

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 *Company Profile* Perusahaan Toa Galva *Industries*

PT. Toa Galva *Industries* adalah perusahaan yang bergerak di bidang elektronika dengan spesialisasi *sound & communication*. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Uripto Widjaja pada tanggal 1 Juni 1976 dengan didukung oleh 30 orang tenaga kerja. Status perusahaan adalah Penanaman Modal Asing (PMA), antara perusahaan swasta Indonesia PT. Galva sebanyak 54% dan perusahaan swasta Jepang TOA *Corporation* sebanyak 49%.

Visi perusahaan ini adalah "*The Healthy Company*". Maksud dari visi ini adalah perusahaan ini mencoba menghasilkan produk elektronika di bidang *sound & communication* yang tidak merusak telinga pelanggannya. Dengan kata lain, perusahaan ini menjanjikan produk yang berkualitas dan aman.

Sedangkan misi dari Toa Galva *Industries* ini diringkas ke dalam beberapa huruf, yaitu Q : *Quality*, yang berarti menghasilkan produk yang berkualitas; C : *Cost*, yang berarti menetapkan biaya yang kompetitif; D : *Delivery*, yang berarti memiliki standar pengantar atau pengiriman yang tepat waktu; S : *Service*, yang berarti memberikan mutu pelayanan terbaik. Dapat disimpulkan bahwa misi tersebut menandakan bahwa perusahaan ini

telah siap berkompetisi di bidang *sound & communication* secara global bahkan hingga tingkat internasional.

Produk utama Toa Galva *Industries* ini adalah *speaker* dan *megaphone*. Namun, perusahaan ini juga membuat produk di bidang *sound & communication* lainnya, diantaranya *amplifier*, *parts*, dan *microphone*.

Perusahaan ini memiliki kebijakan mutu yang berbunyi “*kepuasan total para pelanggan yang menggunakan seluruh produk TOA*”. Makna dari kebijakan mutu tersebut adalah perusahaan ini akan tetap menjaga mutu atas produk mereka. Untuk memuaskan pelanggan dan memelihara kepercayaan para pelanggan, perusahaan ini terus mencoba agar memproduksi barang yang bermutu tinggi, handal, serta tahan lama.

Logo Toa menggambarkan karakteristik perusahaan yang positif dan cerah. Logo Toa juga merupakan sebuah harapan bagi perusahaan tersebut untuk menjadi perusahaan yang progresif, dinamis, modern, dan internasional. Progresif memiliki arti bahwa perusahaan ini akan selalu mencoba untuk menjadi perusahaan yang selalu maju paling terdepan. Dinamis mengandung makna bahwa perusahaan ini akan mengedepankan inovasi atau temuan baru. Modern berarti perusahaan ini tanggap dan peka terhadap perubahan zaman. Sedangkan internasional maksudnya adalah perusahaan ini akan menyumbang kepada dunia internasional dalam bidang *sound & communication*.

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Toa Galva *Industries* yang beralamat di Jl. Raya Jakarta Bogor Km. 34-35 Cimanggis 16951, Depok, Indonesia. Peneliti telah terlebih dahulu melakukan pra riset pada bulan Mei 2013 yang kemudian mengadakan penelitian lanjutan pada bulan November 2013.

3.1.3 Target yang Diteliti

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden secara langsung. Kuesioner akan disebar pada divisi *speaker*, dimana terbagi atas 3 (tiga) bagian. Pemilihan ketiga bagian tersebut sebagai sampel dikarenakan terdapatnya sejumlah karyawan yang memiliki absensi yang tidak cukup baik dibandingkan dengan divisi-divisi lainnya, sehingga mengindikasikan tingkat OCB yang rendah pada departemen tersebut.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan eksplanatori. Riset deskriptif merupakan penelitian yang menjelaskan atau memberi paparan pada variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel pada sub variabelnya (Umar, 2009: 22).

Sedangkan eksplanatori yaitu penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti (Umar, 2009: 33). Ini dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian itu dapat terjadi. Namun, secara khusus penelitian ini menggambarkan pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap OCB pada PT.Toa Galva *Industries*.

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Bebas atau *Independent Variable*

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Variabel bebas dapat diartikan sebagai variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat (Sugiyono, 2011:64).

Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah kecerdasan emosional dan komitmen organisasi. Kecerdasan emosional adalah kemampuan aspek non-kognitif dalam hal mengatur perasaan dan emosi diri sendiri serta perasaan dan emosi orang lain demi keefektifan bersosialisasi. Dimensi utama yang digunakan oleh peneliti dari kecerdasan emosional diantaranya kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. (Salovey dan Mayer, dalam Goleman, 2006: 57-59; Uno, 2005: 86-87; Robbins&Judge, 2007: 248; Janasz, Dowd, dan Schnelder, 2008: 82).

Komitmen organisasi adalah sebuah keterikatan antara karyawan sebagai individu dengan organisasi tempat ia bekerja yang meliputi karakteristik, kesediaan untuk bekerja keras; berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi; dan berkeyakinan kuat akan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Dimensi utama yang digunakan oleh peneliti dari komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. (Meyer, Allen & Smith, dalam Robbins & Judge, 2007: 74; Meyer & Allen, dalam Sumarni, 2009: 40; Luthans, 2008:249).

3.3.2 Variabel Terikat atau *Dependent Variable*

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat atau *dependent variable* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011: 64).

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan perilaku yang dilakukan diluar ketentuan formal atau deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan dan dilakukan secara sukarela serta tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi. Dimensi utama yang digunakan dari OCB, yaitu *Altruism*, *Courtesy*, *Civic Virtue*, *Conscientiousness*, dan *Sportmanship*. (Organ, dalam Hanindyani, 2008: 43; Greenberg dan Baron, dalam Sumarni, 2009: 36). Operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

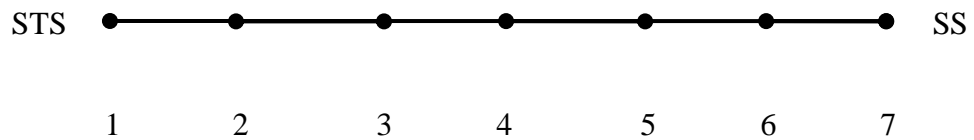
Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Skala Ukur
<p>Kecerdasan Emosional (X₁)</p> <p>Kecerdasan emosional adalah kemampuan aspek non-kognitif dalam hal mengatur perasaan dan emosi diri sendiri serta perasaan dan emosi orang lain demi keefektifan bersosialisasi. Dimensi utamanya ada 5 (lima), yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.</p>	1. Kesadaran Diri	a). Menyadari tingkat emosi diri	1	Skala Interval
		b). Mampu menilai diri	2	
		c). Kepercayaan diri	3	
	2. Pengaturan Diri	a). Kemampuan mengontrol atau mengendalikan diri	4	5
		b). Kemampuan beradaptasi	5	
	3. Motivasi	a). Rasa inisiatif	6	7
		b). Rasa optimisme	7	
		c). Dorongan atas pencapaian	8	
	4. Empati	a). Memahami orang lain	9	10
		b). Mengembangkan orang lain	10	
		c). Berorientasi pada pemberian layanan	11	
		d). Kesadaran politis	12	
	5. Keterampilan Sosial	a). Kemampuan mempengaruhi	13	14
		b). Kemampuan komunikasi	14	
		c). Kemampuan mengelola konflik	15	
		d). Tingkat kepemimpinan	16	
<p>Komitmen Organisasi (X₂)</p> <p>Komitmen organisasi adalah sebuah keterikatan antara karyawan sebagai individu dengan organisasi tempat ia bekerja yang meliputi karakteristik, kesediaan untuk bekerja keras; berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi; dan berkeyakinan kuat</p>	1. Komitmen Afektif	a). Keterikatan emosional dengan perusahaan	17,18, 19	Skala Interval
		b). Keterlibatan dalam perusahaan	20,21	
		c). Rasa kekeluargaan	22,23	
	2. Komitmen Berkelanjutan	a). Pertimbangan untung-rugi	24,25	

akan tujuan dan nilai-nilai organisasi, dimana komitmen memiliki 3 (tiga) dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.	3. Komitmen Normatif	a). Kewajiban tugas	26,27	Skala Interval
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) OCB merupakan perilaku yang dilakukan diluar ketentuan formal atau deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan dan dilakukan secara sukarela serta tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi, yang memiliki 5(lima) dimensi utama yaitu <i>Altruism, Courtesy, Civic Virtue, Conscientiousness, Sportmanship.</i>	1. <i>Altruism</i>	a). Membantu masalah pekerjaan	28,29, 30	
	2. <i>Courtesy</i>	a). Memperlakukan rekan kerja dengan sopan	31,32	
		b). Menjaga perasaan antar rekan kerja	33,34	
	3. <i>Civic Virtue</i>	a). Aktif mengemukakan gagasan	35,36	
		b). Adaptasi terhadap perubahan	37	
	4. <i>Conscientiousness</i>	a). Tingkat Kehadiran	38,39	
b). Bekerja sesuai prosedur pekerjaan		40,41		
5. <i>Sportmanship</i>	a). Sifat ketoleransian	42		
	b). Tidak protes atau mengeluh	43		

3.3.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala interval. Menurut Sekaran (2003:18), skala interval adalah skala pengukuran yang memiliki jarak yang sama antara satu objek dengan yang

lainnya dan jarak tersebut dapat diketahui dengan pasti. Adapun garis intervalnya sebagai berikut:



Tabel 3.2

Kriteria Penilaian

Pilihan Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1 - 2,19
Tidak Setuju	2,2 - 3,39
Kurang Setuju	3,4 – 4,59
Setuju	4,6 - 5,79
Sangat Setuju	5,8 – 7

Sumber: Nazir (2005: 338)

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Lancaster (2005: 78) menyatakan bahwa data primer adalah data yang didapat untuk tujuan tertentu dari sumber pertama, baik dari individu maupun dari suatu instansi. Adapun data primer di dalam penelitian ini didapat melalui metode pengumpulan data berikut ini:

- a. Kuesioner, yang menurut Umar (2005: 49) adalah suatu metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden agar mereka memberikan respon atas daftar pernyataan tersebut. Metode ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada para atasan PT.Sucofindo yang telah ditentukan sebagai sampel dalam penelitian ini.
- b. Wawancara adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data secara langsung dan mendalam. Wawancara dapat berupa wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Jika menggunakan wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti secara spontanitas menanyakan pertanyaan kepada responden.

3.4.2 Data Sekunder

Lancaster (2005: 78) berpendapat bahwa data sekunder merupakan data primer yang telah tersedia dan diolah, baik oleh pihak pengumpul data primer tersebut maupun pihak lainnya. Dalam penelitian ini, data sekunder tersebut didapat melalui survei literatur. Menurut Sekaran (2003:63), survei literatur adalah pendokumentasian dari tinjauan komprehensif terhadap sumber data sekunder yang terkait dengan penelitian tersebut, baik yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini, survei literatur dilakukan dengan cara mencari, membaca, dan atau mengumpulkan data-data sekunder yang berasal dari

berbagai buku literatur, karya ilmiah, dan data institusi yang dimiliki oleh pihak manajemen PT. Toa Galva *Industries*.

3.5 Metode Penentuan Populasi atau Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 297). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap pada perusahaan Toa Galva *Industries*, dengan populasi terjangkau adalah divisi *speaker*. Total jumlah karyawan yang menjadi populasi terjangkau dalam penelitian ini sebesar 121 orang karyawan. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel 3.3 di bawah ini.

Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Divisi *Speaker* pada PT Toa Galva *Industries* Juni 2013

Bagian	Jumlah Karyawan Tetap (orang)	Jumlah Karyawan Tidak Tetap (orang)	Total
Speaker 1	43	16	59
Speaker NS	30	11	41
Speaker 2	48	15	63
Total	121	42	163

Sampel adalah sebagian dari populasi itu sendiri, yang terdiri dari beberapa anggota yang dipilih. Beberapa elemen populasi akan membentuk sampel dalam penelitian. (Sugiyono, 2011: 297). Untuk menentukan jumlah

sampel yang akan diteliti, maka peneliti menggunakan rumus Slovin (Umar, 2008:65) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi.

Sehingga,

$$n = \frac{121}{1 + 121 (0.05)^2}$$

$$= \mathbf{92.89 \text{ atau } 92,9}$$

Berdasarkan rumus perhitungan tersebut maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 92,9 yang dibulatkan menjadi 93 responden pada departemen *speaker*.

Dalam departemen *speaker* terdapat 3 (dua) bagian yaitu *speaker 1*, *speaker NS*, *speaker 2*, untuk itu dilakukan *proportional random sampling*. Adapun perhitungannya menurut Sulistyio (2010 : 27) adalah sebagai berikut:

$$\text{Sampel} = \frac{\text{Populasi}}{\text{Total Populasi}} \times \text{Total Sampel}$$

Berdasarkan rumus tersebut peneliti menggunakan data tabel 3.3 diatas untuk menentukan sampel yang akan peneliti ambil berdasarkan bagian nya pada departemen *speaker*.

Populasi seluruhnya = 121 karyawan

Sampel *speaker* 1 = $43/121 \times 93 = 33.04$

Sampel *speaker* NS = $30/121 \times 93 = 23.06$

Sampel *speaker* 2 = $48/121 \times 93 = 36.9$

Maka, peneliti akan mengambil sampel untuk *speaker* 1 sebanyak 33 orang, untuk *speaker* NS sebanyak 23 orang, dan *speaker* 2 sebanyak 37 orang.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Umar (2008: 52), uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* dengan bantuan *software* SPSS.

Sebelum kuisisioner disebar untuk penelitian sesungguhnya pada departemen *Speaker*, maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas kuisisioner pada departemen yang berbeda namun memiliki beberapa kemiripan seperti *job desc* ataupun golongan. Uji ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap pernyataan yang ada di dalam kuisisioner. Apabila terdapat pernyataan yang tidak valid/drop/tidak relevan, maka pernyataan itu akan dibuang dan tidak digunakan pada penelitian selanjutnya.

Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

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

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2008: 54), uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya atau dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran. Sama halnya dengan penjelasan pada uji validitas, uji ini juga dilakukan pada setiap pernyataan yang ada di kuisisioner yang telah dianggap valid untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Menurut Sekaran (Priyatno, 2010:98) perhitungan uji reliabilitas menggunakan uji *cronbach's alpha*, dengan kriteria sebagai berikut:

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

3.6.2 Uji Asumsi Dasar

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut Umar (2008: 77), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Menurut Ghazali (dalam Bintoro, 2010: 36), model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Menurut Umar (2008: 77), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Menurut Ghazali (dalam Bintoro, 2010: 36), model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Kriteria pengambilan kesimpulannya adalah:

1. Jika $\text{sig} > 0.05$, maka data pada variabel tersebut berdistribusi normal.
2. Jika $\text{sig} < 0.05$, maka data pada variabel tersebut tidak berdistribusi normal.

3.6.2.2 Uji Linieritas

Menurut Priyatno (2010: 73), uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian dengan menggunakan SPSS dengan Test for Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Multikolinieritas

Menurut Umar (2008: 80), uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (*independen*). Pada penelitian ini, uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi dengan pengambilan kesimpulannya sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{VIF} > 5$ maka terdapat multikolinieritas.

2. Jika nilai VIF < 5 maka tidak terdapat multikolinearitas.

3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2008: 82), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.6.4 Analisis Regresi Linier

Analisis ini digunakan untuk menguji hubungan antara sebuah variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Jika variabel dependen dihubungkan dengan sebuah variabel independen, persamaan regresi yang dihasilkan adalah regresi linier sederhana. Jika variabel independennya lebih dari satu, regresi yang dihasilkan adalah regresi linier berganda.

Analisis regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Model matematis persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = OCB

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Komitmen organisasi

3.6.4.1 Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu dan menganggap dependen yang lain konstan. Kriteria pengujian:

1. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{\alpha/2}$ atau $t_{hitung} < -t_{\alpha/2}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. H_0 diterima jika $-t_{\alpha/2} \leq t_{hitung} \leq t_{\alpha/2}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

3.6.4.2 Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Untuk

membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji distribusi F dengan cara membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel.

Nilai F hitung dicari dengan rumus :

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

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah populasi

k : Jumlah variabel

Kriteria:

1. H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

3.6.4.3 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Nilai koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen Koefisiensi determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus.

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2.(ryx_1).(ryx_2).(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

ryx_1 = korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

ryx_2 = korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

Nilai R^2 yang sempurna adalah satu, yaitu apabila keseluruhan variasi variabel dependen dapat dijelaskan sepenuhnya oleh variabel independen yang dimasukkan dalam model. Ini menunjukkan persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Sehingga kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Nilai R^2 yang kecil atau mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

2. Nilai R^2 mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.