

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang memakai statistic untuk kepentingan pengolahan data. Menurut Almeida et al. (2017) penelitian kuantitatif dapat menemukan hubungan antara dua variable atau lebih secara akurat dengan menggunakan data yang terukur. Menurut Sekaran dan Bougie (2013, p.98), penelitian ini termasuk dalam tipe kausal karena peneliti bertujuan untuk meneliti hubungan sebab akibat antara variabel dependen dan independent, yang mana menguji adanya korelasi variabel *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*, variabel *transformational leadership* terhadap *leader's active empathic listening*, variabel *transformational leadership* terhadap *knowledge sharing*, variabel *leader's active empathic listening* terhadap *innovative work behavior*, variabel *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sekaran dan Bougie (2016, p. 236), populasi adalah seluruh kelompok individu, peristiwa, atau objek menarik yang memiliki kuantitas atau kualitas tertentu yang peneliti putuskan untuk dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Y dan Z.

3.2.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel, menurut Sekaran dan Bougie (2016, p.236), adalah bagian dari suatu populasi yang mempunyai ciri-ciri yang relative kemudian dipilih untuk diteliti. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non probabilitas yaitu *purposive sampling*. Menurut Sekaran dan Bougie (2016, p. 248) teknik *purposive sampling* dapat diartikan sebagai teknik pengambilan sampel yang mempertimbangkan suatu hal tertentu yang ditentukan peneliti. *Purposive sampling* tergolong dalam jenis non probabilitas karena tidak memberikan peluang yang sama terhadap setiap populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk penelitian ini memiliki beberapa kriteria yaitu:

- 1) Responden adalah seorang karyawan pegawai swasta dengan minimal telah bekerja selama 1 tahun di perusahaannya

2) Responden merupakan seorang karyawan yang lahir di tahun 1981 – 2003

Menurut Ferdinand (2014, p. 173), terdapat cara untuk menemukan sampel, yaitu:

- a) Besarnya sampel yang diambil dalam penelitian adalah 30 sampai 50 responden
- b) Jika sampel dibagi menjadi beberapa kategori, maka jumlah minimal anggota sampel pada setiap kategori adalah minimal 30
- c) Jika penelitian menggunakan analisis multivariat maka besar sampelnya adalah 25 kali besarnya variabel
- d) Sampel yang diperlukan untuk analisis SEM minimal 5 kali dari jumlah indikator yang diukur
- e) Dalam analisis *chi square* untuk Teknik *maximum likelihood estimation* memerlukan antara 100-200 sampel.

Penentuan jumlah sampel yang diambil berdasarkan metode diatas dalam penelitian ini, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Ukuran Sampel} &= \text{Jumlah Item kuesioner} \times 5 && (3.1) \\ &= 23 \times 5 \\ &= 115 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel minimum yang diambil untuk diolah peneliti adalah 115 responden.

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sekaran & Bougie (2016, p. 72) variabel penelitian adalah hal-hal yang membedakan atau menyebabkan perubahan nilai-nilai seseorang dan hal-hal yang mempunyai ciri-ciri tertentu yang peneliti putuskan untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Terdapat 3 jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel eksogen, endogen dan intervening.

a. Variabel Eksogen

Menurut Sekaran & Bougie (2016, p. 73), variabel eksogen adalah faktor-faktor yang dapat memengaruhi variabel dependen. Variabel bebas ini tidak dipengaruhi oleh faktor lain dan merupakan variabel yang menyebabkan variabel terikat berkembang. Pada penelitian ini, variabel eksogen adalah *transformational leadership*.

b. Variabel Endogen

Menurut Sekaran & Bougie (2016, p.73) variabel endogen atau yang disebut variabel dependendalam suatu penelitian. Variabel dependen adalah variabel yang dapat

dipengaruhi oleh variabel bebas atau independent. Variabel endogen dalam penelitian ini yaitu *innovative work behavior*.

c. Variabel Intervening

Menurut Sekaran & Bougie (2016, P.73) Variabel intervening adalah variabel yang memengaruhi hubungan antara variabel independent dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Dalam penelitian ini, variabel intervening adalah *leader's active empathic listening* dan *knowledge sharing*.

3.4 Definisi Variabel Operasional

3.4.1 Variabel Eksogen

a. *Transformational Leadership* (X₁)

Transformational leadership (X₁) didefinisikan sebagai proses dimana pemimpin bertindak sebagai panutan yang ideal, menstimulasi dan mendorong perilaku kerja kreatif, memberikan inovasi inspiratif dan membantu serta membimbing karyawan untuk mencapai visi dan tujuan organisasi (Suifan et al., 2018). Definisi *transformational leadership* dalam penelitian adalah sejauh mana pemimpin transformational memengaruhi perilaku kerja inovatif pada generasi X dan Y di tempat kerja. Pemimpin yang dimaksud adalah pemimpin atasan divisi. Menurut Subash (2021) indikator-indikator untuk mengukur variabel *transformational leadership* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Indikator *Transformational leadership*

Indikator	Definisi	No. Item Kuesioner
Menyampaikan kepada pengikutnya visi yang jelas dan fokus	Pemimpin dapat berkomunikasi dengan baik dan memberi visi yang positif	(TL01)
Menunjang karyawan dengan pendekatan yang dipersonalisasi dan membantu mengembangkan keterampilan	Pemimpin mendukung karyawan dengan melakukan pendekatan individu terkait dalam mengerjakan tugas dan perkembangan karyawan	(TL02)
Menginspirasi dan mengayomi karyawan	Pemimpin mampu menyemangati, membimbing dan menggerakkan karyawan	(TL03)
Menumbuhkan kepercayaan, komitmen dan kolaborasi di antara anggota tim (TL04)	Pemimpin mampu membentuk perilaku karyawan dalam berinteraksi dan berorganisasi dengan karyawan yang lain	(TL04)
Membuat karyawan dapat memikirkan masalah dan	Pemimpin mampu mendorong karyawan memiliki pemikiran untuk memecahkan masalah dengan inovasi yang baru	(TL05)

menantang asumsi dengan cara baru		
-----------------------------------	--	--

3.4.2 Variabel Endogen

a. *Innovative Work Behavior*

Menurut Neyman et al. (2018) definisi *innovative work behavior* adalah kemampuan karyawan untuk menemukan, menghasilkan, mengadaptasi dan menerapkan ide-ide berharga di tempat kerja yang ditandai dengan *innovative work behavior*. Menurut Neyman et al. (2018) terdapat indikator-indikator yang mencakup *innovative work behavior* sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Indikator *Innovative work behavior*

Indikator	Definisi	No. Item Kuesioner
Karyawan dapat menyelesaikan persoalan dengan ide-ide baru	Merujuk pada sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan persoalan dengan ide-ide baru yang mereka terima	(IWB01)
Karyawan dapat mengeksplorasi cara kerja, teknik dan instrumen kerja baru	Merujuk pada sejauh mana karyawan dapat memanfaatkan cara kerja yang baru	(IWB02)
Karyawan dapat mengembangkan solusi mereka sendiri terhadap masalah	Merujuk pada sejauh mana karyawan mampu dapat menyelesaikan masalah lama dan baru dengan solusi sendiri	(IWB03)
Karyawan dapat memobilisasi dukungan untuk ide-ide inovatif	Merujuk pada sejauh mana karyawan dapat menggunakan pengerahan untuk mewujudkan ide-ide kreatif	(IWB04)
Karyawan dapat mendapatkan persetujuan atas ide-ide inovatif	Merujuk pada sejauh mana karyawan dapat menggunakan persetujuan untuk mengembangkan ide-ide inovatif	(IWB05)
Karyawan dapat menginspirasi anggota perusahaan untuk menghasilkan ide-ide yang inovatif	Merujuk pada bagaimana karyawan memanfaatkan antusiasme mereka untuk mewujudkan ide-ide inovatif	(IWB06)
Karyawan dapat mengonversikan ide-ide inovatif menjadi aplikasi yang bermanfaat	Merujuk pada bagaimana karyawan dapat memperkenalkan dan menerapkan ide-ide inovatif	(IWB07)
Karyawan dapat membawa ide-ide inovatif di lingkungan kerja yang terstruktur	Merujuk pada sejauh mana karyawan mampu memperkenalkan dan menerapkan ide-ide inovatif ke dalam lingkungan kerja dengan cara sistematis	(IWB08)

3.4.3 Variabel Intervening

a. *Leader's Active Empathic Listening*

Active Empathic Listening adalah proses aktif dan emosional yang melibatkan kedua belah pihak antara pembicara dan pendengar dalam berinteraksi dengan berbagai informasi (Bodie, 2011, p.278). Definisi *leader's active empathic listening* dalam penelitian ini merujuk

pada sejauh mana keahlian pemimpin dalam mendengarkan dan berempati kepada para karyawan di tempat kerja. Maka dari definisi berikut, terdapat tiga indikator *Leader's active empathic Listening* sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Indikator *Leader's Active Empathic Listening*

Indikator	Definisi	No. Item Kuesioner
<i>Sensing</i>	Merujuk pada sejauh mana karyawan dapat melihat pemimpin mau mendengarkan, merasakan dan peka terhadap karyawan	(LAEL01)
<i>Processing</i>	Merujuk pada sejauh mana karyawan dapat menilai bagaimana pemimpin mampu untuk memahami, mengingat, menginterpretasikan dan mengevaluasi materi	(LAEL02)
<i>Responding</i>	Merujuk pada sejauh mana karyawan dapat merespon pemimpin secara verbal maupun melalui <i>body language</i> serta karyawan mampu memahami pemimpin dan lingkungan kantor.	(LAEL03)

a. *Knowledge Sharing*

Menurut Wahyudi (2019) mendefinisikan *knowledge sharing* adalah proses Ketika seseorang bersedia untuk belajar atau menerima informasi dan pengetahuan (*gathering knowledge*) dan membantu (*contributing knowledge*) orang lain untuk mengembangkan keahlian baru. Terdapat dua indikator *knowledge sharing* yang dikemukakan oleh Wahyudi, (2019) yaitu:

Tabel 3. 4
Indikator *Knowledge Sharing*

Indikator	Definisi	No. Item Kuesioner
Karyawan berbagi informasi dengan rekan kerja	Merujuk pada transfer pengetahuan dari karyawan seperti bertukar dan komunikasi dengan orang lain yang menggunakan modal intelektual mereka sendiri	(KS01)
Karyawan menginformasikan rekan kerja pengetahuan yang bermanfaat	Merujuk pada kemampuan karyawan untuk menginformasikan pengetahuan yang relevan dan bermanfaat untuk berkonsultasi dengan rekan kerja dan mendorong berbagi modal pengetahuan	(KS02)
Karyawan memberi ide-ide baru kepada rekan kerja	Merujuk pada sejauh mana karyawan mampu memberikan ide kreatif kepada rekan kerja.	(KS03)
Rekan kerja dalam departemen saya menceritakan apa yang mereka ketahui ketika saya bertanya tentang itu (KS04)	Merujuk pada sejauh mana rekan kerja mampu berbagi pengetahuan kepada karyawan	(KS04)

Rekan kerja dalam departemen saya menceritakan kepada saya kemampuannya ketika saya bertanya tentang itu	Merujuk pada sejauh mana rekan kerja karyawan mampu berbagi ketrampilan kepada karyawan	(KS05)
--	---	--------

3.5 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Sumber data studi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer (Sekaran & Bougie, 2016, p.38). Sumber data primer adalah sumber data yang didapat dari observasi yang dicatat dan dikumpulkan selama penelitian (Sekaran & Bougie, 2016, p.38). Responden yang mengisi dan menyelesaikan kuesioner penelitian secara lengkap menjadi sumber data utama dalam penelitian ini. Pengumpulan tanggapan responden didapat dari kuesioner yang telah didistribusikan kepada setidaknya 115 responden yang merupakan karyawan generasi Y dan Z yang bekerja di kantor. Kuesioner didistribusikan dan disusun sesuai variabel penelitian. Data dasar penelitian ini adalah respon responden.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Strategi pengumpulan data untuk mendapatkan data responden yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *google form* dan akan disebar melalui media sosial seperti *Twitter*, *Instagram* dan *Line*. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan kantor generasi Y dan Z yang bekerja di kantor dengan minimal 1 tahun lamanya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah kuesioner yang menawarkan alternatif respon sehingga responden dapat segera memilih jawaban terbaik. Responden akan diminta untuk mengevaluasi sudut pandang mereka sebagai orang atau individu generasi Y dan Z yang bekerja. Terdapat pertanyaan dalam pernyataan kuesioner yang akan saya bagikan untuk mengetahui informasi lebih dalam. Pernyataan dan pertanyaan dapat di lihat di lembar lampiran.

Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert evaluasi lima tingkat yang dimana penelitian menyajikan pernyataan-pernyataan mengenai setiap indikasi variabel dan para responden akan menjawab antara sangat setuju hingga sangat tidak setuju (Sekaran dan Bougie, 2016, p.207). Kelima skala tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1
2. Tidak Setuju (TS) = skor 2
3. Cukup Setuju (CS) = skor 3
4. Setuju (S) = skor 4

5. Sangat Setuju (SS) = skor 5

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut 26nstrum al. (2014) statistik deskriptif adalah statistik yang menggambarkan atau memberikan gambaran mengenai suatu proyek penelitian dengan menggunakan data sampel atau populasi saja, tanpa membuat analisis dan kesimpulan yang bersifat umum. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis rata-rata atau *mean*. Menurut Sekaran & Bougie (2016, p.282) *mean* adalah yaitu nilai rata-rata dihitung dengan menjumlahkan semua nilai data pengamatan kemudian dibagi dengan banyaknya data. Setelah memperoleh hasil rata-rata, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa data tersebut masuk dalam kelompok yang telah peneliti tentukan berdasarkan *range* tertentu. Rumus untuk mengukur *mean* adalah sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8 \quad (3.2)$$

Berdasarkan rumus di atas dengan hasil tersebut, maka diperoleh interpretasi untuk masing-masing variabel penelitian sesuai dengan nilai yang telah ditemukan dengan menggunakan rumus interval kelas. Rentang skala dari penelitian ini adalah 0,8, maka kategori *mean* berdasarkan variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 5
Kategori Mean Berdasarkan Variabel Penelitian

Variabel	Rentang Nilai	Interpretasi
<i>Transformational Leadership</i> (X1)	1,00 – 1,80	Sangat Rendah transformasional
	1,81 – 2,61	Rendah
	2,62 – 3,42	Sedang
	3,43 – 4,23	Tinggi
	4,24 – 5,00	Sangat transformasional
<i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Inovatif
	1,81 – 2,61	Rendah inovatif
	2,62 – 3,42	Sedang
	3,43 – 4,23	Inovatif
	4,24 – 5,00	Sangat inovatif
<i>Leader’s Active Empathic Listening</i> (Z1)	1,00 – 1,80	Sangat Tidak peduli
	1,81 – 2,61	Rendah
	2,62 – 3,42	Sedang
	3,43 – 4,23	Peduli

	4,24 – 5,00	Sangat Peduli
<i>Knowledge Sharing (Z₂)</i>	1,00 – 1,80	Sangat Tidak berbagi
	1,81 – 2,61	Rendah
	2,62 – 3,42	Sedang
	3,43 – 4,23	Berbagi
	4,24 – 5,00	Sangat Berbagi

3.6.2 Partial Least Square (PLS)

Penelitian ini akan menggunakan teknik analisis data *partial least square (PLS)* yang pengolahannya akan dibantu dengan aplikasi *Smart PLS*. PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component based structural equation modeling*. Definisi *Partial least square* yang lain adalah suatu teknik analisis data yang memungkinkan untuk dapat mempekirakan model jalur menggunakan variabel laten yang digunakan, serta memungkinkan untuk dapat menggabungkan informasi dari setiap tingkat atribut, untuk mewakili atribut secara keseluruhan ke dalam model jalur. *PLS* merupakan metode analisis yang kuat karena tidak bergantung pada banyak asumsi, sehingga menghasilkan kemudahan yang lebih bermakna. *Partial least square* memiliki kelebihan yaitu mampu menangani struktur dengan banyak variabel independen dan dependen yang kompleks dengan banyak indikator (27nstrum al., 2010). Tujuan penggunaan teknologi PLS-SEM adalah pengembangan teori atau konstruksi teori (berorientasi prediksi).

3.6.2.1 Evaluasi *Outer Model*

Model pengukuran atau model eksternal bertindak sebagai hubungan antara suatu indikator dengan variabel latennya (Abdillah & Hartono, 2015). *Outer model* menunjukkan bagaimana variabel manifes atau observasi mewakili konstruk laten yang diukur dengan menguji validitas dan reliabilitas indikator-indikator pembentuk konstruk laten tersebut. Terdapat empat metode yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator reflektif, sebagai berikut:

1) *Convergent Validity*

Convergent Validity adalah validitas berkaitan dengan prinsip bahwa pengukuran konstruk harus berkorelasi tinggi. Validitas konvergen terjadi 27nstru skor dari dua 27nstrument berbeda mengukur konstruk yang berkorelasi tinggi (Abdillah & Hartono, 2015). Pengujian ini digunakan untuk melihat nilai *loading factor* pada setiap indikator. Menurut Chin (1995) *rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* dengan nilai lebih besar dari 0,7 dan nilai *average variance extracted (AVE)* lebih besar dari 0,5 (Abdillah & Hartono, 2015). Menurut Hair et al.

(2006) menjelaskan bahwa *loading factor* yang memiliki nilai lebih besar dari 0,5 dapat dianggap signifikan secara praktis (Abdillah & Hartono, 2015, p. 195). Namun sering terjadi bahwa nilai *loading factor* tidak mencapai 0,7. Oleh karena itu, nilai *loading factor* antara 0,4-0,7 harus dipertimbangkan lagi dan dianalisis lagi sebelum dihapus dan nilai yang dibawah 0,4 harus di eliminasi atau di hapus dari model. AVE digunakan untuk melakukan pengujian validitas suatu konstruk sehingga konstruk dikatakan valid jika nilai AVE diatas 0,5.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah validitas yang berkaitan dengan prinsip bahwa pengukuran konstruk yang berbeda tidak boleh berkorelasi tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen berbeda yang mengukur konstruk yang diharapkan tidak berkorelasi menghasilkan hasil yang tidak berkorelasi (Abdillah & Hartono, 2015). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui nilai *cross loading factor* setiap indikator pada variabel laten yang dituju dengan variabel laten lainnya. Cara untuk melihat nilai *loading factor* pada variabel laten yaitu dengan melihat variabel yang dituju harus lebih besar dibandingkan nilai *loading* pada variabel lainnya. Jika nilai *cross loading* lebih besar yang didapat dari hubungan antara item pengukuran dengan konstruk, maka item pengukuran tersebut menghasilkan validitas diskriminan yang baik.

3) *Composite Reliability*

Menurut Abdillah & Hartono (2015, p.196) *composite reliability* digunakan untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Kriteria pengujian ini adalah nilai *composite reliability* berada di atas 0,7 dengan demikian dapat dikatakan data tersebut menghasilkan reliabilitas yang baik. Menurut Hair et al. (2008) nilai *composite reliability* atau *alpha* harus memiliki nilai lebih besar dari 0,7 agar dapat diterima.

4) *Cronbach's Alpha*

Menurut Chin (1995) *cronbach's alpha* digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas dari suatu konstruk. Nilai reliabilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,6.

3.6.2.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau *Inner model* berfungsi sebagai penghubung sebab akibat antar variabel laten yang dikonstruksi dari substansi teori (Abdillah & Hartono, 2015). Untuk menguji atau mengevaluasi *inner model*, kinerja varian yang dijelaskan diperiksa dengan menggunakan dua kriteria untuk mengukur kekuatan prediksi model, yaitu sebagai berikut:

1) *Coefficient of Determination (R-Square)*

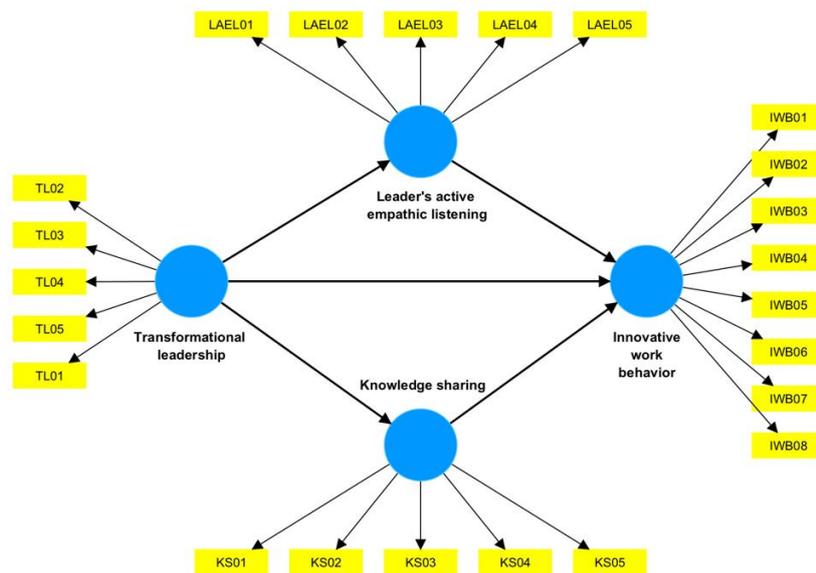
Koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel dependen atau seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria nilai yang dianggap baik untuk koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik dan besar pengaruh yang diberikan variabel independen (Hair, et al., 2019).

2) *Path Coefficient (Koefisien Jalur)*

Path coefficient adalah metode yang digunakan untuk melihat adanya signifikansi dan kekuatan hubungan, serta untuk menguji hipotesis. Kisaran nilai *path coefficient* adalah antara -1 dan +1, artinya Ketika nilai mendekati 1 maka hubungan kedua variabel menjadi semakin kuat, begitu pula sebaliknya. Jika koefisiennya positif maka pengaruhnya positif (berbanding lurus), jika negative maka pengaruhnya juga negative (atau berbanding terbalik).

3.6.4 Diagram Path

Diagram *path* adalah diagram yang digunakan untuk menunjukkan hubungan antar variabel yang satu dengan yang lain.



Gambar 3. 1 Diagram path

3.6.5 Uji Hipotesis

Setelah merumuskan dan menyatakan hipotesis penelitian, harus dilakukan uji statistik untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Menurut Hair et al., (2019), uji hipotesis adalah gambaran jawaban sementara yang berwujud pertanyaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih yang saling berkaitan. Cara pengujian hipotesis dalam PLS yang dilakukan adalah menggunakan metode bootstrapping yang bertujuan untuk memperoleh nilai t-statistik pada jalur yang mempunyai hubungan antar hipotesis. Variabel dinyatakan berpengaruh apabila nilai *bootstrap* lebih dari 1,96 dan apabila nilai *bootstrap* dibawah 1,96 maka variabel tersebut dinyatakan memiliki pengaruh yang lemah. Menurut Abdillah dan Hartono (2015, p.198), apabila nilai t-statistik yang diraih < nilai *t-table two tailed* yaitu 1,96 dan nilai *p-value* >0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan nilai *t-statistik* yang diraih > nilai *t-table two-tailed*, yaitu 1,96 dan *p-value* <0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.