BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor. Pada Bulan Februari 2025 sampai dengan Agustus 2025, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

KEGIATAN	FEB	MRT	APR	MEI	JUN	JUL	AGT
Pengajuan Judul							
Persetujuan Judul dan Dosen Pembimbing							
Pembagian Surat Permohonan Ijin Penelitian							
Penyusunan Proposal (Bab 1, 2, 3, DP + Kuesioner)							
Seminar Proposal							
Perbaikan Hasil Seminar Proposal							
Penelitian dan Penulisan Bab 4 & 5							
Penyerahan Working in Progress 2 (WP-2)							
Sidang Tesis & Ujian Komprehensif							
Sidang Tesis & Ujian Komprehensif (Susulan)							
Perbaikan Tesis							
Persetujuan dan Pengesahan Tesis							

Sumber: Rencana Penelitian (2025)

3.2. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian Kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat potivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Menurut (Sugiyono, 2019)

metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

3.3. Unit Analisis Data

3.3.1. Populasi

Menurut (Sujarweni, 2020) Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan *Resort* PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor. Jumlah Karyawan berdasarkan informasi dari pihak Perusahaan sebanyak 200 karyawan.

Tabel 3.2. Data Karyawan PT. Damarlangit Biru

NO	JABATAN	Level	Jumlah
1	General Manager	8	1
2	HR Manager	7	1
3	Chief Accountant	7	1
4	EHK	7	1
5	Chief Engineering	7	1
6	Front Office Manager	7	1
7	FB Manager	7	1
8	Executive Chef	7	1
9	Recreation Manager	7	1
10	Director Of Sales Marketing	7	1
11	Marketing & Branding Manager	7	1
12	GA Manager	6	1
13	Restaurant Manager	6	1
14	Sous Chef	6	1
15	Sales Manager MICE	6	1
16	Sales Manager Social Event & Wedding	6	1
17	Chief Security	5	1
18	Bookkeeper	5	1
18	Purchasing SPV	5	1
20	Landscape SPV	5	1

21	Room SPV	5	1
22	Public Area SPV	5	1
23	Outlet & Bar SPV	5	1
24	CDP	5	1
25	Steward SPV	5	1
26	Recreation SPV	5	1
27	Lead CRM	5	1
28	Lead SCM	5	1
29	Fied Coordinator	5	1
30	External Relation	5	1
31	Driver Coordinator	4	1
32	Danru Security	4	1
33	Cost Control	4	1
34	FO Shift Leader	4	1
35	Demi Chef	4	1
36	Leader Ranger	4	1
37	Camping Ground Specialist	4	1
38	GM Secretary	4	1
39	HRGA Officer	3	1
40	Admin Tax	3	1
41	AP&GC	3	1
42	AR/IA	3	1
43	Receiving & Store Keeper	3	1
44	E-Commerce Officer	3	1
45	FDA	3	1
49	FBS Captain	3	1
45	Head Bar	3	1
46	Bqt Captain	3	1
47	Pastry & Bakery	3	1
50	Cook	3	1
54	SE Adventure	3	1
55	Sales Executive	6	1
56	CRM Staff	3	1
57	DM Staff	3	1
58	Content Creator	3	1
59	Design Grafis	3	1
60	Driver	2	1
65	Parking Attendant	2	1
67	Cashier&Ticketing	2	1
68	Buyer	2	1
69	Gardener	2	1
97	Room Attendant	2	1
103	Laundry	2	1

104	Order Taker	2	1
105	Engg. Staff	2	1
113	Bellboy	2	1
114	GRO	2	1
118	Reservation/CRM	2	1
119	FB Waiter/s	2	1
139	FB Cashier	2	1
143	FB Bartender	2	1
147	FB Banquet	2	1
148	GRO/ Hostes FB	2	1
150	Cook Helper	2	1
163	Steward	2	1
169	Ranger	2	1
172	DW EDR	1	1
173	Security	1	1
174	Cashier & Ticketing	1	1
175	Cashier & Ticketing	1	1
176	Ibu Rumput	1	1
187	Gardener DW	1	1
196	FB Admin	1	1
197	Recreation Admin	1	1
198	Sales Admin	1	1
199	DW Helper	1	1
200	DW Helper	1	1
	TOTAL		200

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Untuk itu sampel harus mewakili dan valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur (Sujarweni, 2020).

Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus pengambilan sampel menurut Taro Yamane atau yang lebih dikenal dengan istilah Rumus Slovin, sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Banyaknya sampel

N = Populasi

d² = Presisi yang ditetapkan (dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 5%)
 Dengan demikian maka jumlah sampel yang diambil sebanyak:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{\frac{200}{200(0,05)^2 + 1}}{200(0,0025) + 1} \\
 n &= \frac{200}{0,5 + 1} \\
 n &= \frac{200}{1,5} \\
 n &= 133,33333333333333
 \end{aligned}$$

Jadi, sampel pada penelitian ini 133,33333333333333 dibulatkan menjadi 133. Maka dalam penelitian ini sebanyak 133 responden yang diambil secara acak (*Accidental sampling*) di PT. Damarlangit Biru.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan (Sujarweni, 2020) merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menggiring informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Metode pengumpulan data ini disesuaikan dengan keadaan dan kondisi objek yang diteliti.

1. Angket adalah Pengumpulan informasi yang dilakukan secara tidak langsung berarti peneliti tidak melakukan tanya jawab secara langsung dengan peserta. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah melalui serangkaian pertanyaan lengkap yang mencakup berbagai hal yang dibutuhkan oleh peneliti untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan yang diajukan peneliti.

2. Observasi

Adalah Aktivitas mengamati dengan teliti dan terencana terhadap suatu objek, kejadian, atau tindakan dengan maksud untuk mendapatkan data yang aktual, faktual, dan tepat.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan kegiatan pengukuran variabel penelitian berdasarkan ciri-ciri spesifik yang tercermin dalam dimensi atau indikator variabel

penelitian. Beberapa variabel yang termasuk dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

3.5.1. Variabel Bebas

Dalam penelitian ini digunakan variabel bebas pelatihan kerja, *soft skill* dan motivasi kerja yang penulis defenisikan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah Pelatihan kerja merupakan suatu jenis pendidikan atau pelatihan yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan, wawasan, dan keterampilan kerja individu.

Indikator Pelatihan Kerja

- a. Tujuan Pelatihan
- b. Materi Pelatihan
- c. Metode Pelatihan
- d. Peserta Pelatihan
- e. Pelatih.
- f. Evaluasi

2. *Soft Skill*

Soft skill adalah merujuk pada kemampuan komunikasi dan hubungan pribadi yang dimiliki individu.

Indikator *Soft Skill*

Soft Skill di ukur dengan menggunakan lima indikator menurut Sharm dalam (Deswarta, et al 2023) yaitu

- a. Kemampuan komunikasi
- b. Pemikiran kritis
- c. Etika Kerja

- d. Kepemimpinan
- e. Kecerdasan emosional

3. Motivasi

Motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong individu dalam diri seorang karyawan yang harus dipenuhi agar mereka dapat beradaptasi dengan sekitarnya serta mampu meraih sasaran yang telah ditentukan.

Menurut Menurut Edison dalam (Sianipar et al., 2022) indikator motivasi yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan Rasa Aman
- c. Kebutuhan Disukai
- d. Kebutuhan Harga Diri
- e. Kebutuhan Pengembangan Diri

3.5.2. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain dalam hal ini variabel bebas (*independent variable*). Dalam penelitian ini digunakan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan wujud konkret dari hasil pengabdian yang telah dilakukan oleh para pekerja, baik secara perorangan maupun dalam kelompok, dalam jangka waktu tertentu serta pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Budiasa, 2021) mengemukakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dengan beberapa indikator berikut.

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas

- e. Pengawasan
- f. Hubungan antar karyawan

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	PENGUKURAN
Pelatihan Kerja (X₁)	Pelatihan adalah Pelatihan kerja merupakan suatu jenis pendidikan atau pelatihan yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan, wawasan, dan keterampilan kerja individu.	<ul style="list-style-type: none"> a. Tujuan Pelatihan b. Materi Pelatihan c. Metode Pelatihan d. Peserta Pelatihan e. Pelatih f. Evaluasi 	Skala Likert
Soft Skill (X₂)	<i>Soft skill</i> adalah merujuk pada kemampuan komunikasi dan hubungan pribadi yang dimiliki individu.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan komunikasi b. Pemikiran kritis c. Etika Kerja d. Kepemimpinan e. Kecerdasan emosional 	Skala Likert
Motivasi (X₃)	Motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong individu dalam diri seorang karyawan yang harus dipenuhi agar mereka dapat beradaptasi dengan sekitarnya serta mampu meraih sasaran yang telah ditentukan	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan Fisiologis b. Kebutuhan Rasa Aman c. Kebutuhan Disukai d. Kebutuhan Harga Diri e. Kebutuhan Pengembangan Diri 	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan wujud konkret dari hasil pengabdian yang telah dilakukan oleh para pekerja, baik secara perorangan maupun dalam kelompok, dalam jangka waktu tertentu serta pencapaian tujuan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Pengawasan f. Hubungan antar karyawan 	Skala Likert

Sumber: Peneliti (2025)

3.6. Teknik Analisis Data

Serangkaian metode dan prosedur untuk mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data guna mendapatkan pemahaman mendalam dan informasi penting, serta mengungkap pola dan hubungan yang tersembunyi.

3.6.1. Skala dan Angka Penafsiran

Dalam penelitian menggunakan kuesioner, maka untuk penilaiannya menggunakan *Skala Likert*, digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau organisasi mengenai kejadian social. Skor yang diberikan terhadap masing-masing skala adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (Skor 5)
- b. Setuju (Skor 4)
- c. Kurang Setuju (Skor 3)
- d. Tidak Setuju (Skor 2)
- e. Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban atas pertanyaan atau pernyataan itulah yang nantinya akan diolah sampai menghasilkan kesimpulan.

Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval penafsiran seperti terlihat pada Tabel 3.4 di bawah ini.

$$\begin{aligned} \text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0,80 \end{aligned}$$

Tabel 3.4. Angka Penafsiran

INTERVAL PENAFSIRAN	KATEGORI
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Kurang Setuju / Ragu ragu
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Hasil penelitian, 2025 (Data diolah)

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah:

$$M = \frac{\sum f(X)}{n}$$

Keterangan:

- M = Angka penafsiran
 F = Frekuensi jawaban
 x = Skala nilai
 n = Jumlah seluruh jawaban

3.6.2. Persamaan Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2020) Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu yang mempunyai satu variabel terikat. Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
 a = Intersep (titik potong dengan sumbu Y)
 b₁...b₃ = Koefisien regresi (konstanta) X₁, X₂
 X₁ = Pelatihan Kerja
 X₂ = *Soft Skill*
 X₃ = Motivasi
 e = Standar error

Sumber: (Sugiyono, 2020)

3.6.3. Uji Kualitas Data

Proses memverifikasi dan memvalidasi data untuk memastikan keakuratan, kelengkapan, dan konsistensinya, sehingga data yang digunakan dapat diandalkan dan menghasilkan kesimpulan yang valid.

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2020) mengatakan bahwa “validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Oleh demikian data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan metode yang dikembangkan oleh Karl Pearson yaitu rumus korelasi product moment sebagai berikut.

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

$\sum X_i$ = Jumlah skor item

$\sum Y_i$ = Jumlah skor total (sebuah item)

N = Jumlah responden

Sumber : (Sugiyono, 2020)

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan nilai r tabel.

Dengan r tabel sebesar 0,3. valid atau tidaknya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi butir pernyataan. Butir pernyataan dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban responden terhadap

pernyataan yang diajukan selalu konsisten. Menurut (Sekaran & Bougie, 2019) Secara umum, reliabilitas kurang dari 0,60 dianggap buruk, reliabilitas dalam kisaran 0,70 dapat diterima dan reliabilitas yang melebihi 0,80 adalah baik. Untuk menentukan apakah instrumen tersebut reliabel atau tidak digunakan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$, maka instrumen dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$, maka instrument dinyatakan tidak reliabel.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah variabel skor setiap item

S_t = Varians total

k = banyaknya butir pertanyaan

Sumber: (Sugiyono, 2020)

3.6.4. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Sekaran & Bougie, 2019) tahapan dalam pengujian dengan menggunakan uji regresi berganda menggunakan beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokendastisitas, yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2020) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas

0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil One Sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sujarweni, 2020) 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. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua acara, yaitu dengan melihat pola gambar scatterplot maupun dengan uji statistik misalnya uji glejser.

3. Uji Multikolinieritas

uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen dalam model regresi, yang dapat mengganggu validitas dan interpretasi hasil regresi. Asumsi dari Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Jika $VIF > 10$ dan nilai Tolerance < 0.10 maka terjadi multikolinieritas.
- b. Jika $VIF < 10$ dan nilai Tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.6.5. Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis adalah jenis analisis statistik di mana menguji asumsi tentang parameter populasi. Dalam penelitian ini terdapat tiga pengujian yaitu Uji Parsial (Uji t), Uji *Simultant* (Uji F) dan Koefisien Determinasi (R^2).

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2019) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka disimpulkan bahwa secara individual variabel

independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Langkah untuk uji t adalah sebagai berikut.

a. $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya

b. $H_a : \text{minimal satu } \beta_i \neq 0 \text{ dimana } i = 1,2,3$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 5% ($\alpha 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut:

a. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variabel pelatihan kerja, *soft skill* dan motivasi secara individual (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variabel pelatihan kerja, *soft skill* dan motivasi secara individual (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2019) uji pengaruh simultan digunakan untuk mempengaruhi apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Dalam hal ini berlaku, bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka koefisien korelasi ganda yang di uji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. F_{tabel} dapat dicari dengan didasarkan pada taraf signifikansi 5% (0.05) dan $df = n - k$. apabila nilai sig lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima Hipotesisnya dapat dirumuskan.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variansnya dapat diperoleh dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan:

- a. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa pelatihan kerja, *soft skill* dan motivasi secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa pelatihan kerja, *soft skill* dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sugiyono, 2020) Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap naik turunnya variabel terikat. Uji ini dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh pada variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen konstan, sebagai berikut:

- a. Koefisien determinasi parsial X_1 terhadap Y

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

- b. Koefisien determinasi parsial X_2 terhadap Y

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

- c. Koefisien determinasi parsial X_3 terhadap Y

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

d. Koefisien determinasi parsial X4 terhadap Y

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square pada tabel *Model Summary* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.