

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanasi (*explanatory research*). Menurut Singarimbun (2010), penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Survei informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti. Dengan menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Populasi yaitu semua karyawan administrasi dan umum PG. Lestari Kertosono yang berjumlah 257 karyawan dengan sampel sebanyak 71 karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **a. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PG. Lestari Kertosono, Jl. Raya Lestari, Ngrombot Patianrowo Kertosono, Nganjuk Jawa Timur 64391.

##### **b. Waktu Penelitian**

Peneliti melaksanakan penelitian di PG. Lestari Kertosono mulai bulan Mei 2019 sampai Agustus 2019. Penetapan waktu tersebut dimaksudkan agar apa yang

diperlukan dalam penelitian benar-benar lengkap dan laporan penelitian dapat dilakukan secara cermat dan teliti.

### **3.3 Devinisi Operasional**

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, disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja.

#### **3.3.1 Variabel dependen dalam penelitian ini adalah:**

##### **3.3.1.1 Produktivitas Kerja (Y)**

Produktivitas merupakan sikap karyawan PG Lestari Kertosono yang selalu mencari perbaikan dari waktu ke waktu untuk memenuhi target dan standart yang sudah di tetapkan perusahaan.

Indikator produktivitas menurut Sutrisno (2009) :

1. Kemampuan

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik akan membuat tujuan perusahaan bisa tercapai

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Selalu berusaha dalam meningkatkan hasil kerja dengan baik

3. Semangat kerja

Semangat kerja karyawan dalam bekerja dengan semangat kerja yang tinggi akan dapat mengembangkan diri karyawan untuk berprestasi sehingga menghasilkan kerja yang baik

#### 4. Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja agar karyawan mampu meningkatkan kemampuan kerja sesuai bidangnya

#### 5. Mutu

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan perusahaan

#### 6. Efisiensi

Sumber daya yang digunakan sebanding dengan hasil yang diperoleh karyawan.

### **3.3.1 Variabel independen dalam penelitian ini adalah:**

#### **3.3.2.1 Disiplin Kerja (X1)**

Sikap disiplin karyawan PG. Lestari Kertosono dalam mantaati peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Indikator yang peneliti gunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja menurut Hasibuan (2017), sebagai berikut :

##### 1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan dalam hal ini pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tujuannya jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan

##### 2. Teladan pimpinan

Pimpinan memberikan contoh yang baik dengan datang tepat waktu

3. Balas jasa

Balas jasa yang diberikan perusahaan untuk karyawan membuat kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya

4. Keadilan

Pimpinan bersikap adil kepada semua karyawan baik laki-laki maupun perempuan dalam pemberian gaji dan insentif finansial tidak membedakan jenis kelamin ataupun usia

5. Waskat

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan karena dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku secara langsung

6. Sanksi hukuman

Pimpinan perusahaan memberikan sanksi hukuman berupa surat peringatan (SP) jika sering tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas

7. Ketegasan pimpinan

Pimpinan perusahaan tegas dalam memberikan sanksi hukuman berupa SP kepada karyawan yang sering tidak masuk kerja

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan antara karyawan, pemimpin terhadap bawahan yang harmonis

### **3.3.2.2 Motivasi Kerja (X2)**

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dapat menggerakkan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Indikator yang peneliti gunakan untuk mengukur variabel Motivasi kerja menurut Siagian (2009), mengemukakan bahwa:

1. Daya Pendorong

Daya pendorong yang diberikan pimpinan kepada karyawan berbeda sesuai dengan karakter individu.

2. Kemauan

Yang dimaksud dengan kemauan adalah karyawan PG. Lestari Kertosono memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

3. Kerelaan

Yang dimaksud dengan kerelaan adalah karyawan PG. Lestari Kertosono rela jika diberikan tugas tambahan.

4. Membentuk Keahlian

Yang dimaksud dengan membentuk keahlian adalah karyawan PG. Lestari Kertosono dipekerjakan sesuai dengan keahlian masing-masing.

5. Membentuk Keterampilan

Yang dimaksud dengan keterampilan adalah pimpinan memberikan training kepada karyawan sebelum bekerja.

6. Tanggung Jawab

Yang dimaksud dengan tanggung jawab adalah karyawan PG. Lestari Kertosono diberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

7. Kewajiban

Yang dimaksud dengan kewajiban adalah karyawan PG. Lestari Kertosono melaksanakan tugas sesuai dengan kewajibannya.

### 3.4 Kisi-kisi Indikator Penelitian

Tabel 3.1 Kisi-kisi Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Produktivitas kerja (Y)	Menurut Sutrisno (2009) 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri 5. Mutu 6. Efisiensi	1. Karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya 2. Karyawan berusaha meningkatkan hasil sesuai target 3. Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi 4. Karyawan mendapatkan tantangan dan harapan untuk meningkatkan kemampuan bekerja 5. Karyawan mampu menghasilkan produk dan jasa yang lebih baik bagi perusahaan dan dirinya 6. Karyawan mampu menggunakan bahan, biaya, tenaga dengan seminimal mungkin untuk memperoleh hasil yang maksimal
Disiplin kerja (X1)	Menurut Hasibuan (2017) 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan	1. Tujuan yang akan dicapai jelas dan cukup (menantang) sesuai bagi kemampuan karyawan 2. Pimpinan memberikan contoh yang baik 3. Balas jasa/imbalan yang diberikan membuat karyawan merasa puas 4. Kebijakan dalam pemberian pengakuan atau hukuman bersikap adil terhadap semua bawahannya 5. Pengawasan secara aktif dan langsung oleh atasan kepada bawahan 6. Pimpinan memberikan sanksi hukuman terhadap karyawan yang melanggar dan norma - norma yang berlaku

		<p>7. Sikap tegas Pimpinan perusahaan dalam memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang indisipliner</p> <p>8. Adanya hubungan yang baik (harmonis) sesama karyawan baik yang bersifat horizontal maupun vertikal</p>
<p>Motivasi kerja (X2)</p>	<p>Menurut Siagian (2009)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Daya Pendorong</li> <li>2. Kemauan</li> <li>3. Kerelaan</li> <li>4. Membentuk Keahlian</li> <li>5. Membentuk Ketrampilan</li> <li>6. Tanggung Jawab</li> <li>7. Kewajiban</li> <li>8. Tujuan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Pimpinan memberikan semangat kepada semua karyawan</li> <li>2 Kemauan karyawan tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan.</li> <li>3 Karyawan rela jika perusahaan memberikan tugas tambahan.</li> <li>4 Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan.</li> <li>5 Perusahaan memberikan pelatihan untuk pengembangan keterampilan</li> <li>6 Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab sesuai bagian masing-masing</li> <li>7 Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> <li>8 Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan perusahaan</li> </ol>

### 3.5 Skala Pengukuran

Pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala Likert, skala likert sebagai alat mengukur, sikap, pendapat, 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 diberikan nilai tertentu yaitu 1, 2, 3, 4, dan 5. Angka 5 yaitu sangat setuju, angka 4 artinya setuju, angka 3 artinya netral, angka 2 artinya tidak setuju, angka 1 artinya sangat tidak setuju. Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert.

Tabel 3.2 Instrument Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2010)

### 3.6 Penentuan Populasi dan Sampel

#### 3.6.1 Penentuan Populasi

Menurut Sugiyono (2012) "Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.



Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap bagian administrasi dan umum PG. Lestari Kertosono yang berjumlah 257 karyawan.

Populasi target adalah populasi yang menjadi sasaran akhir penerapan hasil penelitian (Notoatmodjo, 2010). Populasi target dari penelitian ini adalah karyawan bagian Tanaman, Instalasi, QA, Pengolahan yang berjumlah 245 karyawan.

### 3.6.2 Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah sebagian dari populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N e^2)$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir sebesar 10% maka, jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = 245 / (1 + 245(0,1)^2)$$

$$n = 71,01$$

Hasil rumus Slovin, sampel sebanyak 71,01 dibulatkan menjadi 71 karyawan yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*, dimana pengambilan sampel dilakukan secara kebetulan ditemui pada saat melakukan penelitian, (Sugiyono, 2010).

### **3.7 Jenis dan Sumber Data, serta Metode Pengumpulan Data**

#### **3.7.1 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pernyataan (angket) berupa angket yang disebarakan kepada karyawan
2. Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut baik oleh pengumpul data atau pihak lain. Data sekunder berupa pustaka dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan wawancara dengan karyawan dan pemilik perusahaan tentang data profil perusahaan.

#### **3.7.2 Metode Pengumpulan Data**

##### 1) Observasi

Teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti, untuk memperoleh data fenomena awal.

##### 2) Angket

Angket ini disusun secara terstruktur untuk menjaring data, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung dari responden untuk memperoleh jawaban responden/karyawan

### 3) Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara melihat catatan-catatan dan dokumen-dokumen yang ada diperusahaan berupa profil perusahaan

### 4) Wawancara

Metode pengumpulan data dengan mewawancarai atau mengajukan pertanyaan kepada responden yang berhubungan dengan penelitian. Untuk mengetahui penjelasan berkenaan dengan maksud dan pengisian daftar pertanyaan.

## 3.8 Uji Instrumen

### 3.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu angket layak digunakan sebagai 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. Uji validitas dapat menggunakan *pearson product moment*. Perhitungan *pearson product moment* menggunakan bantuan SPSS. Apabila hasil uji *pearson product moment* atau  $r$  menunjukkan  $r\text{-hitung} > 0,3$  maka item pernyataan dinyatakan valid. (Sugiyono, 2012).

Teknik korelasi product moment, rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X - (\sum X)^2/n)\} \{n(\sum Y - (\sum Y)^2/n)\}}}$$

Dimana :

$r$  = korelasi

$X$  = skor item X

$Y$  = Total item Y

$n$  = Banyaknya sampel dalam penelitian

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS yang hasilnya dapat disederhanakan sebagai berikut :

**Tabel 3.3 Uji Validitas**

Variabel	Item	r table	r hitung	Keterangan
<b>Produktivitas Kerja</b>	Y1	0,3	0,567	Valid
	Y2	0,3	0,568	Valid
	Y3	0,3	0,710	Valid
	Y4	0,3	0,700	Valid
	Y5	0,3	0,759	Valid
	Y6	0,3	0,694	Valid
<b>Disiplin Kerja</b>	X1.1	0,3	0,770	Valid
	X1.2	0,3	0,822	Valid
	X1.3	0,3	0,740	Valid
	X1.4	0,3	0,869	Valid
	X1.5	0,3	0,657	Valid
	X1.6	0,3	0,850	Valid
	X1.7	0,3	0,852	Valid
	X1.8	0,3	0,716	Valid
	X2.1	0,3	0,781	Valid

<b>Motivasi Kerja</b>	X2.2	0,3	0,667	Valid
	X2.3	0,3	0,729	Valid
	X2.4	0,3	0,794	Valid
	X2.5	0,3	0,852	Valid
	X2.6	0,3	0,731	Valid
	X2.7	0,3	0,778	Valid
	X2.8	0,3	0,702	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data hasil uji validitas yang terdiri dari 30 responden dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari 0,3 sehingga semua item pernyataan yang digunakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut reliabel. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha* Sugiyono (2010).

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Keterangan :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

**Tabel 3.4 Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Realibility Coefficiens</i>	<i>Alpha Cronbach</i>	Batas <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Produktivitas Kerja	6	0,764	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	8	0,784	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	8	0,781	0,6	Reliabel

Berdasarkan dari data tabel 3.4 diatas menunjukkan variabel disiplin kerja (X1), dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) mempunyai nilai *cronbach alpha* >0,6. Dengan demikian semua item diatas dinyatakan Reliabel untuk pengujian selanjutnya.

### **3.9 Analisis Data**

#### **3.9.1 Analisa Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2012) metode deskriptif adalah metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisa deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan

variasi jawaban terhadap item atau butir pernyataan dalam angket, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Nilai Skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Rentan interval skor yaitu 0,8, artinya kriteria kategori jawaban responden dengan rentan nilai 0,8 maka ditentukan skala intervalnya dengan cara sebagai berikut:

- 1,0 - 1,8            = Rendah sekali
- 1,8 - 2,6            = Rendah
- 2,61 - 3,4           = Cukup
- 3,41 - 4,2            = Tinggi
- 4,21 - 5,0            = Sangat Tinggi

### 3.9.2 Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2012) mengatakan bahwa analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variable independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Persamaan

Regresi Berganda tersebut menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

$Y$  = Produktifitas Kerja

$a$  =Konstanta

$b_1, b_2$  =Koefisien regresi disiplin kerja dan motivasi kerja

$X_1$  = Disiplin kerja

$X_2$  = Motivasi kerja

$\epsilon$  = Standar error

### **3.10 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.10.1 Normalitas Data**

Uji normalitas ini tujuannya untuk menguji apakah model regresi variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terlihat normal atau tidak. Persyaratan uji normalitas jika data menyebar di daerah garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas. Dan jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi ini tidak memenuhi asumsi normalitas, Ghozali (2011).

#### **3.10.2 Uji multikolinieritas.**

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama



variabel independen sama dengan nol. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi antara lain dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan varian faktor. Dengan nilai tolerance  $\geq 0,1$  atau sama dengan VIF  $\leq 10$ , Ghozali (2018).

### **3.10.3 Uji Heteroskedastisitas.**

Menurut Ghozali (2018) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari pengamatan yang satu dengan pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika mengalami perbedaan disebut heteroskedastisitas. Jadi model regresi yang baik itu yang homoskedastisitas. Jika p value  $> 0,05$  tidak signifikan berarti terjadi heteroskedastisitas yang artinya model regresi ini lolos uji heteroskedastisitas. Sedangkan model yang baik yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena yang menghimpun data ini yang mewakili berbagai ukuran (Kecil, Sedang, dan Besar).

## **3.11 Uji Hipotesis**

### **3.11.1 Uji Parsial**

Menurut Ghozali (2018) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan berapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan baik kritis menurut tabel. Sedangkan menurut Sugiyono (2014) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing bantuan variabel bebas secara parsial terhadap variabel

terikat, yang masing-masing menggunakan uji koefisiensi regresi variabel bebas apakah memiliki pengaruh yang berarti atau tidak terhadap variabel terikat.

Sugiyono (2014) Untuk itu menguji apakah pengaruh masing - masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$ . Maka cara yang harus dilakukan yaitu :

1. Membuat formulasi hipotesis

H1 dan H2 : (hipotesis alternatif)

Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

2. Menentukan level signifikansi

3. Mengambil keputusan

- Jika  $t_{sig} \leq \alpha = 0,05$  maka hipotesis diterima
- Jika  $t_{sig} > \alpha = 0,05$  maka hipotesis ditolak

### 3.11.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (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 variabel independen.