

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis *asosiatif*, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengenali dan menguji hubungan antara dua atau lebih variabel. Dalam penelitian asosiatif, fokus utamanya adalah untuk mengevaluasi apakah terdapat pengaruh atau hubungan antara variabel-variabel yang sedang diteliti. Dalam studi ini, variabel independen mencakup keselamatan kerja dan kesehatan kerja, sementara variabel dependen adalah kinerja karyawan. Lingkungan kerja berfungsi sebagai variabel intervening. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan sejauh mana keselamatan dan kesehatan kerja memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui lingkungan kerja sebagai variabel perantara.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan melalui survei online menggunakan *Google Form* yang disebar melalui sosial media. Analisis data dilakukan dengan menggunakan software SEM Smart PLS, yang berupaya memperkirakan dampak tempat kerja terhadap produktivitas pekerja, dampak tempat kerja terhadap inspirasi, dampak inspirasi terhadap produktivitas, dan dampak inspirasi terhadap produktivitas melalui penggunaan efek inspirasi.. Data dalam penelitian ini diuji menggunakan uji R-square, Uji T, *Bootstrapping*, *Path Coefficient*, dan *Specific Indirect Effects*. Pandangan dunia positivis menyediakan landasan teoritis untuk penelitian kuantitatif. Tujuan dari penerapan pendekatan ini adalah untuk mengevaluasi dan menguji ulang hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya melalui analisis terhadap populasi atau sampel, mengumpulkan informasi, serta menganalisisnya secara kuantitatif atau dengan metode statistika. Menurut Sugiyono dalam (Suwarsa, 2021), Sejalan dengan maksud dari penelitian ini, studi ini mengkaji dampak disiplin serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citra Surya Indonesia. Tipe penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh tersebut melalui pengujian hipotesis.

3.2 Objek Penelitian

Studi ini bertujuan untuk mengkaji dampak disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap performa karyawan dengan mempertimbangkan peran faktor lingkungan kerja di PTCitra Surya Indonesia. Dalam konteks ini, lingkungan kerja berfungsi sebagai variabel perantara yang menghubungkan antara kinerja karyawan sebagai variabel tergantung dengan disiplin serta motivasi kerja sebagai variabel bebas. Penelitian ini dilaksanakan di PTCitra Surya Indonesia, dan objek yang dianalisis adalah Ulasan dari peserta tentang keterkaitan antara disiplin kerja dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja di perusahaan tersebut. Sedangkan yang dijadikan subjek untuk penelitian adalah karyawan PT.Citra Surya Indonesia.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Semua bagian dari suatu topik atau item yang memiliki ciri dan atribut yang ditentukan oleh peneliti membentuk populasi. Populasi ini digunakan agar mempelajari dan menarik kesimpulan dalam penelitian. Menurut Sugiyono dalam Suwarsa, (2021). Untuk studi ini yang dijadikan populasi ialah segenap karyawan PT.Citra Surya Indonesia yang memiliki total karyawan 105 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono dalam Suwarsa, (2021), Potongan melintang yang representatif dari suatu populasi, baik dalam hal ukuran maupun komposisi, disebut sampel. Istilah "populasi" merujuk pada keseluruhan himpunan benda atau orang yang dipelajari berdasarkan ciri-ciri bersama yang dimilikinya. pada konteks studi, sampel ialah subset dari populasi tersebut adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk diobservasi atau diukur dengan tujuan mendapatkan informasi yang mewakili populasi secara keseluruhan. Dalam studi ini, metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampel jenuh. Sampel diambil dari total 105 karyawan PT Citra Surya Indonesia. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah nonprobability dengan teknik purposive sampling. Dalam konteks ini, tidak semua elemen atau individu dalam populasi memiliki kesempatan yang setara untuk terpilih sebagai sampel. Oleh sebab itu, pendekatan sampling jenuh digunakan, di mana setiap anggota populasi dipilih untuk menjadi responden atau sampel.

Sugiono dalam P. A. Sari & Ratmono, (2021). Metode pemilihan sampel ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk melakukan analisis statistik guna mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang sedang diteliti. Penggunaan teknik purposive sampling bisa memberikan keleluasaan dalam pemilihan sampel yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Namun, perlu diingat bahwa hasil dari sampel purposive mungkin tidak dapat secara langsung diterapkan pada populasi secara umum karena proses pemilihan sampel tidak bersifat acak. Populasi yang sudah diketahui jumlahnya sebanyak 105 karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Studi ini memanfaatkan data awal yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, atau kuesioner kepada seluruh karyawan PTCSI yang berjumlah 105 orang secara daring melalui platform media sosial seperti WhatsApp dan Instagram. Menurut Sugiyono dalam Istiyono Rizal (2022), untuk memperoleh informasi dari individu, peneliti sering kali menggunakan kuesioner yang berisi serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang telah disusun sebelumnya. Responden dapat menerima kuesioner baik yang bersifat terbuka maupun tertutup melalui email, surat konvensional, atau internet. Dalam studi ini, data dikumpulkan dengan metode kuesioner yang disebar kepada sampel penelitian yang relevan.

Pemanfaatan metode kuesioner ini mencakup interaksi langsung antara peneliti dan peserta, yang dapat menghasilkan situasi yang kondusif untuk mendorong peserta memberikan informasi secara objektif. Data yang dikumpulkan langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dikenal sebagai data primer. Sugiyono dalam Istiyono & Rizal (2022) melakukan penelitian secara strategis memerlukan. Untuk memastikan bahwa data yang diperoleh sesuai dengan semua kriteria yang diperlukan, peneliti harus memiliki pemahaman yang kuat tentang prosedur pengumpulan data.

Pilihan untuk menggunakan skala likert dengan skala atau skor 1 sampai 4 menunjukkan bahwa penelitian ini mengukur tingkat persetujuan atau

ketidaksetujuan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan Skala Likert sering digunakan untuk mengukur sikap atau pendapat responden terhadap suatu pernyataan atau topik tertentu. Setiap responden memberikan nilai sesuai dengan tingkat setuju atau tidak setuju mereka, dan kemudian data ini dapat dianalisis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pandangan atau sikap mereka terhadap topik penelitian.

Berikut adalah penjelasan lima poin pada skala Likert, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono dalam Aryani & Kurnianingsih (2023)

1. Sangat Tidak Setuju (STS): Responden memberikan nilai 1 jika mereka sangat tidak setuju terhadap pernyataan atau pertanyaan yang diajukan.
2. Tidak Setuju (TS): Responden memberikan nilai 2 jika mereka tidak setuju terhadap pernyataan atau pertanyaan yang diajukan.
3. Setuju (S): Responden memberikan nilai 4 jika mereka setuju terhadap pernyataan atau pertanyaan yang diajukan.
4. Sangat Setuju (SS): Responden memberikan nilai 5 jika mereka sangat setuju terhadap pernyataan atau pertanyaan yang diajukan.

Dengan menggunakan skala ini, peneliti dapat mengumpulkan data tentang tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap berbagai aspek yang terkait dengan fenomena sosial yang diteliti. Pilihan lima poin pada skala Likert memberikan tingkat variasi yang cukup untuk merefleksikan keragaman pandangan responden

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono dalam Ni Kadek Saras Jenita et al., (2023), Variabel dalam penelitian merujuk pada ciri atau nilai dari individu, objek, atau tugas yang telah diidentifikasi oleh peneliti sebagai memiliki variasi yang dapat dianalisis untuk mencapai suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel: variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh perubahan variabel dependen, atau dapat juga diartikan sebagai faktor-faktor yang memengaruhi variabel dependen. Sementara itu, variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh atau dihasilkan dari keberadaan variabel independen. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami interaksi antara

kedua kelompok variabel tersebut, di mana variabel independen berperan dalam memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen.

Variabel-variabel yang akan diukur akan dijelaskan melalui sejumlah indikator, di mana setiap indikator akan memiliki subindikator. Subindikator tersebut akan menjadi landasan dalam merancang item-item instrumen yang berbentuk pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner, subindikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara rinci dalam tabel yang disediakan. Berdasarkan teori, definisi operasional variabel merujuk pada unsur yang akan menjadi fokus penelitian, menjelaskan tentang variabel-variabel yang terkait dengan organisasi dan dapat diukur untuk melakukan observasi.

Sugiyono dalam Ni Kadek Saras Jenita et al., (2023), Menjelaskan bahwa satu variabel bebas atau independen dapat berdampak atau menghasilkan variabel lainnya yang disebut variabel dependen. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan Y berfungsi sebagai variabel dependen. Kinerja karyawan Y dipengaruhi oleh lingkungan kerja Z yang berperan sebagai variabel intervening.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (XI)	Menurut Hasibuan dalam (Fadillah, 2022) kedisiplinan adalah sikap sadar dan kesediaan seseorang, termasuk karyawan, untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	• Tujuan dan Kemampuan Aspirasi dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan serta aturan yang ideal untuk meningkatkan motivasi dan kedisiplinan karyawan. • Keteladanan Pimpinan		

	Disiplin ini mencerminkan tingginya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dipercayakan oleh perusahaan. Kedisiplinan karyawan tidak hanya mencakup kehadiran tepat waktu, tetapi juga meliputi kepatuhan terhadap prosedur kerja, etika dalam bekerja, serta komitmen terhadap target dan tenggat waktu yang telah ditetapkan	Pemimpin yang menjadi teladan membantu meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan memberikan contoh yang baik. • Balas Jasa Kompensasi yang adil, seperti gaji dan kesejahteraan, mendorong karyawan lebih disiplin karena merasa puas. • Keadilan Perlakuan adil dari perusahaan membuat karyawan lebih disiplin dan merasa dihargai. • Pengawasan Melekat Pengawasan ketat dari atasan meningkatkan disiplin dan memungkinkan koreksi cepat terhadap kesalahan. • Sanksi Hukuman Hukuman tegas untuk pelanggaran membantu mencegah pelanggaran	Menurut Hasibuan dalam (Permatasari & Anwar, 2023)	Likert
--	--	---	---	--------

		disiplin. • Ketegasan Pimpinan Ketegasan pimpinan menumbuhkan rasa segan dan disiplin di kalangan karyawan. • Hubungan Kemanusiaan Hubungan yang harmonis antar karyawan mempermudah penegakan disiplin dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.		
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi menurut Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap individu memiliki kebutuhan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, dan kemunculannya sangat dipengaruhi oleh kepentingan pribadi masing-masing individu.	• Kebutuhan fisik dipenuhi melalui kompensasi seperti gaji, bonus, uang transportasi, dan fasilitas perumahan. • Kebutuhan akan rasa aman terpenuhi melalui perlindungan ketenagakerjaan, seperti jaminan sosial, kesehatan, pensiun, alat keselamatan, dan	Menurut (Maslow) dalam	

		asuransi kecelakaan kerja. • Interaksi sosial mencakup kebutuhan untuk dicintai, diterima, dan menjadi bagian dari suatu kelompok. • Penghargaan atas bakat dan prestasi individu mencerminkan kebutuhan akan pengakuan dan rasa dihormati dari rekan kerja dan atasan. • Kebutuhan aktualisasi diri muncul melalui pekerjaan yang menantang, serta dukungan dari organisasi berupa pelatihan dan pendidikan.	(Arfansyah, 2022)	Likert
Lingkungan Kerja (X3)	Menurut Siagian dalam Bobby Andhika Pratama mengemukakan bahwa lingkungan kerja ialah suatu kondisi lingkungan di mana karyawan	• Suasana Kerja Lingkungan kerja, baik fisik maupun sosial, memengaruhi cara karyawan menyelesaikan tugas dan berdampak pada produktivitas mereka.	Menurut Siagian	

	yang berada di dalam perusahaan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Suatu lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan dengan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.	• Hubungan Antar Rekan Kerja Hubungan yang harmonis tanpa konflik di antara rekan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. • Hubungan Antara Bawahan dan Pimpinan Hubungan positif dengan atasan meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan, sehingga mempengaruhi produktivitas mereka. • Fasilitas Kerja Peralatan yang memadai dan sesuai kebutuhan mendukung kelancaran dan efisiensi kerja, berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.	dalam (Kartawijaya et al., 2021)	Likert
--	--	--	---	---------------

Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Afandi dalam Nunu Nurjaya Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.	• Kuantitas Hasil Kerja Mengukur seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu, dinyatakan dalam bentuk angka. • Kualitas Hasil Kerja Menilai mutu pekerjaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan, dengan pengukuran melalui angka atau indikator kualitas lainnya. • Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas Mengukur penggunaan sumber daya yang hemat dan bijak oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas, dengan fokus pada cara kerja yang optimal dan minim pemborosan. • Disiplin Kerja Menunjukkan sejauh mana karyawan	Menurut Afandi dalam (Nurjaya, 2021)	Likert
-----------------------------	--	--	---	---------------

		mematuhi peraturan perusahaan, mencerminkan kepatuhan terhadap aturan di tempat kerja. • Inisiatif Kemampuan karyawan untuk bertindak dan membuat keputusan sendiri tanpa diarahkan, serta kemampuan menghadapi tantangan dengan solusi yang tepat. • Ketelitian Menilai tingkat akurasi dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang diinginkan, untuk memastikan pencapaian tujuan. • Kepemimpinan Kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi dan mengarahkan tim dalam mencapai tujuan organisasi. • Kejujuran		
--	--	---	--	--

		Sifat yang mencakup integritas dan keterusterangan, penting dalam membangun kepercayaan di lingkungan kerja. • Kreativitas Kemampuan berpikir inovatif untuk menghasilkan ide atau solusi baru yang orisinal dalam pekerjaan		
--	--	---	--	--

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Studi yang bersifat kuantitatif ini menggunakan berbagai instrumen untuk mengumpulkan data dan menyelidiki informasi dari masing-masing partisipan. Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk mengkategorikan data berdasarkan jenis respons dan variabel yang relevan. Sasaran utama dari analisis data ini adalah untuk mengtransformasi data menjadi informasi yang berguna dalam menangani isu-isu yang berkaitan dengan proyek penelitian. Setelah pengumpulan data secara ekstensif, prosedur analisis data merupakan komponen krusial dari proses penelitian dalam studi ini.

Penelitian kuantitatif ini menggunakan instrumen untuk mengumpulkan informasi dan menganalisis data dari setiap responden, proses analisis data bertujuan untuk mengkategorikan data sesuai dengan tipe respons dan variabel yang relevan. Hal ini dilakukan untuk mengubah data menjadi informasi yang lebih mudah dipahami dan berguna dalam mengatasi masalah yang berkaitan dengan proyek penelitian. Teknik analisis data dijelaskan sebagai suatu langkah untuk mengumpulkan dan menata informasi yang diperoleh dari wawancara, observasi lapangan, dan dokumentasi secara sistematis, diperlukan

proses yang meliputi pengelompokan informasi ke dalam kategori, pemisahan data menjadi bagian-bagian yang relevan, sintesis informasi, pengaturan data dalam pola yang sesuai, pemilihan informasi kunci untuk dianalisis, serta penarikan kesimpulan yang dapat disampaikan kepada pihak lain. Pemodelan persamaan terstruktur (SEM) dengan dukungan perangkat lunak PLS adalah strategi pemrosesan data yang digunakan dalam studi ini.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data *Partial Least Square* (PLS) Dalam penelitian ini, metode Partial Least Squares (PLS) diterapkan sebagai alternatif untuk Structural Equation Modeling (SEM) saat melakukan evaluasi terhadap data. PLS-SEM berfungsi sebagai teknik yang berbeda dari Covariance-Based SEM (CB-SEM) menurut Dedi Rianto Rahadi (2023). Peneliti memutuskan untuk menerapkan analisis PLS-SEM karena penelitian ini melibatkan berbagai variabel dengan model struktural yang relatif rumit dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang berhubungan dengan interaksi antar variabel. Untuk melakukan analisis data, peneliti memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS versi 4. SmartPLS banyak digunakan oleh peneliti untuk menilai efektivitas metode PLS-SEM dalam riset merek karena user interface-nya yang ramah pengguna. Dalam SEM, kualitas pengukuran suatu model dievaluasi melalui Measurement Model serta hubungan yang ada antar variabel (*Structural Model*) Dedi Rianto Rahadi, (2023).

3.7.1 Uji Measurement Model (Outer Model)

Pengujian model pengukuran atau model eksternal adalah suatu metode analisis yang bertujuan untuk menilai keterkaitan antara variabel dengan indikator-indikatornya. Fokus utama dari model ini adalah untuk mengukur sejauh mana variabel yang sedang diteliti menunjukkan tingkat keandalan dan kevalidan. Dalam tahap ini, ukuran untuk menilai keterkaitan antara variabel dan indikator-indikatornya meliputi pengujian validitas dan pengujian reliabilitas untuk setiap variabel yang akan dianalisis.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai seberapa efektif alat pengukur atau media pengukur dalam mengumpulkan data. Biasanya, uji validitas

digunakan untuk mengevaluasi keefektifan kuesioner dalam mendapatkan data, terutama untuk pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Pengujian validitas diperlukan untuk menjamin bahwa instrumen yang dikembangkan benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Proses pengukuran ini dilakukan karena pembuatan kuesioner dalam penelitian ini didasarkan pada kerangka teoretis dari masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya, dari variabel-variabel tersebut, indikator-indikator diidentifikasi dan dijelaskan dalam setiap item pada kuesioner. Ada dua kriteria yang digunakan untuk menilai uji validitas dalam model luar, yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*.

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen menekankan pentingnya bahwa suatu konstruk harus memiliki tingkat pengukuran yang baik. Validitas konvergen juga mengevaluasi sejauh mana indikator yang ada dalam kuesioner dapat diandalkan. Menurut Hair et al., (2022) Konvergensi validitas dicapai ketika setiap elemen dalam model pengukuran menampilkan dampak yang signifikan secara statistik. Dua indikator yang diterapkan adalah.

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan mengukur sejauh mana sebuah tes yang dikembangkan untuk suatu konstruk tertentu tidak menunjukkan keterkaitan yang signifikan dengan konstruk lainnya. Pencapaian validitas diskriminan terjadi ketika indikator-indikator menunjukkan **nilai cross loading** yang lebih tinggi dari 0,6-0,7 Hair et al., (2022).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur konsistensi kuesioner sebagai indikator variabel yang diteliti. Reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana model secara andal mengukur konstruk laten. Dua pengukuran reliabilitas menurut Hair et al. (2022) adalah:

- 1) *Composite Reliability* (CR): Nilai CR antara 0,6-0,7 diterima dalam tahap eksploratif, sedangkan nilai CR 0,7-0,9 dianggap memuaskan.
- 2) *Consistency Reliability*: Nilai cronbach alpha harus lebih dari 0,7 untuk menunjukkan reliabilitas konsisten

3.7.2 Uji Structural Model (Inner Model)

Pengujian model struktural atau model dalam digunakan untuk menilai keterkaitan antara variabel laten yang menyusun model struktural. Uji ini bertujuan untuk menilai seberapa baik model menjelaskan variabilitas dalam variabel dependen, serta menilai ketepatan prediksi model. Beberapa metode yang digunakan adalah:

1. Uji R-Square (R^2)

R-Squared (R^2) merupakan koefisien determinasi yang mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabilitas dalam variabel dependen. Model yang kuat memiliki nilai R^2 sebesar 0,75, model moderat 0,50, dan model yang lemah 0,25 Hair et al., (2022).

2. Uji Q-Square (Q^2)

F-Square mengukur seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Nilai F^2 sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 menunjukkan pengaruh lemah, sedang, atau besar Hair et al., (2022).

3. Uji F-Square (F^2)

Pengujian F-square (f^2) adalah sebuah teknik yang diterapkan untuk menilai sejauh mana pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, menggunakan ukuran efek nilai f-square. Nilai f-square sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 dapat diartikan bahwa variabel laten independen memberikan pengaruh yang lemah, sedang, atau kuat terhadap variabel laten dependen Hair et al., (2022).

4. Uji Goodness of Fit (GoF)

GoF mengukur seberapa besar kesesuaian dan ketepatan keseluruhan model, baik model pengukuran maupun model struktural, nilai Goodness of Fit (GoF) dapat dihitung dengan mengambil akar kuadrat dari rata-rata indeks komunalitas. Interpretasinya adalah sebagai berikut: GoF 0,10 dianggap rendah, 0,25 sedang, dan 0,36 tinggi Hair et al., (2022).

3.8 Metode Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanakan guna menilai apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak, dengan mengacu pada ciri-ciri sampel yang mencerminkan parameter populasi. Hipotesis yang mengindikasikan dugaan positif

dinamakan H1, sedangkan hipotesis nol, yang dilambangkan dengan H0, mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Evaluasi terhadap hipotesis dilakukan dengan mempertimbangkan nilai koefisien jalur, statistik t, serta nilai p.

- a. Koefisien jalur dengan nilai positif menunjukkan adanya hubungan yang sejalan antara variabel, sedangkan koefisien dengan nilai negatif menandakan adanya hubungan yang berlawanan.
- b. Jika nilai statistik $t > 1,96$ dan nilai $p < 0,05$, maka koefisien dianggap signifikan secara statistik dan hipotesis dapat diterima (Hair et al., 2022).