BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Objek Penelitian

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dilakukan di PT Lippo General Insurance yang berlokasi di Karawaci, Tangerang. Lokasi tepatnya berada di Karawaci Office Park Blok I No. 31-35 Tangerang. PT Lippo General Insurance merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa asuransi di Indonesia. Perusahaan ini menyediakan beberapa kategori produk asuransi seperti asuransi kesehatan, kecelakaan diri, kendaraan bermotor, perlindungan aset bangunan bisnis dan tempat tinggal, perlindungan pengangkutan barang (*marine cargo*), asuransi kebakaran, dan produk asuransi perjalanan baik nasional maupun internasional.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2015 yang meliputi kegiatan observasi dan wawancara pra riset guna mencari tahu gambaran mengenai permasalahan yang terjadi pada karyawan PT Lippo General Insurance yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* karyawan. Untuk penelitian lebih lanjut dilakukan pada bulan selanjutnya yaitu Februari 2015 s/d April 2015.

3. Batasan Penelitian

Batasan masalah dibuat guna penelitian dapat berjalan dengan lebih terarah dan terencana sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berhubung dengan adanya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti baik dari segi dana dan waktu maka penelitian ini akan dibatasi pada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya.Untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory survey*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa harus melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum[1]. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk memperoleh deskriptif atau gambaran mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta turnover karyawan PT Lippo General Insurance. Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi.

Sedangkan *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukkan variabel-variabel yang diteliti serta

[1]Sugiyono,*Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: CV. Alfabeta, 2008),h.29.

pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan PT Lippo General Insurance.

C. Sumber Data, Populasi dan Sampel

1. Sumber Data

Penelitian ini berusaha mengidentifikasi dan menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam membentuk intensi terjadinya *turnover* pada karyawan. Agar penelitian ini memberikan hasil yang valid dan berguna, maka karakteristik dari karyawan sebagai responden dari penelitian ini menjadi pertimbangan bagi peneliti.

Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT Lippo General Insurance yang masih aktif bekerja, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak dengan masa kerja minimal 1 tahun. Hal ini dikarenakan variabel *turnover intention* akan sebaiknya dilihat pada masa kerja responden, karena hal tersebut dapat dijadikan prediktor untuk *turnover intention* karyawan.

2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[2]

[2] *Ibid.*,h.115.

Penelitian ini berusaha mengidentifikasi dan menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Populasi dalam penelitian ini adalah 79 orang karyawan PT Lippo General Insurance dari total jumlah keseluruhan yaitu 112 orang karyawan. Dimana 33 orang karyawan dari divisi *claim* dijadikan sebagai uji validitas kuesioner. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan nantinya.

3. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.[3] Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya yaitu 79 orang karyawan PT Lippo General Insurance, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti dapat menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :
n = Ukuran sampel
N = Ukuran populasi
e = 5% kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah :

$$n = \frac{79}{1+79(0.05)^2}$$

n = 65,97

[3] *Ibid.*,h.116.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penilitian ini adalah sebanyak 65,97 yang dibulatkan oleh peneliti menjadi 66 orang responden. Selanjutnya metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah pengambilan sampel dengan *probability sampling. Probability sampling* adalah metode dengan suatu sampel yang ditarik sedemikian rupa, dimana suatu elemen (unsur) individu dari populasi tidak didasarkan dari pertimbangan pribadi tetapi tergantung pada aplikasi kemungkinan (probabilitas).[4] Sehingga teknik ini memberikan peluang yang sama pada setiap individu dari populasi untuk dipilih menjadi bagian dari anggota sampel.

Sedangkan teknik *probability sampling* yang digunakan adalah *proportional random sampling* (pengambilan sampel acak secara proporsional) yaitu pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subyek dari setiap strata atau setiap wilayahditentukan seimbang dengan banyaknya subyek dalam masing-masing strata atau wilayah. Sehingga dalam pengambilan sampel dilakukan dengan memperhitungkan besar kecilnya sub populasi tersebut.[5]

Cara proporsional dilakukan dengan terlebih dahulu menghitung pada seluruh anggota sub populasi, lalu secara sistematis dihitung sesuai dengan jumlah sub populasi dan banyaknya sampel yang dibutuhkan. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

---

[4]Moh Nazir, *op. cit.*, h.271.

[5]Sumarsono, *Metode Penelitian Akuntansi Beserta Contoh Interprestasi Hasil Pengolahan Data* (Surabaya, 2004), h.59.

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan PT Lippo General Insurance Jakarta yang Dijadikan Responden

No	Divisi	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Responden
1	*Human Resources*	8	7
2	*Finance*	21	18
3	*Information Technology*	16	13
4	*Risk Management*	7	6
5	*Central Processing*	8	7
6	*Customer Care*	19	15
	Total	**79**	**66**

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2015)

D. Variabel Penelitian dan Pengukurannya

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2), sementara untuk variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y). Operasional variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2

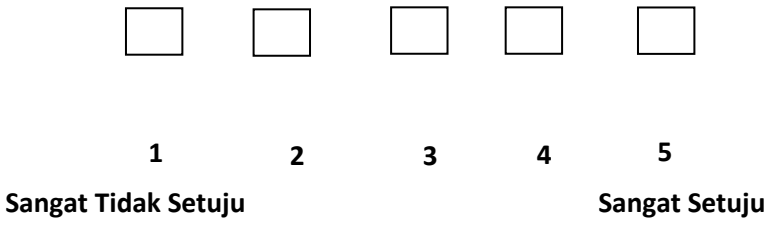
Variabel Penelitian

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor Item
Kepuasan kerja (X_1) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan seseorang atas pekerjaan yang didasarkan pada penilaian aspek dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat diukur dengan beberapa dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, pendapatan kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Gibson dkk (2012), Robbins dan Judge (2008), Kreitner dan Kinicki (2005), Luthans (2006)	1. Pekerjaan itu sendiri	1. Menarik 2. Sesuai dengan kemampuan 3. Memberi kesempatan untuk mengemban tanggung jawab	Likert	1 2 3
	2. Pendapatan	1. Sesuai dengan beban pekerjaan 2. Sesuai dengan resiko pekerjaan	Likert	4,5 6
	3. Kesempatan Promosi	1. Peluang untuk menerima kenaikan jabatan	Likert	7
	4. Pengawasan	1. Memberikan bantuan 2. Memberikan dukungan	Likert	8 9
	5. Rekan kerja	1. Saling membantu 2. Saling mendukung	Likert	10 11
Komitmen Organisasi (X_2) Komitmen organisasi adalah suatu kesetiaan sikap karyawan yang memihak tujuan-tujuan organisasi dan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya serta memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi. Dimensi dari komitmen organisasi yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Keberlanjutan, dan Komitmen Normatif. Newstorm (2007), George dan Jones (2005), Kreitner dan Kinickhi (2010), Luthans (2006)	1. Komitmen Afektif	1. Ikatan emosional pada perusahaan 2. Keyakinan terhadap nilai-nilai perusahaan	Likert	12,13 14,15
	2. Komitmen Keberlanjutan	1. Kebutuhan ekonomis 2. Pertimbangan tertentu terhadap perusahaan	Likert	16 17
	3. Komitmen Normatif	1. Kewajiban untuk tetap bekerja karena alasan etika 2. Loyalitas terhadap perusahaan	Likert	18,19 20
***Turnover Intention* (Y)** *Turnover Intention* merupakan keinginan atau kecenderungan sikap karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain, tetapi belum sampai pada tahap untuk meninggalkan pekerjaan atau mengundurkan diri. *Turnover intention* dapat diindikasikan dari perilaku karyawan yang meliputi absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, dan perilaku positif yang berbeda dari biasanya. Harnoto (2002), Luthans (2008), Gecko dan Fly (2010), Widodo (2010)	1. Absensi yang meningkat	1. Tidak masuk kerja tanpa keterangan	Likert	21
	2. Mulai malas bekerja	1. Tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan 2. Penyelesaian tugas tidak tepat waktu	Likert	22 23
	3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja	1. Meninggalkan kantor saat jam kerja 2. Terlambat datang ke kantor 3. Mangkir ketika rapat kerja	Likert	24,25 26,27 28
	4. Peningkatan protes terhadap atasan	1. Sistem penggajian yang tidak sesuai 2. Tidak adanya upah lembur	Likert	29 30

Sumber : Data diolah peneliti (2015)

2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likertdalam interval 1-5 dan skala pengukuran nominal. Likert dalam interval 1-5 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 5 (lima). Skala likert interval 1-5 digunakan untuk semua variabel.Bentuk skala likert interval 1-5 yang digunakan adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1
Bentuk Skala Likert Interval 1-5

Sumber: Buku Riset Sumber Daya manusia(2005:71)

Skala likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur.[6] Ketika menggunakan skala likert, skor dari jawaban yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden.

[6]Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), h.338.

E. Prosedur Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya.[7] Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara sebagai berikut :

1. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.[8]Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara langsung, mendalam, tidak terstruktur dan individual.
2. Observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah observasi langsung. Observasi langsung adalah observasi yang terjadi ketika pengobservasi hadir secara fisik dan memonitor apa yang terjadi secara personal.[9] Observasi ini dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap objek penelitian, maupun tempat penelitian, tanpa mengajukan suatu pertanyaan. Berbagai hasil pengamatan dapat dicatat untuk dijadikan data dalam penelitian.
3. Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden agar mereka memberikan respon atas daftar pernyataan tersebut.[10] Dalam hal ini

[7]Warsito Hermawan, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Jakarta: Gramedia, 1995), h.69.

[8]Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen* (Yogyakarta: BPFE UGM, 2002), h.152.

[9]Donald R Cooper, dan Pamela, Schindler, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Bahasa Indonesia terjemahan Ellen Gunawan dan Imam Nurmawan (Jakarta: Erlangga, 2006), h.72.

[10]Umar Husein, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008), h.303.

peneliti membagikan kuesioner kepada karyawan PT Lippo General Insurance yang telah ditentukan sebagai sampel dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer.[11] Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *turnover* karyawan PT Lippo General Insurance yaitu data jumlah karyawan masuk dan karyawan keluar. Sedangkan data sekunder tambahan yang digunakan peneliti ialah jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini.

F. Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS 21 untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

1. Uji Instrumen

Uji instrumen adalah pengujian yang dilakukan apakah data-data yang diperoleh akurat dan objektif. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Dalam uji instrumen terdapat pengujian yang harus dilakukan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

[11]Hadi S, *Statistik* (Yogyakarta: Andi offset, 1997), h.134.

1.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Umar, uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan.[12] Uji validitas dapat dilakukan dengan rumus *product moment*, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Dengan kriteria pengujian validitas sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

1.2. Uji Reliabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2}\right)$$

[12]Umar Husein, *op. cit.*, h.52.

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyan

σb^2 = jumlah varians butir

σt^2 = jumlah varians total

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas yakni dengan uji statistik *Cronbach's Alpha.* Nunnally dalam Umar menyatakan bahwa uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima.[13] Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

2. Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data merupakan hasil penelitian yang didapat melalui kuesioner yang disebarkan kepada sampel yaitu 66 orang karyawan PT Lippo General Insurance.

[13] *Ibid.*, h.56.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heterosdastisitas.

3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median.[14]

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi >0,05.

3.2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.[15] Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikasi 0.05.Kriteria dalam uji linearitas adalah

[14]Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: CV. Alfabeta, 2007), h.138.

[15]Dwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h.73.

dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikasi (*linearity*) kurang dari 0.05.

3.3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi linear yang sempurna antar beberapa atau semua variabel bebas (independen).[16] Uji ini dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu apabila korelasi antara dua variabel bebas lebih tinggi dibandingkan korelasi salah satu atau kedua variabel bebas tersebut dengan variabel terikat. Mengukur multikoliniearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1,maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.[17]

3.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.[18]

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho,* yaitu mengkorelasikan nilai residual (unstandardized

[16]Umar Husein, *op. cit.*, h.80.
[17]*Ibid*., h.80.
[18]Umar Husein, *op. cit.*, h.82.

residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi

4.1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif.[19] Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah :

$$\mathbf{Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2}$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat (nilai prediksi)

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Variabel bebas

X_2 : Variabel bebas

Hipotesis 1 :

Ho :Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

Ha :Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

[19]Dwi Priyatno,*op.cit*,h.61.

Hipotesis 2 :

Ho :Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

Ha :Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*

4.2. Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat.[20] Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap *turnover intention* (Y). Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{1-R^2/(n-k)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variabel

Hipotesis 3 :

Ho :Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *turnover intention.*

Ha :Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention.*

[20] *Ibid*,h.67.

Kriteria :

1. H_o diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_o ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

4.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2010) analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat.[21] R^2 adalah sebuah statistik yang berusaha mengoreksi Square untuk lebih mendekati ketepatan model dalam populasi. Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus :

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

[21]Dwi Priyatno,*op.cit*,h.66.