BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif, karena dalam penelitian ini menggunakan data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini berangkat dari data yang sudah didapatkan peneliti bukan hanya sekedar teori saja. Teknik yang digunakan ialah dengan menggunakan angket, berupa sejumlah pernyataan dan pertanyaan tertulis yang akan diberikan kepada responden untuk di isi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Selain itu, dalam penelitian ini, peneliti menggunakan konsultasi, studi lapangan, dan wawancara untuk mengumpulkan informasi dan data. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP A. Yani Banjarmasin.

3.2 Lokasi dan periode penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) ULP A. Yani Banjarmasin yang beralamat di JL. Pemurus Luar, Kec. Banjarmasin Tim., Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan.

2. Periode penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2024

3.3 Definisi Operasional Variabel (Penelitian Kuantitatif) / Fokus Penelitian (Penelitian Kualitatif)

a. Kesehatan kerja

Kesehatan adalah keadaan di mana seorang pekerja tidak mengalami gangguan fisik dan mental karena interaksi pekerjaan dan lingkungannya. Di sisi lain, keselamatan kerja adalah keadaan di mana orang aman dan selamat dari cedera dan kerusakan di tempat kerja, seperti saat memakai alat, bahan, mesin, proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, dan menjaga dan mengamankan tempat kerja dan lingkungannya (armstrong, dkk, 2018:324).

b. Keselamatan Kerja

Menurut Marie (2021), Keselamatan kerja merupakan kebutuhan bagi karyawan untuk dilindungi saat bekerja guna mencegah terjadinya kecelakaan dan memastikan kenyamanan dalam lingkungan kerja. Keselamatan kerja menjadi salah satu prioritas perusahaan karena dengan menyediakan fasilitas yang sesuai dengan peraturan dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja.

c. Kinerja Karyawan

Menurut afandi (2018:83), Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individual atau kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

TABEL 3.1
DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Variabel penelitian	Definisi	Indikator
Kesehatan Kerja (X_1)	Kesehatan adalah keadaan di mana seorang pekerja tidak mengalami gangguan fisik dan mental karena interaksi pekerjaan dan lingkungannya. Di sisi lain, keselamatan kerja adalah keadaan di mana orang aman dan selamat dari cedera dan kerusakan di tempat kerja, seperti saat memakai alat, bahan, mesin, proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, dan menjaga dan mengamankan tempat kerja dan lingkungannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja secara medis 2. Inisiatif perusahaan untuk mempromosikan kesehatan personel 3. Pelayanan kesehatan karyawan
Keselamatan Kerja (X_2)	Keselamatan kerja adalah kebutuhan karyawan akan perlindungan dalam bekerja untuk mencegah kecelakaan dan memastikan kenyamanan, keselamatan kerja menjadi salah satu faktor penting yang diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan menyediakan fasilitas sesuai aturan, risiko terjadinya kecelakaan kerja dapat diminimalisir.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja secara fisik 2. Lingkungan sosial psikologis
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individual atau kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang

- a. Mondy (2018:8) indikator variabel kesehatan kerja (X_1) ialah sebagai berikut lingkungan kerja secara medis ($X_{1.1}$), inisiatif perusahaan untuk mempromosikan kesehatan personel ($X_{1.2}$), dan pelayanan kesehatan karyawan ($X_{1.3}$).

TABEL 3.2
DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL KESEHATAN KERJA

Variabel	Indikator	Item	SS	S	N	TS	STS
Kesehatan kerja (X_1) Mondy 2018:8	Lingkungan kerja secara medis	Saya merasa lingkungan kerja saya bersih dan bebas dari bahan kimia berbahaya.					
		Saya percaya bahwa perusahaan menyediakan perlindungan yang cukup terhadap paparan zat-zat berbahaya di tempat kerja.					
		Saya merasa bahwa ventilasi di tempat kerja saya cukup untuk menjaga udara tetap segar dan bersih.					
	Inisiatif perusahaan untuk mempromosikan kesehatan personel	Apakah perusahaan menyelenggarakan seminar atau workshop secara berkala tentang topik-topik kesehatan seperti manajemen stress, kebugaran, atau pola tidur yang baik.					
		Apakah perusahaan memberikan insentif atau program bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan olahraga atau kebugaran.					
		Saya percaya bahwa perusahaan secara aktif mendorong karyawan untuk memprioritaskan kesehatan mereka melalui kebijakan program-program yang diimplementasikan.					
	Pelayanan kesehatan karyawan	Saya merasa bahwa pelayanan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan cukup memenuhi kebutuhan kesehatan saya.					
		Saya merasa bahwa					

		aksesibilitas terhadap pelayanan kesehatan di tempat kerja saya cukup baik.					
		Saya merasa bahwa perusahaan secara konsisten meningkatkan dan mengembangkan pelayanan kesehatan untuk memenuhi kebutuhan kesehatan karyawan.					

- b. Wilson (2019:02) indikator variabel keselamatan kerja (X_2) ialah sebagai berikut lingkungan kerja secara fisik ($X_{2.1}$), dan lingkungan sosial psikologis ($X_{2.2}$).

TABEL 3.3
DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL KESELAMATAN KERJA

Variabel	Indikator	Item	SS	S	N	TS	STS
Keselamatan kerja (X_2) Wilson 2019:02	Lingkungan kerja secara fisik	Saya merasa perusahaan sering menyelenggarakan pelatihan keselamatan kerja untuk karyawan.					
		Apakah Bapak/Ibu merasa bahwa lingkungan kerja di tempat Bapak/Ibu bekerja meminimalkan resiko cedera fisik.					
	Lingkungan sosial psikologis	Saya merasa bahwa perusahaan secara konsisten mengevaluasi dan meningkatkan program keselamatan kerja untuk memastikan lingkungan kerja yang aman bagi karyawan.					
		Saya merasa bahwa perusahaan ini memfasilitasi pembentukan hubungan sosial yang sehat dan berkelanjutan di antara karyawan.					
		Saya merasa bahwa lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung kolaborasi dan komunikasi positif antar karyawan.					
		Saya merasa bahwa atasan di perusahaan ini menghargai dan					

		memperhatikan kebutuhan serta masukan dari para karyawan.					
--	--	---	--	--	--	--	--

- c. Wibowo (2017:86-88) indikator variabel kinerja karyawan (Y) ialah sebagai berikut tujuan (Y.1), standar (Y.2), umpan balik (Y.3), alat atau sarana (Y.4), kompetensi (Y.5), motif (Y.6), dan peluang (Y.7).

TABEL 3.4
DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Variabel	Indikator	Item	SS	S	N	TS	STS
Kinerja karyawan (Y) Wibowo 2017:86-88	Tujuan	Apakah Bapak/Ibu merasa bahwa tujuan kinerja yang ditetapkan bersama atasan sesuai dengan peran dan tanggung jawab.					
		Seberapa efektif Bapak/Ibu merasa bahwa tujuan kinerja yang ditetapkan bersama atasan dalam mengukur pencapaian dan kontribusi terhadap organisasi.					
		Apakah Bapak/Ibu merasa bahwa tujuan kinerja yang ditetapkan membantu untuk fokus dan mengarahkan usaha ke arah yang diinginkan.					
	Standar	Apakah Bapak/Ibu merasa bahwa standar kinerja yang ada membantu meningkatkan kualitas dan konsistensi hasil kerja.					
		Apakah Bapak/Ibu percaya bahwa standar kinerja yang ditetapkan memotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan.					
		Apakah menurut Bapak/Ibu karyawan saat ini konsisten dalam mencapai atau bahkan melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan					
	Umpan balik	Apakah menurut Bapak/Ibu sistem umpan balik yang ada di Perusahaan efektif dalam					

		memberikan evaluasi yang jelas dan berguna terhadap kinerja karyawan.					
		Apakah Bapak/Ibu merasa bahwa umpan balik yang diterima secara teratur membantu untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan dalam pekerjaan.					
		Apakah Bapak/Ibu percaya bahwa umpan balik yang diberikan oleh atasan atau rekan kerja membantu karyawan untuk merasa dihargai dan termotivasi dalam pekerjaan.					
	Alat atau sarana	Apakah Bapak/Ibu merasa bahwa alat atau sarana yang digunakan memenuhi standar keamanan dan kenyamanan yang diperlukan dalam pekerjaan karyawan.					
		Apakah Bapak/Ibu yakin bahwa alat atau sarana yang tersedia membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan.					
		Apakah menurut Bapak/Ibu alat atau sarana yang disediakan oleh perusahaan dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik.					
	Kompetensi	Apakah menurut Bapak/Ibu karyawan memiliki motivasi dan komitmen untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas kerjanya.					
		Apakah Bapak/Ibu percaya bahwa karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam pekerjaannya.					
		Apakah menurut					

		Bapak/Ibu karyawan saat ini mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.					
	Motif	Apakah menurut Bapak/Ibu karyawan memiliki minat yang besar terhadap pekerjaannya dan berusaha untuk mencapai hasil yang optimal.					
		Apakah menurut Bapak/Ibu sejauh ini karyawan memiliki ketertarikan dan antusiasme terhadap tugas-tugas yang diemban di tempat kerja.					
		Apakah menurut Bapak/Ibu karyawan saat ini konsisten dalam menunjukkan dedikasi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.					
	Peluang	Apakah menurut Bapak/Ibu karyawan aktif mencari dan memanfaatkan peluang-peluang untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan.					
		Apakah menurut Bapak/Ibu besar peran karyawan dalam menciptakan peluang-peluang baru bagi dirinya sendiri dan bagi perusahaan.					
		Apakah menurut Bapak/Ibu peluang-peluang pengembangan karier yang diberikan kepada karyawan sejalan dengan kebutuhan dan minat mereka.					

3.4 Populasi, Sampel dan Sampling (Penelitian Kuantitatif) / Subyek Penelitian (Penelitian Kualitatif)

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2018:80) menyatakan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Penelitian ini melibatkan 42 orang karyawan internal dan eksternal PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin. Jadi 42 orang ini adalah sebagian karyawan yang bekerja dari dalam kantor dan sebagian karyawan yang bekerja turun langsung ke lapangan.

3.4.2 Sampel

Sampel dan populasi yang diteliti harus dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Metode sampling total digunakan karena populasi penelitian tidak lebih dari 100. Sugiyono (2018:139) menyatakan bahwa jika peneliti ingin menggeneralisasikan dengan populasi yang kecil atau relatif sedikit, total sampling dapat dilakukan. Hal ini dilakukan untuk mengurangi kesalahan. Sensus, di mana seluruh populasi menjadi sampel penelitian, adalah sinonim dari total sampling. Semua 42 orang karyawan internal dan eksternal PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin adalah sampel penelitian ini.

3.4.3 Sampling

Sampling adalah salah satu bagian dari proses penelitian yang mengumpulkan data dari target penelitian yang terbatas. Bila data

penelitian dikumpulkan dari seluruh populasi target maka penelitiannya disebut sensus, sedangkan bila data penelitian dikumpulkan dari sebagian saja dari populasi target maka penelitian disebut survei. Dapat diambil kesimpulan bahwa sampling dilakukan pada jenis penelitian survei yang mengandalkan penelitian atas data yang diambil dari sampel.

Cara pengukurannya menggunakan kuesioner dan skala penilaian menggunakan skala Likert dengan memberikan penilaian atas jawaban sebagai berikut:

- SS : Sangat Setuju : 5
- S : Setuju : 4
- KS : Kurang Setuju : 3
- TS : Tidak Setuju : 2
- STS : Sangat Tidak Setuju : 1

3.5 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Menurut Sugiyono (2018:213), Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder.

2. Sumber Data

- a. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh penulis dan responden, yang mencakup identitas dan komentar mereka tentang pengaruh positif Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin.

- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari subjek penelitian. Ini diperoleh melalui penelitian dengan orang-orang yang terlibat dalam penelitian, mencari informasi tentang masalah yang diteliti, dan membaca literatur untuk menemukan teori-teori yang mendukung penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Beberapa metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Interview (wawancara)

Sugiyono (2016:127) mengatakan bahwa wawancara adalah cara terbaik untuk mengumpulkan data ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang perlu diteliti atau ketika mereka ingin mengetahui lebih banyak tentang masalah dari jumlah responden yang lebih kecil. Untuk mengetahui bagaimana Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memengaruhi kinerja karyawan PT. PLN ULP Ahmad Yani Banjarmasin, responden yang relevan diwawancarai.

3.6.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner, menurut Sugiyono (2016:142), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan responden serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Penelitian ini menggunakan indikator penelitian tentang bagaimana Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin.

3.6.3 Observasi

Observasi atau pengamatan adalah aktivitas sehari-hari manusia yang menggunakan mata sebagai alat utama dan pancaindra lain seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit.

Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung fenomena yang terjadi terkait dengan pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016:147), metode analisis statistic deskriptif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendiskripsikan data yang telah terkumpul secara *detail*, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang dapat digeneralisasi untuk umum.

3.7.2 Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2016:8), metode analisis kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Metode ini melibatkan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, diikuti dengan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, dilakukan

uji kualitas instrument penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic versi 26 for windows*.

3.7.3 Uji Kualitas Data

Kualitas instrumen yang digunakan sangat mempengaruhi kualitas data dalam sebuah penelitian hipotesis. Validitas, reliabilitas, normalitas, dan linearitas adalah uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini.

3.7.4 Uji Validitas Data

Instrumen yang valid, menurut Sugiyono (2017:177), menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan datanya dapat diandalkan. Uji validitas adalah cara untuk mengevaluasi seberapa efektif pertanyaan-pertanyaan kuesioner mengukur variabel yang ditetapkan. Ini biasanya dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing item kuesioner dengan skor total yang diinginkan, menggunakan *Pearson Correlation Sig (2-tailed)* dengan nilai r_{tabel} 0,3 sebagai pedoman:

1. Jika korelasi (r) $\geq 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid.
2. Jika korelasi (r) $\leq 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut dianggap tidak valid.

3.7.5 Uji Reabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi seberapa konsisten atau stabil suatu kuesioner dalam mengukur variabel atau konstruk yang ditetapkan. Menurut Ghozali (2016:47), sebuah kuesioner dianggap reliabel atau handal jika jawaban yang diberikan oleh responden konsisten

dari waktu ke waktu. Hal ini berarti bahwa jawaban yang diberikan terhadap setiap pertanyaan harus menunjukkan kestabilan.

SPSS menyediakan fasilitas untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Menurut Nunnally (1994), suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*-nya lebih besar dari 0,70.

3.7.6 Uji Asumsi Klasik

Untuk menentukan apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak, dilakukan beberapa uji yang relevan seperti uji signifikan koefisien regresi, uji asumsi klasik (misalnya uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi), serta uji *goodness-of-fit* seperti *R-squared* dan *adjusted R-squared*.

3.7.7 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi normal dari variabel pengganggu atau residual dalam model regresi. Menurut Ghazali (2016:154), uji statistik tidak valid jika nilai residual tidak mengikuti distribusi normal. Ini terutama berlaku untuk sampel kecil.

Uji *Kolmogorov-Smirnov non-parametrik*, atau K-S, menguji normalitas residual dengan menggunakan hipotesis berikut: H_0 : Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, data residual berdistribusi normal, dan H_1 : Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, data residual berdistribusi tidak normal.

3.7.8 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi yang signifikan antara variabel bebas (independen) dalam model regresi, menurut Ghozali (2012:105). Faktor inflasi variabel (VIF), yang merupakan kebalikan dari toleransi, digunakan untuk melakukan uji ini. Formula VIF adalah sebagai berikut, di mana (R^2) adalah koefisien determinasi. Nilai VIF akan meningkat jika ada korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Jika nilai VIF lebih dari 10, multikolinieritas dianggap signifikan.

3.7.9 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terjadi variasi yang tidak konstan dari residual antara dua pengamatan dalam model regresi. Jika variasi residual tetap antara kedua pengamatan, kondisi tersebut disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variasi residual berubah antara kedua pengamatan, kondisi tersebut disebut heteroskedastisitas.

3.7.10 Analisis Linier Berganda

Sugiyono (2016:80), metode uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode ini digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas kesehatan dan keselamatan kerja terhadap variabel terikat. Data dianalisis secara statistik menggunakan perangkat lunak *SPSS for Windows* untuk tujuan analisis dan pengujian hipotesis.

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Intersep/konstanta

b₁ : Koefisien regresi X₁

b₂ : Koefisien regresi X₂

X₁ : Kesehatan kerja

X₂ : Keselamatan kerja

3.7.11 Uji Hipotesis

Menurut Arifin (2017:17), uji hipotesis merupakan proses statistik untuk menguji kebenaran suatu pernyataan dan membuat kesimpulan apakah pernyataan tersebut dapat diterima atau ditolak. Tujuan dari pengujian hipotesis adalah untuk membantu dalam pengambilan keputusan yang tepat terkait dengan hipotesis yang diajukan. Proses pengujian hipotesis dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a), memilih tes statistik dan menghitungnya, menetapkan tingkat signifikansi, serta menetapkan kriteria untuk pengujian.

3.7.12 Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu variabel independen secara parsial berkontribusi terhadap variasi variabel dependen. Dasar pengambilan kesimpulan pada uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung kurang dari nilai t tabel, dan probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05 (α), maka H₀ diterima. Ini

menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial (individu) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dan probabilitas (signifikansi) kurang dari $0,05$ (α), maka H_0 ditolak. Artinya, variabel independen secara parsial (individu) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.13 Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan digunakan untuk menentukan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menurut Imam Ghozali (2018:115), cara ini dilakukan dengan mengamati nilai probabilitas signifikansi dari uji F sebagai berikut:

a. Jika nilai F hitung kurang dari nilai F tabel, dan probabilitas (signifikansi) lebih besar dari $0,05$ (α), maka H_0 diterima. Artinya, variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

b. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, dan probabilitas (signifikansi) kurang dari $0,05$ (α), maka H_0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.