

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Tujuan dari penelitian eksplanatori adalah untuk mengkaji sejauh mana pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam konteks studi ini, variabel yang diteliti mencakup kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai di MA Ma'arif NU Nurul Islam Bades. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan sejauh mana pengaruh kepemimpinan serta budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan lembaga pendidikan tersebut.

3.2 Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja di MA Ma'arif NU Nurul Islam Bades, yang terdiri atas tenaga pendidik dan staf administrasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan di lembaga tersebut serta budaya organisasi yang berkembang, dan bagaimana kedua aspek tersebut memengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh responden. Data tersebut dianalisis guna mengetahui hubungan antar variabel yang menjadi fokus

penelitian. Adapun sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis utama, yaitu:

- a. Data Primer: Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai MA Ma'arif NU Nurul Islam Bades. Menurut Arikunto (2021), data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian dan memberikan informasi yang aktual serta relevan untuk menjawab permasalahan penelitian.
- b. Data Sekunder: Data sekunder merupakan informasi pelengkap yang bersumber dari dokumen-dokumen terkait, seperti laporan tahunan lembaga, struktur organisasi, dan data administrasi lainnya yang menunjang penelitian. Menurut Sugiyono (2021), data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan sebelumnya dan dapat dimanfaatkan untuk mendukung proses analisis serta melengkapi data primer.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari, dan dari hasilnya ditarik suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh guru yang mengajar di MA Ma'arif NU Nurul Islam Bades.

3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019), sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri dan karakteristik tertentu yang dapat mewakili keseluruhan populasi. Ketika jumlah populasi relatif kecil dan peneliti menghadapi keterbatasan waktu, tenaga, serta biaya, maka penggunaan seluruh populasi sebagai sampel dapat dilakukan. Dalam penelitian ini, digunakan metode sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya terbatas. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai MA Ma'arif NU Nurul Islam Bades, yang terdiri dari 30 orang guru dan 5 staf tata usaha, sehingga total sampel yang digunakan adalah 35 responden. Teknik ini dipilih agar hasil penelitian dapat merepresentasikan kondisi sebenarnya secara menyeluruh.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), variabel adalah atribut atau karakteristik yang diamati dan diukur dalam penelitian. Variabel penelitian biasanya diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis, seperti variabel bebas, variabel terikat, dan variabel kontrol.

a. Variabel Bebas (Independent Variables)

1) Kepemimpinan Etika X1

Kepemimpinan etika adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada nilai-nilai moral, keadilan, kejujuran, dan penghormatan terhadap orang lain. Pemimpin etis menjadi contoh dalam perilaku mereka sehingga

memengaruhi bawahannya.

Menurut Rahmawati (2022), kepemimpinan etika berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

2) Budaya Organisasi X2

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, aturan, dan kebiasaan yang diyakini serta dijalankan oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Santoso (2023), budaya organisasi yang kuat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, karena menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi.

b. Variabel Terikat (Dependent Variable)

1) Kinerja Karyawan/Guru

Kinerja merupakan pencapaian kerja yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Robbins (2022), berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta kondisi lingkungan kerja.

c. Penjelasan Hubungan Antar Variabel

1) Hubungan Kepemimpinan Etika terhadap Kinerja:

Pemimpin yang menerapkan nilai-nilai etika seperti kejujuran, transparansi, dan tanggung jawab menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif dan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (Rahmawati, 2022).

2) Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja:

Budaya organisasi yang kuat, seperti komitmen terhadap visi dan nilai-nilai, mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif karena adanya keselarasan tujuan individu dan organisasi (Santoso, 2023).

3.5.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan penjabaran mengenai makna suatu konsep secara teoritis, yang mengacu pada pemahaman umum atau abstrak. Definisi ini berfungsi untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam terkait variabel atau konsep yang dikaji dalam suatu penelitian, dan umumnya diperoleh melalui telaah teori atau literatur yang relevan.

a. Kepemimpinan Etika

Kepemimpinan etis merupakan pendekatan kepemimpinan yang menitikberatkan pada penerapan nilai-nilai moral seperti kejujuran, keadilan, dan keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan serta dalam perilaku sehari-hari pemimpin yang dapat dijadikan panutan oleh bawahannya. Seorang pemimpin yang menjunjung etika mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung kepercayaan dan integritas.

Menurut Rahmawati (2022), kepemimpinan yang etis dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja bawahan, karena pemimpin berperan sebagai figur teladan.

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang menjadi pedoman dalam berperilaku untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung sinergi antar anggota.

Santoso (2023): Budaya organisasi yang baik mendukung inovasi, keterlibatan karyawan, dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

c. Kinerja Karyawan/Guru

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana produktivitas, kualitas kerja, dan tanggung jawab individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Robbins (2022), kinerja karyawan menggambarkan tingkat pencapaian individu dalam menjalankan tugas berdasarkan peran yang diberikan, yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Sementara itu, Permendikbud No. 15 Tahun 2018 menjelaskan bahwa kinerja guru diukur berdasarkan aspek kehadiran, kompetensi profesional, tanggung jawab, serta capaian hasil belajar siswa.

3.1 Tabel Definisi Konseptual

Variabel	Definisi Konseptual	Teori Pendukung (2022–2023)	Indikator
Kepemimpinan Etika	Gaya kepemimpinan yang menekankan nilai-nilai moral, kejujuran, transparansi, dan tanggung jawab sosial.	Brown & Treviño (dikutip Rahmawati, 2022)	Transparansi, kejujuran, tanggung jawab sosial, kepedulian.
Budaya Organisasi	Sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi.	Schein (dikutip Santoso, 2023)	Komitmen, inovasi, kepemimpinan kolaboratif, kepatuhan.
Kinerja Karyawan	Hasil kerja individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh organisasi.	Robbins (2022), Permendikbud No. 15/2018	Produktivitas, kualitas, kepuasan kerja, tanggung jawab.

Sumber: Sugiyono (2022)

3.5.3 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan turunan dari definisi konseptual yang diuraikan dalam bentuk indikator-indikator yang dapat diobservasi, diukur, dan digunakan sebagai acuan dalam proses pengumpulan data penelitian (Sugiyono, 2022).

a. Variabel Bebas: Kepemimpinan Etika

Kepemimpinan etika diukur berdasarkan persepsi karyawan/guru terhadap pemimpin mereka yang menunjukkan perilaku etis dalam pengambilan keputusan, transparansi, kejujuran, tanggung jawab sosial, dan kepedulian terhadap kesejahteraan bawahan.

Indikator Pengukuran:

- 1) Transparansi dalam pengambilan keputusan
- 2) Kejujuran dan integritas

- 3) Tanggung jawab social
- 4) Kepedulian terhadap kesejahteraan bawahan

b. Variabel Bebas: Budaya Organisasi

Budaya organisasi diukur berdasarkan persepsi karyawan/guru terhadap nilai, norma, kebiasaan, dan praktik organisasi yang mendukung pencapaian tujuan bersama.

Indikator Pengukuran:

- 1) Komitmen terhadap visi dan misi organisasi
- 2) Inovasi dan adaptasi terhadap perubahan
- 3) Kepemimpinan kolaboratif
- 4) Kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi

c. Variabel Terikat: Kinerja Karyawan/Guru

Kinerja karyawan/guru diukur berdasarkan pencapaian individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan target dan standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Indikator Pengukuran:

- 1) Produktivitas kerja:
- 2) Kualitas kerja:
- 3) Kepuasan kerja:
- 4) Tanggung jawab terhadap tugas:

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Cara Pengukuran	Skala
Kepemimpinan Etika	<ul style="list-style-type: none"> - Transparansi dalam keputusan - Kejujuran - Tanggung jawab sosial - Kepedulian 	Kuesioner (Likert 1–5)	Likert 1–5
Budaya Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen terhadap visi - Inovasi - Kolaborasi - Kepatuhan nilai 	Kuesioner (Likert 1–5)	Likert 1–5
Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Produktivitas - Kualitas - Kepuasan - Tanggung jawab 	Kuesioner atau Observasi terhadap hasil kerja (Likert 1–5)	Likert 1–5

Sumber: Sugiyono (2022)

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan format pertanyaan tertutup. Kuesioner tersebut dirancang untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan, digunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, hingga sangat tidak setuju.

Skala pengukuran merupakan kerangka acuan yang sistematis untuk menentukan besaran atau interval suatu variabel, sehingga menghasilkan data kuantitatif yang dapat diukur dan dianalisis (Sugiyono, 2017). Variabel dalam penelitian ini diukur dari dua metodologi yaitu kualitatif dan kuantitatif. Untuk kualitatif, akan dilakukan wawancara mendalam untuk menggali perspektif dan gagasan. Sedangkan kuantitatif, akan diukur menggunakan

model skala liker, yang merupakan skala ordinal. Skala ini akan menyajikan peringkat secara tegas, namun tidak absolut terhadap objek. Berikut model skala yang digunakan:

Tabel 3.3 Skala Ordinal

No	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala ordinal, khususnya skala Likert, untuk mengukur variabel-variabel seperti kepemimpinan etika, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Skala ordinal dipilih karena dapat mengurutkan tanggapan responden berdasarkan tingkat persepsi atau sikap mereka terhadap pernyataan yang diberikan, tanpa menyatakan jarak numerik antar pilihan jawaban secara pasti. Dengan kata lain, skala ini mampu menggambarkan peringkat atau urutan tingkat penilaian responden terhadap suatu variabel.

Penggunaan skala Likert merupakan pilihan yang tepat dalam penelitian kuantitatif karena mampu menangkap persepsi subjektif secara sistematis. Skala ini memberikan lima pilihan tanggapan, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu-Ragu (R), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS), yang masing-masing diberi skor untuk keperluan analisis data, umumnya dalam rentang 1 sampai 5.

Pemilihan skala ini didasarkan pada kemudahan penggunaan dalam penyusunan kuesioner dan keandalannya dalam mengukur variabel yang bersifat psikologis atau persepsional. Selain itu, skala Likert memungkinkan data yang diperoleh untuk dianalisis secara kuantitatif menggunakan teknik statistik, seperti uji validitas, reliabilitas, regresi, dan analisis korelasi.

Dengan demikian, penggunaan skala ordinal melalui skala Likert memberikan dasar yang kuat dalam memperoleh data yang valid dan relevan terhadap fokus penelitian ini, yaitu pengaruh kepemimpinan etika dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui survei. Teknik yang digunakan adalah penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan sebelumnya. Kuesioner diberikan secara langsung kepada pegawai yang menjadi sampel penelitian untuk diisi secara mandiri. Setelah seluruh kuesioner terkumpul, data yang diperoleh akan dianalisis guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini.

Kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data secara tidak langsung, berupa angket yang berisi serangkaian pertanyaan yang harus dijawab atau diberikan respons oleh responden. Metode ini digunakan ketika responden dianggap mampu memberikan jawaban secara mandiri tanpa memerlukan bantuan langsung dari peneliti.

Kuesioner akan disebarluaskan kepada responden untuk mendapatkan data akurat atas kebutuhan data pada instrumen yang telah disusun. Penyebarluasan akan dilakukan secara online melalui *Googleform* yang nantinya akan diekstrak dan diolah pada *Ms. Excell*.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam menganalisis data adalah regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai. Adapun tahapan yang dilakukan dalam proses analisis data meliputi:

- a. Uji Validitas dan Reliabilitas: Untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian benar-benar mampu mengukur variabel secara tepat, dilakukan uji validitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Ghazali (2011), suatu instrumen dikatakan valid apabila setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat secara akurat merepresentasikan variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan total skor, kemudian dibandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan ($df = n - 3$, di mana n adalah jumlah responden. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel, maka item tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka item tersebut dianggap tidak valid (Ghazali, 2011).

- b. Uji reliabilitas adalah Instrumen penelitian digunakan sebagai alat ukur untuk menilai kuesioner yang merepresentasikan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel atau dapat dipercaya apabila jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut menunjukkan konsistensi atau kestabilan dalam kurun waktu tertentu. Untuk mengukur tingkat reliabilitas, digunakan teknik statistik dengan uji Cronbach Alpha (α). Menurut Ghazali (2011), suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel apabila nilai Cronbach Alpha yang diperoleh lebih dari 0,70.
- c. Uji Normalitas: Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki distribusi normal. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki pola distribusi yang normal atau mendekatinya (Ghazali, 2011). Normalitas data dapat dilihat melalui pola sebaran titik pada grafik normal probability plot atau melalui bentuk histogram dari nilai residual. Menurut Ghazali (2011), terdapat dua pedoman dalam menilai normalitas:
1. Apabila titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, atau jika histogram menunjukkan pola distribusi mendekati normal, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.
 2. Sebaliknya, jika penyebaran data jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis, atau bentuk histogram tidak menunjukkan pola

distribusi normal, maka asumsi normalitas dalam model regresi tidak terpenuhi.

- d. Uji Multikolinearitas: Untuk memastikan tidak ada hubungan yang sangat Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat antar variabel independen dalam model regresi. Uji ini bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antara variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang sangat kuat di antara variabel-variabel independen, maka model dianggap mengandung masalah multikolinearitas (Ghozali, 2011). Multikolinearitas dapat menyebabkan hasil analisis menjadi bias, sehingga salah satu variabel perlu dihapus dari model atau ditambahkan variabel lain untuk memperbaikinya. Untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas, digunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Menurut Ghozali (2011), indikasi tidak adanya multikolinearitas ditunjukkan dengan nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan/atau nilai VIF kurang dari 10.

- e. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah residual dalam model regresi memiliki varians yang tidak konstan. Dalam analisis regresi linier berganda, diharapkan varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas). Oleh karena itu, asumsi heteroskedastisitas justru tidak boleh terjadi. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model

(Ghozali, 2011). Model regresi dikatakan baik apabila tidak ditemukan pola tertentu dalam grafik residual, seperti penyebaran yang menyempit, melebar, atau membentuk pola tertentu—karena ini mengindikasikan data memenuhi asumsi homoskedastisitas.

- f. Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kesalahan (error) pada periode sekarang (t) dengan kesalahan pada periode sebelumnya ($t-1$). Jika ditemukan hubungan antar error tersebut, maka terjadi masalah autokorelasi dalam model regresi linier (Ghozali, 2011). Salah satu cara mendeteksi autokorelasi adalah dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW Test). Namun, pengujian ini memiliki keterbatasan karena nilai statistiknya tidak memiliki distribusi pasti, sehingga hasilnya harus dibandingkan dengan nilai dalam tabel Durbin-Watson. Tabel tersebut memuat dua batas, yaitu nilai batas bawah (dl) dan batas atas (du). Berdasarkan perbandingan DW dengan nilai dl dan du , dapat diambil keputusan mengenai ada atau tidaknya autokorelasi dalam model.
 - 1) Bila DW terletak diantara du dan $4-du$. maka koefisien autokerelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokerelasi.
 - 2) bila DW lebih rendah dari pada dl , maka koefisien autokerelasi lebih besar dari pada nol, berarti ada autokorelasi positif
 - 3) Bila DW lebih besar dari $4-dl$, maka koefisien autokerelasi lebih kecil dari pada nol, Berarti ada autokorelasi negative

- 4) Bila nilai DW terletakdiantara du dan dl ada DW terletak antara 4- du dan 4-dl, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.
- 5) Bila nilai DW terletak antara 4-du dan 4-dl, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.
- g. Uji Hipotesis: Menggunakan uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai, dan uji F untuk melihat pengaruh secara keseluruhan.
- h. Uji hipotesis merupakan suatu prosedur statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan atau dugaan tentang parameter populasi berdasarkan data sampel. Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk menentukan apakah data sampel memberikan cukup bukti untuk menolak hipotesis nol (H_0) pada tingkat signifikansi tertentu. Dalam penelitian ilmiah, uji hipotesis sering digunakan untuk menguji hubungan antar variabel, perbedaan rata-rata, atau proporsi antara kelompok-kelompok data. Proses uji hipotesis secara umum melibatkan langkah-langkah sebagai berikut:
- 1) Merumuskan Hipotesis nol (H_0): Menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan atau hubungan. Contoh: H_0 : Tidak ada perbedaan rata-rata prestasi antara kelas A dan kelas B.
 - a) Hipotesis alternatif (H_1 atau Ha): Menyatakan bahwa terdapat perbedaan atau hubungan. Contoh: H_1 : Terdapat perbedaan rata-rata prestasi antara kelas A dan kelas B.

- 2) Menentukan Taraf Signifikansi (α) Nilai α biasanya ditetapkan sebesar 0,05 (5%) atau 0,01 (1%). Nilai ini merupakan probabilitas maksimal yang ditoleransi peneliti untuk melakukan kesalahan dalam menolak H_0 yang sebenarnya benar (kesalahan tipe I).
- 3) Menentukan Statistik Uji dipilih berdasarkan jenis data dan bentuk hipotesis yang diuji. Contoh: uji t, uji z, uji chi-kuadrat, dan lain-lain.
- 4) Menentukan Daerah Kritis atau Nilai Kritis Berdasarkan distribusi statistik uji (misalnya distribusi t atau z) dan nilai α , ditentukan batas-batas yang menjadi acuan untuk menolak atau menerima H_0 .
- 5) Menghitung Nilai Statistik Uji Menggunakan data sampel untuk menghitung nilai statistik uji yang sesuai.
- 6) Menarik Kesimpulan Jika nilai statistik uji masuk ke dalam daerah kritis, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika tidak, maka H_0 gagal ditolak

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya