

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan tersebut dipilih untuk menguji sampel dari populasi tertentu yang akan digunakan dalam penelitian. Terdapat tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 1) variabel terikat: kinerja pegawai (Y), 2) variabel bebas: motivasi (X1), dan 3) variabel bebas: lingkungan kerja (X2).

Beragam-macam informasi selesai dengan metode kuantitatif dalam riset ini dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner untuk mendapatkan data awal sehingga data dapat dianalisis. Pemilihan sampel dilakukan secara acak yang diambil dari sebagian populasi yang ada. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 31 pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Jombang.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Riset ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah jenis informasi yang dapat diperkirakan dan ditulis dalam bentuk angka (Saputra & Agustina, 2023). Sumber informasi dalam penelitian ini terdiri dari data sekunder dan data primer sebagai berikut.

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Sumber data primer diperoleh dari metode

pengumpulan data yang dirancang sesuai dengan tujuan peneliti. Pada penelitian ini, sumber data primer diperoleh dari respons pegawai dari kuesioner berupa Google Formulir yang telah disebar oleh peneliti.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data tambahan yang diperoleh peneliti dari orang atau lembaga lain. Sumber data sekunder dapat diperoleh dari artikel jurnal, dokumen, laporan, data resmi, dan lain sebagainya yang digunakan sebagai data pendukung oleh peneliti.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan kumpulan objek yang dijadikan fokus penelitian. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan sebanyak 31 pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Jombang dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 3.1 Daftar Jabatan Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Sekretaris	1
2.	Bendahara	1
3.	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	1
4.	Sub Bagian Keuangan dan Aset	1
5.	Sub Bagian Penyusunan Program dan Evaluasi	1
6.	Staff Bidang Ideologi, Wawasan Kebangsaan dan Ketahanan Ekonomi, Sosial Budaya, Agama	1
7.	Staff Bidang Idiologi dan Wawasan Kebangsaan	
8.	Staff Bidang Politik Dalam Negeri dan Organisasi Kemasyarakatan	1
8.	Staff Bidang Politik Dalam Negeri	1
9.	Staff Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Publik	1
10.	Staff Bidang Kewaspadaan Dini dan Kerjasama Intelejen	1
11.	Staff Bidang Penanganan Konflik	1
12.	Kelompok Jabatan Fungsional	5
13.	Staff	15
Jumlah		31

Sumber : Data Bakesbangpol 2024

b. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan kategori sampling populasi. Metode pengambilan sampel ini dipilih karena populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah 31 sampel.

c. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dipilih yaitu sampling populasi. Teknik tersebut dipilih karena populasi pada penelitian relatif kecil sehingga semua populasi akan dimasukkan ke dalam sampel. Teknik pengambilan sampel ini dapat memastikan data yang diperoleh akurat dan representatif.

3.4 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Jombang yang terletak di Jalan Urip Sumoharjo, No 47 Tugu Kepatihan, Jombang. Lokasi tersebut dipilih karena didasarkan pada tujuan dan kebutuhan untuk memperoleh data empiris yang akurat dan relevan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dipilihnya lokasi tersebut relevan dengan kebutuhan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi di suatu lembaga pemerintah.

3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

a. Variabel Penelitian

Terdapat tiga variabel utama dalam penelitian ini yakni 1) variabel terikat: kinerja pegawai (Y), 2) variabel bebas: motivasi (X1), dan 3) variabel bebas: lingkungan kerja (X2). Variabel-variabel tersebut dianalisis dengan tujuan

untuk mengetahui perubahan kinerja pegawai dan hal-hal yang memengaruhi kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang. Kinerja pegawai (Y) berperan sebagai variabel terikat. Variabel tersebut diukur berdasarkan berbagai faktor seperti efisiensi, kualitas pekerjaan, dan lain sebagainya. Adapun motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) yang berperan sebagai variabel bebas. Komponen-komponen yang dapat mendorong pegawai untuk melakukan berbagai kegiatan atau pekerjaan yang lebih banyak dan sesuai dengan tujuan atau visi dan misi sebuah organisasi atau perusahaan disebut dengan motivasi (X1). Sementara itu, lingkungan kerja (X2) meliputi kondisi fisik dan psikologis seperti fasilitas tempat kerja, hubungan yang terjalin antar pegawai, kebijakan organisasi atau perusahaan, dan lain sebagainya.

b. Definisi Operasional

Tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) variabel terikat: kinerja pegawai (Y), 2) variabel bebas: motivasi (X1), dan 3) variabel bebas: lingkungan kerja (X2). Masing-masing variabel dipaparkan sebagai berikut.

1) Variabel Terikat (*Dependen*)

Variabel terikat dalam penelitian ini diduduki oleh kinerja pegawai (Y). Kinerja pegawai merupakan pencapaian kerja yang dihasilkan atau yang telah dilakukan oleh seorang pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Jombang. Kinerja pegawai yang telah dihasilkan akan menunjukkan bahwa efektif atau tidaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Jombang. Berdasarkan

pasal 25 ayat 1 pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, menyebutkan bahwa terdapat lima aspek perilaku kerja. Aspek-aspek tersebut sebagai berikut.

- a. orientasi pelayanan;
- b. komitmen;
- c. inisiatif kerja;
- d. kerja sama; dan
- e. kepemimpinan.

2) Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2). Masing-masing variabel dipaparkan sebagai berikut.

a) Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam dan luar diri seorang pegawai yang dapat menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan visi dan misi Badan Kesatuan Bangsa Politik Kabupaten Jombang. Berdasarkan teori oleh (Asriyani Utari, Hartati Wijaya, & Surabaya, 2019: 104-105) terdapat lima indikator yang dapat memengaruhi motivasi kerja. Indikator tersebut sebagai berikut.

- a. kebutuhan fisiologis
- b. kebutuhan rasa aman
- c. kebutuhan sosial
- d. kebutuhan penghargaan

e. kebutuhan aktualisasi diri

b) Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja yaitu semua alat atau bahan yang dihadapi oleh seseorang, baik secara individu maupun kelompok, yang bisa mempengaruhi dirinya saat menjalankan tugas, memiliki peran penting dalam menciptakan pengalaman yang menyenangkan dan aman. Keberadaan lingkungan kerja dapat mempengaruhi aktivitas para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan teori oleh (Sedarmayanti, 2017) terdapat lima indikator yang dapat memengaruhi lingkungan kerja. Indikator tersebut sebagai berikut.

- a. penerangan
- b. suhu ruang
- c. tata letak ruang kerja
- d. hubungan sosial antar individu
- e. kebijakan perusahaan
- f. keadaan kerja

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Kisi Kisi Pernyataan
Motivasi Kerja (X1) (Asriyani Utari, Hartati Wijaya, & Surabaya, 2019)	1. Kebutuhan fisiologis	Karyawan merasa pemenuhan kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisiologis tercukupi dan berpengaruh terhadap motivasi dalam bekerja
	2. Kebutuhan rasa aman	Karyawan merasa perusahaan memberikan rasa aman berupa pengawasan sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman
	3. Kebutuhan sosial	Karyawan merasa nyaman dengan hubungan sosial yang terjalin antar rekan kerja, atasan,

Variabel	Indikator	Kisi Kisi Pernyataan
		dan bawahan di lingkungan kerja
	4. Kebutuhan penghargaan	Karyawan merasa perusahaan memberikan penghargaan atas kemampuan pekerjaan
	5. Kebutuhan aktualisasi diri	Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan saat ini memberikan ruang untuk mengembangkan potensi diri
Lingkungan kerja (X2) (Sedarmayanti, 2017)	1. Penerangan	Pencahayaan di ruang kerja mempengaruhi produktivitas dalam bekerja
	2. Suhu ruang	Suhu ruang di ruang kerja normal dan nyaman sehingga tidak mengganggu produktivitas dalam bekerja
	3. Tata letak ruang kerja	Tata letak kerja yang strategis sehingga menimbulkan adanya interaksi yang efektif dengan rekan kerja
	4. Hubungan sosial antar individu	Melakukan komunikasi dan berinteraksi secara positif dengan rekan kerja
	5. Kebijakan perusahaan	Kebijakan perusahaan yang adil dan tidak diskriminatif terhadap semua pegawai
	6. Keadaan kerja	Tugas yang dikerjakan sudah sesuai dengan jobdesk yang diberikan masing masing pegawai
Kinerja Pegawai (Y) Pasal 25 ayat 1 PP No. 30 Tahun 2019	1. Orientasi pelayanan	Karyawan memiliki orientasi pelayanan yang baik
	2. Komitmen	Karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi
	3. Inisiatif kerja	Karyawan sering memberikan kontribusi ide dan solusi untuk meningkatkan kinerja tim.
	4. Kerja sama	Karyawan dapat bekerja sama dengan baik dengan pegawai lain
	5. Kepemimpinan	Karyawan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik sehingga mampu mengorganisir pekerjaan dengan baik

Sumber : Data sekunder diolah 2024

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam riset ini adalah dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2019:146) skala likert dipakai guna menilai sikap, opini, serta persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial.

Variabel yang diukur memakai skala likert diberikan skor pada masing-masing item yang digunakan. Menggunakan 5 kategori, mulai dari sangat tidak

setuju hingga sangat setuju. Setiap item dalam daftar pertanyaan yang berhubungan dengan indikator variabel dinilai atau diberi skor sebagai berikut :

Tabel 3.3 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2019:147)

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah metode yang digunakan untuk menentukan keabsahan suatu alat ukur dalam konteks penelitian. Proses ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana data yang dikumpulkan oleh peneliti mencerminkan keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti. Alat ukur yang valid adalah instrumen yang mampu menghasilkan data yang akurat dan dapat diandalkan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2019)

Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari nilai *pearson correlation* atau *r* hitung. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai *r* hitung yang merupakan nilai dari *pearson correlation* atau *r* hitung > nilai koefisien 0,3. Sedangkan, butir pernyataan dikatakan tidak valid jika nilai *r* hitung yang merupakan nilai dari *pearson correlation* < nilai koefisien 0,3 (Sugiyono, 2019). Berikut ini merupakan rumus yang digunakan untuk uji validitas :

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

Keterangan :

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

$\sum x$ = Total skor item

$\sum y$ = Total skor jawaban

$\sum xy$ = Perkalian skor jawaban item dengan total skor

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor item

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor jawaban

Penulis menggunakan teknik korelasi total item (corrected item total).

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa ketentuan tersebut sebagai berikut:

- a. Item pertanyaan dianggap valid jika nilai r hitung $>$ r tabel
- b. Item pertanyaan dianggap tidak valid jika nilai r hitung $<$ r tabel

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.502	0.355	Valid
	X1.2	0.701	0.355	Valid
	X1.3	0.750	0.355	Valid
	X1.4	0.768	0.355	Valid
	X1.5	0.741	0.355	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.567	0.355	Valid
	X2.2	0.579	0.355	Valid
	X2.3	0.698	0.355	Valid
	X2.4	0.837	0.355	Valid
	X2.5	0.844	0.355	Valid
	X2.6	0.586	0.355	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.722	0.355	Valid
	Y2	0.688	0.355	Valid
	Y3	0.874	0.355	Valid
	Y4	0.750	0.355	Valid

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	Y5	0.740	0.355	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3.4 dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung >0,355.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang memungkinkan pengukuran berulang pada objek yang sama dengan hasil yang konsisten, meskipun dilakukan pada waktu yang berbeda. Untuk menilai tingkat reliabilitas, digunakan metode Cronbach Alpha. Menurut Sugiyono (2017), suatu variabel dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai Cronbach Alpha-nya melebihi 0,6.

$$r^{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r^{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum b^2$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varians total

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standart	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.730	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.776	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.823	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Data Diolah (2024)

Hasil uji realibilitas pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien Alpha $>0,6$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

3.8 Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Dalam penelitian kuantitatif, kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data paling umum. Peneliti berperan untuk mengumpulkan data dari subjek penelitian yang telah ditentukan. Kuesioner dapat digunakan dalam waktu singkat untuk memperoleh data. Kuesioner terdiri dari pernyataan tertutup dan terbuka yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Variabel tersebut meliputi motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah strategi bermacam-macam informasi yang disusun atau arsip elektronik yang berlaku untuk pemeriksaan. Dalam konteks penelitian ini, dokumentasi yang dapat digunakan seperti data profil perusahaan, kebijakan perusahaan, data absensi perusahaan, dan data lainnya mengenai hubungan terhadap kinerja pegawai.

c. Observasi

Observasi adalah strategi pengumpulan informasi yang dilengkapi dengan pengamatan langsung terhadap objek riset di suatu lingkungan atau lokasi penelitian. Dengan menggunakan metode observasi, peneliti dapat melihat

perilaku pegawai, interaksi yang terjalin antar pegawai, dan kondisi lingkungan kerja.

d. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah strategi untuk mengumpulkan informasi dengan memahami literatur tentang subjek penelitian. Studi pustaka mencakup sumber sumber ilmiah seperti buku, jurnal, dan artikel yang membahas teori dan temuan empiris terkait motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk menggambarkan data secara ringkas agar lebih mudah dipahami. Dalam analisis ini, menggunakan metode tiga kotak dengan rentang 1,33 untuk memahami indeks (Fadhilah, dkk., 2018).

Tabel 3.6 Kriteria Variabel

Skor	Kriteria
1,00— 2,33	Rendah
2,34— 3,67	Sedang
3, 68— 5,00	Tinggi

Sumber : Fadhilah, dkk., (2018).

3.9.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan teknik statistik yang digunakan untuk membuat kesimpulan berdasarkan data yang telah diperoleh. Analisis ini menggunakan rumus-rumus statistik dan teknik perhitungan untuk menguji hipotesis (Sugiono, 2019).

3.9.2.1 Analisis Regresi Berganda

Dalam studi ini, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2017), analisis ini diterapkan dalam situasi di mana baik variabel bebas (independen) maupun variabel terikat (depenen) diukur

menggunakan skala yang setara, yaitu skala interval atau skala rasio. Penggunaan skala pengukuran yang sama untuk kedua jenis variabel memungkinkan penerapan metode analisis tertentu yang sesuai untuk data berskala interval atau rasio. Adapun analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- A : Konstanta
- β_1 : Koefisien regresi dari variabel X1
- β_2 : Koefisien regresi dari variabel X2
- Y : Kinerja Pegawai
- X1 : Motivasi Kerja
- X2 : Lingkungan Kerja
- e : *Error Estimate*

3.9.2.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam penggunaan regresi, uji asumsi klasik menjadi analisis dasar dan harus digunakan dengan hati-hati. Uji tersebut digunakan untuk melakukan normalisasi data, bebas multikolinieritas, bebas autokorelasi, dan bebas heteroskedastitas. Perlu dilakukan uji dari beberapa asumsi yang digunakan (Ghozali, 2018). Uji asumsi tersebut antara lain uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskodastisitas, dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu uji data yang digunakan dalam penelitian mengikuti distribusi normal. Distribusi normal adalah asumsi dalam uji statistik yang meliputi uji t dan ANOVA.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengidentifikasi korelasi tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Uji ini dapat memberikan pengaruh pada masing-masing variabel independen kepada variabel dependen. Nilai yang digunakan untuk menunjukkan gejala multikolinearitas, yaitu nilai VIF di bawah 10,00 dan nilai Tolerance di atas 0,10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengidentifikasi varian yang tidak konstan atau error dalam model regresi. Uji ini dapat memberikan dampak berupa tidak efesienya estimasi koefisien regresi sehingga dapat menyebabkan ketidakvalidan statistik uji. Jika variabel independen memiliki tingkat signifikansi di atas 0,05 maka tidak akan terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian yang dilakukan.

3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mendeteksi adanya korelasi antara error term dalam model regresi. Berikut adalah pengambilan keputusan autokorelasi.

Tabel 3.7 Pengambilan Keputusan Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak terdapat autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak terdapat autokorelasi positif	<i>No decision</i>	$dl \leq d \leq du$
Tidak terdapat korelasi negatif	Tolak	$4-dl < d < 4$
Tidak terdapat korelasi negatif	<i>No decision</i>	$4-du \leq d \leq 4-dl$
Tidak terdapat autokorelasi positif atau negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4-du$

Sumber: Ghozali (2018)

3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan sebagai uji perbedaan antara nilai sampel dan nilai populasi yang digunakan dalam penelitian.

a. Uji t

Untuk menguji hipotesis tentang perbedaan rata-rata antara dua kelompok sampel dibutuhkan teknik yang disebut uji t. Uji t berguna untuk menentukan apakah perbedaan yang ditemukan hanya kebetulan atau signifikan secara statistik. Uji t sering digunakan dalam survei dan penelitian eksperimen untuk membandingkan dua kelompok yang berbeda (Susanti, 2022). Oleh karena itu uji t digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Dalam konteks ini, dasar pengambilan keputusan mengacu pada metodologi yang digunakan untuk menentukan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Peneliti menetapkan tingkat signifikansi pada 0,05 sebagai ambang batas untuk mengevaluasi hasil penelitian. Selain itu, dapat ditunjukkan melalui standar atau dasar penelitian berikut :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak.

b. Uji R^2

Dalam analisis regresi, uji R^2 , juga dikenal sebagai koefisien determinasi merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi menjelaskan variabilitas data. Nilai R^2 yang berkisar antara 0 dan 1 menunjukkan bahwa model regresi memiliki kekuatan prediktif yang tinggi. Sebab R^2 yang tinggi, maka dapat menunjukkan bahwa variabel independen dalam model dapat menjelaskan sebagian besar variasi variabel dependen.

1. Apabila nilai R^2 sama dengan atau mendekati 1, maka keterkaitan antar variabel semakin erat
2. Apabila nilai R^2 sama dengan atau mendekati 0, maka keterkaitan antar variabel semakin renggang.