

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antar-variabel yang telah ditetapkan sebelumnya secara objektif dan terstruktur (Creswell & John, 2014). Penelitian kuantitatif juga memungkinkan penggunaan statistik inferensial untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan berdasar teori, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi pada populasi dengan tingkat keyakinan tertentu. Pendekatan ini relevan dengan tujuan penelitian untuk menguji peran mediasi *job satisfaction* dalam pengaruh *work environment*, *reward*, dan *workload* terhadap *employee loyalty*.

Desain penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan metode survei (*cross-sectional*), yang menurut (Sekaran et al., 2016) sangat sesuai untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang telah dibangun dalam model konseptual. Dengan desain ini, data dikumpulkan dalam satu waktu tertentu untuk kemudian dianalisis guna memperoleh pemahaman hubungan kausal antar-variabel yang diteliti.

4.2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. Kirana Artha Hannan Surabaya. Perusahaan sebagaimana dimaksud beroperasi di bidang distribusi, perbaikan,

dan perdagangan alat-alat medis, dengan fokus utama pada perangkat endoskopi dan laparoskopi. Berlokasi di Surabaya, perusahaan ini telah berkembang menjadi salah satu penyedia alat medis terkemuka di wilayah Jawa Timur, melayani berbagai institusi kesehatan dan rumah sakit dalam memenuhi kebutuhan peralatan medis yang mutakhir dan berkualitas.

PT. Kirana Artha Hannan memiliki spesialisasi pada penyediaan perangkat endoskopi dan laparoskopi, yang merupakan teknologi esensial dalam prosedur diagnostik serta bedah minimal invasif. Dengan menyediakan peralatan yang modern dan layanan purna jual yang andal, PT. Kirana Artha Hannan memainkan peran krusial dalam mendukung kemajuan teknologi kesehatan di Indonesia. Menurut teori inovasi difusi oleh (Rogers, 2003), adopsi teknologi kesehatan canggih, seperti endoskopi dan laparoskopi, sangat bergantung pada ketersediaan alat yang tepat serta dukungan teknis yang memadai, di mana PT. Kirana Artha Hannan berperan sebagai katalisator penting.

Keunggulan kompetitif PT. Kirana Artha Hannan terletak pada kemampuannya untuk tidak hanya mendistribusikan perangkat, tetapi juga memberikan layanan perbaikan dan pelatihan penggunaan secara profesional. Hal ini sangat relevan dengan konsep value chain dari (Lawler & Porter, 1968), yang menekankan pentingnya setiap aktivitas pendukung, termasuk pelayanan teknis dan edukasi pengguna, dalam menciptakan nilai tambah bagi konsumen.

Dengan lingkup operasi yang menuntut keahlian teknis tinggi dan pelayanan prima, loyalitas serta *job satisfaction* karyawan menjadi aspek fundamental dalam menjaga kualitas layanan PT. Kirana Artha Hannan. Selain itu, spesifikasi bidang usaha di sektor kesehatan membuat PT. Kirana Artha Hannan menjadi objek yang strategis untuk penelitian mengenai pengaruh *work environment*, *reward*, dan *workload* terhadap employee *loyalty*, khususnya dengan mempertimbangkan peran *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

Melalui peranannya tersebut, PT. Kirana Artha Hannan tidak hanya berkontribusi dalam menyediakan solusi kesehatan yang inovatif, tetapi juga turut mendukung pengembangan sumber daya manusia profesional di bidang teknologi medis di Indonesia.

4.3. Populasi dan Sampel

4.3.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Menurut (Sekaran et al., 2016), populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kirana Artha Hannan Surabaya yang berjumlah 57 orang karyawan.

Pemilihan populasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa seluruh karyawan PT. Kirana Artha Hannan Surabaya memiliki pengalaman langsung

dalam merasakan kondisi *work environment* (lingkungan kerja), *reward* (sistem *reward*), *workload* (beban kerja), *job satisfaction* (kepuasan kerja), dan *employee loyalty* (loyalitas karyawan) di lingkungan PT. Kirana Artha Hannan Surabaya.

4.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Menurut (Sekaran et al., 2016), sampel merupakan subset dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi. Dalam penelitian ini, seluruh populasi dijadikan responden (sampel jenuh), yaitu seluruh karyawan PT. Kirana Artha Hannan Surabaya sejumlah 57 karyawan.

4.4. Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data

4.4.1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data untuk memperoleh informasi yang komprehensif mengenai peran *job satisfaction* sebagai mediasi pengaruh *work environment*, *reward*, dan *workload* terhadap *employee loyalty*. Menurut (Sekaran et al., 2016), jenis data dalam penelitian dapat diklasifikasikan berdasarkan sifat dan karakteristiknya menjadi data kuantitatif dan kualitatif.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau numerik yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik (Creswell & John, 2014). Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa skor-skor yang diperoleh dari jawaban responden

terhadap kuesioner yang berkaitan dengan variabel *work environment*, *reward*, *workload*, *job satisfaction*, dan *employee loyalty*. Penggunaan data kuantitatif memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis statistik yang objektif dan dapat digeneralisasi terhadap populasi yang lebih luas (Hair, 2019).

4.4.2. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua kategori sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2018), yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama atau objek penelitian tanpa melalui perantara (Malhotra, 2007). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh langsung dari karyawan PT. Kirana Artha Hannan Surabaya melalui penyebaran kuesioner. Data primer yang dikumpulkan meliputi persepsi dan penilaian karyawan terhadap *work environment*, *reward*, *workload*, *job satisfaction*, dan *employee loyalty* di PT. Kirana Artha Hannan. Keunggulan data primer adalah tingkat akurasi yang tinggi karena diperoleh langsung dari responden dan sesuai dengan tujuan penelitian yang spesifik (Zikmund et al., 2018).

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain sebelumnya, kemudian digunakan untuk mendukung

penelitian yang sedang dilakukan (D. R. Cooper & Schindler, 2019). Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti:

1. Profil perusahaan PT. Kirana Artha Hannan Surabaya.
2. Struktur organisasi dan data karyawan PT. Kirana Artha Hannan Surabaya.
3. Literatur akademik berupa jurnal, buku, dan artikel ilmiah yang relevan
4. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian.
5. Data internal perusahaan yang mendukung analisis.

Data sekunder berfungsi sebagai pendukung dan pelengkap data primer untuk memberikan konteks yang lebih komprehensif dalam analisis penelitian (Saunders et al., 2016).

4.4.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian (Sekaran et al., 2016). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah survei kuesioner dengan memanfaatkan teknologi digital.

a. Metode Kuesioner

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui platform digital Google Forms. Menurut (Evans & Mathur, 2018), penggunaan survei online memiliki beberapa keunggulan

dibandingkan metode konvensional, antara lain efisiensi waktu, biaya yang lebih rendah, jangkauan responden yang lebih luas, dan kemudahan dalam pengolahan data.

b. Proses Penyebaran Kuesioner

Penyebaran kuesioner dilakukan melalui aplikasi WhatsApp (WA) yang merupakan platform komunikasi yang paling banyak digunakan di Indonesia (Palinkas & Lawrence, 2015). Tahapan penyebaran kuesioner meliputi:

1. Persiapan

Kuesioner dirancang dan diunggah ke platform Google Forms dengan desain yang *user-friendly* dan mudah diakses melalui perangkat *mobile* maupun *desktop*.

2. Koordinasi

Peneliti berkoordinasi dengan pihak manajemen PT. Kirana Artha Hannan Surabaya untuk mendapatkan izin dan dukungan dalam penyebaran kuesioner kepada karyawan.

3. Distribusi

Link kuesioner Google Forms disebarkan kepada responden melalui grup WhatsApp karyawan atau personal chat dengan disertai penjelasan singkat mengenai tujuan penelitian dan pentingnya partisipasi karyawan.

4. Monitoring

Peneliti melakukan monitoring secara berkala terhadap tingkat respons dan mengirimkan reminder kepada karyawan yang belum mengisi kuesioner.

Penggunaan kombinasi Google Forms dan WhatsApp sebagai medium penyebaran kuesioner terbukti efektif dalam meningkatkan *response rate* karena kemudahan akses dan familiaritas responden dengan kedua platform tersebut (Dillman et al., 2014). Selain itu, metode ini juga memungkinkan pengumpulan data yang lebih cepat dan akurat dengan meminimalkan kesalahan input data manual.

4.5. Definisi Operasional

Variabel penelitian didefinisikan sebagai atribut, sifat atau nilai orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Penelitian ini memiliki tiga variabel eksogen yaitu *Work environment* (X1), *Reward* (X2), dan *Workload* (X3), kemudian memiliki, dan satu variabel mediasi yaitu *Job satisfaction* (Z).

4.5.1. Variabel Eksogen

Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel eksogen, yaitu:

a. *Work environment*

Work environment dalam penelitian ini didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi fisik, psikologis, dan sosial di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan

karyawan PT. Kirana Artha Hannan Surabaya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Variabel ini diukur melalui beberapa indikator yang tersaji dalam Tabel 4.1. berikut:

Tabel 4.1. Indikator *Work environment*

Definisi Variabel	Indikator	Kode
Work environment	Kondisi Fisik Tempat Kerja	WE1
	Keamanan dan Keselamatan Kerja	WE2
	Hubungan dengan Rekan Kerja	WE3
	Hubungan dengan Atasan	WE4
	Fasilitas Kerja	WE5
	Suasana Kerja	WE6

Sumber: Teori (Robbins, Stephen, P. dan Timothy, 2018)

b. Reward

Reward dalam penelitian ini didefinisikan sebagai keseluruhan imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan PT. Kirana Artha Hannan Surabaya kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi, kinerja, dan dedikasi mereka terhadap perusahaan. Variabel ini diukur melalui indikator yang tersaji dalam Tabel 4.2. berikut:

Tabel 4.2. Indikator *Reward*

Definisi Variabel	Indikator	Kode
Reward	Kesesuaian Gaji dengan Beban Kerja	R1
	Bonus dan Insentif	R2
	Tunjangan Kesehatan	R3
	Pengakuan atas Prestasi	R4
	Peluang Promosi	R5
	Program Pelatihan dan Pengembangan	R6

Sumber: Teori (Hasibuan & Malayu, 2018)

c. *Workload*

Workload dalam penelitian ini didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan PT. Kirana Artha Hannan Surabaya dalam periode waktu tertentu, termasuk tingkat kesulitan, kompleksitas, dan tekanan waktu yang menyertainya. Variabel ini diukur melalui indikator yang tersaji dalam Tabel 4.3. berikut:

Tabel 4.3. Indikator *Workload*

Definisi Variabel	Indikator	Kode
<i>Workload</i>	Volume Pekerjaan	WL1
	Tekanan Waktu	WL2
	Tingkat Kesulitan Tugas	WL3
	Frekuensi Lembur	WL4
	Target yang Diberikan	WL5

Sumber: Teori (Tarwaka, 2015)

4.5.2. Variabel Endogen

Employee Loyalty dalam penelitian ini didefinisikan sebagai komitmen emosional dan psikologis karyawan untuk tetap bertahan, berkontribusi secara optimal, dan mendukung tujuan PT. Kirana Artha Hannan Surabaya dalam jangka panjang, meskipun ada tawaran dari perusahaan lain atau kondisi yang kurang menguntungkan. Variabel endogen ini diukur melalui indikator sebagai berikut:

Tabel 4.4. Indikator *Employee Loyalty*

Definisi Variabel	Indikator	Kode
<i>Employee Loyalty</i>	Keinginan untuk Bertahan	EL1
	Komitmen terhadap Organisasi	EL2

Definisi Variabel	Indikator	Kode
	Kesediaan Bekerja Ekstra	EL3
	Rekomendasi Perusahaan kepada Orang Lain	EL4
	Kebanggaan Bekerja di Perusahaan	EL4

Sumber: Teori (Luthans, 2019)

4.5.3. Variabel Mediasi

Job satisfaction dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sikap positif dan perasaan puas yang dirasakan karyawan PT. Kirana Artha Hannan Surabaya terhadap pekerjaan mereka, yang timbul dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti gaji, rekan kerja, atasan, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir. Variabel *intervening* ini diukur melalui indikator sebagai yang tersaji dalam Tabel 4.5. berikut:

Tabel 4.5. Indikator *Job satisfaction*

Definisi Variabel	Indikator	Kode
<i>Job satisfaction</i>	Kepuasan terhadap Pekerjaan itu Sendiri	JS1
	Kepuasan terhadap Gaji	JS 2
	Kepuasan terhadap Supervisi	JS 3
	Kepuasan terhadap Rekan Kerja	JS 4
	Kepuasan terhadap Promosi	JS 4

Sumber: Teori (Spector, 1997)

4.6. Teknik Pengumpulan Data

4.6.1. Tinjauan Kepustakaan

Menurut Koentjaraningrat (1983), teknik kepustakaan merupakan cara pengumpulan data bermacam-macam material yang terdapat di ruang kepustakaan, seperti koran, buku-buku, majalah, naskah, dokumen dan sebagainya yang relevan dengan penelitian.

Tinjauan kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dan informasi melalui pembacaan literatur atau sumber-sumber tertulis seperti buku-buku, penelitian terdahulu, makalah, jurnal, artikel, hasil laporan dan majalah yang berkaitan dengan penelitian. Dengan teknik ini peneliti dapat mengumpulkan berbagai referensi teori tentang kajian manajemen sumber daya manusia, *work environment*, *reward*, *workload*, *job satisfaction*, *employee loyalty*, dan teori-teori lainnya yang berhubungan dengan permasalahan dan penelitian ini.

Pada proses penelitian ini, peneliti mengumpulkan berbagai referensi teori tentang *work environment*, *reward*, *workload*, *job satisfaction*, dan *employee loyalty* dengan mempelajari dari berbagai sumber seperti buku-buku, artikel, jurnal, dan penelitian terdahulu. Selain itu, peneliti juga melakukan pencatatan, pemahaman dan pengklasifikasian implementasi tentang *work environment*, *reward*, *workload*, *job satisfaction*, dan *employee loyalty* sesuai dengan teori yang sudah diterapkan sebelumnya.

4.6.2. Kuesioner

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui instrumen kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan terstruktur yang dirancang khusus untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Menurut Sekaran & Bougie (2016), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien ketika peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan apa yang dapat diharapkan dari responden. Distribusi kuesioner dilakukan kepada

karyawan PT. Kirana Artha Hannan Surabaya melalui platform digital Google Forms untuk memudahkan proses pengumpulan data.

Instrumen kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Adapun bobot nilai untuk setiap pilihan jawaban disajikan dalam Tabel 4.6. berikut:

Tabel 4.6. Pembobotan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Kode	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup Setuju	CS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Teori Likert (Rensis Likert, 1932)

4.7. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS). Pemilihan metode ini didasarkan pada kemampuannya untuk menganalisis hubungan kompleks antar variabel secara simultan, terutama ketika melibatkan variabel mediasi. Menurut Hair et al. (2017), PLS-SEM sangat efektif untuk penelitian yang bersifat eksploratif dan prediktif dengan struktur model yang kompleks. Proses analisis menggunakan teknik resampling bootstrap yang tidak mensyaratkan distribusi normal pada data. Tahapan analisis meliputi:

4.7.1. Pengujian Outer Model

Pengujian outer model bertujuan untuk menilai reliabilitas dan validitas konstruk yang digunakan dalam penelitian. Tahap ini memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk laten dengan baik (Ghozali & Latan, 2015). Evaluasi outer model mencakup beberapa kriteria:

a. *Covergent Validity*

Convergent Validity menunjukkan sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk saling berkorelasi tinggi. Pengujian dilakukan melalui nilai loading factor dan *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu indikator dianggap valid jika memiliki loading factor minimal 0,7 untuk penelitian konfirmatori atau 0,6 untuk penelitian eksploratori (Chin, 1998).

b. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity mengukur sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Evaluasi dilakukan melalui cross loading dan perbandingan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk. Kriteria yang digunakan adalah nilai cross loading setiap indikator pada konstruknya harus lebih tinggi dibandingkan pada konstruk lainnya (Fornell & Larcker, 1981).

Tabel 4.7. Kriteria Evaluasi Model Pengukuran

Validitas	Parameter	Rule of Thumb
Validitas Convergent	<i>Loading Factor</i>	• > 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> • > 0,60 untuk <i>exploratory research</i>
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	• > 0,50 untuk <i>confirmatory</i> maupun <i>exploratory research</i>
	<i>Communality</i>	• > 0,50 untuk <i>confirmatory</i> maupun <i>exploratory research</i>
Validitas Discriminant	<i>Cross Loading</i>	• > 0,70 untuk setiap variabel
	Akar kuadrat AVE dan Korelasi antar konstruk laten	• Akar kuadrat AVE > korelasi antar konstruk laten
Reliability	<i>Cronbach Alpha</i>	• > 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> • > 0,60 untuk <i>exploratory research</i>
	<i>Composite Reliability</i>	• > 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> • 0,60 – 0,70 masih dapat diterima untuk <i>exploratory research</i>

Sumber: *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Hair, 2019)

4.7.2. Pengujian Inner Model

Pengujian Inner Model bertujuan untuk menguji hubungan kausal antar konstruk laten berdasarkan teori yang mendasari penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan prosedur bootstrap untuk memperoleh nilai t-statistik yang digunakan dalam pengujian hipotesis (Hair, 2019).

a. Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai R-Square menggambarkan proporsi varians variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen dalam model.

Semakin tinggi nilai R-Squaer, semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan fenomena yang diteliti (Cohen, 1988), dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai R Square 0,75 = Model signifikan (kuat)
2. Jika nilai R Square 0,50 = Model moderat (sedang)
3. Jika nilai R Square 0,25 = Model weak (lemah)

b. Predictive Relevance (*Q-Square*)

Nilai *Q-Square* mengukur kemampuan prediktif model terhadap variabel endogen. Model dianggap memiliki relevansi prediktif yang baik jika nilai $Q\text{-Square} > 0$, sebaliknya jika $Q\text{-Square} \leq 0$ maka model kurang memiliki relevansi prediktif (Geisser, 1974; Stone, 1974).

Tabel 4.8. Evaluasi Model Struktural

Kriteria	Rule of Thumb
<i>R-Square</i>	0.67, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah (Chin, 1998) 0.75, 0.5 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah (Hair et al., 2011)
<i>Effect Size (f^2)</i>	0.02, 0.15 dan 0.35 (kecil, menengah dan besar)
<i>Predictive relevance (Q^2)</i>	$Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai <i>predictive relevance</i> dan jika $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki <i>predictive relevance</i>
<i>Signifikansi (two-tailed)</i>	t-value 1.65 (significance level = 10%) t-value 1.96 (significance level = 5%) t-value 2.58 (significance level = 1%)

Sumber: *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Hair, 2019)

4.7.3. Penilaian *Goodness of Fit*

Model PLS-SEM memungkinkan evaluasi kecocokan model secara keseluruhan melalui beberapa indeks yang mengintegrasikan kualitas model pengukuran dan model struktural. Tenenhaus et al. (2005) mengusulkan *Goodness of Fit* (*GoF*) sebagai kriteria global untuk menilai kualitas model secara menyeluruh.

GoF dihitung sebagai rata-rata geometrik dari rata-rata communality dan rata-rata *R-Square*. Formula perhitungan adalah:

$$GoF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

Berdasarkan Wetzels et al. (2009), kriteria penilaian *GoF* adalah sebagai berikut:

- a. *GoF* Small $= \sqrt{0.5 \times 0.02} = 0,10$
- b. *GoF* Medium $= \sqrt{0.5 \times 0.13} = 0.25$
- c. *GoF* Large $= \sqrt{0.5 \times 0.26} = 0,36$

4.7.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian eksplanatori menggunakan PLS-SEM bertujuan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel berdasarkan landasan teoritis. Keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada nilai t-statistik dan p-value yang diperoleh melalui prosedur bootstrapping (Henseler, 2009).

- a. Nilai statistic alpha 5%, t-statistik < 1,96 = Ha diterima
- b. Nilai statistic alpha 5%, t-statistik > 1,96 = H0 ditolak

- c. Nilai probabilitas $< 0,05$ = H_a diterima
- d. Nilai probabilitas $> 0,05$ = H_a ditolak

