

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Citosarana Jasapratama (*Cito Express*) cabang Jombang. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah Penelitian Eksplanasi (*Explanatory Research*). Menurut Singarimbun dalam Effendi (2006 : 5) “Penelitian eksplanasi (*eksplanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel – variabel penelitian melalui pengujian hipotesis, survey informasi dari sebageian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis. Karena data yang diperoleh berupa angka, dan dari angka tersebut akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu responden di beri beberapa pernyataan dalam bentuk angket. Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert. Sedangkan populasi yang di ambil adalah seluruh karyawan PT. Citosarana Jasapratama (*Cito Express*) cabang Jombang sebanyak 55 karyawan, dan teknik analisis data menggunakan Uji Parsial (Uji T), Analisis Jalur (*Path Analysis*), dan Uji Intervening (Uji Sobel).

Secara sistematis rancangan penelitian ini antara lain mencakup penentuan lokasi & waktu penelitian; populasi, sampel, teknik sampling; penjelasan tentang

definisi operasional dan operasionalisasi variabel, uji instrumen, skala pengukuran, jenis, sumber dan metode pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan.

3.2 Lokasi dan waktu penelitian

3.2.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pengiriman paket, dokumen dan pendistribusian logistik yang bernama PT. Citosarana Jasapratama (*Cito Express*) yang beralamatkan di Jl. Kusuma Bangsa No. 60 Jombang.

3.2.2 Waktu penelitian

Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan April 2017 sampai dengan Juli 2017

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Citosarana Jasapratama (*Cito Epress*) cabang Jombang yang berjumlah 55 orang. Menurut Sugiyono (2010 : 117) “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”

3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Citosarana Jasapratama (*Cito Express*) cabang Jombang sebanyak 55 orang.

Dengan jumlah karyawan yang kurang dari 100 maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan cara sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2010 : 122) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

3.4 Definisi Operasional dan Operasionalisasi Variabel

3.4.1 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu “Gaya Kepemimpinan Otoriter” yang dilambangkan (X1) sebagai variabel independent dan “Kepuasan Kerja” sebagai variabel mediasi, yang dilambangkan (X2), lalu “Kinerja Karyawan” yang dilambangkan (Y) sebagai variabel dependent. Variabel independent adalah variabel bebas yang tidak dipengaruhi variabel lain. Variabel dependent adalah variabel yang dipengaruhi variabel lain. Sedangkan variabel Mediasi adalah variabel yang memodifikasi hubungan antara variabel independent dan dependent dimana hubungan tersebut bisa diperlemah ataupun diperkuat.

3.4.1.1 Variabel Independen (X1)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah **Gaya Kepemimpinan Otoriter**. Dengan definisi sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya yang hanya berfokus pada wewenang pemimpin saja. Semua keputusan dan kebijakan harus sesuai dengan kemauan pemimpin. Pemimpin tidak akan mengikut sertakan karyawannya dalam mengambil keputusan, dalam artian pemimpin dengan gaya otoriter ini tidak membutuhkan saran maupun ide dari karyawannya. Pemimpin hanya berorientasi pada kinerja karyawan semata tanpa memperhatikan keadaan yang dialami oleh karyawan di lapangan. Semua keputusan dan kebijakan harus dilaksanakan dan harus sesuai sesuai dengan kemauaanya.

Selanjutnya untuk memperoleh informasi / data tentang gaya kepemimpinan otoriter peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Sutikno (2007), yaitu:

1. Keputusan terpusat
2. Tugas diperinci
3. Subjektifitas pemimpin
4. Pendapat hanya sebagai *lips service*
5. Pengawasan yang ketat

3.4.1.2 Variabel Mediasi (X2)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah **Kepuasan Kerja**. Dengan definisi sebagai berikut:

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda. Pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan perasaan seorang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut akan puas terhadap pekerjaannya, semakin banyak hal – hal dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya maka akan semakin tinggi tingkat kepuasannya, sebaliknya apabila banyak hal – hal dalam suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginannya maka akan semakin rendah tingkat kepuasannya.

Selanjutnya untuk memperoleh informasi / data tentang gaya kepemimpinan otoriter peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Rivai (2009:860), diantaranya:

1. Isi pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Gaji
5. Rekan kerja
6. Kondisi pekerjaan
7. Kesempatan untuk maju

3.4.1.3 Variabel Dependen (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah **kinerja karyawan**.

Kinerja umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya untuk memperoleh informasi / data tentang gaya kepemimpinan otoriter peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2006 : 260), diantaranya :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

3.4.2 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Kisi – Kisi Pernyataan
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) (Sutikno, 2007)	1. Keputusan terpusat	X1.1 Karyawan tidak diikut sertakan dalam proses pengambilan keputusan
	2. Tugas diperinci	X1.2 Semua tugas yang dikerjakan karyawan harus sesuai dengan keinginan pemimpin
	3. Subjektifitas pemimpin	X1.3 Dalam menilai pekerjaan karyawan, pemimpin hanya menilai berdasarkan selera pemimpin saja
	4. Pendapat hanya sebagai <i>lips service</i>	X1.4 Pimpinan tidak sungguh - sungguh memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam memberikan pendapat, saran atau sejenisnya
	5. Pengawasan yang ketat	X1.5 Sistem pengawasan membuat karyawan tertekan
Kepuasan Kerja (X2) (Rivai, 2009)	1. Isi pekerjaan	X2.1 Karyawan merasa puas dan menyenangkan terhadap semua yang dikerjakan dalam menjalankan tugas
	2. Supervisi	X2.2 Supervisi memberikan bantuan teknis kepada karyawan dalam bekerja
	3. Gaji	X2.3 Gaji yang diberikan perusahaan sudah cukup memadai
	4. Kondisi pekerjaan	X2.4 Lingkungan kerja memberikan suasana nyaman dan kemudahan dalam melakukan pekerjaan
	5. Kesempatan untuk maju	X2.5 Perusahaan memberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan

Tabel lanjutan.....

Variabel	Indikator	Kisi – Kisi Pernyataan
Kenrja Karyawan (Y) (Robbins, 2006)	1. Kualitas	Y.1 Kualitas pekerjaan karyawan sesuai dengan standart yang ditentukan perusahaan
	2. Kuantitas	Y.2 Hasil kerja karyawan memenuhi target yang ditetapkan perushaaan
	3. Ketepatan waktu	Y.3 Semua pekerjaan di selesaikan melalui koordinasi dan tepat waktu

3.5 Uji Instrumen

Sebelum penelitian dilakukan terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian terhadap instrumen yang digunakan. Uji tersebut meliputi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji Validitas dan Reliabilitas ini dilakukan secara manual pada karyawan PT. Tri Tama Bella (*TBT Express*) cabang Jombang yang berjumlah 30 orang.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian, Sugiyono (2006 : 102). Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Rumus korelasi product moment menurut Sugiyono (2006 : 105) :

$$R_{xy} = \frac{N \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(N \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Keterangan :

R _{xy}	= indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan
R	= koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan
X	= skor untuk pernyataan yang dipilih
Y	= skor total yang diperoleh dari seluruh item
Σx	= jumlah skor dalam distribusi X
Σy	= jumlah skor dalam distribusi Y
Σx ²	= jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
Σy ²	= jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
N	= Banyaknya responden

Untuk mengetahui valid tidaknya instrument, maka dengan ketentuan syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r = 0,3$. Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya pernyataan dinyatakan oleh Sugiyono (2006 : 106)

- Jika r positif serta $r > 0,3$ maka item pernyataan tersebut valid.
- Jika r tidak positif, serta $r < 0,3$ maka item pernyataan tersebut tidak valid.

Penghitungan Uji Validitas menggunakan bantuan SPSS versi 20,0. Bila hasil uji kemaknaan r menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ bahwa angket yang disebar sudah valid product moment. Nilai dari validitas tersebut diukur dengan korelasi product moment dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), maka pernyataan tersebut dianggap valid. Berikut uji validitas variabel penelitian :

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R tabel	R hitung	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)	X1.1	0,361	0,784	Valid
	X1.2	0,361	0,636	Valid
	X1.3	0,361	0,624	Valid
	X1.4	0,361	0,902	Valid
	X1.5	0,361	0,624	Valid
Kepuasan Kerja (M)	X2.1	0,361	0,723	Valid
	X2.2	0,361	0,617	Valid
	X2.3	0,361	0,440	Valid
	X2.4	0,361	0,879	Valid
	X2.5	0,361	0,485	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,361	0,879	Valid
	Y.2	0,361	0,597	Valid
	Y.3	0,361	0,425	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa variabel kompensasi, semangat kerja dan produktivitas kerja dapat diketahui bahwa korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Langkah selanjutnya yaitu uji reliabilitas. Menurut Suharsimi (2002 : 154) “Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Untuk menguji tingkat reliabilitas dapat digunakan rumus *Cronbach Alpha*, sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \quad (\text{Suharsimi, 2002 : 109})$$

Keterangan:

- r = koefisien reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
 $\sum \sigma_b^2$ = total variansi butir
 σ_t^2 = variansi total

Keputusan pengujian instrumen reliabilitas:

- a. Bila $C\alpha < 0,6$ maka instrumen penelitian tidak reliabel
- b. Bila $C\alpha > 0,6$ maka instrumen penelitian reliabel

Berikut uji reliabilitas variabel penelitian :

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Otoriter	0.774	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.745	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.744	0.6	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan dapat diketahui bahwa nilai cronbach' alpha lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan semua aitem pernyataan dinyatakan reliabel.

3.6 Skala Pengukuran

Untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan otoriter, kepuasan kerja dan kinerja karyawan digunakan instrumen penyebaran angket dengan pengaturan menggunakan skala Likert. Dimana skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial yang terjadi. Dalam melakukan penelitian

terhadap variabel – variabel yang akan diuji pada setiap jawaban akan diberikan skor.

Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban yang diberikan akan diberi nilai tertentu. Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala Likert. Alternatif jawaban tersebut yaitu:

Tabel 3.4
Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh dari seseorang responden, merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya semakin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh peneliti. Tujuan ini untuk mengarahkan responden untuk menjawab pertanyaan yang benar – benar menggambarkan kondisi responden.

3.7 Jenis, Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah angket. Menurut Sugiyono (2010 : 402) “Data primer adalah

sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

Data primer diperoleh secara langsung dengan cara menyebarkan angket kepada responden yang menjadi sample untuk mengetahui tanggapan tentang penelitian yang akan diteliti.

2. Data Sekunder

Untuk data sekunder peneliti memperoleh dari data kinerja karyawan yang berupa buku kerja atau buku target, dan data absesnsi karyawan, serta data komplain terhadap pelayanan perusahaan. Hal ini bertujuan untuk membantu peneliti dalam memperoleh informasi yang berhubungan erat dengan masalah yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2010:404) “Sumber sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca mempelajari, dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku – buku, serta dokumen perusahaan”.

3.7.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik – teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Peneliti mendatangi dan mengamati obyek yang akan diteliti sehingga peneliti memperoleh beberapa informasi dan data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini peneliti mengadakan pengamatan langsung pada PT. Citosarana Jasapratama cabang Jombang.

Observasi ini bertujuan untuk mengetahui gambaran umum tentang perusahaan dan untuk mengetahui fenomena – fenomena apa saja yang terjadi diperusahaan.

2. Wawancara

Tujuan dari wawancara ini untuk mengetahui ragam jawaban dari para responden yang menjadi sample dalam penelitian ini. Peneliti mengumpulkan data dengan melakukan tanya jawab kepada pihak – pihak yang berkaitan dengan objek penelitian yaitu karyawan pada perusahaan guna memperoleh informasi yang relevan. Peneliti melakukan wawancara kepada 15 orang karyawan secara terpisah atau tidak bersamaan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah bukti cara yang digunakan untuk menyediakan dokumen – dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatat sumber – sumber informasi khusus dari karangan atau tulisan buku dan sebagainya.

Dokumentasi yang diperoleh dari perusahaan seperti struktur organisasi perusahaan dan data target pengiriman paket / dokumen selama 5 (lima) bulan terakhir, data absensi karyawan dan data komplan terhadap pelayanan perusahaan. Terhitung mulai bulan Januari sampai dengan bulan Mei 2017.

4. Angket

Teknik pengumpulan data lapangan dengan membuat daftar pernyataan yang berisikan sejumlah alternatif jawaban yang bersifat tertutup. Responden hanya akan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang mereka anggap paling tepat.

Bentuk angket ini berupa pernyataan – pernyataan yang diberikan pada sejumlah responden yang menjadi sample penelitian.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2010 : 147) “Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi”.

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui gambaran, tingkat kecenderungan, dan pengaruh antar variabel – variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun

secara simultan, berdasarkan tabulasi data. Pengukuran skor untuk analisis ini berdasarkan skala Likert dengan satuan nilai satu sampai lima, sehingga diperoleh range atau interval nilai sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{skala}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interval range seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5 Interval Range

Interval	Keterangan
1,0 - 1,8	Sangat rendah
> 1,8 - 2,6	Rendah
> 2,6 - 3,4	Cukup / Sedang
> 3,4 - 4,2	Tinggi
> 4,2 - 5,0	Sangat tinggi

3.8.2 Analisis Inferensial

Menurut Sugiyono (2010 : 148) “Analisis inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi”. Berikut ini adalah teknik analisis yang digunakan:

3.8.2.1 Uji Parsial (Uji T)

Menurut Sugiyono (2010 : 244), “Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumusnya adalah:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

(Sugiyono, 2010 : 250)

Keterangan:

- t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}
 r = korelasi parsial yang ditemukan
 n = jumlah sampel

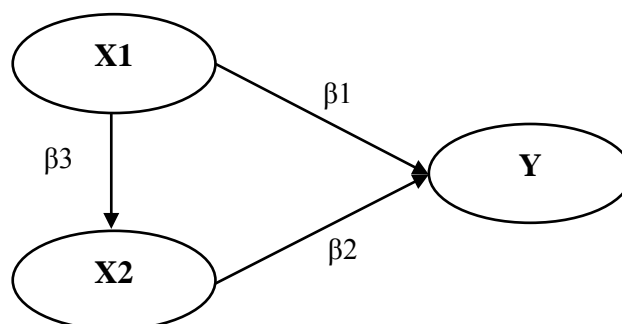
Dasar pengambilan keputusan pengujian:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak
- Jika $sig < \alpha$ (0,05), maka hipotesis diterima dan jika $sig > \alpha$ (0,05), maka hipotesis ditolak.

3.8.2.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Sani (2013 : 74) “Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Dimana dalam analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menganalisis pola ubungan antar variabel. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen)”.

Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Persamaan Jalur:

a. Pengaruh langsung

$$\text{Regresi I : } Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_3 X_2 + e_1$$

$$\text{Regresi II : } X_2 = a + \beta_1 X_1 + e_2$$

b. Pengaruh tidak langsung

$$Y = \beta_3 \times \beta_2$$

3.8.2.3 Uji Intervening (Uji Sobel)

Dalam penelitian ini terdapat variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Menurut Baron dan Kenny dalam Ghozali (2009 : 210) “Suatu variabel disebut variabel mediasi jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen”.

Pengujian variabel hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M), pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow M$ (a) dengan jalur $M \rightarrow Y$ (b) atau ab .

Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M. Standard error

pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Sab dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$Z \text{ Value} = \frac{ab}{b^2Sa^2 + a^2Sb^2}$$

Nilai Z_{hitung} ini dibandingkan dengan Z_{tabel} (1.96), dan jika nilai Z_{hitung} lebih besar dari Z_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi.

Untuk pengambilan keputusan uji hipotesa, maka dilakukan dengan cara membenadingkan *P-value* dan *alpha* (0.05) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $P\text{-value} < \alpha$ (0.05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- b. Jika $P\text{-value} \geq \alpha$ (0.05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak