

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Bungin (2008:38) menyatakan, “penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasi atau menjelaskan hubungan, perbedaan, atau pengaruh suatu variabel dengan variabel lain”. Penelitian ini bersifat eksplanatori untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih sebagai tempat penelitian adalah CV. Jade Indopratama yang terletak di Jalan. Raden Tumenggung Suryo No.35, Purwanto, Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur. Dipilihnya CV. Jade Indopratama sebagai lokasi penelitian karena kondisi yang ada pada perusahaan sesuai dengan latar belakang yang telah dikemukakan serta didukung teori yang ada.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan skala pengukuran

1. Konsep

Penelitian memerlukan adanya pemahaman tentang konsep dari suatu permasalahan yang hendak diteliti sehingga dapat menggambarkan secara tepat

fenomena yang diamati. Singarimbun (2008:34) menyatakan bahwa “konsep merupakan abstraksi mengenai suatu fenomena yang ada dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu”. Konsep yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola tingkah laku yang digunakan oleh seseorang untuk mengarahkan atau mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan pada seseorang dengan mengarahkan segala kemampuannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan individu seseorang tersebut.

c. Kinerja

Merupakan hasil kerja individu karyawan yang dinilai secara kualitas dengan indikator yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Kinerja yang baik didapatkan dari kemampuan dan dorongan yang baik.

2. Variabel

Sugiyono (2015:61) mengatakan bahwa “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya”. Lebih jelasnya mengenai variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Sugiyono (2015:61) menjelaskan bahwa “variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (X).

b. Variabel Mediator (*Interventing Variable*)

Variabel mediator adalah variabel perantara yang menghubungkan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel mediator dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (Z).

c. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Sugiyono (2015:61) menjelaskan bahwa “variabel ini sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Nasir (2003:126) menyatakan bahwa “definisi operasional yaitu suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan serta memberikan suatu operasional yang diperlukan

untuk mengukur variabel tersebut”. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang lebih menekankan kepada hubungan intens seorang pimpinan dengan karyawan yang berdasar kepada daya tarik atau kemampuan personal seorang pemimpin dalam mengkoordinir karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari empat indikator, yaitu:

1. Karismatik (*charismatic*)

Dimensi yang pertama ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mempercayai, menghormati dan loyal terhadap atasan.

2. Motivasi yang menginspirasi (*Inspirational Motivation*)

Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme sehingga mampu memberikan motivasi dan menjadi teladan bagi bawahan.

3. Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*)

Dalam dimensi ini, Pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan.

4. Perhatian secara individual (*Individualized consideration*)

Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan dalam bentuk pemberian penghargaan.

b. Motivasi Kerja (Z)

Motivasi merupakan dorongan pada seseorang dengan mengarahkan segala kemampuannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan individu seseorang tersebut. Mengacu pada teori ERG, maka indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah:

1. Kebutuhan eksistensi

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti keamanan lingkungan kerja dan gaji yang mencukupi kebutuhan pegawai.

2. Kebutuhan hubungan

Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja. kebutuhan hubungan dalam indikator ini meliputi komunikasi yang baik dengan atasan dan juga komunikasi sesama karyawan.

3. Kebutuhan pertumbuhan

Kebutuhan pertumbuhan karyawan meliputi kesempatan untuk meningkatkan karir dan mendapatkan tugas yang menantang agar karyawan selalu terpacu untuk bekerja dengan baik.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja

Merupakan penilaian kinerja yang diukur dari tingkat pencapaiannya.

Item kualitas kerja antara lain : penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar mutu perusahaan, penyelesaian pekerjaan penuh dengan kecermatan dan ketelitian, penyelesaian pekerjaan dengan rapi.

2. Kuantitas kerja

Merupakan penilaian kinerja yang didasari dari jumlah tugas yang mampu diselesaikan karyawan. item : jumlah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, jumlah penyelesaian pekerjaan melampaui standar perusahaan, dan jumlah penyelesaian pekerjaan melampaui jumlah yang dihasilkan rekan sekerja.

3. Ketepatan waktu

Merupakan penilaian yang didasari bagaimana hasil dari kinerja karyawan yang diukur dari waktu penyelesaiannya yang antara lain: penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan perusahaan, penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari target yang ditentukan perusahaan.

Tabel 3.1 yang menjelaskan tentang konsep, variabel, indikator dan item pada penelitian ini dapat dilihat pada halaman 35.

Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Gaya Kepemimpinan	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	1. Kharismatik	a. Dipercaya b. Dihormati c. Loyalitas bawahan
		2. Motivasi Inspirasional	a. Memberikan motivasi kepada bawahan b. Menjadi teladan
		3. Stimulasi Intelektual	a. Memunculkan ide baru b. Kreatif
		4. Perhatian Individual	a. Memberikan penghargaan b. Memberikan perhatian
Motivasi	Motivasi Kerja (Z)	1. Kebutuhan Eksistensi	a. Rasa aman dalam bekerja b. Gaji yang diberikan mencukupi
		2. Kebutuhan Hubungan	a. Komunikasi yang baik dengan atasan b. Komunikasi yang baik dengan rekan sekerja.
		3. Kebutuhan Pertumbuhan	a. Kesempatan untuk meningkatkan karir b. Mendapatkan tugas yang menantang
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja	a. Kualitas kerja sesuai standar perusahaan b. Bekerja dengan teliti dan rapi
		2. Kuantitas Kerja	a. Jumlah penyelesaian tugas sesuai target perusahaan b. Jumlah penyesuaian tugas melebihi target c. Jumlah penyelesaian tugas melebihi teman sekerja
		3. Ketepatan Waktu	a. Penyelesaian tugas sesuai target waktu standar perusahaan b. Penyelesaian tugas lebih cepat dari target waktu perusahaan.

Sumber: Data diolah, 2016

4. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dalam mengukur variabel. Sugiyono (2011:93) menyatakan, “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial”. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan dengan memilih salah satu dari lima jawaban.

Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pernyataan kemudian diminta memberikan jawaban “sangat setuju”, “setuju”, “ragu-ragu”, “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju”. Kemudian jawaban ini diberi skor 1-5. Nilai skala *Likert* dijelaskan pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Skala Likert (Skor Jawaban Responden)

No	Jawaban	Singkatan	Skor
1.	Sangat setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Ragu-ragu	R	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono, 2011

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2015:117) berpendapat bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Jade Indoprata Malang yang berjumlah 88 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2015:118) mengatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel merupakan obyek yang diteliti sebagai bagian dari populasi. Menurut Sugiyono (2011:218), “*purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu”. Berdasarkan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 77 orang karyawan CV. Jade Indopratama. Pembagian divisi dan jumlah karyawan CV. Jade Indopratama yang digunakan sebagai sampel terdapat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Sampel Penelitian

No.	Divisi	Jumlah
	<i>Front Office</i>	4
	Desain	5
	Kasir	1
	<i>Finance</i>	4
	Marketing	7
	<i>Purchasing</i>	4
	<i>Officeboy</i>	1
	Ekspedisi	5
	Produksi Vinyl	38
	Pekerja Konstruksi	8
Jumlah		77

Sumber : Data Formasi Karyawan CV. Jade Indopratama Malang, 2016

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Nonprobability Sampling*. Sugiyono (2011:218) mengatakan bahwa “*Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”.

E. Pengumpulan data

1. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Data primer

Azwar (2010:91) menyatakan bahwa “Data primer atau data tangan pertama adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukutan atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari”. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada karyawan CV. Jade Indoprata.

b. Data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang berasal dari bahan tertulis yang berada di lapangan dan mempunyai hubungan dengan objek penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada di CV. Jade Indoprata Malang seperti, data sejarah, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, serta jumlah dan pembagian divisi karyawan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket yang terdiri dari sekumpulan pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk memperoleh data secara tertulis yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun prosedur dari pengumpulan data ini adalah peneliti

menyebarkan kuesioner kepada karyawan CV. Jade Indopratama , pengumpulan (pengambilan), setelah data terkumpul, peneliti melakukan pengolahan data. Data diseleksi berdasarkan validitas dan reliabilitas. Langkah-langkah dalam pengolahan data yaitu:

1. Menentukan variabel-variabel yang akan dimasukkan dalam tabel silang atau tabel frekuensi.
2. Tabulasi data, yaitu memasukkan data ke dalam tabel.
3. *Editing*, yaitu melakukan pengecekan data.
4. *Coding*, yaitu membuat kode-kode pada lembar jawaban.

b. Dokumentasi

Adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya Arikunto dalam (Supriyanto & Machfudz 2010:199).

F. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Sugiyono (2015:173) berpendapat bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam metode pengumpulan datanya, maka kuesioner yang dibuat harus dapat mengukur apa yang diukur. Untuk menguji valid atau tidak suatu item dapat diketahui dengan menggunakan rumus korelasi product moment yang dijelaskan oleh Sudarmanto (2013:57) berikut ini :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber: Sudarmanto (2013:57)

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi product moment

X : Skor tiap responden untuk setiap item pertanyaan atau pernyataan

Y : Skor tiap responden dari seluruh item pertanyaan atau pernyataan

N : Jumlah banyak sampel

$\sum X$: Jumlah skor dalam distribusi X (jumlah skor seluruh item pertanyaan atau pernyataan untuk X)

$\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi Y (jumlah skor seluruh item pertanyaan atau pernyataan untuk Y)

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

N : Jumlah subjek

Penelitian ini menggunakan perbandingan indeks korelasi dengan tingkat signifikan 5%. Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya suatu pernyataan yang valid atau tidak dapat diketahui dengan:

$H_0 : r = 0$, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan (α) 5%.

$H_1 : r \neq 0$, terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan (α) 5%.

Hipotesa nol (H_0) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian pula sebaliknya hipotesa alternatif (H_1) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Tingkat reliabilitas variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model konsisten internal dengan teknik Cronbach's Alpha, Arikunto (2010:239) yang model rumusnya seperti berikut ini:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right) \right]$$

Sumber : Arikunto (2010:239)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$ = Varians total

Suatu instrumen dapat dikatakan handal atau reliabel apabila memiliki nilai koefisien atau nilai Alpha cronbach's lebih besar atau sama dengan 0,06. Setelah dilakukan pengujian terhadap data, maka dapat diketahui bahwa data yang diperoleh adalah valid dan reliabel sehingga analisis berikutnya dapat dilanjutkan.

3. Hasil Uji Validitas

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisiensi Korelasi	Sig.	Keterangan
X	X1.1	0,814	0,000	Valid
	X1.2	0,778	0,000	Valid
	X1.3	0,882	0,000	Valid
	X2.1	0,847	0,000	Valid
	X2.2	0,773	0,000	Valid
	X3.1	0,773	0,000	Valid
	X3.2	0,773	0,000	Valid
	X4.1	0,654	0,000	Valid
	X4.1	0,834	0,000	Valid
Z	Z1.1	0,875	0,000	Valid
	Z1.2	0,893	0,000	Valid
	Z1.3	0,914	0,000	Valid
	Z1.4	0,896	0,000	Valid
	Z1.5	0,885	0,000	Valid
	Z1.6	0,748	0,000	Valid
Y	Y1.1	0,951	0,000	Valid
	Y1.2	0,862	0,000	Valid
	Y1.3	0,976	0,000	Valid
	Y1.4	0,788	0,000	Valid
	Y1.5	0,468	0,000	Valid
	Y1.6	0,841	0,000	Valid
	Y1.7	0,593	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 3.6 dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) dan semua item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0.3 dimana nilai korelasi lebih dari 0.3 berarti instrumen yang digunakan adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

4. Hasil Uji Reliabilitas

Dalam Tabel 3.7 pada halaman 44 dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan untuk penelitian ini sudah reliabel.

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	0,942	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,933	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,848	Reliabel

G. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2015:207) mengatakan statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pada dasarnya analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai keadaan yang terjadi pada lokasi penelitian, obyek penelitian serta distribusi *item-item* yang terdapat pada masing-masing variabel. Data kemudian dikumpulkan serta ditabulasikan ke dalam tabel, yang kemudian dilakukan pembahasan secara deskriptif dalam angka dan presentase agar dapat lebih mudah dipahami.

2. Analisis Inferensial

Analisis data inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2011:148). Analisis inferensial berhubungan dengan pendugaan populasi dan pengujian hipotesis pada suatu data atau keadaan. Statistik ini disebut juga dengan statistik *probabilitas*, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi tersebut berdasarkan data sampel yang kebenarannya bersifat peluang (*probabilitas*). Pengolahan data pada tingkat inferensial dimaksudkan untuk mengambil kesimpulan dengan pengujian hipotesis.

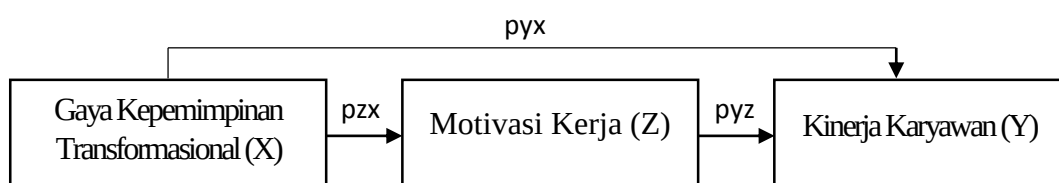
Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibuktikan dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*), Ridwan dan Kuncoro (2011:116) berpendapat bahwa:

Pada dasarnya koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku atau *Z-score* (data yang diset dengan nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi =1). Koefisien jalur yang distandarkan (*standardized path coefficient*) ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh (bukan memprediksi).

Untuk mencari pengaruh secara langsung antara variabel bebas dan terikat, maka dibuat persamaan struktur terlebih dahulu sesuai dengan alur yang terdapat dalam diagram jalur, persamaan struktur dalam model *path analysis* dapat dilihat pada gambar 3.1.



b. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak. Hipotesis penelitian yang diuji dirumuskan menjadi statistik seperti berikut (Ridwan dan Kuncoro, 2011:117):

$$H_a: \rho_{Y_1X_1} > 0$$

$$H_o: \rho_{Y_1X_1} < 0$$

Rumus uji t menurut Ferdinand (2006:304) adalah:

$$t - test = \frac{b_k}{Sb_k}$$

Keterangan:

t : Ukuran signifikansi dari korelasi regresi secara individu

b_k : Koefisien regresi

Sb_k : Kesalahan baku masing-masing parameter

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi jalur bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai *Sig* probabilitas $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai *Sig* probabilitas $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan.