

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Kasiram (2008) kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah diteliti. Jenis penelitian ini adalah verifikatif, dimana peneliti verifikatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk untuk menguji suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya, sehingga diperoleh hasil yang memperkuat atau menggunakan teori hasil teori sebelumnya.

Objek adalah orang yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang dengan jumlah 32 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan variabel Disiplin kerja (X1), Komitmen organisasi (X2) dan kinerja Pegawai (Y) dengan menyebarkan kuisioner sebagai metode pengumpulan data.

3.2 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini variabel dependen terdiri dari satu variabel yaitu kinerja pegawai dan dua variabel independen yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasi. Variabel-variabel yang akan diteliti sebagai berikut:

3.2.1 Variabel Dependen

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang.

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja ada enam yaitu:

1. Kualitas yaitu hasil kerja pegawai yang mendekati sempurna sangat baik
2. Kuantitas yaitu hasil kerja pegawai yang ditinjau dari jumlah hasil tugas yang mampu diselesaikan dengan baik.
3. Waktu untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Kerja sama yaitu kemampuan pegawai bekerjasama untuk menyelesaikan suatu tugas sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.
5. Pengawasan dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.
6. Kemandirian dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sendiri.

3.2.2 Variabel Independen

3.2.2.1 Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Norma peraturan mengenai hal yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan untuk dilakukan oleh pegawai selama dalam perusahaan.
2. Ketaatan pada peraturan kerja yaitu pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti kebijakan yang sudah ditetapkan oleh sebuah organisasi.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu melaksanakan pekerjaan pegawai haruskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan.
4. Tingkat kewaspadaan yaitu pegawai harus memiliki ketelitian dalam bekerja, dan menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Sikap Perilaku yaitu pegawai yang tercermin dari kesadaran atau kerelaan pegawai dalam melaksanakan peraturan pemerintah.

6. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.
7. Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai.

3.2.2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan dimana pegawai merasa nyaman, sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai karena telah bergabung di Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang. Menurut Allen dan Meyer (2013) indikator-indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya pada organisasi berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), hasrat yang dimiliki individu untuk tetap berada dalam organisasi. Komitmen tersebut berdasar pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika pegawai meninggalkan organisasi. Pegawai dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan melanjutkan keanggotaannya dengan organisasi karena mereka membutuhkannya.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*), suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi berkaitan dengan kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain, dan kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan suatu keharusan. Pegawai yang berkomitmen normatif kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena merasa sudah cukup puas dengan hidupnya.

TABEL 3. 1 OPERASIONAL VARIABEL

| Variabel | Indikator | Kisi-kisi | Sumber |
|-------------------------|------------------|---|------------------|
| Kinerja karyawan (Y) | Kualitas kerja | memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik | Kasmir (2016) |
| | Kuantitas kerja | Mampu menghasilkan pekerjaan sesuai target dan waktu yang ditetapkan perusahaan | |
| | Waktu | batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi dalam bekerja | |
| | Kerja sama | Mampu bekerja sama dengan kelompok | |
| | Pengawasan | Mampu melakukan kewajiban dalam bekerja | |

| | | | |
|----------------------------|-------------------------------|---|------------------------|
| | Kemandirian | bertanggung jawab dalam pekerjaan individu | |
| DISIPLIN KERJA (X1) | Norma | Kepatuhan peraturan yang ada dalam organisasi | Hasibuan (2013) |
| | Ketaatan pada peraturan kerja | Mengikuti kebijakan yang sudah ditetapkan oleh sebuah organisasi. | |
| | Ketaatan pada standar kerja | Menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan | |
| | Tingkat kewaspadaan tinggi | Kemampuan ketelitian dalam bekerja | |
| | Sikap | Perilaku berdasarkan kesadaran atau kerelaan dalam melaksanakan peraturan | |
| | Etika | Saling menghargai antar pegawai | |
| | Kehadiran | Selalu hadir untuk bekerja | |
| Komitmen organisasi (X2) | Komitmen afektif | Keinginan berkarir di lembaga | Allen dan Meyer (2013) |
| | | Kebangaan sebagai anggota dari lembaga | |
| | Komitmen berkelanjutan | Keinginan bertahan dengan pekerjaan | |
| | Komitmen normatif | Kesetiaan pada lembaga | |

Sumber : Kasmir (2016), Hasibuan (2013), Allen dan Meyer (2013)

3.3 Skala Pengukuran

Untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan Displin kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan digunakan instrumen berupa angket dengan pengaturan menggunakan skala likert. Skala likert sebagai alat mengukur, sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiyono, 2010).

Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban yang diberikan akan diberi nilai tertentu. Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam sklaa likert. Alternatif jawaban tersebut yaitu:

TABEL 3. 2 SKALA PENGUKURAN LIKERT

| Skor | Kriteria |
|-------------|---------------------|
| 5 | Sangat Setuju |
| 4 | Setuju |
| 3 | Netral/Ragu-ragu |
| 2 | Tidak Setuju |
| 1 | Sangat Tidak Setuju |

Sumber: Sugiyono (2010)

3.4 Populasi, Sampel , Dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Populasi

Populasi adalah gabungan dari semua elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah objek penelitian (Augusty, 2006).

Sedangkan menurut Sugiyono (2002), populasi adalah wilayah umum yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang dengan jumlah 32 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Sampel yang diambil adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang dengan jumlah 32 orang.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua populasi diambil atau digunakan sebagai sampel penelitian.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Kasiram (2008:149) menjelaskan bahwa, penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Metode penelitian tersebut menggunakan populasi sebanyak 32 pegawai Sekretariat DPRD Jombang. Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini ada 2 data yaitu data Primer dan Sekunder:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dan mempunyai kaitan erat dengan masalah yang diteliti. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pernyataan (angket).
2. Data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yang telah dipublikasikan seperti buku, jurnal penelitian dan skripsi yang sudah ada.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran angket atau kuisioner kepada objek penelitian. Angket atau kuisioner merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menjawab sebuah pilihan jawaban sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian. Dari jawaban responden tersebut, peneliti dapat memperoleh data seperti pendapat dan sikap responden terhadap masalah yang sedang diteliti.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kelayakan instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugas mencapai sarannya. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Untuk mengetahui valid tidaknya instrument, maka dengan ketentuan syarat minimum untuk dianggap memenuhi

syarat adalah jika $r = 0,3$. Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya pernyataan dinyatakan oleh Sugiyono (2014).

- a) Jika r positif serta $r > 0,3$, maka item pernyataan tersebut valid.
- b) Jika r tidak positif, serta $r < 0,3$ maka item pernyataan tersebut tidak valid. Uji validitas dapat menggunakan pearson product moment.

Rumus:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \cdot \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

r = Korelasi

x = Variabel independen

y = Variabel dependen

Berikut merupakan hasil uji yang peneliti lakukan menggunakan program aplikasi SPSS versi 16 tentang uji validitas masing-masing item penelitian yang mendapatkan hasil sebagai berikut. Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas dan reabilitas sebanyak 30 Responden.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item Pernyataan | r hitung | Nilai koefisien | Keterangan |
|---------------------------------------|------------------|----------|-----------------|------------|
| Disiplin kerja (X ₁) | X _{1.1} | 0,436 | 0,30 | Valid |
| | X _{1.2} | 0,700 | 0,30 | Valid |
| | X _{1.3} | 0,545 | 0,30 | Valid |
| | X _{1.4} | 0,507 | 0,30 | Valid |
| | X _{1.5} | 0,516 | 0,30 | Valid |
| | X _{1.6} | 0,409 | 0,30 | Valid |
| | X _{1.7} | 0,663 | 0,30 | Valid |
| Komitmen Organisasi (X ₂) | X _{2.1} | 0,507 | 0,30 | Valid |
| | X _{2.2} | 0,419 | 0,30 | Valid |

| | | | | |
|---------------------------|------|-------|------|-------|
| | X2.3 | 0,453 | 0,30 | Valid |
| | X2.4 | 0,508 | 0,30 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y.1 | 0,365 | 0,30 | Valid |
| | Y.2 | 0,580 | 0,30 | Valid |
| | Y.3 | 0,619 | 0,30 | Valid |
| | Y.4 | 0,544 | 0,30 | Valid |
| | Y.5 | 0,416 | 0,30 | Valid |
| | Y.6 | 0,439 | 0,30 | Valid |

Sumber : data SPSS (diolah) 2020

Berdasarkan data tabel 3.3 diatas yang merupakan hasil uji validitas instrumen terhadap masing-masing variabel menunjukkan bahwa keseluruhan item dinyatakan valid karena memiliki koefisien (r) $\geq 0,30$ dan nilai signifikan dari seluruh instrumen $\alpha = 0,05$. Sehingga seluruh item dalam instrumen penelitian dapat dipergunakan dalam analisis berikutnya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Penghitungan uji reliabilitas menggunakan uji cronbach's alpha, dengan kriteria sebagai berikut, jika nilai cronbach's alpha > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel. Dan jika nilai cronbach's alpha < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS , 2009)

Dengan rumus :

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

A = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varian total

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha $> 0,6$ (Arikunto,2016), maka dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan tersebut reliabel. Proses pengujian dilakuka sebelum penelitian sebenarnya dilakukan. Kaidah keputusannya adalah jika Cronbach alpha $> 0,6$ maka dinyatakan reliabel, Jika Cronbach alpha $< 0,6$ maka tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3.4 berikut ini

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Cronbach Alpha | Koefesien α | Keterangan |
|-------------------------------|----------------------|--------------------|------------|
| Displin Kerja (X_1) | 0,655 | 0,6 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi (X_2) | 0,760 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,655 | 0,6 | Reliabel |

Sumber : data SPSS (diolah) 2020

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisisioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif menurut Sugiyono (2014) merupakan teknik analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan data-data yang sudah dikumpulkan seadanya, tanpa membuat kesimpulan dari hasil penelitian. Yang termasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif antara lain penyajian data kedalam bentuk grafik, tabel, presentase, distribusi frekuensi, diagram, mean, modus dan lain sebagainya.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi frekuensi masing-masing variabel, tingkat kecenderungan dan pengaruh antar variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan, berdasarkan tabulasi data. Pengukuran skor berdasarkan skala Likert dengan satuan mulai angka satu sampai lima. Sudjana (2005) menyatakan dalam bukunya tentang pengukuran skor skala likert dapat diperoleh range/interval nilai sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Skala}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Maka range atau interval nilai = 0,8 dan dapat dinyatakan kedalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5

Interpretasi Skala Pengukuran

| Interval | Keterangan |
|-----------------|-------------------|
| 1,0 – 1,8 | Sangat Rendah |

| | |
|------------|---------------|
| >1,8 – 2,6 | Rendah |
| >2,6 – 3,4 | Sedang/ Cukup |
| >3,4 – 4,2 | Tinggi |
| >4,2 – 5,0 | Sangat Tinggi |

Sumber : Sugiyono (2014)

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), yaitu disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2), terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2014) persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

b_1 b_2 = koefisiensi regresi dari disiplin dan komitmen organisasi

X1 = Disiplin

X2 = Komitmen organisasi

e = Standar eror (kesalahan)

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui kenormalan data yang berdistribusi normal apabila nilai residual mendekati angka nol. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan histogram dimana nilai residualnya rata-rata

mendekati angka nol dan kurva membentuk lonceng atau genta, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis memenuhi asumsi kenormalan data. Model regresi yang baik mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dapat dilakukan dengan metode grafik yaitu dari hasil uji metode grafik dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal garis grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinieritas dalam model regresi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Jika besar $VIF < 5$ maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas (Ghozali, 2009)

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu

pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Metode ini yaitu dengan cara melihat grafik scatterplot antara standardized predicted value (ZPRED) dengan studentized residual (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) (Priyanto, 2013).

3.8.3.4 Uji Autokorelasi

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi. Pertama, Uji Durbin-Watson (DW Test). Uji ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (first orde autocorrelation) dan mensyaratkan adanya intencept dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantar variabel penjelas, Singgih Santoso (2011) dalam (Jais, 2017). Hipotesis yang di uji adalah: $H_0: \rho = 0$ (baca: hipotesis nolnya adalah tidak ada autokorelasi) $H_a: \rho \neq 0$ (baca: hipotesis alternatifnya adalah ada autokorelasi) Keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah:

1. Bila nilai DW berada diantara d_U sampai dengan $4-d_U$ maka koefesiein autokorelasi sama dengan nol. Artinya, tidak ada autokorelas
2. Bila nilai DW lebih kecil dari pada d_L , koefesien autokolerasi lebih besar dari pada nol. Artinya ada autokorelasi positif.

3. Bila nilai DW terletak diantara dL dan dU, maka tidak dapat disimpulkan model ini memiliki gejala autokorelasi positif.
4. Bila nilai DW besar dari pada 4-dL, koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi negatif.
5. Bila nilai DW terletak di antara 4-dU dan 4-dL, maka tidak dapat disimpulkan.

3.8.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

- a. Jika $t(\text{hitung}) > t(\text{tabel})$ maka hipotesis diterima dan jika $t(\text{hitung}) < t(\text{tabel})$ maka hipotesis ditolak.
- b. Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka hipotesis diterima dan jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka hipotesis ditolak.

3.8.5 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2018) koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel – variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) sampai 1 (satu) ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan

hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabelindependen