konsep-konsep yang harus dijelaskan oleh penulis. Definisi konsepsional yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Kesiapan Berubah**

Kesiapan untuk berubah adalah sikap komprehensif yang secara simultan dipengaruhi oleh isi, proses, konteks dan karakteristik individu merefleksikan sejauh mana individu atau sekelompok individu cenderung untuk menyetujui, menerima, dan mengadopsi rencana spesifik yang bertujuan untuk mengubah keadaan saat ini.

1. **Perubahan Organisasi**

Perubahan organisasi adalah membuat sesuatu menjadi berbeda. Perubahan merupakan pergeseran dari keadaan sekarang organisasi menuju pada keadaan yang diinginkan di masa depan. Perubahan tersebut merupakan perubahan organisasional yang merupakan transformasi secara terencana atau tidak terencana di dalam struktur organisasi, teknologi atau sumber daya manusia.

1. **Pemberdayaan Karyawan**

Pemberdayaan adalah salah satu strategi untuk memperbaiki sumber daya manusia dengan pemberian tanggung jawab dan kewenangan terhadap mereka yang nantinya diharapkan dapat memungkinkan mereka mencapai kinerja yang lebik tinggi di era yang selalu berubah.

1. **Modal Psikologis**

Modal psikologis adalah suatu kondisi psikologis yang positif pada individu yang terdiri dari sejumlah komponen kepercayaan diri, keyakinan, harapan, dan resiliensi ketika seorang individu berusaha mencapai kesuksesan.

1. **Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah penegasan arti dari konstruk atau variabel yang digunakan dengan cara-cara tertentu untuk mengukurnya, sehingga pada akhirnya akan menghindari salah pengertian dan menafsirkannya yang berbeda dalam penelitian ini (Kerlinger dan Lee, 2007). Oleh karena itu, dalam penelitian ini dikemukakan definisi operasional variabel penelitian sebagai berikut:

1. **Kesiapan Berubah**

Kesiapan untuk berubah adalah sikap komprehensif yang secara simultan dipengaruhi oleh isi, proses, konteks dan karakteristik individu; merefleksikan sejauh mana individu atau sekelompok individu cenderung untuk menyetujui, menerima, dan mengadopsi rencana spesifik yang bertujuan untuk mengubah keadaan saat ini. Terdapat empat aspek dalam kesiapan berubah yaitu, aspek *Appropriateness* (ketepatan untuk melakukan perubahan), *Change efficacy* (rasa percaya terhadap kemampuan diri untuk berubah), *Management support* (dukungan manajemen), *Personal benefit* (manfaat bagi individu).

1. **Perubahan Organisasi**

Perubahan organisasi adalah membuat sesuatu menjadi berbeda. Perubahan merupakan pergeseran dari keadaan sekarang organisasi menuju pada keadaan yang diinginkan di masa depan. Perubahan tersebut merupakan perubahan organisasional yang merupakan transformasi secara terencana atau tidak terencana di dalam struktur organisasi, teknologi atau sumber daya manusia. Terdapat empat aspek dalam perubahan organisasi yaitu, aspek material, aspek intelektual, aspek emosional, aspek spiritual.

1. **Pemberdayaan Karyawan**

Pemberdayaan adalah salah satu strategi untuk memperbaiki sumber daya manusia dengan pemberian tanggung jawab dan kewenangan terhadap mereka yang nantinya diharapkan dapat memungkinkan mereka mencapai kinerja yang lebik tinggi di era yang selalu berubah. Terdapat empat aspek dalam pemberdayaan karyawan, yaitu *trust*, *meaningfulness*, *autonomy*, *impact.*

1. **Modal Psikologis**

Modal psikologis adalah suatu kondisi psikologis yang positif pada individu yang terdiri dari sejumlah komponen kepercayaan diri, keyakinan, harapan, dan resiliensi ketika seorang individu berusaha mencapai kesuksesan. Terdapat empat aspek dalam modal psikologis yaitu, Efikasidiri *(self-efficacy),* Harapan *(hope),* Optimis *(optimism),* Resiliency *(reliciency).*

1. **Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**
2. **Populasi**

Populasi penelitian merupakan serumpun yang merupakan keseluruhan (*universum)* dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek penelitian dapat menjadi sumber data penelitian (Bungin, 2005). Menurut Sugiyono pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011).

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diduga (diselidiki) mempunyai sifat atau ciri yang sama dan subjek penelitian yang hendak digeneralisasikan (Hadi, 2004). Arikunto (2010) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi. Populasi pada penelitian ini adalah PT. Kalamur Loa Buah Samarinda berjumlah 100 orang.

**2. Sampel**

Sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan rancangan sampel probabilitas yang artinya memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Bungin, 2005). Menurut Sugiyono (2011) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 100 orang yang merupakan PT. Kalamur Loa Buah Samarinda.

1. **Teknik Sampling**

Sedangkan teknik yang digunakan adalah *probability* *sampling* yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2014). Untuk pengambilan sampelnya ditentukan dengan *simple random sampling*, yaitu sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi.

1. **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dimaksud pada penelitian ini adalah menggunakan data pribadi subjek dan alat pengukuran atau instrumen. Alat pengukuran atau instrumen yang digunakan ada tiga macam, yaitu alat ukur kesiapan berubah, perubahan organisasi, pemberdayaan karyawan, dan modal psikologis. Penelitian ini menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi.

Modifikasi skala Likert meniadakan kategori jawaban yang di tengah berdasarkan tiga alasan. Pertama, kategori *undecided* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban, bisa juga diartikan netral, setuju, tidak setuju atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang ganda arti (*multi interpretable*) ini tentu saja tak diharapkan dalam suatu instrumen. Kedua, tersedianya jawaban yang ditengah itu menimbukan kecenderungan menjawab ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan pendapat responden, kearah jawaban itu, akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijaring dari para responden (Hadi, 2015). Skala pengukuran tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. **Skala Kesiapan Berubah**

Alat ukur kesiapan berubah yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Holt (2007) yaitu, aspek *Appropriateness* (ketepatan untuk melakukan perubahan), *Change efficacy* (rasa percaya terhadap kemampuan diri untuk berubah), *Management support* (dukungan manajemen), *Personal benefit* (manfaat bagi individu).

Skala kesiapan berubah disusun mengacu pada skala Likert yang telah dimodifikasi dengan lima jenjang penelitian yaitu STS (sangat tidak sesuai), TS (tidak sesuai), RR (ragu-ragu), S (sesuai), dan SS (sangat sesuai). Penilaian penelitian ini bergerak dari lima sampai satu. Aitem yang *favorable*, nilai lima diartikan sangat sesuai, nilai empat diartikan sesuai, nilai tiga diartikan ragu-ragu, nilai dua diartikan tidak sesuai dan nilai satu diartikan sangat tidak sesuai. Nilai *unfavorable* nilai lima diartikan sangat tidak sesuai, nilai empat diartikan tidak sesuai, nilai tiga diartikan ragu-ragu nilai dua diartikan sesuai dan nilai satu diartikan sangat sesuai.

Nilai yang diperoleh subjek menunjukkan tingkat kesiapan berubah yang dimiliki, semakin rendah skor yang diperoleh, berarti semakin rendah pula kesiapan berubah yang dimiliki subjek. Begitupun sebaliknya, semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, semakin tinggi pula tingkat kesiapan berubah yang dimiliki subjek. Adapun sebaran aitem kesiapan berubah dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

**Tabel 1. *Blue Print* Kesiapan Berubah**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Indikator** | **Nomor Aitem** | | | **Jumlah** |
| ***Favorable*** | | ***Unfavorable*** |
| **1.** | *Appropriateness* |  |  | |  |
| **2.** | *Change efficacy* |  |  | |  |
| **3.** | *Management support* |  |  | |  |
| **4.** | *Personal benefit* |  |  | |  |
| **Total** | | | | |  |

1. **Skala Perubahan Organisasi**

Alat ukur perubahan organisasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh (Leading Change dari John Kotter; atau Change dari Rhenald Kasali) yaitu, aspek material, aspek intelektual, aspek emosional, aspek spiritual.

Skala perubahan organisasi disusun mengacu pada skala Likert yang telah dimodifikasi dengan lima jenjang penelitian yaitu STS (sangat tidak sesuai), TS (tidak sesuai), RR (ragu-ragu), S (sesuai), dan SS (sangat sesuai). Penilaian penelitian ini bergerak dari lima sampai satu. Aitem yang *favorable*, nilai lima diartikan sangat sesuai, nilai empat diartikan sesuai, nilai tiga diartikan ragu-ragu, nilai dua diartikan tidak sesuai dan nilai satu diartikan sangat tidak sesuai. Nilai *unfavorable* nilai lima diartikan sangat tidak sesuai, nilai empat diartikan tidak sesuai, nilai tiga diartikan ragu-ragu, nilai dua diartikan sesuai dan nilai satu diartikan sangat sesuai.

Nilai yang diperoleh subjek menunjukkan tingkat perubahan organisasi yang dialami, semakin rendah skor yang diperoleh, berarti semakin rendah pula perubahan organisasi yang dimiliki subjek. Begitupun sebaliknya, semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, semakin tinggi pula tingkat perubahan organisasi yang dialami subjek. Adapun sebaran aitem perubahan organisasi dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

**Tabel 2. *Blue Print* Perubahan Organisasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Indikator** | **Nomor Aitem** | | **Jumlah** |
| ***Favorable*** | ***Unfavorable*** |
| **1.** | Aspek Material |  |  |  |
| **2.** | Aspek Intelektual |  |  |  |
| **3.** | Aspek Emosional |  |  |  |
| **4.** | Aspek Spiritual |  |  |  |
| **Total** | | | |  |

1. **Skala Pemberdayaan Karyawan**

Alat ukur pemberdayaan karyawan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2000) yaitu, *trust*, *meaningfulness*, *autonomy*, *impact.*

Skala pemberdayaan karyawan disusun mengacu pada skala Likert yang telah dimodifikasi dengan lima jenjang penelitian yaitu STS (sangat tidak sesuai), TS (tidak sesuai), RR (ragu-ragu), S (sesuai), dan SS (sangat sesuai). Penilaian penelitian ini bergerak dari lima sampai satu. Aitem yang *favorable*, nilai lima diartikan sangat sesuai, nilai empat diartikan sesuai, nilai tiga diartikan ragu-ragu, nilai dua diartikan tidak sesuai dan nilai satu diartikan sangat tidak sesuai. Nilai *unfavorable* nilai lima diartikan sangat tidak sesuai, nilai empat diartikan tidak sesuai, nilai tiga diartikan ragu-ragu, nilai dua diartikan sesuai dan nilai satu diartikan sangat sesuai.

Nilai yang diperoleh subjek menunjukkan tingkat pemberdayaan karyawan yang dialami, semakin rendah skor yang diperoleh, berarti semakin rendah pula pemberdayaan karyawan yang dialami subjek. Begitupun sebaliknya, semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, semakin tinggi pula tingkat pemberdayaan karyawan yang dialami subjek. Adapun sebaran aitem pemberdayaan karyawan dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

**Tabel 3. *Blue Print* Pemberdayaan Karyawan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Indikator** | **Nomor Aitem** | | **Jumlah** |
| ***Favorable*** | ***Unfavorable*** |
| **1.** | *Trust* |  |  |  |
| **2.** | *Meaningfulness* |  |  |  |
| **3.** | *Autonomy* |  |  |  |
| **4.** | *Impact* |  |  |  |
| **Total** | | | |  |

1. **Skala Modal Psikologis**

Alat ukur modal psikologis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Luthans (2007) yaitu, Efikasidiri *(self-efficacy),* Harapan *(hope),* Optimis *(optimism),* Resiliency *(reliciency).*

Likert yang telah dimodifikasi dengan empat jenjang penelitian yaitu STS (sangat tidak sesuai), TS (tidak sesuai), RR (ragu-ragu), S (sesuai), dan SS (sangat sesuai). Penilaian penelitian ini bergerak dari lima sampai satu. Aitem yang *favorable*, nilai lima diartikan sangat sesuai, nilai empat diartikan sesuai, nilai tiga diartikan ragu-ragu, nilai dua diartikan tidak sesuai dan nilai satu diartikan sangat tidak sesuai. Nilai *unfavorable* nilai lima diartikan sangat tidak sesuai, nilai empat diartikan tidak sesuai, nilai tiga diartikan ragu-ragu, nilai dua diartikan sesuai dan nilai satu diartikan sangat sesuai.

Nilai yang diperoleh subjek menunjukkan tingkat modal psikologis yang dimiliki, semakin rendah skor yang diperoleh, berarti semakin rendah pula modal psikologis yang dimiliki subjek. Begitupun sebaliknya, semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, semakin tinggi pula tingkat modal psikologis yang dimiliki subjek. Adapun sebaran aitem modal psikologis dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

**Tabel 4. *Blue Print* Modal Psikologis**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Indikator** | **Nomor Aitem** | | **Jumlah** |
| ***Favorable*** | ***Unfavorable*** |
| **1.** | Efikasidiri |  |  |  |
| **2.** | Harapan |  |  |  |
| **3.** | Optimis |  |  |  |
| **4.** | Resiliency |  |  |  |
| **Total** | | | |  |

1. **Validitas dan Reliabilitas**

Untuk mengetahui apakah data yang dihasilkan dari alat ukur tersebut dapat menjamin mutu dari penelitian sehingga kesimpulan-kesimpulan terhadap hubungan-hubungan antar variabel dapat dipercaya, akurat dan dapat diandalkan sehingga hasil penelitian bisa diterima, maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. **Validitas**

Azwar (2011), mengatakan bahwa uji validitas alat ukur bertujuan untuk menggetahui sejauh mana skala yang digunakan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuannya. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas isi *(content validity),* validitas butir, dan validitas konstruksi teoritis *(construct validity).*Menurut Azwar (2011), validitas isi ditentukan melalui pendapat professional dalam telaah aitem dengan menggunakan spesifikasi yang telah ada. Validitas butir bertujuan untuk mengetahui apakah butir atau aitem yang digunakan baik atau tidak, yang dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir soal. Sedangkan validitas konstruksi teoritis yang mendasari penyusunan alat ukur.

Menurut Arikunto (2010) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Makin tinggi koefisien korelasi yang dimiliki makin valid butir instrument tersebut. Secara umum, jika koefisien korelasi sudah lebih besar dari 0,3 maka butir instrumen tersebut sudah dikategorikan valid, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

1. **Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability* sehingga memiliki arti bahwa reliabilitas adalah kepercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan dan konsistensi sehingga reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2007).

Azwar (2007), menjelaskan bahwa tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur dari dua alat yang paralel, berarti konsistensi diantara keduanya semakin baik. Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien reliabilitas, dengan angka antara 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tingi. Sebaliknya alat ukur yang rendah ditandai oleh koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0 (Azwar, 2007). Pada umunya, reliabilitas telah dianggap memuaskan bila koefisiennya mencapai 0,900 (Azwar, 2007).

1. **Teknik Analisa Data**

Analisa data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi untuk mengetahui seberapa besar hubungan dan kemampuan prediksi ketiga variabel bebas (kepedulian diri, kesejahteraan psikologis dan harga diri) terhadap variabel terikat (orientasi masa depan). Menurut Hadi (2015), bahwa analisis regresi digunakan untuk mencari korelasi antara satu variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y). Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi normalitas sebaran linearitas hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat:

1. Uji Normalitas.

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji Normalitas data antara lain dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas nilai Kolmogorov-Smirnov dengan sebesar 0.05 (5%). Apabila probabilitas nilai koefisien > 0.05 maka dapat terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai koefisien < 0.05 maka tidak dapat terdistribusi normal (Hadi, 2015).

1. Uji Linearitas.

Uji linearitas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya hubungan antara kedua variabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer SPSS (*Statistical Packages for Social Science)* versi 20.0 *for windows.*

1. Uji Multikolinearitas.

Multikolinieritas merupakan suatu gejala yang terjadi pada sampel, pada salah satu asumsi regresi liner berganda adalah bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antar variabel bebasnya (Santoso, 2015). Penyimpangan asumsi klasik ini karena adanya Multikoliniearitas dalam model regresi yang dihasilkan. Artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Cara untuk menguji tidak adanya Multikolinieritas dapat dilihat pada *Tolerance Value* atau *Variance Inflantion Faktor (VIF)*.

1. Uji Homoskedastisitas.

Uji homoskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian atau residual satu pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Namun jika varian atau residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2015).

1. Uji Autokorelasi.

Uji atokorelasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Secara praktis, bisa dikatakan bahwa nilai residu yang tidak berkorelasi satu dengan yang lain. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Santoso, 2015).

Pada analisis regresi ini akan dapat diketahui hubungan dan kemampuan prediksi variabel bebas (perubahan organisasi,, pemberdayaan karyawan, modal psikologis) terhadap variabel terikat (kesiapan karyawan untuk berubah). Uji statistik dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Packages for Social Science)* versi 20.0 *for windows.*