BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi di PT. Akui Bird Nest Indonesia. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel, yaitu variabel terikat (Y) yakni semangat kerja dan variabel bebas yakni motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan survey yakni penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda. Data diolah dan diuji dengan beberapa teknik analisis data yang menggunakan SPSS. Subyek yang dijadikan penelitian adalah karyawan PT. Akui Bird Nest Indonesia. Obyek penelitian ini berupa sumber daya manusia yaitu karyawan PT. Akui Bird Nest Indonesia. Dalam pelaksanaannya, peneliti akan menggunakan metode survei dimana responden diberikan beberapa pernyataan dalam bentuk angket. Sedangkan metode pengumpulan data dengan cara observasi.

3.2 Lokasi, dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di PT. Akui Bird Nest Indonesia yang beralamatkan di Jl. Singojoyo Rt/Rw: 004/002, Kecamatan Tembelang, Kabupaten Jombang. Sedangkan waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada bulan November sampai dengan Desember 2021.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan unsur yang akan membantu dalam melakukan penelitian karena definisi operasional akan menunjukkan pada indikator – indikator,

aspek – aspek variabel dan alat pengumpul data yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan semangat kerja (Y).

3.3.1. Variabel Independen atau Variabel Bebas

A. Motivasi kerja (X1)

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang berasal dari diri karyawan moulding untuk bekerja dengan baik.

Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones (2005) :

1. Perilaku Karyawan

Karyawan yang termotivasi dalam pekerjaannya menghasilkan perilaku karyawan yang baik dalam bekerja.

2. Usaha Karyawan

Karyawan yang termotivasi dalam bekerja menghasilkan usaha keras yang dilakukan karyawan tersebut.

3. Kegigihan Karyawan

Karyawan yang termotivasi dalam bekerja menghasilkan kegigihan yang tinggi dalam pekerjaannya.

B. Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang bersifat fisik maupun nonfisik yang mempengaruhi perilaku karyawan bagian moulding untuk menjalankan pekerjaan dengan baik.

Berikut indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) : 1. Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja..

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan

4. Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3.3.2. Variabel Dependen atau Variabel Terkait

A. Semangat Kerja (Y)

Semangat kerja adalah rasa antusias yang ditunjukkan karyawan moulding untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan lebih cepat selesai dan lebih baik. indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2015:4), semangat kerja karyawan berkaitan dengan:

1. Produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak.

2. Tingkat absensi

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah.

3. Tingkat perpindahan karyawan

Tingkat keluar masuk karyawan yang menurun merupakan indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalan perusahaan.

4. Tingkat kerusakan

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan karyawan

Semangat kerja para karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidak-tenangan bekerja, dan hal-hal lainnya.

Tabel 3.1 Variabel Operasional

Variabel	Indikator	Kisi-kisi Pertanyaan
Motivasi Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku Karyawan 2. Usaha Karyawan 3. Kegigihan Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan 2. Selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai 3. Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard operasional
Lingkungan Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan 4. Tersedianya fasilitas kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan 2. Membangun hubungan kerja baik dengan sesama rekan kerja 3. Membangun komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan 4. Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas
Semangat Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas karyawan 2. Tingkat absensi 3. Tingkat perpindahan karyawan 4. Tingkat kerusakan 5. Kegelisahan karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja sesuai standar kerja 2. Hadir setiap hari kerja 3. Tidak infin keluar dari perusahaan 4. Berusaha bekerja dengan teliti 5. Karyawan jarang mengeluh dalam bekerja

3.3.3. Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan satu variabel dependen yaitu semangat kerja karyawan (Y). Pengukuran angket dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013): 93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut :

Tabel 3.2 alternatif jawaban dengan skala likert

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yang dimaksud adalah jumlah keseluruhan yang menjadi objek responden. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Suharsimi Arikunto, 1998), Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan devisi Moulding

PT. Akui Bird Nest Indonesia.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi untuk dijadikan objek penelitian. Menurut Sugiyono, 2017 sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang

dimiliki populasi. Sampel dalam penelitian ini di ambil dari Devisi Moulding yang berjumlah 102 orang.

Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Devisi Moulding

Bagian	Jumlah Karyawan
Harian	30
Borongang	72
Total	102

Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan teknik probability sampling yaitu random sampling dengan menggunakan rumus Slovin.

$$\begin{aligned}
 n &= N / (1 + (N \times e^2)) \quad n = \\
 102 &/ (1 + (102 \times 5\%)) \quad n = \\
 102 &/ (1 + (102 \times 0,0025)) \\
 &= 102 / (1 + 0,255) \\
 &= 102 / 1,255 \\
 &= 81,27
 \end{aligned}$$

Dalam rumus tersebut, terlihat unsur-unsur rumus seperti n, N, dan e.

Berikut adalah penjelasannya :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = *margin of error / error tolerance* (batas toleransi kesalahan)

Setelah dihitung menggunakan rumus slovin maka sampel dalam penelitian ini dibulatkan sebanyak 85 orang karyawan PT. Akui Bird Nest Indonesia dengan menggunakan metode probability sampling simpel random sampling.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini

sumber data internalnya adalah karyawan PT. Akui Bird Nest Indonesia. Data internal berupa data jawaban hasil pengisian kuesioner.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner, berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan tentang lingkungan kerja dan motivasi serta hubungannya dengan semangat kerja karyawan di PT. Akui Bird Nest Indonesia.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan. Data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan memberikan informasi mengenai kerja karyawan di PT. Akui Bird Nest Indonesia.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kusioner

Kusioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab dengan memberikan angket. Menurut Sunyoto (2011) pada umumnya isi materi kusioner meliputi identitas responden dan butir-butir pertanyaan variable penelitian beserta alternatif jawaban. Dalam penelitian ini penulis memberikan kusioner secara langsung kepada karyawan PT. Akui Bird Nest Indonesia untuk mendapatkan data yang lebih akurat. Kusioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi

dan responden dalam arti laporan tentang metode kuisioner yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis kuisioner terbuka.

2. Observasi yaitu teknik penumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.
3. Dokumentasi adalah sebuah bukti cara yang digunakan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan atau tulisan buku dan sebagainya.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian sebelum digunakan sebagai alat untuk mendapatkan data primer melalui penyebaran angket harus terlebih dahulu diuji validitas dan realibitasnya. Pengujian ini dilakukan agar pada saat penyebaran angket instrumen-instrumen penelitian tersebut valid yaitu artinya alat ukur untuk mendapatkan data sudah siap digunakan.

3.7.1. Uji validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan - pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Dari hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner ini dinyatakan valid atau dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian. Dan pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

1. Jika $r_{hitung} > r_{0,3}$, maka instrumen dianggap valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{0,3}$, maka instrumen dianggap tidak valid.

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa bila harga korelasi di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus bernilai positif diperbaiki atau dibuang. .

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	r Hitung	Standar Valid	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.01	0,557	0,3	Valid
	X1.02	0,927	0,3	Valid
	X1.03	0,863	0,3	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.01	0,385	0,3	Valid
	X2.02	0,471	0,3	Valid
	X2.03	0,341	0,3	Valid
	X2.04	0,690	0,3	Valid
	X3.05	0,790	0,3	Valid
Semangat kerja (Y)	Y1.01	0,668	0,3	Valid
	Y1.02	0,856	0,3	Valid
	Y1.03	0,802	0,3	Valid
	Y1.04	0,664	0,3	Valid
	Y1.05	0,818	0,3	Valid

Sumber data : data primer (diolah) 2022.

Bedasarkan tabel 3.1 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari keseluruhan variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>0,3$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid

3.7.2. Uji reliabilitas

Dalam penelitian ini menggunakan uji reabilitas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten

atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Kuesioner dikatakan reliabel jika cronbach's alpha > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel apabila jika cronbach's alpha < 0,60 (Sunyoto, 2011).

Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula Cronbach Alpha. Dengan rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum a_b^2}{a_1^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen k =

banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum a_b^2$ = jumlah varians butir

a_1^2 = varians total

Tabel 3.5 Data Hasil Uji Relibilitas

Variabel	Nilai Conbrach Alpha	Standar	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,672	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,718	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,819	0,6	Reliabel

Sumber data : data primer (diolah) 2022.

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3.5 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 kuesioner 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 merupakan teknik analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data – data yang

sudah dikumpulkan seadanya. Analisis deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pernyataan dalam angket. Analisa Deskriptif item variabel terdiri 5 item pernyataan dengan skala pengukuran satu sampai lima.

Untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut :

Rentang skor = *Nilai Skor tertinggi – nilai skor terendah*

$$\frac{\text{Rentang skor}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

Rentang skor = 0,8

Sehingga interpretasi range sepereti di bawah ini :

- a. 1,0 – 1,8 = Sangat Rendah
- b. >1,8 - 2,6 = Rendah
- c. >2,6 - 3,4 = Cukup/sedang
- d. >3,4 – 4,2 = Tinggi
- e. >4,2 - 5,0 = Sangat Tinggi

3.8.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari variabel independen terhadap suatu variabel dependen (Ferdinand, 2014). Pada analisis regresi linier berganda, variabel X (independen) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel Y (dependen) harus lebih dari 1 variabel. Dalam penelitian ini variabel independen adalah motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan variabel dependen adalah semangat kerja karyawan (Y).

Berdasarkan variabel di atas, maka rumus regresi linier bergandanya adalah (Hasan, 2010):

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan: y = Variabel terikat, yaitu dalam penelitian ini

kinerja karyawan a = Konstantan X_1 ,

x_1, x_2 = Variabel bebas, yaitu motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2)

b_1, b_2 = Parameter (koefisien) regresi e = Variabel random

error/galat/variabel pengganggu (diturbance term)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), yaitu motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), terhadap semangat kerja karyawan (Y).

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal ialah Model regresi yang baik (Priyatno, 2012). Metode yang digunakan adalah metode grafik yaitu melihat menyebar data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-Plot, titik-titik menyebar sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2012).

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. 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.

2. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas perlu dilakukan jika jumlah variabel independen (variabel bebas) lebih dari 1. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai Tolerance dan VIF. Ada beberapa metode untuk mendeteksi adanya multikolinieritas,

diantaranya:

- 1) Dari Value Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance value $> 0,01$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Dan sebaliknya apabila tolerance value $< 0,01$ atau $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas.
- 2) Dengan menggunakan antar variabel independent. Misalnya ada empat variabel yang diuji dikolerasikan, hasilnya kolerasi antara X1 dan X2 sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi multikolinieritas antara X1 dan X2.

3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Cara menentukan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya : Residual Plot, Metode Grafik, Uji Park, Uji Gletser, dan Kelaziman.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji glejser dengan meregres variabel bebas terhadap absolut residual. Jika nilai signifikan ada yang dibawah 0,05 maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

2. Autokorelasi

Uji auto korelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem auto korelasi. Dimana nilai Durbin-Watson haruslah dihitung terlebih dahulu, kemudian dibandingkan dengan nilai batas (dU) dan nilai batas bawah (dL) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. $dW < dL$, maka ada auto korelasi positif.
2. $dL < dW < dU$, maka tidak dapat disimpulkan.
3. $dU < dW < 4-dU$, maka tidak terjadi auto korelasi.
4. $4-dU < dW < 4-dL$, maka tidak dapat disimpulkan.
5. $dW > 4-dL$, maka ada auto korelasi negatif.

3.8.4. Uji Parsial atau Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing - masing variabel. Pengujian dilakukan dengan t-test, bilamana diperoleh p-value $\leq 0,05$ (Alpha 5%), maka dapat disimpulkan signifikan, dan begitu pula sebaliknya. Kriteria pengujian hipotesis dapat diterima jika:

- Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$ maka hipotesis diterima, Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka hipotesis ditolak. Sugiyono (2017)

3.8.5. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dalam menjelaskan variasi variabel terikat semangat kerja karyawan (Y) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Ghazali, (2006). Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila adjusted R^2 semakin besar mendekati 1 maka menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila adjusted R^2 semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100 \text{ Keterangan:}$$

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi