**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 korelasional, yang bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi (Suryabrata, 2008). Sedangkan berdasarkan penelitian ini, peneliti menggunakan rancangan penelitian regresi berganda. Penelitian regresi berganda bertujuan untuk membentuk model hubungan 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). Rancangan 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**

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 individu terhadap perubahan yang mempengaruhi kesediannya untuk menginisiasi perubahan, mengerahkan usaha dan ketekunan yang lebih besar, dan menunjukkan perilaku lebih koperatif dalam upaya perubahan. Komponen kesiapan untuk berubah adalah komitmen untuk berubah, efikasi untuk berubah, dukungan pihak managemen, dan kebermanfaatan perubahan bagi individu.

1. **Perubahan Organisasi**

Perubahan organisasi adalah tindakan beralihnya sesuatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini menuju ke kondisi masa yang akan datang menurut yang diinginkan guna meningkatkan efektivitasnya.

1. **Pemberdayaan Karyawan**

Pemberdayaan karyawan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapat otoritas secara eksplisit dari manajer di atasnya.

1. **Modal Psikologis**

Modal psikologis adalah pendorong pemahaman dari apa yang “benar” dari diri seseorang dan fokus pada kekuatan psikologis yang terbuka pada perkembangan, sehingga individu dapat terus berkembang dan menghasilkan performa yang positif.

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 karyawan terhadap perubahan yang mempengaruhi kesediannya untuk menginisiasi perubahan, mengerahkan usaha dan ketekunan yang lebih besar, dan menunjukkan perilaku lebih koperatif dalam upaya perubahan. Terdapat empat aspek dalam kesiapan berubah yaitu kesesuaian, kepercayaan diri untuk berubah, dukungan manajemen, dan keuntungan bagi diri.

1. **Perubahan Organisasi**

Perubahan organisasi adalah tindakan beralihnya perusahaan dari kondisi yang berlaku kini menuju ke kondisi masa yang akan datang menurut yang diinginkan guna meningkatkan efektivitasnya. Terdapat empat aspek dalam perubahan organisasi yaitu perubahan produk dan jasa, perubahan strategi dan struktur, perubahan budaya dan orang, dan peruahan teknologi.

1. **Pemberdayaan Karyawan**

Pemberdayaan karyawan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapat otoritas secara eksplisit dari manajer di atasnya. Terdapat empat aspek dalam pemberdayaan karyawan yaitu rasa memaknai, rasa berkompetisi, rasa memiliki pilihan, dan rasa memiliki dampak.

1. **Modal Psikologis**

Modal psikologis adalah pendorong pemahaman dari apa yang “benar” dari diri karyawan dan fokus pada kekuatan psikologis yang terbuka pada perkembangan, sehingga karyawan dapat terus berkembang dan menghasilkan performa yang positif. Terdapat empat aspek dalam modal psikologis yaitu efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi.

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

Bungin (2008), 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 sumbe data penelitian. 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, 2015). Arikunto (2014), menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi.

Jadi, populasi adalah seluruh komponen dalam penelitian yang memenuhi kualitas dan karakteristik untuk tujuan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. SLJ Global Tbk Samarinda yaitu berjumlah 400 orang. Jenis populasi yang digunakan untuk penelitian *purposive sample* yaitu pengambilan sampel atau subjek yang didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut dengan sifat-sifat yang telah diketahui (Hadi, 2015).

1. **Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi (Hadi, 2015). Sampel yang dipakai dalam penelitian menggunakan rancangan sampel probabilitas yang artinya penarikan sampel didasarkan atas pemikiran bahwa keseluruhan unit populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel (Bungin, 2008).

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

α = presisi yang ditetapkan atau presentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Pengambilan sampel yang masuk dapat ditolerir atau diinginkan, penulis menggunakan 1% sebagai nilai α. Sesuai rumus diatas, maka penentuan besarnya sampel dengan perhitungan sebagai berikut:

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 kesesuaian, kepercayaan diri untuk berubah, dukungan manajemen, dan keuntungan bagi diri.

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.** | Kesesuaian |  |  | |  |
| **2.** | Kepercayaan diri untuk berubah |  |  | |  |
| **3.** | Dukungan manajemen |  |  | |  |
| **4.** | Keuntungan bagi diri |  |  | |  |
| **Total** | | | | |  |

1. **Skala Perubahan Organisasi**

Alat ukur perubahan organisasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Daff (1995) yaitu perubahan produk dan jasa, perubahan strategi dan struktur, perubahan budaya dan orang, dan perubahan teknologi.

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.** | Perubahan produk dan jasa |  |  |  |
| **2.** | Perubahan strategi dan struktur |  |  |  |
| **3.** | Perubahan budaya dan orang |  |  |  |
| **4.** | Perubahan teknologi |  |  |  |
| **Total** | | | |  |

1. **Skala Pemberdayaan Karyawan**

Alat ukur pemberdayaan karyawan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Spreitzer (2004) yaitu rasa memaknai, rasa berkompetisi, rasa memiliki pilihan, dan rasa memiliki dampak.

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.** | Rasa memaknai |  |  |  |
| **2.** | Rasa berkompetisi |  |  |  |
| **3.** | Rasa memiliki pilihan |  |  |  |
| **4.** | Rasa memiliki dampak |  |  |  |
| **Total** | | | |  |

1. **Skala Modal Psikologis**

Alat ukur modal psikologis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Luthans (2007) yaitu efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi.

Skala modal psikologis disusun mengacu pada skala 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.** | Efikasi diri |  |  |  |
| **2.** | Harapan |  |  |  |
| **3.** | Optimisme |  |  |  |
| **4.** | Resiliensi |  |  |  |
| **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 Skala**

Azwar (2007), uji validitas alat ukur yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana skala yang digunakan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Arikunto, 2014).

Standar pengukuran yang digunakan untuk menentukan validitas aitem berdasarkan pendapat Azwar (2007), bahwa suatu aitem dikatakan valid apabila rix lebih dari atau sama dengan 0,30. Apabila jumlah aitem yang valid ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat menurunkan sedikit kriteria dari 0,30 menjadi 0,25 atau 0,20. Uji validitas skala dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson, dengan rumus angka kasar:

|  |
| --- |
|  |

keterangan:

r*xy* = koefisien korelasi aitem total

Σ = jumlah skor aitem

Σ*y* = jumlah skor total skala

Σ𝑥*y* = jumlah perkalian skor aitem dengan total skor skala

N = jumlah subjek

1. **Reliabilitas Skala**

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).

Mengetahui reliabilitas dari tiap alat ukur, maka penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang dibantu dengan program SPSS versi 21 *for windows*. Alasan penggunaan teknik *Alpha Cronbach* karena dapat digunakan untuk menguji skala ataupun tes dengan tingkat kesukaran yang seimbang atau hampir seimbang dan dapat digunakan untuk butir-butir dikotomi atau nirdikotomi (Hadi, 2015). Teknik *Alpha* digunakan untuk membelah tes menjadi lebih dari dua belahan yang masing-masing berisi aitem dalam jumlah sama banyaknya (Azwar, 2007). Adapun rumus teknik *Alpha Cronbach,* yaitu:

|  |
| --- |
|  |

keterangan:

*α* = koefisien reliabilitas

*k* = banyaknya belahan skala

*sj*2 = varians belahan; j = 1,2,..,k

*sx*2 = varians skor skala

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 21 *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 (asertivitas, minat baca, dan tayangan televisi) terhadap variabel terikat (kreativitas). Uji statistik dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Packages for Social Science)* versi 21 *for windows.*