

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian sangat penting karena menyangkut cara yang benar dalam pengumpulan data, analisa data dan pengambilan keputusan hasil penelitian. Pembahasan dalam metode penelitian meliputi: identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, subjek penelitian, prosedur penelitian dan metode analisis (Hadi, 2000). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

A. IDENTIFIKASI VARIABEL

Penelitian ini melibatkan dua variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel tergantung. Yang menjadi variabel bebas maupun variabel tergantung adalah :

1. Variabel bebas (*independent*):
 - Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)
 - Komitmen Organisasi
2. Variabel tergantung (*dependent*): Intensi *Turnover*

B. DEFINISI OPERASIONAL

1. Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela dengan tujuan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan pekerjaan sebelumnya. Intensi *turnover* diukur dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan dimensi niat berpindah yang dikembangkan oleh March dan Simon (1958), Mobley (1977), Price (1977) dalam Lum dkk (1998) yaitu *intention to quit* (niat untuk keluar), *job search* (pencarian

pekerjaan) dan *thinking of quit* (memikirkan untuk keluar). Intensi *turnover* diungkap melalui jumlah skor pada skala yang disusun berdasarkan dimensi niat berpindah dengan asumsi semakin tinggi skor pada skala intensi *turnover* maka semakin tinggi intensi *turnover*. Sebaliknya semakin rendah skor pada skala intensi *turnover* maka semakin rendah intensi *turnover*.

2. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan dimensi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans (2005) yaitu *the work itself* (pekerjaan itu sendiri), *pay* (gaji atau upah), *promotion opportunity* (kesempatan promosi), *supervision* (pengawasan) dan *coworkers* (rekan kerja). Kepuasan kerja diungkap melalui jumlah skor pada skala yang dengan asumsi semakin tinggi skor pada skala kepuasan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya semakin rendah skor pada skala kepuasan kerja maka semakin rendah kepuasan kerja.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi adalah suatu perasaan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala yang disusun dari komponen komitmen organisasi yang

dikemukakan Mayer dan Allen dalam Arnold (1995) yaitu komitmen organisasi diungkap melalui jumlah skor pada skala yang disusun dari komponen komitmen organisasi yang meliputi *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen kelanjutan) dan *normative commitment* (komitmen normatif). Dengan asumsi semakin tinggi skor pada skala komitmen organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya semakin rendah skor pada skala komitmen organisasi maka semakin rendah komitmen organisasi.

C. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Populasi penelitian merupakan individu yang menjadi sumber data penelitian. Menurut Azwar (2006) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sekelompok subjek yang akan dikenai generalisasi tersebut terdiri dari sejumlah individu yang setidaknya mempunyai satu ciri atau karakteristik yang sama. Berdasarkan data bulan November 2014, populasi dalam penelitian ini berjumlah 318 orang karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Medan.

Berdasarkan pertimbangan ketepatan dan efisiensi biaya, tenaga, waktu dan kemampuan, juga berdasarkan atas kemungkinan penolakan dari subjek, dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin (Prasetyo, 2008) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah :

$$n = \frac{318}{1 + 318(0.05\%)^2}$$
$$= 117,15$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin tersebut, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 117,15 yang dibulatkan menjadi 117 responden. Peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*.

D. METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi, yaitu instrumen yang dapat dipakai untuk mengukur atribut psikologis (Azwar, 2006). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang mengukur kekuatan persetujuan dari pernyataan-pernyataan untuk mengukur sikap atau perilaku.

Sebelum peneliti merancang penulisan aitem/soal, maka peneliti harus membuat *blue print* terlebih dahulu. *Blue print* berupa tabel yang memuat sekaligus uraian isi tes dan tingkat kompetensi yang akan diungkap pada setiap

bagian isi. Blue print akan menjadi pegangan yang sangat membantu sewaktu penulisan aitem berlangsung sebagai suatu pedoman yang akan menjaga agar penulisan aitem tetap terarah pada tujuan pengukuran tes dan tidak keluar dari batasan isi (Azwar, 2006).

Model skala yang digunakan adalah penskalaan model *likert* yang dengan menggunakan 4 alternatif jawaban yaitu : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala Likert tersebut menggunakan empat alternatif jawaban dengan menghilangkan alternatif respon netral (N), karena menurut Hadi (1989) memiliki alasan :

1. Kategori netral (*undecided*) memiliki arti ganda sehingga tidak bisa diartikan sebagai sesuai atau tidak sesuai.
2. Tersedianya jawaban ditengah dapat menimbulkan kecenderungan untuk memilih jawaban di tengah.
3. Maksud kategori SS – S – TS – STS adalah untuk melihat kecenderungan subjek ke salah satu kutub.

Bentuk pernyataan dari setiap butir terdiri dari aitem yang *favourable* dan aitem yang *unfavourable*. Aitem yang *favourable* adalah aitem yang bersifat mendukung pernyataan, sedangkan aitem *unfavourable* bersifat kebalikannya. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban responden pada tiap-tiap aitem dalam skala ditentukan oleh sifat aitemnya. Penilaian aitem yang *favourable* diberikan untuk tiap jawaban SS adalah 4, untuk jawaban S adalah 3, untuk jawaban TS adalah 2, dan 1 untuk jawaban STS. Sedangkan untuk aitem yang

unfavourable, subjek yang menjawab SS dinilai 1, S dinilai 2, TS dinilai 3, dan nilai 4 untuk jawaban STS.

1. Skala Intensi Turnover

Skala Komitmen Organisasi ini bertujuan untuk mengukur Intensi Turnover. Skala ini terdiri dari aitem yang merupakan penjabaran dari tiga komponen yaitu: *intention to quit* (niat untuk keluar), *job search* (pencarian pekerjaan) dan *thinking of quit* (memikirkan keluar)

Tabel 3.1 Blue Print Skala Intensi Turnover

No	Komponen	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Thinking of quit</i> (memikirkan keluar)	1,7,13	4,10,16	6
2.	<i>Job search</i> (pencarian pekerjaan)	5,11,17	2,8,14	6
3.	<i>Intention to quit</i> (niat untuk keluar)	3,9,15	6,12,18	6
Total		9	9	18

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala Kepuasan Kerja ini bertujuan untuk mengukur kepuasan kerja. Skala ini terdiri dari aitem yang merupakan penjabaran dari lima dimensi kepuasan kerja yaitu: *the work itself* (pekerjaan itu sendiri), *pay* (gaji atau upah), *promotion opportunity* (kesempatan promosi), *supervision* (pengawasan) dan *coworkers* (rekan kerja).

Tabel 3.2 Blue Print Skala Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Nomor Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Penilaian terhadap <i>the work itself</i> (pekerjaan itu sendiri)	1,11	6,16	4
2.	Penilaian terhadap <i>pay</i> (gaji atau upah)	7,17	2,12	4
3.	Penilaian terhadap <i>promotion opportunity</i> (kesempatan promosi)	3,13	8,18	4
4.	Penilaian terhadap <i>supervision</i> (pengawasan)	9,19	4,14	4
5.	Penilaian terhadap <i>coworkers</i> (rekan kerja)	5,15	10,20	4
Total		10	10	20

3. Skala Komitmen Organisasi

Skala Komitmen Organisasi ini bertujuan untuk mengukur Komitmen Karyawan Pada Organisasi. Skala ini terdiri dari aitem yang merupakan penjabaran dari tiga dimensi yaitu : komponen afektif, komponen berkelanjutan dan komponen normatif.

Tabel 3.3 Blue Print Skala Komitmen Organisasi

No	Komponen	Nomor Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Komponen Afektif	1,7,13,19	4,10,16,22	8
2.	Komponen Berkelanjutan	5,11,17,23	2,8,14,20	8
3.	Komponen Normatif	3,9,15,21	6,12,18,24	8
Total		12	12	24

E. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ALAT UKUR

1) Uji Validitas Alat Ukur

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut Azwar (1999) tipe validitas berdasarkan cara estimasinya yang disetujukan dengan sifat dan fungsi setiap tes, dapat digolongkan dalam tiga kategori besar, yaitu *content validity* (validitas isi), *construct validity* (validitas konstruk), dan *criterion-related validity* (validitas berdasarkan kriteria). Validitas yang akan diestimasi dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi melalui pengujian isi tes atau aitem pada alat ukur dengan analisis rasional atau melalui *professional judgment* yaitu dosen pembimbing.

Pertanyaan yang dicari jawabannya dalam validasi ini adalah sejauhmana aitem-aitem tes mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur (aspek representasi) dan sejauhmana aitem-aitem tes mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur (aspek relevansi).

2) Uji Daya Beda Aitem

Pengujian daya beda aitem ini dilakukan dengan komputasi koefisien korelasi antara distribusi skor pada setiap aitem dengan suatu kriteria yang relevan yaitu distribusi skor skala itu sendiri. Komputasi ini menghasilkan koefisien korelasi aitem total (r_{ix}) yang dapat dilakukan dengan menggunakan formula koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (Azwar, 2006). Prosedur pengujian

ini menggunakan taraf signifikansi 5% ($\rho < 0.05$). Besarnya koefisien korelasi aitem total bergerak dari 0 sampai dengan 1.00 dengan nilai positif dan negatif. Semakin baik daya diskriminasi aitem maka koefisien korelasinya semakin mendekati angka 1.00 (Azwar, 2006).

Kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem menggunakan batasan $r_{ix} \geq 0.30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.30, daya pembedanya dianggap memuaskan. Aitem yang memiliki harga $r_{ix} < 0.30$ dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya diskriminasi rendah (Azwar, 2006). Penghitungan daya diskriminasi aitem dalam uji coba ini dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 20*.

3) Uji Reliabilitas Alat Ukur

Pengujian reliabilitas terhadap hasil ukur skala dilakukan bila aitem-aitem yang terpilih lewat prosedur analisis aitem telah dikompilasikan menjadi satu. Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan konsistensi internal (*Cronbach's alpha coefficient*) yang hanya memerlukan satu kali penguasaan tes tunggal pada sekelompok individu sebagai subjek dengan tujuan untuk melihat konsistensi di dalam tes tersebut. Teknik ini dipandang ekonomis, praktis, dan berefisiensi tinggi sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi (Azwar, 2006).

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien realibilitas (r_{xx}^1) yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka satu menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya,

koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas yang dimiliki (Azwar, 2006). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach's* dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 20*.

F. HASIL UJI COBA ALAT UKUR

Tujuan dilakukan uji coba alat ukur adalah untuk mengetahui sejauhmana alat ukur dapat mengungkap dengan tepat apa yang ingin diukur dan seberapa jauh alat ukur menunjukkan kecermatan atau ketelitian pengukuran atau dengan kata lain dapat menunjukkan keadaan sebenarnya (Azwar, 2006).

Uji coba dilakukan pada 100 orang karyawan PT Tiki JNE Cabang Medan. Skala Intensi *Turnover* terdiri dari 18 aitem, skala kepuasan kerja terdiri dari 20 aitem dan skala komitmen organisasi terdiri dari 24 item.

a) Skala Intensi *Turnover*

Pada skala intensi *turnover*, jumlah aitem yang diujicobakan adalah 18 aitem, dan dari 18 aitem tersebut 17 aitem memenuhi kriteria daya diskriminasi aitem $r_{ix} \geq 0.3$. Hasil uji coba menunjukkan nilai r_{ix} aitem bergerak dari 0.372 sampai dengan 0.799 dengan koefisien reliabilitas $r_{xx}^1 = 0.919$

Tabel 3.4 menunjukkan distribusi aitem skala intensi *turnover* setelah uji coba :

Tabel 3.4 Distribusi Aitem Skala Intensi *Turnover* Setelah Uji Coba

No	Komponen	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Thinking of quit</i> (memikirkan keluar)	1,7,13	4,10,16	6
2.	<i>Job search</i> (pencarian pekerjaan)	5,11,17	2,8,14	6
3.	<i>Intention to quit</i> (niat untuk keluar)	3,9,15	6,18	5
Total		9	8	17

Setelah dilakukan uji coba maka peneliti melakukan penomoran kembali pada setiap aitem untuk digunakan dalam penelitian, seperti yang tertera pada tabel 3.5 berikut

Tabel 3.5 Distribusi Aitem Skala Intensi *Turnover* untuk Penelitian

No	Komponen	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Thinking of quit</i> (memikirkan keluar)	1,7,13(12)	4,10,16(15)	6
2.	<i>Job search</i> (pencarian pekerjaan)	5,11,17(16)	2,8,14(13)	6
3.	<i>Intention to quit</i> (niat untuk keluar)	3,9,15(14)	6,18(17)	5
Total		9	8	17

b. Skala Kepuasan Kerja

Pada skala kepuasan kerja, jumlah aitem yang diujicobakan adalah 20 aitem, dan dari 20 aitem tersebut 19 aitem memenuhi kriteria daya diskriminasi aitem $r_{ix} \geq 0.3$. Hasil uji coba menunjukkan nilai r_{ix} aitem bergerak dari 0.329 sampai dengan 0.666 dengan koefisien reliabilitas $r_{xx}^1 = 0.896$

Tabel 3.6 menunjukkan distribusi aitem skala kepuasan kerja setelah uji coba:

Tabel 3.6 Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

No	Dimensi	Nomor Item		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Penilaian terhadap <i>The work itself</i> (pekerjaan itu sendiri)	1,11	6,16	4
2.	Penilaian terhadap <i>Pay</i> (gaji atau upah)	7,17	2,12	4
3.	Penilaian terhadap <i>Promotion opportunity</i> (kesempatan promosi)	3,13	8,18	4
4.	Penilaian terhadap <i>Supervision</i> (pengawasan)	9,19	4,14	4
5.	Penilaian terhadap <i>Coworkers</i> (rekan kerja)	15	10,20	3
Total		9	10	19

Setelah dilakukan uji coba maka peneliti melakukan penomoran kembali pada setiap aitem untuk digunakan dalam penelitian, seperti yang tertera pada tabel 3.7 berikut

Tabel 3.7 Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja untuk Penelitian

No	Dimensi	Nomor Item		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Penilaian terhadap <i>The work itself</i> (pekerjaan itu sendiri)	1,11(10)	6(5),16(15)	4
2.	Penilaian terhadap <i>Pay</i> (gaji atau upah)	7(6),17(16)	2,12(11)	4
3.	Penilaian terhadap <i>Promotion opportunity</i> (kesempatan promosi)	3,13(12)	8(7),18(17)	4
4.	Penilaian terhadap <i>Supervision</i> (pengawasan)	9(8),19(18)	4,14(13)	4
5.	Penilaian terhadap <i>Coworkers</i> (rekan kerja)	15(14)	10(9),20(19)	3
Total		9	10	19

c. Skala Komitmen Organisasi

Pada skala komitmen organisasi, jumlah aitem yang diujicobakan adalah 24 aitem, dan dari 24 aitem tersebut 22 aitem memenuhi kriteria daya diskriminasi aitem $r_{ix} \geq 0.3$. Hasil uji coba menunjukkan nilai r_{ix} aitem bergerak dari 0.344 sampai dengan 0.741 dengan koefisien reliabilitas $r_{xx}^1 = 0.893$

Tabel 3.8 menunjukkan distribusi aitem skala komitmen organisasi setelah uji coba :

Tabel 3.8 Distribusi Aitem Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba

No	Komponen	Nomor Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Komponen Afektif	1,7,13,19	4,10,16,22	8
2.	Komponen Berkelanjutan	5,11,17,23	2,8,20	7
3.	Komponen Normatif	9,15,21	6,12,18,24	7
Total		11	11	22

Setelah dilakukan uji coba maka peneliti melakukan penomoran kembali pada setiap aitem untuk digunakan dalam penelitian, seperti yang tertera pada tabel 3.9 berikut

Tabel 3.9 Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja untuk Penelitian

No	Komponen	Nomor Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Komponen Afektif	1,7(6),13(12),19(17)	4(3),10(9),16(14),22(20)	8
2.	Komponen Berkelanjutan	5(4),11(10),17(16),23(21)	2,8(7),20(18)	7
3.	Komponen Normatif	9(8),15(13),21(19)	6(5),12(11),18(17),24(22)	7
Total		11	11	22

G. PROSEDUR PELAKSANAAN PENELITIAN

Prosedur pelaksanaan penelitian terdiri dari tiga tahap. Ketiga tahap tersebut adalah tahap persiapan penelitian, tahap pelaksanaan penelitian, dan tahap pengolahan data.

1. Tahap Persiapan Penelitian

Dalam tahap persiapan penelitian, yang dilakukan peneliti adalah :

a. Pembuatan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan tiga alat ukur, yaitu skala intensi *turnover*, skala kepuasan kerja dan skala komitmen organisasi. Skala dibuat dalam bentuk booklet ukuran kertas A4 dan setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban sehingga memudahkan subjek dalam memberikan jawaban.

b. Uji Coba Alat Ukur

Setelah alat ukur disusun, maka tahap selanjutnya yang dilakukan adalah melakukan uji coba alat ukur. Uji coba alat ukur dilakukan pada 100 karyawan PT Tiki JNE Cabang Medan.

c. Revisi Alat Ukur

Setelah peneliti melakukan uji coba, maka langkah selanjutnya adalah menguji validitas dan reliabilitas kedua alat ukur dengan menggunakan bantuan komputer program *IBM SPSS Statistics 20*.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melakukan pengambilan data menggunakan alat ukur yang telah valid dan *reliable*.

3. Tahap Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan menganalisa menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

H. METODE ANALISA DATA

Analisis data bertujuan untuk menyederhanakan data yang diperoleh ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data penelitian ini adalah analisis statistik karena dapat menunjukkan kesimpulan atau generalisasi penelitian. Menurut Hadi (2000), analisis statistik diharapkan dapat menyediakan dasar-dasar yang dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan-kesimpulan yang benar atau mengambil keputusan-keputusan yang baik. Pertimbangan lain adalah statistik dapat bekerja dengan angka, bersifat objektif dan universal (Hadi, 2000).

Analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh antar kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan intensi *turnover*. Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis secara lebih mendalam pengaruh aspek – aspek yang terdapat pada variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta terhadap intensi *turnover*.

Penggunaan analisis linier regresi berganda akan menunjukkan pengaruh antara variabel tergantung dan variabel bebas. Keseluruhan proses analisis data penelitian ini menggunakan bantuan SPSS *IBM SPSS Statistics 20*. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi

klasik terhadap hasil penelitian yang meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian kedua variabel terdistribusi secara normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji *one-sample Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 20*. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai $p > 0,05$.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berhubungan secara linier. Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan analisa varians (ANOVA) atau uji F dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 20*. Variabel dapat dikatakan berhubungan secara linear jika $p < 0,05$.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multi kolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika $VIF < 10$ maka tingkat kolinearitas dapat ditoleransi. (Wijaya, 2011).

4) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar) (Wijaya, 2011).

Deteksi atas masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cepat dengan melihat grafik sebaran nilai residual yang terstandarisasi. Apabila sebarannya membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit) maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas (Wijaya, 2011).

