

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Nasa Professional School atau Sekolah Putra Bangsa. Selain karena lokasi yang mudah dijangkau oleh peneliti, tempat penelitian ini juga belum ada yang meneliti terkait kepuasan kerja para guru. Padahal tempat penelitian ini masih perlu meningkatkan kepuasan kerja para guru, dikarenakan pentingnya manajemen SDM organisasi dalam memuaskan kerja karyawan, maka penting peningkatan kepuasan kerjanya yang akhirnya akan mendorong semangat mereka dalam bekerja (Luthans dalam Nofitasari & Anton, 2021).

##### **3.1.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini ditempuh dengan waktu sepuluh bulan yang dilaksanakan dari bulan Januari 2023 sampai bulan Oktober 2023 dengan menyesuaikan kalender pendidikan yang mana sudah tidak ada lagi kegiatan perkuliahan di kampus sehingga merupakan waktu yang tepat bagi peneliti untuk fokus dalam melakukan penelitian. Berikut ini merupakan rancangan tabel rentang waktu kegiatan penelitian:

**Tabel 3.1**  
**Rentang Waktu Kegiatan Penelitian**

<b>Waktu Penelitian</b>	<b>Kegiatan Penelitian</b>
1 Januari	Merancang pemetaan judul, menyiapkan pra riset, berdiskusi dengan salah satu guru di SMK Putra Bangsa terkait permasalahan yang ada disana agar dapat diangkat menjadi variabel penelitian dan menyesuaikan dengan fenomena yang ada.
12 Januari	Judul disetujui oleh dosen pembimbing I

<b>Waktu Penelitian</b>	<b>Kegiatan Penelitian</b>
16 Januari	Judul disetujui oleh dosen pembimbing II
23 Januari	Menyebarkan kuesioner pra riset
24 Februari	Wawancara bersama guru di Sekolah Putra Bangsa
10 Maret	Penyusunan Bab 1 disetujui dosen pembimbing I
13 Maret	Penyusunan Bab 2 disetujui dosen pembimbing I
16 Maret	Penyusunan Bab 3 disetujui dosen pembimbing I
20 Maret	Bab 1, 2, dan 3 disetujui oleh dosen pembimbing II
8 Mei	Sidang seminar proposal dengan ketua penguji
19 Mei	Sidang seminar proposal dengan dosen penguji I
22 Mei	Membuat surat izin tempat penelitian skripsi
12 Juni	Memberikan surat izin penelitian skripsi ke SMP, SMA, dan SMK Putra Bangsa
20 Juni	Bimbingan pertama dengan dosen penguji I
10 Juli	Bimbingan kedua dengan dosen penguji I
20 Juli	Bimbingan ketiga dengan dosen penguji I, sekaligus tanda tangan persetujuan Bab 1, 2, dan 3 oleh ketua penguji dan dosen penguji I
21 Juli	Menyiapkan kuesioner penelitian
31 Juli	Menyebarkan kuesioner penelitian
21 September	Mengolah data dan menyusun Bab 4 dan 5
2 Oktober	Revisi Bab 4 oleh dosen pembimbing I
4 Oktober	Bab 4 dan 5 disetujui oleh dosen pembimbing I
6 Oktober	Revisi sekaligus disetujuinya penyusunan Bab 4 dan 5 oleh dosen pembimbing II

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

### **3.2 Desain Penelitian**

Jenis penelitiannya ialah kuantitatif. Menurut Renaldi dalam Sulistyawati et al (2022) penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang datanya diolah atau dihitung dengan teknik statistik atau matematik. Penelitian

kuantitatif adalah penelitian sifatnya objektif dimana datanya akan diolah dan dianalisis untuk menyelesaikan masalah dalam suatu penelitian (Kurnianto & Kharisudin, 2022).

Desain penelitian pada penelitian ini ialah statistik korelasional. Berdasarkan Sugiyono dalam Siregar et al (2022) penelitian korelasional ditujukan dalam pencarian korelasi dari satu variabel dengan satu atau lebih variabel lain berdasarkan koefisien korelasi. Data kuantitatif yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan dihitung dengan menggunakan teknik statistik. Setelah data dihitung maka akan menghasilkan angka-angka, kemudian peneliti menambahkan analisis secara kualitatif untuk menjelaskan angka-angka tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei yang digunakan untuk mendapatkan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Tujuannya adalah agar dapat menjawab rumusan masalah terkait kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Penelitian ini akan dibantu dengan *software* SPSS versi 27 agar memudahkan proses menghitung dan menganalisis data.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan objek penelitian yang berada di suatu wilayah tertentu (Kurnianto & Kharisudin, 2022). Pendapat serupa disampaikan Kurniawan et al (2022) bahwa populasi merupakan objek di suatu wilayah yang akan diteliti untuk diambil kesimpulan. Populasi penelitian ialah guru di SMP, SMA, dan SMK Putra Bangsa. Berikut ini jumlah para guru dari masing-masing sekolah:

**Tabel 3.2**  
**Populasi dan Sampel Penelitian**

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SMP Putra Bangsa	26 orang

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru
2.	SMA Putra Bangsa	31 orang
3.	SMK Putra Bangsa	46 orang
<b>Jumlah Populasi dan Sampel</b>		<b>103 orang</b>

Sumber: Data dari SMP, SMA, dan SMK Putra Bangsa (2023)

Sementara itu, menurut Sugiyono dalam Purba et al (2022) sampel adalah sebagian dari keseluruhan objek yang dimiliki suatu populasi. Menurut Kurniawan et al (2022) sampel adalah jumlah objek yang dijadikan perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi.

Teknik pengambilan sampelnya ialah sampel jenuh atau sensus dimana teknik menentukan sampel ialah keseluruhan populasi. Menurut Sugiyono dalam Syahidin et al (2022) sampel jenuh atau sensus ialah pendekatan menentukan sampel berdasarkan keseluruhan populasinya. Sehingga guru di SMP, SMA, dan SMK Putra Bangsa secara keseluruhan menjadi sampel.

### 3.4 Operasional Variabel

Penelitian ini akan menguji empat variabel antara lain kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat dan motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) sebagai variabel bebas. Dibawah ini penjelasan dari masing-masing variabel:

#### 3.4.1 Kepuasan Kerja

##### A. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja ialah keadaan emosi seseorang atau perasaan dalam diri karyawan atas pekerjaannya dalam perusahaan.

Referensi:

Enriko & Arianto (2022), Sulistyawati et al (2022), Siagian dalam Sembiring (2022), Marbun & Jufrizen (2022), Hasibuan dalam Marcella & Ie (2022), Afandi dalam Kurniawan et al (2022).

##### B. Definisi Operasional

Kepuasan kerja ialah keadaan emosi atau perasaan dalam diri para guru terhadap pekerjaannya dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah yang diukur melalui pekerjaannya, gaji, promosi, kontrol, dan teman kerja.

Referensi:

Luthans dalam Marcella & Ie (2022).

### **3.4.2 Motivasi Kerja**

#### **A. Definisi Konseptual**

Motivasi kerja ialah sesuatu yang tumbuh dari diri individu atau keadaan dalam diri karyawan yang mendorong karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaannya.

Referensi:

Nawawi & Hadari dalam Suryawan & Salsabilla (2022), Zebua dalam Wau (2022), Larosa et al (2022), Andika dalam Kurnianto & Kharisudin (2022), Siregar et al (2022), Surya dalam Ningsih et al (2022).

#### **B. Definisi Operasional**

Motivasi kerja dalam penelitian ini ialah suatu yang mendorong para guru sebagai dasar untuk mau bekerja atau menjalankan tugas-tugasnya yang diukur melalui dimensi internal seperti tanggung jawab, tugas dan target, tujuan yang jelas, umpan balik pekerjaan, rasa senang bekerja, mengungguli orang lain, dan prestasi kerja; serta dimensi eksternal seperti kebutuhan hidup, pujian atas pekerjaan, insentif, dan perhatian dari teman dan atasan.

Referensi:

Uno, H. B., & Lamatenggo dalam Krismawati & Manuaba (2021).

### **3.4.3 Lingkungan Kerja**

#### **A. Definisi Konseptual**

Lingkungan kerja ialah suatu keseluruhan yang berada di sekitaran pegawai yang bisa berpengaruh untuk menjalani tugas-tugasnya pada suatu organisasi.

Referensi:

Marbun & Jufrizen (2022), Ahyari dalam Ningsih et al (2022), Octarina & Ardana, (2022).

### **B. Definisi Operasional**

Lingkungan kerja pada penelitian ini ialah suatu keseluruhan yang berada di sekitaran para guru baik berbentuk fisik ataupun non fisik yang bisa mempengaruhi keberlangsungan proses belajar mengajar dan diukur melalui dimensi lingkungan kerja fisik seperti sirkulasi udara, penerangan, kebersihan, pengaturan warna, kebisingan, keamanan kerja, dan keberadaan ruang kerja; serta lingkungan kerja non fisik seperti kaitan atasan dan bawahannya dan hubungan antar rekan kerja.

Referensi:

Putrayana dalam Krismawati & Manuaba (2021).

## **3.4.4 Budaya Organisasi**

### **1. Definisi Konseptual**

Budaya organisasi ialah berupa keyakinan yang dianut kekeluargaan anggota organisasi yang menjadikan dasar bagi mereka untuk berperilaku dan bertindak sehingga dapat membedakan mereka dengan orang-orang di organisasi lain.

Referensi:

Madjidu et al (2022), Robbins dan Judge dalam Hariani & Rahman Al Hakim (2021), Takrim et al (2021), Robbins dalam Girsang et al (2021), Syed dalam Setyorini et al (2021), Mas'ud dalam Mukmin & Prasetyo (2021).

### **2. Definisi Operasional**

Budaya organisasi dalam penelitian ini adalah suatu keyakinan yang dianut oleh para guru di Sekolah Putra Bangsa sebagai dasar untuk berperilaku dan bertindak yang dapat menjadi pembeda bagi mereka dengan budaya organisasi di sekolah lain yang diukur melalui inovasi, perhatian rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas.

Referensi:

Robbins dalam Takrim et al (2021).

**Tabel 3.3**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Kepuasan Kerja	Pekerjaan Itu Sendiri	Kemampuan	35	Likert
		Tanggung jawab	36	
		Kreatifitas	37	
		Kesempatan belajar	38	
	Upah	Gaji sesuai pekerjaan	39	
		Tunjangan	40	
		Gaji sesuai prosedur	41	
	Promosi	Peluang promosi	42	
		Kesesuaian gaji	43	
	Pengawasan	Saran dan pendapat	44	
		Dukungan moril	45	
	Rekan Kerja	Kerjasama	46	
		Lingkungan sosial	47	
Sikap sportif bersaing		48		
Motivasi Kerja	Motivasi Internal	Tanggung jawab	1	Likert
		Tugas dan target	2	
		Tujuan yang jelas	3	
		Umpan balik pekerjaan	4	

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
		Rasa senang bekerja	5	
		Mengungguli orang lain	6	
		Prestasi kerja	7	
	Motivasi Eksternal	Kebutuhan hidup	8	
		Pujian atas pekerjaan	9	
		Insentif	10	
		Perhatian teman dan atasan	11	
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Sirkulasi udara	12	Likert
		Penerangan	13	
		Kebersihan	14	
		Pengaturan warna	15	
		Kebisingan	16	
		Keamanan kerja	17	
	Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan atasan dan bawahannya	19	
		Hubungan antar rekan kerja	20	
Budaya Organisasi	Inovasi	Dorongan inovasi	21	Likert
		Dorongan terhadap tantangan	22	
	Perhatian Rinci	Bekerja dengan teliti	23	
		Tugas diberikan terinci	24	
	Orientasi Hasil	Dituntut bekerja keras	25	
		Dituntut lebih berkualitas	26	
	Orientasi Orang	Hak berkembang	27	
		Hak dalam karir	28	
	Orientasi Tim	Saling menghargai	29	
Kerjasama tim		30		



Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
	Keagresifan	Saling kompetitif	31	
		Cepat dan efisien	32	
	Stabilitas	Bekerja sesuai prosedur	33	
		Supervisi pekerjaan	34	

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

### Skala Pengukuran

Penelitian ini memanfaatkan teknik skala likert dan pengukurannya menggunakan skala interval empat. Wahyudi & Ratna Sari dalam Kurnianto & Kharisudin (2022) berpendapat bahwa apabila disediakan kategori pilihan tengah atau pilihan netral maka jawaban yang didapatkan dari responden akan kurang maksimal. Penggunaan skala likert dengan skala interval empat ini bertujuan untuk menghindari hasil yang bias dari kuesioner yang akan disebar.

Skala likert dengan interval empat ini bertujuan untuk meminimalisir kelemahan yang ada pada skala likert interval ganjil dengan cara menghilangkan jawaban tengah. Jawaban tengah merupakan jawaban yang mempunyai dua arti. Apabila disediakan jawaban tengah, maka responden cenderung memilih jawaban tersebut, apalagi bagi mereka memiliki keraguan dalam menentukan pendapatnya apakah setuju atau tidak setuju. Berikut merupakan skala pengukuran penelitian dengan skala likert interval empat:

**Tabel 3.4**  
**Skala Pengukuran Penelitian**

Keterangan	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian tentu dibutuhkan data yang valid agar dapat menjawab rumusan masalah dengan tepat. Teknik pengumpulan data ialah pendekatan yang dimanfaatkan peneliti dalam pengumpulan data yang dibutuhkan. Menurut Arikunto dalam Siregar et al (2022) teknik pengumpulan data ialah suatu proses pengamatan variabel penelitian melalui metode, seperti: observasi, wawancara, kuesioner dan sebagainya.

Data primer dan sekunder dimanfaatkan dalam penelitian. Menurut Madjidu et al (2022) data primer yakni data bersumber langsung dari objek penelitian, sedangkan data sekunder yaitu data yang bersumber dari hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan atau relevan dengan masalah yang di bahas. Dalam penelitian ini data primernya dikumpulkan melalui kuisisioner dan mewawancara partisipan. Sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan dengan mengambil informasi dari jurnal-jurnal dan artikel berita terkait kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Data hasil kuesioner pengolahannya memanfaatkan *software* SPSS 27. Selanjutnya akan dianalisis menggunakan analisis statistik berupa analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ialah suatu pendekatan yang mengacu mengubah data mentah yang didapatkan melalui kuesioner menjadi bentuk yang lebih mudah dipahami dengan data yang lebih ringkas (Agung et al., 2021). Data-data penelitian didapat melalui penyebaran kuesioner penelitian kepada 103 guru di Yayasan Nasa Professional School. Hasil dari kuesioner tersebut digunakan peneliti untuk menggambarkan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi di Yayasan Nasa Professional School.

Penelitian ini menggunakan rumus skoring menurut Ridwan dalam Fitriani (2018) untuk menginterpretasikan hasil jawaban responden yang

telah disebarakan melalui kuesioner. Berikut adalah rumus menghitungnya dan kriteria interpretasi skornya:

- a. Mencari angka persenan tertingginya:

$$\text{Skor maksimal} / \text{skor maksimal} \times 100\%$$

$$= 4/4 \times 100\%$$

$$= 100\%$$

- b. Mencari angka persenan terendahnya:

$$\text{Skor minimal} / \text{skor maksimal} \times 100\%$$

$$= 1/4 \times 100\%$$

$$= 25\%$$

**Tabel 3.5**  
**Kriteria Interpretasi Skor**

<b>Skor Kriteria</b>	<b>Motivasi Kerja (SS + S)</b>	<b>Lingkungan Kerja (SS + S)</b>	<b>Budaya Organisasi (SS + S)</b>	<b>Kepuasan Kerja (SS + S)</b>
1% - 25%	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
26% - 50%	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah
51% - 75%	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi
76% - 100%	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

## 2. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyano dalam Syahidin et al (2022) uji validitas adalah uji tingkat tepatnya diantara data objek penelitian dengan yang ditulis peneliti. Pengujian ini bertujuan dalam melihat sebesar mana keakuratan atau ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur instrumen penelitian (Kurnianto & Kharisudin, 2022). Validnya suatu instrumen bisa ditentukan melalui perbandingan *r* hitung *Pearson Correlation* dengan *r* tabel. Pada perhitungan uji validitas

dari sebuah instrumen penelitian dapat menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* atau Korelasi Pearson dengan ketentuan:

- Jika  $r$  hitung *Pearson Correlation*  $>$   $r$  tabel (tingkat signifikansi 0,05), maka data dikatakan valid.
- Jika  $r$  hitung *Pearson Correlation*  $<$   $r$  tabel (tingkat signifikansi 0,05), maka data dikatakan tidak valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah pengukuran tingkat konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan ataupun pernyataan terkait indikator suatu variabel yang disusun melalui bentuk kuesioner (Madjidu et al., 2022). Menurut pendapat Hermawan dalam Kurnianto & Kharisudin (2022) uji reliabilitas adalah pengukuran suatu instrumen dapat diandalkan dimana saat melakukan pengukuran beberapa kalipun dengan instrumen tersebut akan menghasilkan data yang tetap dan konsisten.

Uji reliabilitas akan menunjukkan seberapa besar tingkat akurasi dan seberapa besar alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan dalam proses pengukuran. Untuk pengujian reliabilitas dapat mengacu pada nilai alpha. Menurut Prawoto & Hasyim (2022) dasar penentuan reliabilitas suatu instrumen variabel yaitu:

- Jika nilai koefisien reliabilitas  $>$  nilai *Alpha Cronbach's* yaitu 0,60 maka instrumennya dapat dikatakan reliabel.
- Jika nilai koefisien reliabilitas  $<$  nilai *Alpha Cronbach's* yaitu 0,60 maka instrumennya bisa dinyatakan tidak reliabel.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

#### **a) Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah pengujian dalam menentukan populasi data terdistribusi normal atau tidaknya (Siregar et al., 2022). Ghozali dalam Syahidin et al (2022) mengatakan bahwa untuk mendeteksi normal tidaknya data dapat dilakukan dengan uji normalitas.

Menurut Priyanto dalam Siregar et al (2022) menyatakan bahwa penentuan normalitas data adalah sebagai berikut:

- Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi atau  $p > 0,05$ .
- Data dikatakan terdistribusi tidak normal jika nilai signifikansi atau  $p < 0,05$ .

#### **b) Uji Linearitas**

Uji linearitas adalah uji yang dilakukan dalam menentukan kedua variable tersebut secara signifikan berhubungan linier atau tidak. Menurut Madjidu et al (2022) uji linearitas pada SPSS menggunakan *Test for Linearity* yang taraf signifikansinya 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi *deviation from linearity*  $> 0,05$ , maka ada korelasi linear antara variabel bebas dan variabel terikat.
- Jika nilai signifikansi *deviation from linearity*  $< 0,05$ , maka tidak ada korelasi linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

#### **c) Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas adalah pengujian yang menentukan apakah ada interkorelasi antar variabel bebas, dan apabila ada interkorelasi maka ada *problem* multikolinieritas (Ghozali dalam Syahidin et al., 2022). Menurut Prawoto & Hasyim (2022) uji multikolinieritasnya diketahui berdasarkan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas antara lain:

- Jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritasnya.
- Jika nilai *tolerance*  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$  maka disimpulkan terjadi gejala multikolinieritasnya.

#### d) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Prawoto & Hasyim (2022) uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang bertujuan untuk menentukan terjadinya perbedaan varian dari residual satu pengawasan ke pengawasan yang lain. Adapun cara yang dapat digunakan dalam menentukan ada ataupun tidaknya gejala heteroskedastisitas ialah dengan melakukan uji glejser.

- Jika nilai sig < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas.
- Jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis regresi yang bervariasi bebas yang melebihi mempengaruhi variabel terikat (Kurniawan et al., 2022). Analisis ini menggunakan rumus persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>3</sub> = Budaya Organisasi

a = Koefisien konstanta

b = Koefisien regresi

#### 5. Uji Hipotesis

##### a) Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau pengujian parsial adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui secara individu atau masing-masing pengaruh dari satu variabel bebas dengan variabel terikat (Kurnianto & Kharisudin, 2022). Menurut Syahidin et al (2022) uji t dilalui dengan

melakukan perbandingan angka signifikan dari hasil hitung yang taraf signifikannya 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- Jika  $\text{Sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

**b) Uji Simultan (Uji F)**

Menurut Kharisma et al dalam Kurnianto & Kharisudin (2022) uji simultan atau uji F adalah uji yang dalam menentukan dampak secara bersamaan atau simultan apakah variabel bebas mempunyai pengaruh positif atau negatif dan signifikansinya pada variabel terikat.

- Jika  $\text{Sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- Jika  $\text{Sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

**c) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi digunakan dalam pengukuran variabel bebas untuk menerangkan variasi dari variabel terikat (Nabawi dalam Kurnianto & Kharisudin, 2022). Menurut Riyanto & Hatmawan dalam Kurnianto & Kharisudin (2022) nilai koefisien determinasinya yakni diantara 0 sampai 1 dengan ketentuan:

- Jika nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati 0 menunjukkan kemampuan variabel bebas pada penjelasan variabel terikat rendah.
- Jika nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati 1 menunjukkan kemampuan variabel bebas pada penjelasan variabel terikat tinggi.