

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang mengungkap besar atau kecilnya hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka-angka, dengan cara mengumpulkan data yang merupakan faktor pendukung terhadap pengaruh antara variabel-variabel yang terkait kemudian untuk dianalisis dengan menggunakan alat analisis yang sesuai dengan variabel-variabel dalam penelitian (Sugiyono, 2011).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanasi (*explanatory research*) (Suharsimi, 2012: 14). Penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 2012: 4). Dengan menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, angket, serta dokumentasi. Analisis data menggunakan metode statistik regresi linier berganda, uji hipotesis dengan uji t dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.2.1 Variable Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

3.2.2 Definisi Operasional

1. Kinerja Pegawai (Y)

Mengacu konsep yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006), maka definisi operasional kinerja pegawai adalah seluruh hasil kemampuan yang ditunjukkan oleh pegawai UPTD Puskesmas Cukir dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang sudah ditentukan. Pada penilaian kinerja individu perawat Berdasarkan Kepmenkes No. 625 Tahun 2010 dinilai berdasarkan 5 dimensi yaitu:

1. Orientasi pelayanan, dengan indikator
 - a. Sikap kerja pegawai Puskesmas Cukir dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang dilayani
 - b. perilaku kerja pegawai Puskesmas Cukir dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang dilayani.
2. Integritas, dengan indikator :
 - a. Dapat dipercaya dan terpercaya. Sebutan ini menunjukkan bahwa perawat professional menampilkan kinerja secara hati-hati, teliti dan kegiatan perawat dilaporkan secara jujur.
3. Komitmen, dengan indikator :
 - a. Memberikan pelayanan keperawatan, sehingga perawat secara moral berkewajiban untuk merawat semua pasien.
4. Disiplin, dengan indikator :
 - a. mentaati peraturan profesi keperawatan.

5. Kerjasama, dengan indikator :

- a. bekerjasama dengan unit lain untuk memberikan pelayanan kesehatan.

2. Budaya Organisasi (X1)

Mengacu konsep yang di kemukakan oleh Wardiah (2016:196), maka definisi Budaya organisasi pada hakikatnya adalah nilai-nilai dasar organisasi pada UPTD Puskesmas Cukir, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Menurut Edison (2016), ada beberapa indikator budaya organisasi sebagai berikut :

1. Kesadaran diri, maka pegawai di Puskesmas Cukir harus mempunyai kesadaran diri dalam bekerja supaya mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Mengembangkan diri, maka pegawai di Puskesmas Cukir harus selalu mengembangkan kemampuan dalam pelayanan guna kepuasan pasien.
3. Mentaati peraturan, maka pegawai Puskesmas Cukir harus mentaati SOP yang berlaku agar tercapai ketertiban dalam pelayanan dan terjadi keselarasan dalam pekerjaan.

3. Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Mengacu konsep yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011), maka definisi operasional lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada dekat dengan pegawai yang secara fisik dapat dilihat dan dirasakan, juga berpengaruh langsung maupun

tidak langsung dalam kelancaran pekerjaan pegawai. Menurut Sedarmayanti (2012:46) Menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui :

- a. Penerangan,
- b. Suhu udara,
- c. Kebisingan suara,
- d. Pewarnaan,
- e. Bau-bauan di tempat kerja,
- f. Dekorasi di tempat kerja,
- g. Keamanan kerja.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variable	Dimensi	Indikator		Pernyataan
Kinerja Pegawai (Y)	Orientasi pelayanan	Sikap	Y.1	Saya mampu menyediakan layanan untuk merespon pasien dengan cepat
		Perilaku	Y.2	Saya mampu memahami adanya permasalahan atau keluhan pasien dalam pekerjaan yang telah ditangani
	Integritas	Dapat dipercaya dan terpercaya	Y.3	Saya mampu menampilkan profesionalisme dalam kinerja secara teliti dan hati-hati
	Komitmen	Memberikan pelayanan keperawatan	Y.4	Saya berkewajiban merawat semua pasien
	Disiplin	mentaati peraturan profesi keperawatan	Y.5	Saya selalu mentaati peraturan puskesmas dan peraturan profesi keperawatan
	Kerjasama	Hubungan dengan pegawai lain	Y.6	Saya mempunyai hubungan baik dengan tenaga medis lain dalam menangani pasien

Budaya Organisasi (X1)	Kesadaran diri	X1.1	Saya tahu dengan kemampuan diri dalam bekerja agar pasien mendapatkan kepuasan dalam penanganan saya
	Mengembangkan Diri	X1.2	Saya selalu belajar untuk mengembangkan kemampuan saya dalam pelayanan guna kepuasan pasien
	Mentaati peraturan	X1.3	Saya selalu menaati peraturan SOP yang berlaku guna ketertiban bersama
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Pencahayaan ruangan	X2.1	Kondisi cahaya ditempat bekerja tidak menghambat aktivitas saya dalam bekerja
	Sirkulasi udara di tempat kerja	X2.2	Kondisi sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar
	Kebisingan suara	X2.3	Suara bising ditempat bekerja tidak mengganggu konsentrasi saya saat bekerja
	Pewarnaan ruangan	X2.4	Penggunaan cat warna ditempat kerja membuat saya nyaman
	Bau-bauan di tempat kerja	X2.5	Bau-bauan ditempat kerja tidak mengganggu konsentrasi saat saya sedang bekerja
	Keamanan di tempat kerja	X2.6	Saya merasa aman pada saat bekerja
	Kebersihan diruang kerja	X2.7	Kebersihan di ruang kerja sudah membuat saya nyaman dalam bekerja
	Tata letak ruang di tempat kerja	X2.8	Dekorasi dalam menata ruang di tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja
	Fasilitas kerja	X2.9	Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai PNS UPTD Puskesmas Cukir yaitu sebanyak 38 pegawai. Meliputi :

Tabel 3. 2 Populasi pegawai PNS UPTD Puskesmas Cukir

No.	Jenis Tenaga	Jumlah
1.	Dokter Umum	2
2.	Dokter Gigi	1
3.	Bidan	15
4.	Perawat	9
5.	Perawat Gigi	1
6.	Sanitarian	1
7.	Penyuluh Kesehatan Masyarakat	1
8.	Analisis Kesehatan/Lab	3
9.	Tenaga Gizi/Nutrisionis	1
10.	Pengadministrasian Umum	2
11.	Apoteker	2
TOTAL PEGAWAI		38

Sumber : UPTD Puskesmas Cukir (2021)

3.3.2 Sampel dan teknik sampel

Sampel menurut Arikunto (2016), adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini yaitu mengambil seluruh pegawai PNS UPTD Puskesmas Cukir sebanyak 38 pegawai. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014).

3.4 Skala Pengukuran

Jenis skala yang akan dipakai peneliti adalah skala Likert. Skala likert ini sendiri digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial yang dialaminya. (Sugiyono, 2011).

Jawaban dari responden yang bersifat kualitatif dikuantitatifkan, dimana jawaban untuk pertanyaan diberi nilai sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Skala Pengukuran

Skala Pengukuran	Kode	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Sugiyono, 2011

3.5 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

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), wawancara, dan pengamatan langsung (observasi).

2. Data Sekunder

Yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yang telah dipublikasikan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini ada beberapa cara yang digunakan peneliti dalam proses pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan juga dokumentasi.

Berikut akan dijabarkan beberapa cara tersebut:

- a. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- b. Angket merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menjawab sebuah pilihan jawaban secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penyelidikan.
- c. Dokumentasi yaitu mengumpulkan dan mempelajari data dari buku-buku, tulisan ilmiah, majalah dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian.
- d. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan pada si peneliti.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkah-tingkah atau kesalahan suatu instrument Arikunto (2012), suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui apakah instrumen yang telah disusun memiliki validitas atau tidak, maka, akan dilakukan pengujian dengan menggunakan *contract validity*. Menurut Umar (2011), Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu

derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Dalam uji validitas ini, penulis menggunakan validitas konstruk (*construct validity*) sehingga menggunakan teknik korelasi item total atau sering disebut juga (*Corrected Item Total Correlation*).

$$r = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawa 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat dikatakan tepat.

Untuk menguji validitas pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik korelasi item total atau disebut juga *corrected item total corelation*. Untuk menguji validitas ketentuan yang harus dipenuhi dalam kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2016) :

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka item-item pernyataan dari angket dinyatakan valid
- b. Jika $r < 0,30$ maka item-item pernyataan dari angket dinyatakan tidak valid.

Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 responden.

1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

No. Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation	r kritis	Keterangan
1	0,534	0,3	Valid
2	0,608	0,3	Valid
3	0,596	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas 30 responden, pada variabel Budaya Organisasi yang terdiri dari 3 pernyataan semua itemnya valid karena memiliki nilai korelasi 0,3. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No. Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation	r kritis	Keterangan
1	0,601	0,3	Valid
2	0,475	0,3	Valid
3	0,483	0,3	Valid
4	0,462	0,3	Valid
5	0,735	0,3	Valid
6	0,423	0,3	Valid
7	0,679	0,3	Valid
8	0,541	0,3	Valid
9	0,777	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas 30 responden, pada variabel Lingkungan Kerja Fisik yang terdiri dari 9 pernyataan semua itemnya valid karena memiliki nilai korelasi 0,3. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No. Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation	r kritis	Keterangan
1	0,649	0,3	Valid
2	0,846	0,3	Valid
3	0,793	0,3	Valid
4	0,633	0,3	Valid
5	0,812	0,3	Valid
6	0,649	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas 30 responden, pada variabel Kinerja Pegawai yang terdiri dari 6 pernyataan semua itemnya valid karena memiliki nilai korelasi 0,3. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2006) Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran duakali 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. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula Cronbach Alpha. Dengan rumus:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_a^2}{\sigma_b^2} \right]$$

Dimana :

r_{11} = reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = varian total

σ_a^2 = jumlah varian item

Dalam hal ini apabila nilai koefisien $\alpha > 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa

instrumen yang digunakan tersebut reliabel. Jika apabila nilai koefisien $\alpha < 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut tidak reliabel.

Proses pengujian dilakukan sebelum penelitian sebenarnya dilakukan.

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3.7 berikut ini:

Tabel 3. 7 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Alpha Cronbach</i>	Koefisien α	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	3	0,751	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	9	0,756	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	6	0,795	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisa Deskriptif item variabel terdiri 5 item pernyataan dengan skala pengukuran satu sampai lima, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut :

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

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{Rentang skor} = 0,8$$

Sehingga menurut Prasetya (2019) interpretasi skor sebagai berikut :

Tabel 3. 8 Range Skor

Range	Deskripsi
1-1,8	Sangat Rendah
1,9-2,6	Rendah
2,7-3,4	Netral/Cukup
3,5-4,2	Baik/Tinggi
4,3-5,0	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber : Prasetya, 2019

3.8.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial dapat disebut juga dengan statistik probabilitas yang artinya adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Teknik ini digunakan untuk mengambil kesimpulan populasi dari data yang diperoleh sudah diolah **Invalid source specified**. Jadi data yang diperoleh merupakan gambaran yang sebenarnya dari populasi.

3.8.2.1 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 budaya organisasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Berdasarkan variabel di atas, maka rumus regresi linier bergandanya adalah (Sugiyono, 2013):

$$y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

y = Variabel terikat, yaitu dalam penelitian ini kinerja karyawan

α = Konstantan

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Lingkungan kerja Fisik

ε = Variabel *random error*/galat/variabel pengganggu (*disturbance term*).

3.8.2.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian parametrik-test (uji parametrik) adalah data yang harus memiliki distribusi normal. Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal probability plot. Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada normal probability plot, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal (Ghozali A,2006), menyebutkan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis menyebutkan jika data menyebar diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S) one sample. Variabel berdistribusi normal jika memiliki nilai Asymp

Sig lebih besar dari signifikan yang telah ditentukan yaitu sebesar 0.05 sehingga data berdistribusi normal. (Ghozali, 2015)

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikolinieritas (gejala multikolinieritas) atau tidak. Multikolinieritas adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas (Ghozali A. , 2006). 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.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut dengan heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (SPRED). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada garis scatterplot antara SRESID dan ZPRED,

dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah distandarizet (Ghozali A. , 2006).

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi dalam konsep regresi linear berarti komponen errornya berkorelasi berdasarkan urutan waktu (pada data berskala), urutan ruang (pada data tampang lintang) atau korelasi pada dirinya sendiri (Setiawan dan Kusrini, 2010). Penelitian ini dalam menguji Autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson. Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (first order autocerrelation) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag di antara variabel independen. Apabila nilai Durbin-Watson (d) lebih besar daripada batas atas (dU) dan lebih kecil dari nilai $4-dU$, maka dapat dinyatakan tidak terdapat autokorelasi.

3.8.2.3 Uji Hipotesis

1. (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 independennya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya. Uji parsial juga dapat disebut dengan uji hipotesis, yaitu kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Solimun, 2017). Uji hipotesis responden dapat diterima jika:

- 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.

2. Uji Determinasi (R^2)

Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas (budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2)) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja pegawai) 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 (Ghozali, 2006).