

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2009:23) Metode kuantitatif digunakan apabila masalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dengan pelaksanaan, antara teori dengan praktik, antara rencana dengan pelaksanaan. Cara pengambilan sampel menggunakan metode *survey*, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok yang diperoleh dari CV. Setia Makmur Gresik.

#### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di CV. Setia Makmur, Kedamean Gresik, dengan waktu penelitian selama 4 (empat) Bulan mulai dari Bulan Maret 2018 – Juni 2018.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

##### **3.3.1. Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **3.3.1.1 Data Kualitatif**

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-

informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### **3.3.1.2 Data Kuantitatif**

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka – angka yang dapat dihitung, diperoleh dari kuisisioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### **3.3.2. Sumber data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **3.3.2.1. Data Primer**

Data yang diperoleh dari sumber langsung yaitu karyawan pada CV. Setia Makmur melalui penyebaran kuesioner, observasi dan wawancara.

#### **3.3.2.1. Data sekunder**

Data yang diperoleh dari dokumen atau data-data intern perusahaan yang meliputi data jumlah karyawan, gambaran umum dan struktur organisasi diperoleh dari pihak CV. Setia Makmur dari buku – buku, jurnal yang mendukung penelitian ini.

Maka dengan begitu sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui

observasi, kuisioner, dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

### **3.4 Populasi dan sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2012:119), adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV. Setia Makmur Gresik.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012:119). Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh pupolasi yang ada. Pada penelitian ini penentuan pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling, nonprobability sampling menurut Sugiyono (2012:125) adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel pada CV. Setia Makmur Gresik.

### **3.5 Teknik Pengambilan Data**

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus), teknik sampling jenuh menurut Sugiyono (2012:126) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Jadi jumlah sampel yang digunakan adalah 56 orang pada bagian produksi CV. Setia Makmur Gresik.

### **3.6 Definisi Variabel dan Definisi Operasional**

#### **3.6.1 Definisi Variabel**

Menurut Sugiono (2012:59) Variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Ada dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya :

1. Variabel bebas / independent (variabel X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependent). Dalam hal ini variabel bebas yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti adalah Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3)
2. Variabel terikat / dependent (Variabel Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini variabel terikat yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti adalah Kinerja Karyawan (Y)

#### **3.6.2 Definisi Operasional**

Definisi Operasional adalah konsep yang mengukur variabel bebas dan terikat. Definisi Operasional menurut Sugiyono (2012:32) adalah suatu pernyataan yang dapat mengartikan atau member makna untuk suatu istilah atau konsep tertentu, sehingga tidak salah dimengerti, Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintance*) perilaku manusia menuju pencapaian tujuan melalui keinginan untuk mencapai

tujuan. Adapun definisi operasional variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Variabel Stres Kerja (X1)**

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Rivai (2004:108).

Indikator-indikator Stres Kerja adalah berikut :

- a. Beban kerja adalah Beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stress kerja.
- b. Sikap pimpinan adalah Perilaku seseorang pimpinan kepada bawahannya, Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.
- c. Peralatan kerja adalah Benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja, Seperti alat tulis kantor, komputer, printer, dll.
- d. Kondisi lingkungan kerja adalah Kondisi disekitar tempat karyawan bekerja.
- e. Suatu pekerjaan dan Karir adalah Kedudukan seorang karyawan didalam perusahaan.

### **2. Lingkungan Kerja (X2)**

Prabu Mangkunegara (2005:17) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung

maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Indikator-indikator lingkungan kerja meliputi :

### 1. Penerangan/cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

### 2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

### 3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan

komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

#### 4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

#### 5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

### **3. Motivasi (X3)**

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2003), menjelaskan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja

yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampilan, dan potensinya.

#### **4. Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator kinerja karyawan menurut (Robert L. Mathis dan John H.Jackson, 2006:378) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output

serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya

### **3.7 Teknik pengumpulan data**

Teknik Pengumpulan data yang diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data primer, adalah sebagai berikut :

#### **1. Studi Kepustakaan (Library Research)**

Berupa kegiatan mempelajari dan mengkaji sejumlah literatur seperti buku-buku, jurnal, artikel serta majalah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Hal ini diharapkan dapat memberikan data serta informasi yang bersifat teoritis mengenai lingkungan kerja dan kompensasi maupun produktivitas kerja yang nantinya akan digunakan sebagai landasan teori dalam menunjang pelaksanaan penelitian.

#### **2. Penyebaran Angket (Kuesioner)**

Yaitu instrument untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan, atau pertanyaan yang diberikan oleh peneliti (Sugiyono 2012: 230). Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap,

kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden. Kuesioner disusun untuk mendapatkan data dan informasi mengenai komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Setia Makmur Gresik.

Dalam Kuesioner ini skor diukur dengan menggunakan Skala Likert (Likert's Summated Ratings. Menurut Sugiyono (2012:132) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang untuk sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan karyawan diukur dengan menggunakan metode Skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Skala Penilaian**

No.	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

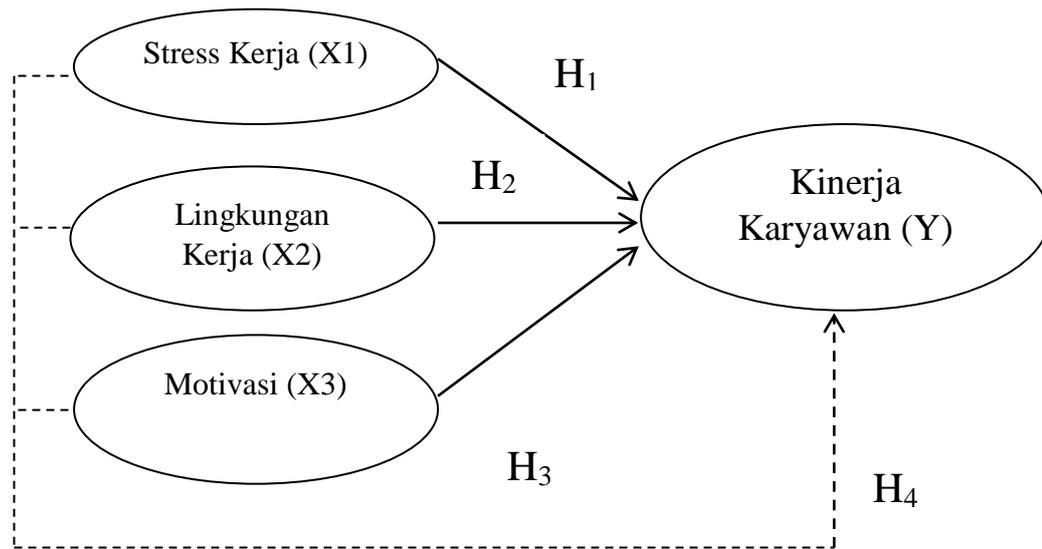
### **3.8 Kerangka Konseptual**

Dalam penelitian ini terdapat (4) empat variabel yang akan diteliti. Keempat variabel diklarifikasikan menjadi 2 (dua) bagian yaitu : variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variabel),

Klarifikasi variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel bebas yakni, Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3)
2. Variabel Terikat yakni, Kinerja Karyawan (Y)

Kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan seperti gambar dibawah ini :



**Gambar 3.1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

Keterangan :

---> Pengaruh secara simultan

—> Pengaruh secara parsial

### 3.9 Proses Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan suatu proses untuk memperoleh ringkasan data dari hasil suatu penelitian seperti total frekuensi, rata-rata, simpangan baku, korelasi dan sebagainya, dalam proses pengolahan penelitian menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

#### 1. Editing Data (Pemeriksaan Data)

Editing data adalah proses meneliti hasil survei untuk meneliti apakah ada respon yang tidak lengkap, tidak komplit atau membingungkan. Proses editing merupakan proses dimana peneliti melakukan klarifikasi, keterbacaan, konsistensi dan kelengkapan data yang sudah terkumpul. Dengan adanya klarifikasi ini diharapkan masalah teknis atau konseptual tersebut tidak mengganggu proses analisa sehingga dapat menimbulkan bisa penafsiran hasil analisa.

#### 2. Coding Data (Pemberian Kode pada data)

Coding data merupakan kegiatan merubah data berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka atau bilangan. Tujuan dari koding data adalah untuk mempermudah pada saat analisis data dan juga mempercepat pada saat entry data. Entry data adalah transfer coding data dari kuesioner ke software.

#### 3. Tabulasi

Tabulasi adalah proses menempatkan data dalam bentuk tabel dengan cara membuat tabel yang berisikan data sesuai dengan kebutuhan analisis. Tabel yang dibuat sebaiknya mampu meringkas semua data yang akan dianalisis.

#### 4. Scoring

Scoring digunakan untuk pemberian skor jawaban-jawaban pada responden dalam bentuk angka, sehingga akan memudahkan dalam perhitungan serta pengolahan data. Proses pengolahan data yang

digunakan/dipakai peneliti dalam penelitian ini adalah Scoring sehingga akan memudahkan dalam perhitungan serta pengolahan data.

### **3.10 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis**

#### **3.10.1. Teknik Analisis Data**

##### **3.10.1.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

###### **1. Uji validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah :

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika :

➤  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut

dinyatakan valid.

- $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (A). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$ .

### 3.10.1.2 Uji Analisis Data

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : Stres Kerja(X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada CV. Setia Makmur Gresik. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005) :

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

Dimana :

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

- $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien garis regresi
- $X_1, X_2, X_3,$  = Variabel independen (stress kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja )
- $e$  = *error* / variabel pengganggu

### 3.10.2. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu stress kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu stress kerja, lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Menghitung Uji F :

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - K - 1)}$$

Keterangan:

$R^2$  : Koefisien determinasi gabungan

$k$  : Jumlah variabel independen

$n$  : Jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diteima.

## 2. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  (stress kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerjakaryawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

$H_0$  : Variabel-variabel bebas (stress kerja, lingkungan kerja dan motivasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$H_a$  : Variabel-variabel bebas (stress kerja, lingkungan kerja dan motivasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Menghitung Uji t :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

$r^2$  = Koefisien determinasi

$n$  = jumlah data

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Besarnya koefisien Determinan dapat dihitung menggunakan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

$Kd$  = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted*  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.