

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Dalam penelitian ini, jenis yang digunakan adalah penelitian verifikatif. Menurut Suharsimi (2006) penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan. Sedangkan metode yang akan digunakan adalah *explanatory survey*. Penelitian eksplanasi (*explanatory research*), menurut Singarimbun dan Effendi (2006:5) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan demokratis, komitmen dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini ada empat variabel yaitu kinerja karyawan sebagai variabel dependen, kepemimpinan demokratis, komitmen dan motivasi sebagai variabel independen. Populasi dan sampelnya adalah semua karyawan pada CV.Indo Perkasa, skala pengukuran menggunakan skala Likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, dokumentasi, kuisioner dan observasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dan pengujian uji hipotesa dengan uji t.

#### **3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **3.2.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2005). Variabel

yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel bebas (Independen), yaitu Kepemimpinan demokratis (X1), Komitmen (X2), dan Motivasi (X3), sedangkan untuk variabel terikatnya (Dependen), yaitu Kinerja Karyawan (Y).

### 3.2.2 Definisi Operasional

#### a. Variabel bebas (Independen)

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah :

##### 1. Kepemimpinan Demokratis (X1)

Kepemimpinan demokratis memiliki orientasi kepada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para bawahan. Kepemimpinan demokratis Menurut Ronald Lippits dan Rapih K White yang di ambil dari (Muryanto dan Ismu, 2010: 149) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur dimensi kepemimpinan demokratis sebagai berikut:

1. Pendelegasian tanggung jawab
  - a. Pembagian *job description*
  - b. Penyampaian tugas
  - c. Kewenangan tanggung jawab
2. Keaktifan komunikasi
  - a. Melakukan komunikasi dua arah
  - b. Pimpinan membuka saran dan kritik
  - c. Memberikan kesempatan
3. Pengambilan keputusan
  - a. Pengambilan keputusan secara bersama

- b. Memberikan gambaran keputusan
  - c. Memberikan pertimbangan keputusan
4. Empati seorang pimpinan
- a. Dorongan dalam meraih prestasi
  - b. Terdapat suasana yang harmonis
  - c. Terjadi saling bekerjasama antar karyawan

2. Komitmen (X2)

Yaitu kemampuan seseorang karyawan untuk tetap setia bekerja terhadap suatu perusahaan dan memberikan yang terbaik bagi organisasi. Dengan indikator menurut Hakim (2006) sebagai berikut:

1. Keinginan pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya.
2. Kebanggaan terhadap organisasi.
3. Perasaan senang pegawai.

3. Motivasi (X3)

Yaitu keinginan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang ingin dicapai oleh karyawan dalam bekerja, dengan indikator yang di sesuaikan menurut Hasibuan (2008:123) sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisik
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan penghargaan diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

### b. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah : Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas kinerja karyawan, dengan indikator yang di sesuaikan menurut Robbins (2006:260) sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen Kerja

Indikator dan kisi-kisi pernyataan dalam penelitian ini bisa dilihat melalui tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Variabel	Dimensi	Indikator	Kisi-kisi
Kinerja Karyawan (Y) Menurut Robbins (2006:260)		1. Kualitas Kerja	1. Karyawan akan lebih meningkatkan mutu dalam mengerjakan pekerjaan
		2. Kuantitas	2. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang sudah ditentukan perusahaan dengan baik
		3. Ketepatan Waktu	3. Karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai waktu yang sudah ditentukan
		4. Efektivitas	4. Bangga bisa bekerja dengan cara bekerjasama dengan rekan-rekan kerja
		5. Kemandirian	5. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara sendiri

Tabel 3.1 Lanjutan

Kepemimpinan Demokratis (X1) Menurut Ronald Lippits dan Rapih K White yang di ambil dari (Muryanto dan Ismu, 2010: 149)	1. Pendelegasian tanggung jawab	1. Pembagian <i>job description</i>	1. Pimpinan mampu bekerja sama dalam membagi tugas kepada karyawan
		2. Penyampaian tugas	2. Pimpinan membagi tugas secara merata dan adil kepada bawahan
		3. Kewenangan tanggung jawab	3. Pimpinan memberikan kewenangan tanggung jawab kepada karyawan atas pekerjaan dalam kesehariannya
	2. Keaktifan komunikasi	1. Melakukan komunikasi dua arah	4. Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan
		2. Pimpinan membuka saran dan kritik	5. Pimpinan sebagai penengan dan memfasilitasi pengembangan untuk organisasi dalam menjaga kualitas kerja
		3. Memberikan kesempatan	6. Pimpinan memperbolehkan karyawan untuk memberi pertimbangan dalam pengambilan keputusan
	3. Pengambilan keputusan	1. Pengambilan keputusan secara bersama	7. pengambilan keputusan yang diambil atas dasar pemikiran pimpinan dan bawahan.
		2. Memberikan gambaran keputusan	8. Pimpinan memberikan penjelasan tentang dampak keputusan yang akan diambil.
		3. Memberikan pertimbangan keputusan	9. Pimpinan meminta pertimbangan dalam mengambil keputusan kepada karyawan untuk mengurangi resiko yang ada.
	4. Empati seorang pimpinan	1. Dorongan dalam meraih prestasi	10. Motivasi yang diberikan terhadap seluruh karyawan yang terlibat dalam organisasi untuk mencapai target.
		2. Terdapat suasana yang harmonis	11. Seluruh karyawan memiliki perasaan yang nyaman dalam menjalankan tugasnya.
		3. Terjadi saling bekerjasama antar karyawan	12. antar karyawan dapat bekerjasama dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.

Tabel 3.1. Lanjutan

Komitmen (X2) Menurut Hakim (2006)		1. Keinginan karyawan bekerja sebaik-baiknya	1. Karyawan merasa perusahaan CV.Indo Perkasa perusahaan yang terbaik
			2. Karyawan merasa CV.Indo Perkasa perusahaan yang memenuhi yang dibutuhkan oleh karyawan
		2. Kebanggaan terhadap perusahaan	3. Perasaan bangga karyawan telah bekerja di perusahaan CV.Indo Perkasa
		3. Perasaan senang pegawai	4. Kesiapan karyawan membantu menghasilkan pencapaian target perusahaan
			5. Kesiapan karyawan bekerja lembur demi pencapaian perusahaan berkembang lebih baik
Motivasi (X3) Menurut Hasibuan (2008:123)		1. Kebutuhan fisik	1. Perusahaan memberikan gaji yang sesuai
			2. Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi
		2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	3. Perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan
			4. Perusahaan memberikan tempat yang nyaman untuk keamanan kerja
		3. Kebutuhan sosial	5. Kebutuhan persahabatan antar karyawan
4. Kebutuhan penghargaan diri	6. Kebutuhan dihargai oleh karyawan lain.		

### 3.2.3 Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala pengukuran Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan Sugiyono (2010).

Jawaban setiap instrument yang mempunyai skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju diberi nilai 5

S = Setuju diberi nilai 4

N = Netral 3

TS = Tidak Setuju diberi nilai 2

STS = Sangat Tidak Setuju diberi nilai 1

Berdasarkan penjelasan diatas, responden bebas memberi skor persepsinya secara jelas terhadap pernyataan-pernyataan didalam angket.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi menurut (Sugiyono,2013) yaitu wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan CV. Indo Perkasa bagian administrasi yang berjumlah 44 karyawan.

#### **3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono,2014). Selanjutnya untuk menentukan karyawan yang akan menjadi

sampel penelitian ini digunakan metode “Sampel Jenuh” yang berarti teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sampel secara keseluruhan yaitu sebanyak 44 karyawan.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Jenis Data**

Jenis data yang diambil dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang berbentuk angka, yang diangkakan (skoring) seperti yang terdapat dalam skala pengukuran. Dalam penelitian ini data kuantitatif yang digunakan adalah data hasil jawaban responden mengenai variabel kepemimpinan demokratis, komitmen dan motivasi serta kinerja karyawan.

#### **3.4.2 Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari sumber berikut :

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan dari jawaban responden melalui pengisian angket mengenai pengaruh kepemimpinan demokratis, komitmen, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV.Indo Perkasa.



## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui data karyawan, dokumen, sejarah singkat perusahaan, serta struktur organisasi CV.Indo Perkasa.

### 3.4.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan.

#### 2. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang diperoleh dalam bentuk dokumen, mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta data karyawan CV.Indo Perkasa.

#### 3. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

#### 4. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti.

### 3.5. Uji Instrumen

#### 3.5.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2009). Suatu instrument yang kurang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Kriteria validitas dapat ditentukan dengan melihat nilai pearson correlation dan sig. (2-tailed). Jika nilai pearson correlation > nilai pembanding berupa (r-kritis 0,3) maka item tersebut valid, atau jika nilai sig. (2-tailed) < 0,05 berarti item tersebut valid.

##### 1. Uji coba validitas instrument

Pada pelaksanaan uji coba instrument yang disebarakan pada 30 karyawan CV.Indo Perkasa. Berikut hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Hasil pengujian validitas**

Variabel	Item	r hitung	r kritis	Keterangan
Kepemimpinan Demokratis (X1)	Pendelegasian tanggung jawab			
	X1.1.1	0,645	0,3	Valid
	X1.1.2	0,818	0,3	Valid
	X1.1.3	0,781	0,3	Valid
	Keaktifan komunikasi			
	X1.2.4	0,731	0,3	Valid
	X1.2.5	0,853	0,3	Valid
	X1.2.6	0,861	0,3	Valid
	Pengambilan Keputusan			
	X1.3.7	0,752	0,3	Valid
	X1.3.8	0,744	0,3	Valid
	X1.3.9	0,696	0,3	Valid
	Empati seorang pemimpin			
	X1.4.10	0,814	0,3	Valid
	X1.4.11	0,912	0,3	Valid
X1.4.12	0,853	0,3	Valid	

Tabel 3.2: Lanjutan

Variabel	Item	r hitung	r kritis	Keterangan
Komitmen (X2)	X2.1	0,806	0,3	Valid
	X2.2	0,802	0,3	Valid
	X2.3	0,743	0,3	Valid
	X2.4	0,620	0,3	Valid
	X2.5	0,786	0,3	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,876	0,3	Valid
	X3.2	0,820	0,3	Valid
	X3.3	0,956	0,3	Valid
	X3.4	0,887	0,3	Valid
	X3.5	0,788	0,3	Valid
	X3.6	0,753	0,3	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,649	0,3	Valid
	Y.2	0,771	0,3	Valid
	Y.3	0,793	0,3	Valid
	Y.4	0,742	0,3	Valid
	Y.5	0,747	0,3	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Dari tabel 3.2 diatas dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan sudah signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r \text{ hitung} > 0.3$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pernyataan-pernyataan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrument penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2007).

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Arikunto, 2006), maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut reliabel. Proses pengujian dilakukan sebelum

penelitian sebenarnya dilakukan. Butir pernyataan yang tidak valid dan reliabel tidak digunakan dalam penelitian sebenarnya.

1. Uji coba reliabilitas instrument

Pada pelaksanaan uji coba reliabilitas yang disebarakan pada 30 karyawan CV.Indo Perkasa didapati semua item telah reliabel karena nilai standart reliabilitas adalah 0,60 itu menandakan soal item yang sudah reliabel.

2. Hasil uji reliabilitas instrument

Dari data yang diolah dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* dapat disimpulkan bahwa nilai standart reliabilitas adalah 0,60 itu menandakan bahwa item pernyataan yang nilainya lebih besar dari 0,60 merupakan item pernyataan yang sudah reliabel.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Demokratis (X1)	Pendelegasian tanggung jawab		
	0,621	0,60	Reliabel
	Keaktifan komunikasi		
	0,754	0,60	Reliabel
	Pengambilan keputusan		
	0,811	0,60	Reliabel
Komitmen (X2)	Empati seorang pemimpin		
	0,811	0,60	Reliabel
	0,802	0,60	Reliabel
	0,912	0,600	Reliabel
	0,788	0,600	Reliabel
	Kinerja Karyawan (Y)	0,788	0,600

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 3.3 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien *alpha* ( $\alpha$ ) yang cukup besar yaitu  $> 0,60$  sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel

dari angket adalah reliabel yang berarti bahwa angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket yang reliabel.

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing-masing item variabel dengan skala pengukuran satu sampai lima, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

Rumus Rentang Skor:  $\frac{\text{Nilai Skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}$

$\text{Jumlah kategori}$

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

$$= 0,8$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

- 1,0 – 1,8 = Buruk sekali
- 1,9 – 2,6 = Buruk
- 2,7 – 3,4 = Cukup
- 3,5 – 4,2 = Baik
- 4,3 – 5,0 = Sangat Baik

Sumber: (Sudjana, 2005)

#### 3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data regresi linear berganda, model ini merupakan model regresi linear berganda dimana untuk mengetahui persamaan regresi kepemimpinan, komitmen dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV.Indo Perkasa.

Rumusnya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

b1 = Koefisien regresi antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan

b2 = Koefisien regresi antara komitmen dengan kinerja karyawan

b3 = Koefisien regresi antara motivasi dengan kinerja karyawan

X1 = Variabel kepemimpinan

X2 = Variabel komitmen

X3 = Variabel Motivasi

e = eror

a = Konstanta

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Model yang paling baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Amirullah : 2015). Dengan menggunakan *histogram regression residual* yang sudah distandarkan serta menggunakan analisis kai kuadrat ( $X^2$ ) dan kolmogrov-smirnov. Kurva nilai residual

terstandardisasi dikatakan menyebar dengan normal apabila : nilai kolmogrov-smirnov  $Z \leq Z$  tabel ; atau nilai *asympt. Sig. (2-tailed)*  $> \alpha$  (Suliyanto : 2005).

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji suatu model regresi memiliki korelasi antar variabel dependen atau tidak. Hubungan linier antar variabel independen inilah yang disebut multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Amirullah:2015). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel, salah satu caranya adalah dengan melihat dari nilai *variance inflasion* faktor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Algifari (2000), jika nilai VIF tidak lebih dari 5, maka model tidak terdapat multikolinearitas. Setelah melalui perhitungan komputer dihasilkan nilai VIF yang lebih kecil dari 5. Hal ini menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinearitas, artinya tidak adanya hubungan antar variabel bebas.

Selain menggunakan nilai VIF, dapat pula dengan melihat besarnya nilai koefisien kolerasi antar variabel bebasnya. Jika nilai koefisien kolerasi antara masing-masing variabel bebasnya tidak lebih dari 0,5, maka model tersebut tidak mengandung unsur multikolinear (Sugiyono:2005).

## 3. Uji Autokorelasi

Istilah autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antar sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Untuk dapat mendeteksi adanya

autokorelasi dalam situasi tertentu, biasanya memakai uji *Durbin Watson*, dengan keputusan nilai *Durbin Watson* diatas nilai  $du$  dan kurang dari nilai  $4-du$ ,  $du < dw < 4-du$  dan dinyatakan tidak ada autokorelasi. (Simamora, 2005)

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan kepengamatan lain (Ghozali, 2006). Heteroskedastisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan gejala ini ditimbulkan dari perubahan-perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Jika *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoscedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

#### 4.6.4 Uji Hipotesa

##### 1. Uji signifikan parsial (Uji-T)

Uji t disebut juga sebagai uji signifikan individual (Amirullah, 2015). Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah :

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



## 2. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Pengujian ini digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase variabel independen terhadap variabel naik turunnya variabel dependen. Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Hal ini berarti bila  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel dependen. Bila  $R^2$  semakin kecil mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Bila  $R^2$  semakin kecil mendekati nol maka dapat dikatakan semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Imam Ghazali, 2006).