

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini digolongkan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistik. Dalam penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel dependen (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas (independen) yaitu kompensasi (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), dan lingkungan kerja (X4).

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:38).

1. Variabel dependen (variabel terikat)

Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan merupakan hasil seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dan dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu didalam melaksanakan tugasnya. Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

b. Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai hasil guna yang sebesar-besarnya

c. Tingkat kehadiran

Kehadiran merupakan hal yang harus dipertahankan karyawan. Kehadiran karyawan dapat menjadi tolak ukur apakah karyawan menyukai pekerjaan mereka. Karyawan yang jumlah kehadirannya lebih banyak biasanya kinerja yang dilakukan lebih baik daripada karyawan yang jumlah kehadirannya sedikit

d. Kepuasan kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan

e. Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran

2. Variabel independen (variabel bebas)

Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik pengaruh positif maupun negatif. (Ghozali, 2011:19) variabel independen dalam penelitian ini adalah ;

a. Kompensasi (X₁), memiliki beberapa indikator menurut Husein Umar (2007:16) yaitu :

➤ Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh

➤ Insentif

Penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

- Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja
 - Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan
- b. Motivasi (X2), yang terdiri dari beberapa indikator menurut Syahyuti (2010:93) yaitu :
- Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan
 - Semangat kerja

Mendorong seorang karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan
 - Inisiatif

Kemampuan seorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau kehendak sendiri
 - Kreatifitas

Kemampuan seorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya
 - Rasa tanggung jawab

Mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu

c. Disiplin kerja (X3), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu perusahaan, yaitu :

➤ Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya

➤ Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan panutan oleh para karyawannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun ikut baik, jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para karyawannya pun akan kurang disiplin

➤ Balas jasa (kompensasi)

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar

➤ Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawannya, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya

- Waskat (pengawasan melekat)

Waskat yaitu tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti pimpinan harus efektif dan langsung mengawasi perilaku, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawannya. Hal ini berarti pimpinan harus selalu ada di tempat kerja agar mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada karyawannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya
 - Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang
 - Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan di perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawan
 - Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan
- d. Lingkungan kerja (X4), dalam mengukur atau meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu menentukan indikator-indikator. Menurut Nitisemito (2013:102), indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:
- Suasana kerja

Suasana kerja yaitu kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi

pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut

➤ Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap betah dalam satu perusahaan yaitu adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan, merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

➤ Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan fasilitas-fasilitas kerja karyawan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja

3.3 Sumber Data

Ada 2 (dua) jenis data yang digunakan dalam penelitian, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah penelitian yang diperoleh langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara) seperti hasil wawancara atau penyebaran kuesioner yang akan diisi langsung oleh responden yaitu karyawan Swalayan Marita dan Megamart di Amin Jaya, Pangkalan Banteng, Kalimantan Tengah

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui buku-buku, brosur, dan artikel yang didapat dari website yang berkaitan dengan penelitian atau bukan data yang diperoleh secara langsung. Untuk memperoleh data tersebut mengambil dari sejumlah buku-buku, brosur, website, dan contoh penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini

3.4 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek yang dapat berupa orang, benda, peristiwa yang terjadi di sekeliling kita. Hal ini sesuai pendapat Sugiyono (2011:117) yaitu “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Swalayan Marita dan Megamart di Amin Jaya, Pangkalan Banteng, Kalimantan Tengah yang berjumlah 30 karyawan

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan objek dalam penelitian dan dianggap dapat mewakili seluruh populasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011:118) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah semua karyawan Swalayan Marita dan Megamart yaitu 30 orang, sehingga tidak perlu dilakukan perhitungan sampel untuk mengurangi populasi dikarenakan populasi kurang dari 100

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner terdiri atas dimensi-dimensi yang menjadi faktor penelitian ini yaitu meliputi kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan skala likert 5 (lima) poin, yaitu :

- SS (Sangat setuju) 5
- S (Setuju) 4

- TS (Tidak setuju) 3
- RR (Ragu-ragu) 2
- STS (Sangat tidak setuju) 1

2. Wawancara

Wawancara yaitu pengambilan data dimana langsung berdialog atau interaksi dengan responden untuk menggali informasi tentang hal-hal yang terkait di Swalayan Marita dan Megamart

3.6 Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji validitas

Penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik pengumpulan data dengan angket, maka melakukan uji validitas merupakan suatu keharusan. Validitas adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkan. Tujuan validitas secara umum adalah untuk mengetahui apakah angket yang digunakan benar-benar valid untuk mengukur variabel yang diteliti.

Secara umum ada dua rumus atau cara uji validitas yaitu dengan Korelasi Bevariate Pearson dan Correlated Item-Total Correlation. Korelasi Bevariate Pearson adalah salah satu rumus yang dapat digunakan untuk melakukan uji validitas data dengan program SPSS. Menurut Widiyanto (2010:34-37) koefisien korelasi dalam uji validitas dapat dilakukan dengan rumus pearson, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi
- n = jumlah sampel
- y = skor total
- x = skor item

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas yaitu :

1. Jika nilai pearson correlation $>$ r tabel, maka item pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket pernyataan dikatakan valid)
2. Jika nilai pearson correlation $<$ r tabel, maka item pernyataan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dikatakan tidak valid)

Tabel 3.1
Uji validitas

| Variabel | Pearson Correlation | r tabel | Keterangan |
|------------------|---------------------|---------|------------|
| Kompensasi | 0,806** | 0,361 | Valid |
| Motivasi | 0,418* | 0,361 | Valid |
| Disiplin Kerja | 0,371* | 0,361 | Valid |
| Lingkungan Kerja | 0,759** | 0,361 | Valid |
| Kinerja Karyawan | 0,374* | 0,361 | Valid |

*. Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber : data di olah (2020)

r tabel dicari pada signifikansi 5% dengan sampel 30 responden, maka didapat r tabel sebesar 0,361. Pada tabel 3.1 diatas menunjukkan bahwa semua nilai pearson correlation $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan item angket valid.

3.6.2 Uji reliabilitas

Setelah sebelumnya telah melakukan uji validitas, kemudian selanjutnya yang harus dilakukan agar angket yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data, maka angket tersebut perlu di uji reliabilitas atau tingkat kepercayaannya. Dalam analisis statistik pada penelitian, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket, sehingga angket tersebut dapat dihandalkan untuk mengukur variabel

penelitian, walaupun penelitian dilakukan berulang-ulang dengan angket atau kuesioner yang sama.

Uji reliabilitas dengan SPSS yang akan dilakukan menggunakan reliability analysis statistics dengan cronbach's alpha (α). Jika nilai cronbach's alpha $> 0,60$ maka dapat dikatakan variabel tersebut reliabel. Semakin nilai alphanya mendekati satu, maka nilai reliabilitas semakin terpercaya untuk masing-masing variabel. Untuk menghitung reliabilitas menggunakan rumus cronbach's alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Keterangan :

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

k = Jumlah item

Tabel 3.2
Uji reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------|------------------|------------|
| Kompensasi | 0,623 | Reliabel |
| Motivasi | 0,614 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,626 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,629 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,628 | Reliabel |

Sumber : data di olah (2020)

Dari tabel 3.2 diatas dapat disimpulkan semua nilai cronbach's alpha $> 0,60$ dan tidak ada satupun yang $< 0,60$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan tiap variabel dalam penelitian ini adalah

handal, sehingga butir-butir pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

3.7 Metode Analisis

3.7.1 Analisis deskriptif statistik

Dalam sebuah penelitian analisis deskriptif statistik, data itu penting untuk memberikan gambaran data yang diteliti. Disamping itu, dengan adanya analisis deskripsi data ini, para pembaca akan lebih mudah untuk mengetahui paparan data dalam sebuah penelitian secara lebih terperinci dan jelas. Software SPSS program canggih yang salah satu fiturnya mampu membantu untuk melakukan analisis deskriptif statistik terhadap data penelitian. Analisis deskriptif statistik terdiri dari nilai minimum, nilai maksimum, mean (nilai rata-rata) dan standar deviation (simpangan baku).

3.7.2 Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan untuk menguji kualitas data penelitian. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

3.7.2.1 Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik yaitu model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan menurut Singgih Santoso (2012:393) bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu :

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dan model regresi normal
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dan model regresi tidak berdistribusi normal

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal Probability plots dalam program SPSS, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika titik-titik atau data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas
2. Jika titik-titik atau data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

3.7.2.2 Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Imam Ghazali, 2011:105). Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan variance inflation factors (VIF).

$$VIF = \frac{1}{1 - R_i^2}$$

Sumber : Gujarati (2004:351)

Dimana R_i^2 adalah koefisien determinasi yang diperoleh dengan meregresikan salah satu variabel bebas X_i terhadap variabel bebas lainnya.

3.7.2.3 Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2013:139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika varians dari residual

satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain itu, dengan menggunakan software SPSS, heteroskedastisitas juga bisa dilihat dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2.4 Uji autokorelasi

Autokorelasi diartikan sebagai korelasi antar observasi yang diukur berdasarkan deret waktu dalam model regresi atau dengan kata lain error dari observasi yang satu dipengaruhi oleh error dari observasi yang sebelumnya. Akibat dari adanya autokorelasi dalam model regresi, koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak efisien, artinya tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil. Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi yaitu dengan uji Run Test yang ada di program SPSS. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed). Apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala atau masalah autokorelasi.

3.7.3 Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini juga untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dan juga untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan

variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif dan negatif. Model regresi linear berganda dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan :

Y = variabel terikat

a = konstanta

b = koefisien regresi pada masing-masing variabel independen

X = variabel bebas

3.7.3.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam uji t ada dua acuan yang dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan, yaitu dengan melihat nilai signifikansi (sig.) dan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Rumus untuk mencari nilai t tabel yaitu :

$$t \text{ tabel} = (\alpha / 2 ; n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05 / 2 ; 30 - 4 - 1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025 ; 25)$$

$$t \text{ tabel} = (2,060)$$

Kriteria dasar pengambil keputusan pada uji t yaitu :

1. Berdasarkan nilai signifikan

- a. Jika nilai sig. < 0,05 maka ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima

- b. Jika nilai sig > 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yang artinya Ho diterima dan Ha ditolak

2. Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel
 - a. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka tidak ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak

3.7.3.2 Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R square) atau disimbolkan dengan R^2 yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.