

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian akan dilakukan. Pemilihan lokasi harus didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan kemenarikan, keunikan, dan kesesuaian dengan topik yang dipilih. Dengan pemilihan lokasi ini, peneliti diharapkan menemukan hal-hal yang bermakna dan baru (Suwarna Al Muchtar, 2015). Adapun yang menjadi lokasi penelitian adalah PT. Dompot Harapan Bangsa (OY Indonesia) yang terletak di Treasury Tower 21th floor Jalan Tulodong Atas No.6 no 47 RT.5, RT.5/RW.3, Senayan, Jakarta Selatan 12190, ID.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian ini merupakan salah satu jenis penelitian yang sistematis, terstruktur, dan terencana dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain didalamnya. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif ini dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3 Populasi dan Sample

Menurut Morissan (2012) Populasi ialah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan. Sampel adalah sebagian dari populasi itu (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluru karyawan yang berjumlah 286 karyawan yang terdiri dari FAT (*Finance accounting tax*), *Maekrting*, IT, dan *Human Resouce* (SDM) Dan lain-lainya.

Table 3. 1 Data Divisi Karyawan

No.	Bagian	Jumlah
1.	CEO	2
2.	Director's Office	2
3.	Small & Medium Business	32
4.	Marketplace	14
5.	Non-Banks Financial Services	12
6.	Wholesale & Retail Trade	25
7.	Information & Communication	28
8.	Energy, Logistics & Transportation	26
9.	Consumer Retail, Real Estate	32
10.	Health Care, Utilities & Public Sector	24
11.	Account Management	18
f12.	Partner Ecpssystem	15
13.	Integration	12
14.	Business Analyst	15
15.	Project Manager & Implementation	11
16.	Special Project	18
Total		286

Menurut Bickman & Rog dalam Stockemer (2019, p.58) sampel adalah kumpulan orang-orang yang diambil dari sebagian populasi yang ditunjuk oleh peneliti berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan. Sampel yang dipilih selanjutnya akan diambil datanya dan dari data yang terkumpul pada sampel

bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang seluruh populasi. Apabila jumlah responden kurang dari 100, maka sampel semua diambil sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Hal ini dilakukan karena jumlah dari populasi relative kecil dan kurang dari 100 atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel ini juga disebut teknik total sampling. Dimana semua populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 286 karyawan atau semua karyawan yang berkerja diperusahaan OY Indonesia meliputi dari FAT (*Finance accounting tax*), *Marketing*, *IT*, dan *Human Resouce (SDM)* Dan lain-lainya.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk memberikan penjelasan gambaran tentang suatu variabel yang akan diteliti yang dimana sehingga variabel tersebut memiliki pengertian yang terstruktur dan spesifik. Menurut (Ghozali, 2018) Operasional variabel adalah gambaran mengenai struktur penelitian menjabarkan variabel/sub variabel kepada konsep, indikator, dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel. Didalam penelitian ini ada beberapa variabel yaitu sebagai berikut :

3.4.1 Variabel Independen

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Adapun variabel independen pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3).

a) Kepuasan kerja (X1)

Kepuasan kerja menggambarkan keadaan perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan begitu pula sebaliknya. Rekan kerja, yaitu perasaan ingin hubungan yang saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.

Indikator dari kepuasan kerja menurut (Robbins, 2015) :

1. Perasaan tentang kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih

menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

2. Perasaan tentang gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

3. Perasaan tentang rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

B. Stres kerja (X2)

Stres kerja adalah kondisi tekanan mental dan emosional yang muncul akibat tuntutan, harapan, atau situasi yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang. Stres kerja dapat timbul ketika seseorang menghadapi beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, konflik interpersonal, atau ketidakpastian dalam lingkungan kerja.

Indikator dari stres kerja menurut menurut yaitu (Robbins, 2015):

1. Stres Psikologis

Meliputi depresi, mudah marah, gelisah, cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun dan lelah mental.

2. Stres Fisik

Meliputi, Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, masalah tidur.

3. Stres Perilaku

Meliputi, menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase, meningkatnya absensi dan mudah menyalahkan orang lain.

C. Beban kerja (X3)

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai sejumlah tanggung jawab dan tugas yang harus dilakukan oleh seseorang dalam lingkup pekerjaannya. Beban kerja mencakup berbagai aktivitas, dan kewajiban yang harus diselesaikan oleh individu atau tim kerja.

Indikator dari Beban kerja menurut menurut (Munandar, 2014) yaitu:

1. Beban fisik

Masalah yang mengakibatkan dampak emosional dari kelelahan yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan.

2. Beban kerja mental

Muncul ketika pekerja melaksanakan kegiatan dalam lingkungan kerja. Beban mental menggabungkan fokus, kebingungan, kehati-hatian dan ketepatan administrasi.

3. Beban waktu

Muncul ketika dibutuhkan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Beban waktu mencakup kemampuan untuk menghadapi tugas dengan cepat dan melakukan dua pekerjaan sekaligus.

3.4.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Didalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *Turnover Intention (Y1)*.

Turnover Intention, atau niat berpindah kerja, merujuk pada kecenderungan atau keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari peluang kerja yang baru. Ini mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, beban kerja yang terlalu tinggi dan stres kerja, sehingga muncul keinginan untuk mencari alternatif yang dianggap lebih memuaskan.

Indikator *Turnover intention* Menurut (Moblely, 2011) yaitu:

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*Thoughts of quitting*)

Pikiran-pikiran untuk berhenti dari pekerjaan karena tidak mendapatkan kepuasan bekerja atau beban kerja yang terlalu tinggi.

2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dan mulai mencari pekerjaan lain yang dirasakan lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*).

Keinginan untuk mencari pekerjaan lain dan karyawan berniat untuk keluar dari perusahaan apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. .

Table 3 2Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kepuasan kerja (X1)	Kepuasan kerja menggambarkan keadaan perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka jalani.	1. Perasan tentang kondisi kerja yang mendukung 2. Perasan gaji atau upah yang pantas 3. Perasan tentang rekan kerja yang mendukung (Robbins, 2015)
Stres kerja	Stres kerja adalah kondisi tekanan mental dan emosional yang muncul akibat tuntutan, harapan, atau situasi yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang.	1. Stres psikologis 2. Stres fisik 3. Stres perilaku (Robbins, 2015)
Beban Kerja (X3)	Beban kerja dapat didefinisikan sebagai sejumlah tanggung jawab dan tugas yang harus dilakukan oleh seseorang dalam lingkup pekerjaannya.	1. Beban fisik 2. Beban kerja mental 3. Beban waktu (Munandar, 2014)
Trunover Intention (Y)	<i>Turnover Intention</i> , atau niat berpindah kerja,	1. Pikiran-pikiran untuk berhenti

	merujuk pada kecenderungan atau keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari peluang kerja yang baru.	<p>(<i>Thought of quitting</i>)</p> <p>2. Keinginan untuk meninggalkan (<i>Intention of quitting</i>)</p> <p>3. Keinginan mencari pekerjaan lain (<i>Intention to search for another job</i>) (Mobley/ 2011)</p>
--	---	--

3.5 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena pada data penelitian ini akan menggunakan skor dari kuesioner yang dikuantitatifkan. Setelah mendapatkan data dari hasil penyebaran kuesioner kemudian dihitung menggunakan program *Statiscal Package for Social Science* (SPSS).

1. Data Primer

Data primer adalah suatu data yang pertama kali dikumpulkan serta ditulis oleh peneliti (Sanusi, 2012). Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan dengan cara penyebaran kuesioner online melalui goggle from kepada semua karyawan tentang Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan *Turnover Intention*

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini data sekunder berupa jumlah karyawan, data laporan hasil kinerja tahunan, profil

instansi atau organisasi, dan beberapa dokumen yang ada di PT. Dompot Harapan Bangsa (OY Indonesia).

3.6 Teknik Pengumpulan data

Penelitian memiliki bermacam-macam cara didalam menentukan metode pengumpulan data. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan kuesioner. Definisi kuesioner dapat di barakan sebagai berikut :

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab.

3.7 Teknik Pengukuran Data

Teknik pengukuran variabel penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Menurut (Suwandi et al., 2018) Skala Likert (*Likert Scale*) adalah skala respon psikometri terutama digunakan dalam kuesioner untuk mendapatkan preferensi responden atas sebuah pernyataan atau serangkaian laporan. Bobot skala likert dan keterangan pengukuran variabel yang digunakan sebagai berikut:

Table 3. 3 Alternatif Jawaban Responden

No	Pilihan Jawaban	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Dikembangkan oleh peneliti

Dari tabel diatas bahwa responden untuk memilih salah satu dari 5 pilihan jawaban pertanyaan yang tersedia pada kuesioner.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Rentang Skala

Analisis rentang skala pada penelitian ini digunakan bertujuan untuk dapat mengolah data kuantitatif berupa angka yang nanti kemudian bias diartikan dalam data kuantitatif (Sugiyono, 2011). Rentang skala ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* . Untuk menentukan rentang skala yaitu menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Rs = \frac{n(n-1)}{m}$$

Keterangan :

Rs : Rentang Skala

M : Jumlah Alternatif Jawaban

N : Jawaban Responden

Maka dari rentang skala diperoleh dengan perhitungan yaitu :

$$Rs = \frac{286(5-1)}{5}$$

$$= \frac{286 \times 4}{5}$$

$$= \frac{1144}{5}$$

$$= 228$$

Berdasarkan perhitungan skala diperoleh sebesar 228. Maka dari itu, hasil perhitungan rentang skala diatas digunakan untuk membuat tabel pengukuran mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Berikut ini merupakan skala penilaian disetiap kategori variabel penelitian :

Table 3. 4 Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kepuasan Kerja	Beban kerja	Stres Kerja	<i>Turnover intention</i>
1	286 – 513	Sangat Tidak Puas	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
2	514 – 741	Tidak Puas	Rendah	Rendah	Rendah
3	742 – 969	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup
4	970 – 1197	Puas	Tinggi	Tinggi	Tinggi
5	1198 – 1430	Sangat Puas	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Keterangan :

- a. Rentang skala 286 – 513 ditunjukkan bahwa nilai variabel Kepuasan Kerja sangat tidak puas, variabel Beban Kerja dalam kategori sangat rendah, variabel stres kerja dalam kategori sangat rendah. Dan pada variabel *Turnover intention* dalam kategori sangat lemah.
- b. Rentang skala 514 – 741 ditunjukkan bahwa nilai variabel Kepuasan Kerja tidak puas, variabel Beban Kerja dalam kategori rendah, variabel stres kerja dalam kategori rendah. Dan pada variabel *Turnover intention* dalam kategori lemah.

- c. Rentang skala 742– 969 ditunjukkan bahwa nilai variabel Kepuasan Kerja Cukup, variabel Beban Kerja dalam kategori Cukup, variabel stres Kerja dalam kategori Cukup. Dan pada variabel *Turnover intention* dalam kategori Cukup.
- d. Rentang skala 970– 1197 ditunjukkan bahwa nilai variabel Kepuasan Kerja Puas, variabel Beban Kerja dalam kategori Tinggi, variabel Stres Kerja dalam kategori Tinggi. Dan pada variabel *Turnover intention* dalam kategori Tinggi.
- e. Rentang skala 1198 – 1430 ditunjukkan bahwa nilai variabel Kepuasan Kerja Sangat Puas, variabel Beban Kerja dalam kategori SangatTinggi, variabel Stres Kerja dalam kategori Sangat Tinggi. Dan pada variabel *Turnover intention* dalam kategori Sangat Tinggi.

3.8.2 Teknik Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode analisis regresi linier berganda. Didalam penelitian ini diuji menggunakan *Statistical Package For Social Science (SPSS)*. Tahap-tahap yang di uji sebagai berikut :

- 1) Uji Instrumen
 - a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:203) instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur atau valid), dengan kata lain instrument tersebut dapat digunakan untuk

mengukur apa yang seharusnya diukur. Teknik dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas yaitu apabila nilai r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid, sedangkan apabila nilai r hitung $<$ r tabel maka dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:176) menyatakan bahwa instrumen yang reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrument penelitian dikatakan reliable dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 maka dinyatakan data tersebut reliabel, namun apabila Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $<$ 0,60 maka dinyatakan data tersebut tidak reliabel.

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak Ghozali (2018:145). Terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *probability plot (p-plot)* dengan dasar pengambilan keputusan yaitu apabila data plotting (titik-titik)

mengikuti garis diagonal maka dinyatakan model regresi berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Ghazali (2017: 36) *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Asumsi dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Jika $VIF > 10$ dan nilai *Tolerance* < 0.10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas. penelitian ini pendekatan

yang di gunakan untuk menguji heteroskedastisitas yaitu uji *Glejser*. Metode uji *glesjer* adalah uji dengan meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Karakteristik dari pengujian ini yaitu apabila nilai signifikansi antara variabel independen dengan variabel residual >0.05 maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas sebaliknya jika nilai signifikansi <0.05 maka dinyatakan terjadi heteroskedastisitas.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Didalam regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3). Terhadap variabel dependen atau terikat yaitu *Turnover Intention* (Y).

Rumus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X1 + b_2 X2 + b_3 X3 + e$$

Keterangan

$Y = \textit{Turnover Intention}$

$a = \text{Konstanta}$

$b = \text{Koefisien Regresi}$

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Stres Kerja

X3 = Beban Kerja

e = Standar Error

4) Uji Hipotesis

a) Uji t (Secara Parsial)

Dalam penelitian pengujian hipotesis menggunakan uji t. Uji t ini bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel-variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2017:23).

Terdapat beberapa kriteria dalam uji t ini dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka menunjukkan berpengaruh signifikan secara parsial, namun apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka menunjukkan tidak berpengaruh signifikan secara parsial.

a. **H_a** = Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

H₀ = Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

b. **H_a** = Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

H₀ = Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

c. **Ha** = Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

Ho = Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

b) Uji F (Secara Simultan)

Untuk menguji apakah variabel independent mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen maka dilakukan pengujian hipotesis dengan uji F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Kriteria dari pengujian secara simultan dengan tingkat signifikan $\alpha=5\%$. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dinyatakan berpengaruh signifikan. Namun, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka dinyatakan tidak berpengaruh.

Ha = Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

Ho = Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

5) Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Ghozali (2017: 21) koefisien determinasi bertujuan pada pengukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. *Adjusted R²* memiliki arti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Terdapat

asumsi mengenai koefisien determinasi sebagai berikut: Nilai *Adjusted R²* berada diantara 0 dan 1 atau ($0 < \textit{Adjusted R}^2 < 1$), jadi:

1. Nilai *Adjusted R²* yang mendekati 1 memiliki arti bahwa variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.
2. Nilai *Adjusted R²* yang mendekati 0 memiliki arti bahwa kemampuan variabel independent dalam memberikan informasi mengenai variasi variabel dependen amat terbatas.

