

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sentul City Tbk, yang berlokasi di Sentul City, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Waktu pelaksanaan penelitian ini berlangsung selama Februari hingga Juli 2025, yang mencakup tahap pengumpulan data, analisis, serta penyusunan laporan hasil penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi terkait kebijakan pelatihan kerja serta pengembangan karir di perusahaan.

Tabel 3.1 Tahapan Penelitian

No	Tahapan Penelitian	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1	Penyusunan Proposal						
2	Seminar Proposal						
3	Pengumpulan Data (Kuesioner & Wawancara)						
4	Observasi Lapangan						
5	Analisis Data						
6	Penyusunan Bab IV & Bab V						
7	Uji Validitas & Revisi						
8	Penyelesaian Skripsi & Sidang						

Sumber: Penulis (2025)

3.2 Jenis Penelitian

Teknik analisis data merupakan proses sistematis dalam mengolah dan menginterpretasikan data agar dapat menghasilkan informasi yang bermakna dan relevan dalam menjawab suatu permasalahan. Proses ini mencakup berbagai

metode, prosedur, serta pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengekstrak wawasan dari data, mengidentifikasi pola, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih akurat dan berbasis bukti. Dengan teknik analisis data yang tepat, data mentah dapat diubah menjadi informasi yang bernilai guna bagi penelitian, bisnis, maupun pengembangan strategi dalam berbagai bidang (Hafizha, 2023).

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel pelatihan kerja, pengembangan karir, dan kinerja tim. Variabel pelatihan kerja mencakup aspek frekuensi pelatihan, relevansi materi, dan efektivitas metode pembelajaran. Sementara itu, variabel pengembangan karir meliputi kesempatan promosi, mentoring, dan program rotasi kerja. Kinerja tim diukur melalui indikator produktivitas, efisiensi kerja, dan tingkat kepuasan kerja karyawan.

3.3 Unit Analisis Data (Populasi dan Sampel)

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sentul City Tbk, khususnya yang berada di divisi yang relevan dengan aspek pelatihan kerja dan pengembangan karir, seperti tim pemasaran, manajemen sumber daya manusia, dan operasional proyek properti. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 100 karyawan.

Tabel 3.2 Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Senior Manager	15
2	<i>Sales</i> /Penjualan	85
Total		100

Sumber: Database PT. Sentul City Tbk.

3.3.2 Sampel

Sampel diambil dengan menggunakan metode *nonprobability sampling*, di mana responden yang dipilih adalah karyawan yang telah mengikuti program pelatihan kerja dan memiliki pengalaman dalam pengembangan karir di perusahaan. Ukuran sampel ditentukan berdasarkan jumlah karyawan yang memenuhi kriteria tersebut, yaitu sebanyak 50 orang staff sales/penjualan dari total populasi 100 karyawan. Pemilihan sampel ini dilakukan untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat merepresentasikan populasi secara valid dan reliabel.

Meskipun metode *nonprobability sampling* tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih, pemilihan responden yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki pengalaman pengembangan karir dianggap dapat memberikan gambaran yang akurat terkait pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja tim. Dengan demikian, sampel yang dipilih diharapkan mampu mencerminkan kondisi nyata di perusahaan.

3.4 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner akan disusun berdasarkan variabel penelitian, yaitu pelatihan kerja, pengembangan karir, dan kinerja tim di PT Sentul City Tbk.

Pertanyaan dalam kuesioner akan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi karyawan terhadap efektivitas pelatihan kerja dan peluang pengembangan karir yang diberikan perusahaan serta dampaknya terhadap kinerja tim. Selain itu, metode wawancara semi-terstruktur juga akan diterapkan kepada beberapa manajer dan karyawan untuk mendapatkan perspektif lebih mendalam mengenai implementasi program pelatihan dan pengembangan karir.

Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan teknik statistik regresi untuk menguji hubungan antarvariabel, sementara data kualitatif dari wawancara akan dianalisis dengan metode tematik. Pendekatan kombinasi ini bertujuan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai pengaruh

pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja tim di perusahaan properti ini.

3.4.1 Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui beberapa metode berikut:

1. Kuesioner – Kuesioner akan dibagikan kepada karyawan PT. Sentul City Tbk yang telah mengikuti program pelatihan kerja dan pengembangan karir. Kuesioner ini akan berisi pertanyaan mengenai persepsi mereka terhadap efektivitas program tersebut serta dampaknya terhadap kinerja mereka.
2. Wawancara – Wawancara dilakukan dengan manajer HRD, supervisor, dan karyawan terpilih untuk mendapatkan pemahaman lebih dalam mengenai strategi pelatihan dan pengembangan karir di perusahaan.
3. Observasi – Pengamatan langsung terhadap karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan bagaimana mereka menerapkan keterampilan yang diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari.

3.4.2 Data Sekunder

Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan berbagai data sekunder untuk memperkuat analisis, antara lain:

1. Laporan tahunan PT. Sentul City Tbk – Dokumen ini berisi informasi mengenai kebijakan SDM perusahaan, termasuk alokasi anggaran untuk pelatihan dan pengembangan karyawan.
2. Modul pelatihan dan kebijakan pengembangan karir perusahaan – Materi ini memberikan gambaran mengenai jenis-jenis pelatihan yang diberikan serta jalur pengembangan karir yang disediakan bagi karyawan.
3. Literatur akademik dan jurnal penelitian – Sumber ini digunakan untuk mendukung landasan teori mengenai pelatihan kerja, pengembangan karir, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

4. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan Asosiasi Real Estate Indonesia (REI)
 - Statistik industri properti di Indonesia digunakan untuk membandingkan tren pelatihan dan pengembangan SDM di sektor ini.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi PT. Sentul City Tbk dalam mengoptimalkan program pelatihan dan pengembangan karir untuk meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi perusahaan properti lainnya dalam menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berbasis data.

3.5 Definisi operasional variabel (Variabel terikat, variabel bebas)

Menurut Yunanto dalam (Salmaa, 2022) Definisi operasional adalah suatu perumusan konsep yang disusun berdasarkan karakteristik atau aspek-aspek yang dapat diamati dan diukur secara empiris. Definisi ini dirancang menggunakan istilah yang bersifat operasional, sehingga memungkinkan suatu variabel untuk diidentifikasi, diklasifikasikan, serta dianalisis secara objektif. Dengan adanya definisi operasional, suatu konsep yang bersifat abstrak dapat dijabarkan ke dalam bentuk yang lebih konkret, sehingga memudahkan proses pengukuran dalam penelitian maupun kajian ilmiah. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel bebas, yaitu *Pelatihan Kerja* (X_1) dan *Pengembangan Karir* (X_2), serta satu variabel terikat, yaitu *Kinerja Tim Perusahaan* (Y).

3.5.1 Variabel Bebas

Menurut Yusuf dalam Salmaa (2023) variabel bebas merupakan faktor yang memiliki peran dalam memengaruhi, menjelaskan, serta memberikan gambaran terhadap variabel lainnya dalam suatu penelitian. Variabel ini bersifat independen dan menjadi penyebab utama dari perubahan yang terjadi pada variabel lain.

3.5.1.1 Pelatihan Kerja (X_1)

Menurut Dessler dalam Rifqi Ramadhan et al. (2024), pelatihan kerja adalah investasi utama bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan karyawan. Robbins & Coulter dalam Rifqi Ramadhan et al. (2024)

menambahkan bahwa pelatihan kerja mencakup pengembangan keterampilan teknis, interpersonal, serta adaptasi terhadap teknologi dan prosedur kerja. Indikator dari pelatihan kerja antara lain:

1. Peningkatan keterampilan teknis.
2. Pemahaman teori dan praktik yang lebih baik.
3. Kemampuan interpersonal dan komunikasi.
4. Adaptasi terhadap teknologi dan prosedur kerja baru.
5. Evaluasi dan umpan balik dari pelatihan.

3.5.1.2 Pengembangan Karir

Menurut Rivai dan Sagala dalam Manoppo et al. (2021), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan. Simamora dan Hendry dalam Manoppo et al. (2021) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal organisasi untuk memastikan ketersediaan individu dengan kualifikasi yang tepat. Indikator dari pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan yang diikuti.
2. Promosi jabatan yang jelas dan transparan.
3. Mutasi dan rotasi kerja untuk pengalaman yang beragam.
4. Dukungan organisasi dan atasan dalam pengembangan karir.
5. Kesempatan karir yang adil dan merata.

3.5.2 Variabel Terikat

Variabel terikat, sebagaimana dijelaskan oleh Yusuf dalam (Salmaa, 2023), adalah variabel yang dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain dalam suatu penelitian. Variabel ini bersifat pasif, dalam arti tidak dapat memberikan dampak balik terhadap variabel bebas, melainkan hanya menerima pengaruh dari variabel-variabel yang memengaruhinya.

3.5.2.1 Kinerja Tim Perusahaan (Y)

Menurut Mangkunegara dalam Hashari et al. (2022), kinerja tim adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab. Hasibuan (dalam Hashari et al., 2022) menambahkan bahwa kinerja tim mencakup efisiensi, efektivitas, dan koordinasi dalam proses kerja. Indikator dari kinerja tim antara lain:

1. Produktivitas tim dalam menyelesaikan tugas.
2. Kualitas hasil kerja yang memenuhi standar.
3. Kolaborasi dan komunikasi antar anggota tim.
4. Komitmen dan motivasi anggota tim.
5. Kemampuan inovasi dan adaptasi terhadap perubahan.

Tabel 3.3 Definisi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Pelatihan Kerja (X1)	Proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien (Dessler dalam Rifqi Ramadhan et al., 2024; Robbins & Coulter dalam Rifqi Ramadhan et al., 2024).	1. Peningkatan keterampilan teknis. 2. Pemahaman teori dan praktik yang lebih baik. 3. Kemampuan interpersonal dan komunikasi. 4. Adaptasi terhadap teknologi dan	Skala Likert (1-5)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
		prosedur kerja baru. 5. Evaluasi dan umpan balik dari pelatihan.	
Pengembangan Karir (X2)	Proses berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan guna mencapai tujuan karir yang lebih tinggi (Rivai dan Sagala dalam Manoppo et al., 2021; Simamora dan Hendry dalam Manoppo et al., 2021).	1. Pendidikan dan pelatihan yang diikuti. 2. Promosi jabatan yang jelas dan transparan. 3. Mutasi dan rotasi kerja untuk pengalaman yang beragam. 4. Dukungan organisasi dan atasan dalam pengembangan karir. 5. Kesempatan karir yang adil dan merata.	Skala Likert (1-5)
Kinerja Tim (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh suatu kelompok melalui kerja sama sinergis untuk	1. Produktivitas tim dalam menyelesaikan tugas.	Skala Likert (1-5)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
	mencapai tujuan organisasi, dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas, dan proses kerja (Mangkunegara dalam Hashari et al., 2022; Hasibuan dalam Hashari et al., 2022).	2. Kualitas hasil kerja yang memenuhi standar. 3. Kolaborasi dan komunikasi antar anggota tim. 4. Komitmen dan motivasi anggota tim. 5. Kemampuan inovasi dan adaptasi terhadap perubahan.	

Sumber: Penulis (2025)

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan dalam (Salmaa, 2023) Teknik analisis data merupakan serangkaian proses sistematis dalam mengolah informasi yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Proses ini mencakup pencarian, pengumpulan, serta penyusunan data secara terstruktur agar lebih mudah dianalisis. Data yang telah dikumpulkan kemudian diklasifikasikan ke dalam kategori tertentu, diuraikan menjadi bagian-bagian lebih kecil, serta disintesis untuk membentuk pola yang bermakna. Selanjutnya, dilakukan seleksi terhadap informasi yang dianggap relevan untuk dipelajari lebih lanjut. Tahapan akhir dari analisis data adalah merumuskan kesimpulan yang dapat disampaikan

secara jelas dan sistematis kepada pihak lain, sehingga hasil penelitian memiliki nilai informatif dan dapat dipahami dengan baik.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja tim perusahaan properti PT. Sentul City Tbk. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan perusahaan, kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS. Uji validitas dan reliabilitas akan dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya, uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas akan diterapkan untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi syarat analisis.

3.6.1 Skala dan angka penefasiran

Menurut Winarno, pengukuran atau measurement adalah suatu prosedur sistematis dalam menentukan angka yang merepresentasikan besaran atau karakteristik tertentu yang dimiliki oleh suatu subjek dalam populasi atau sampel. Proses ini melibatkan pemberian angka kepada berbagai objek berdasarkan aturan tertentu, sehingga angka-angka tersebut mencerminkan kualitas atau atribut yang diukur secara objektif. Dengan demikian, pengukuran bertujuan untuk menggambarkan aspek-aspek spesifik dari suatu entitas dengan cara yang terstruktur dan dapat dipertanggungjawabkan (Salmaa, 2023).

Tabel 3.3 Skala Likert

Skor	Kategori
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sedangkan Angka penafsiran merujuk pada nilai numerik yang digunakan dalam proses interpretasi data. Interpretasi data sendiri merupakan suatu aktivitas yang menghubungkan hasil analisis dengan kriteria tertentu guna mengungkap makna yang terkandung dalam data tersebut. Dengan kata lain, proses ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap data melalui pendekatan analitis yang terstruktur (AdminLP2M, 2022).

Tabel 3.4 Angka Penafsiran

Rentang Skor Rata-rata	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

3.6.2 Persamaan Regresi Linier berganda

Regresi Linear Berganda merupakan suatu model regresi linear yang melibatkan lebih dari satu variabel independen atau prediktor dalam analisisnya. Dalam bahasa Inggris, metode ini dikenal sebagai multiple linear regression. Model ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara beberapa faktor yang mempengaruhi suatu variabel dependen. Sebagai contoh, dalam penelitian mengenai harga rumah, variabel independen yang dapat dipertimbangkan meliputi luas tanah, luas bangunan, usia bangunan, jarak rata-rata dari pusat keramaian, jumlah kamar tidur, serta daya listrik terpasang. Analisis ini menjadi penting dalam memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap penentuan harga rumah, sehingga dapat membantu dalam strategi penjualan guna memaksimalkan keuntungan. Selain itu, model ini juga bertujuan untuk menemukan hubungan serta pola keterkaitan antara variabel-variabel yang dianalisis (Sudariana & Yoedani, 2020).

Persamaan regresi linier berganda yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja tim perusahaan properti PT. Sentul City Tbk (Sudariana & Yoedani, 2020):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Di mana:

- Y = Kinerja tim
- X_1 = Pelatihan kerja
- X_2 = Pengembangan karir
- β_0 = Konstanta (intersep)
- β_1, β_2 = Koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja tim
- ϵ = Error term atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model

Persamaan ini dapat dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda untuk melihat sejauh mana pelatihan kerja dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja tim di PT. Sentul City Tbk.

3.6.3 Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas)

3.6.3.1 Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Yusup dalam (Marthiani, 2024), validitas dapat dibuktikan melalui tiga jenis, yaitu validitas konten (isi), validitas konstruk, dan validitas kriteria. Validitas konten menilai apakah instrumen mencakup semua aspek yang relevan dengan konsep yang diukur, sedangkan validitas konstruk menilai apakah instrumen mengukur konstruk teoritis yang dimaksud.

Validitas kriteria, di sisi lain, menilai hubungan antara instrumen dengan kriteria eksternal yang relevan. Uji Validitas dilakukan menggunakan Uji Validitas dilakukan dengan metode Corrected Item-Total Correlation, di mana suatu item dianggap valid jika nilai korelasinya atau r hitung di atas r tabel (Marthiani, 2024).

3.6.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Menurut Sumadi Suryabrata dalam (Marthiani, 2024), alat ukur yang reliabel akan menghasilkan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali untuk mengukur gejala yang sama. Dewi & Sudaryanto dalam (Marthiani, 2024) menekankan bahwa reliabilitas adalah tingkat keandalan suatu instrumen dalam menghasilkan data yang konsisten. Dengan demikian, instrumen yang reliabel harus mampu memberikan hasil yang sama jika digunakan pada kondisi yang sama, sehingga data yang dihasilkan dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan yang akurat.

Uji Reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien *Cronbach's Alpha*, di mana instrumen dikatakan reliabel jika nilai Alpha lebih dari 0,60. Selain itu, metode SPSS juga digunakan untuk mengukur konsistensi internal dan konvergensi antar indikator dalam masing-masing variabel (Marthiani, 2024).

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik merupakan tahapan krusial untuk memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi kriteria BLUE (Best, Linear, Unbiased, and Estimator). Berikut adalah beberapa uji asumsi klasik yang harus dilakukan (Sudariana & Yoedani, 2020):

3.6.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah data dalam model regresi memiliki distribusi yang mendekati normal. Menurut Ghazali dalam Sudariana & Yoedani, (2020), model regresi yang ideal sebaiknya memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat distribusi data melalui grafik normal probability plot dan histogram. Jika titik-titik dalam grafik mengikuti pola garis diagonal atau histogram membentuk distribusi yang mendekati normal, maka dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

3.6.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah varians dari residual bersifat konstan atau berubah-ubah dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami heteroskedastisitas. Cara mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada grafik scatterplot. Jika titik-titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model (Sudariana & Yoedani, 2020).

3.6.4.3 Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan yang kuat atau korelasi tinggi antara variabel bebas dalam model regresi. Agar model yang digunakan dapat menghasilkan estimasi yang baik, variabel bebas tidak boleh memiliki multikolinearitas. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi (Sudariana & Yoedani, 2020).

3.6.5 Uji Hipotesis (Uji T, Uji F, Koefisien determinasi)

Dalam analisis regresi linier berganda, uji hipotesis berperan penting untuk mengevaluasi apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, baik secara individu maupun secara keseluruhan. Berdasarkan jurnal yang Anda unggah, terdapat beberapa metode pengujian yang digunakan, yaitu uji t (uji parsial), uji F (uji simultan), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Sudariana & Yoedani, 2020).

3.6.5.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengukur dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap variabel dependen (Sudariana & Yoedani, 2020). Hipotesis yang diuji dalam uji t adalah:

1. H_0 (Hipotesis nol): Variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. H_1 (Hipotesis alternatif): Variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Sudariana & Yoedani, 2020).
 - a. Kriteria pengambilan keputusan:
 - Jika nilai signifikansi (p-value) $< 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
 - Jika nilai signifikansi (p-value) $> 0,05$, maka H_0 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Sudariana & Yoedani, 2020).

3.6.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengukur apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diuji dalam uji F adalah (Sudariana & Yoedani, 2020):

1. H_0 : Variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. H_1 : Variabel independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
3. Dasar pengambilan keputusan:
 - Jika nilai signifikansi (p-value) $< 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

- Jika nilai signifikansi (p-value) $> 0,05$, maka H_0 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen secara keseluruhan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Sudariana & Yoedani, 2020).

3.6.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen dalam model regresi dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen (Sudariana & Yoedani, 2020).

1. Nilai R^2 berada dalam rentang 0 hingga 1, dengan interpretasi sebagai berikut:
 - Jika R^2 mendekati 1, maka sebagian besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, yang berarti model memiliki akurasi prediksi yang tinggi.
 - Jika R^2 mendekati 0, maka variabel independen hanya mampu menjelaskan sebagian kecil perubahan dalam variabel dependen, sehingga model dianggap kurang baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel (Sudariana & Yoedani, 2020).