

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum**

Kedudukan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan, untuk selanjutnya disingkat (BPKAD) Kabupaten Labuhanbatu Selatan berdasarkan dengan adanya situasi Perubahan Nomenklatur sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan pada tanggal 6 Desember 2016 dan mulai efektif berjalan terhitung 8 April 2022 maka Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kab. Labuhanbatu Selatan berubah menjadi Badan Keuangan dan Aset Daerah atau disingkat (BKAD) merupakan Badan Daerah sebagai unsur penunjang Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Labuhanbatu Selatan memiliki Kebijakan sebagai berikut, “Melaksanakan urusan Pemerintah Daerah dan kewenangan otonomi daerah di bidang pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan”.

Adapun visi dan Misi Badan Keuangan Dan Aset Daerah

VISI

"Labuhanbatu Selatan Yang Semakin Modern"

## MISI

Labuhanbatu Selatan yang Transformasi tata kelola pemerintahannya memberikan pelayanan prima dan memiliki birokrasi yang bersih, lincah, serta responsif

Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Labuhanbatu Selatan berdasarkan Peraturan Bupati Labuhanbatu Selatan Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan ketiga atas peraturan Bupati Labuhanbatu Selatan Nomor 42 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan terdiri dari :

A. Badan;

B. Sekretariat, terdiri dari :

1. Sub Bagian Umum dan Penatausaha Keuangan

C. Bidang Akuntansi dan Pelaporan, terdiri dari :

1. Sub Bidang Akuntansi Pendapatan dan Belanja.

2. Sub Bidang Verifikasi dan Pelaporan;

D. Bidang Anggaran, terdiri dari :

1. Sub Bidang Penyusunan Anggaran;

2. Sub Bidang Evaluasi dan Pengendalian Anggaran;

E. Bidang Pengelolaan Aset Daerah, terdiri dari:

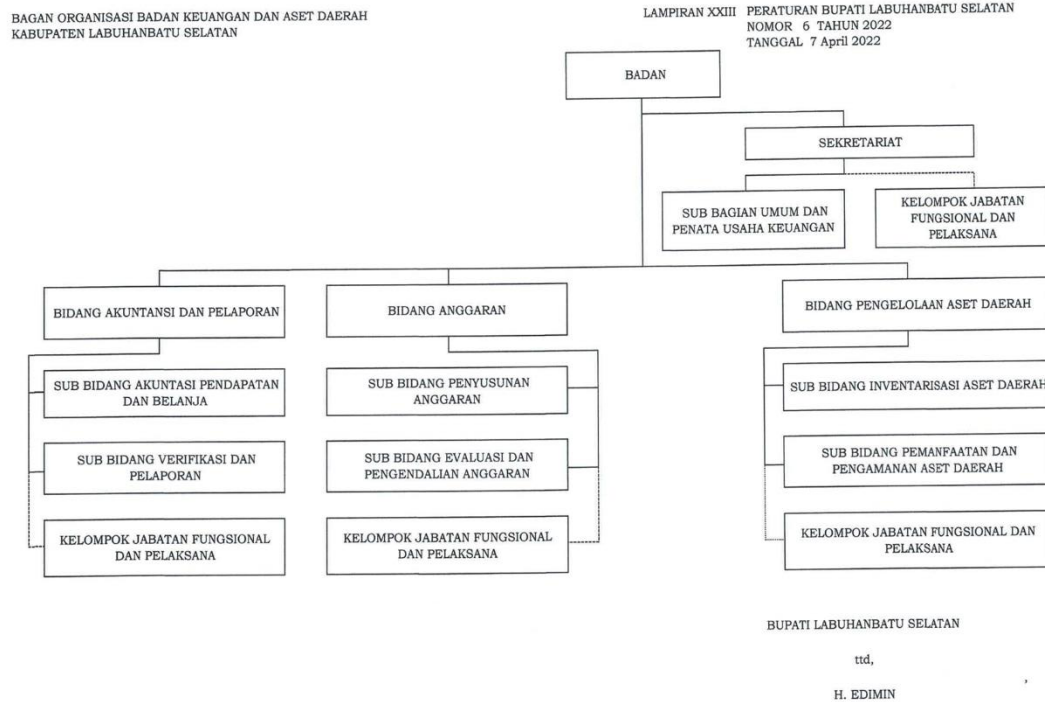
1. Sub Bidang Pemanfaatan dan Pengamanan Ast Daerah;

2. Sub Bidang Inventarisasi Aset Daerah

F. Kelompok Jabatan Fungsional

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Struktur Organisasi dan Tata

Kerja BKAD Kabupaten Labuhanbatu Selatan di bawah ini :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

## 4.2. Hasil Penelitian

### 4.2.1 Analisis Deskriptif

#### 4.2.1.1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, 34 orang pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan diidentifikasi sebagai responden berdasarkan beberapa karakteristik. Hasilnya menunjukkan bahwa data responden diklasifikasikan berdasarkan beberapa karakteristik, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Frekuensi<br>(orang) | Presentasi<br>(%) |
|---------------|----------------------|-------------------|
| Laki-laki     | 19                   | 55,9              |
| Wanita        | 15                   | 44,1              |
| <b>Total</b>  | <b>34</b>            | <b>100</b>        |

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2025)

Jumlah responden laki-laki adalah 67,7% dan wanita adalah 19,4%, masing-masing, menurut Tabel 4.1.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| USIA   | PR | Persentase | LK | Persentase |
|--------|----|------------|----|------------|
| 20-30  | -  |            | 1  | 2,9        |
| 31-40  | 7  | 20,6       | 7  | 20,6       |
| 41-50  | 8  | 23,5       | 11 | 32,4       |
| Jumlah | 34 |            |    |            |

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2025)

Jumlah responden berusia 20–30 tahun terdiri hanya 1 orang laki-laki atau 2,9%, usia 31–40 tahun terdiri dari 7 orang perempuan atau 20,6% dan 7 orang laki-laki atau 20,6%, dan usia 41–49 tahun terdiri dari 8 orang perempuan atau 23,5% dan 11 orang laki-laki atau 32,4%.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| PENDIDIKAN | PR | Persentase | LK | Persentase |
|------------|----|------------|----|------------|
| SMA        | 2  | 5,9        | 3  | 8,8        |
| D1-D3      |    | 0,0        | 2  | 5,9        |
| S1         | 10 | 29,4       | 13 | 38,2       |
| S2         | 2  | 5,9        | 2  | 5,9        |
| Jumlah     | 34 |            |    |            |

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2025)

Jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 2 orang perempuan atau 5,9% dan 3 orang laki-laki atau 8,8%, Diploma I-III hanya 1 orang laki-laki atau 5,9%, Strata Satu (S1) sebanyak 10 orang perempuan atau 29,4% dan 13 orang laki-laki atau 38,2%, dan sebanyak 2 orang perempuan atau 5,9% dan 2 orang laki-laki atau 5,9% yang memiliki pendidikan S2.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| MASA KERJA      | PR | Persentase | LK | Persentase |
|-----------------|----|------------|----|------------|
| 2-10 TAHUN      | 9  | 26,5       | 3  | 8,8        |
| 11-15 TAHUN     | 8  | 23,5       | 13 | 38,2       |
| DIATAS 15 TAHUN | -  |            | 1  | 2,9        |
| Jumlah          | 34 |            |    |            |

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2025)

Tabel 4.4 menunjukkan masa kerja dari 2-10 tahun terdiri dari 9 orang perempuan atau 26,5% dan 3 orang laki-laki atau 8,8%, untuk masa kerja 11-15 tahun terdiri dari 8 orang perempuan atau 23,5% dan 13 orang laki-laki atau 38,2% dan hanya 1 orang laki-laki atau 2,9% yang memiliki masa kerja diatas15 tahun.

#### **4.2.2 Deskriptif Variabel**

Dengan menggunakan distribusi frekuensi, karakteristik variabel akan dijelaskan. Menggambarkan data, mean (M), modus (Mo), median (Me), dan standar deviasi (SD) disajikan. Mean adalah rata-rata hitungan. Nilai tengah dari gugusan data yang telah diurutkan (disusun) mulai dari yang terkecil hingga yang terbesar dikenal sebagai modus, dan nilai tertinggi dalam kelompok data adalah modus. Standar deviasi, juga dikenal sebagai simpangan baku, adalah kumpulan atau ukuran standar penyimpangan dari reratanya. Hasil pengujian analisis deskriptif variabel ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.5: Distribusi Frekuensi****Statistics**

|                |         | Gaya<br>Kepemimpinan | Pelatihan Kerja | Kinerja Pegawai | Komitmen Afektif |
|----------------|---------|----------------------|-----------------|-----------------|------------------|
| N              | Valid   | 34                   | 34              | 34              | 34               |
|                | Missing | 0                    | 0               | 0               | 0                |
| Mean           |         | 33.65                | 21.47           | 21.35           | 33.41            |
| Median         |         | 34.00                | 22.00           | 21.00           | 34.00            |
| Mode           |         | 34                   | 22              | 21              | 34               |
| Std. Deviation |         | 2.838                | 1.926           | 1.631           | 2.258            |
| Variance       |         | 8.053                | 3.711           | 2.660           | 5.098            |
| Range          |         | 12                   | 7               | 6               | 10               |
| Minimum        |         | 27                   | 17              | 18              | 29               |
| Maximum        |         | 39                   | 24              | 24              | 39               |
| Sum            |         | 1144                 | 730             | 726             | 1136             |

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)

1. Variabel Gaya kepemimpinan (X1): Hasil dari pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan jumlah sampel (N) 34 orang ditunjukkan dalam Tabel 4.5 di atas. Nilai rata-rata (M) adalah 33.65; nilai median (Me) adalah 34; nilai mode (Mo) adalah 34; nilai standar deviasi (SD) adalah 2.8838; nilai rentang (R) adalah 12; nilai minimum (Min) adalah 27; dan nilai maksimum (Max) adalah 39.
2. Variabel pelatihan kerja (X2): Dalam jawaban butir pernyataan variabel pelatihan kerja (X2), yang terdiri dari 34 sampel, diperoleh nilai rata-rata (M) 21.47; nilai median (Me) 22; nilai mode (Mo) 22; nilai standar deviasi (SD) 3,711; nilai rentang (R) 7; nilai minimum (Min) 17; dan nilai maksimum (Max) 24.
3. Variabel kinerja pegawai (Y): Ada nilai rata-rata (M) 21.35, nilai median (Me) 21; nilai mode (Mo) 21; nilai standar deviasi (SD) 2.660, nilai rentang (R) 6, nilai minimum (Min) 18 dan nilai maksimum (Max) 24.
4. Variabel komitmen afektif (Y): Dalam jawaban butir pernyataan variabel

komitmen afektif (Y), yang terdiri dari 34 sampel, diperoleh nilai rata-rata (M) 33; nilai median (Me) 34.00; nilai mode (Mo) 34; nilai standar deviasi (SD) 5,098; nilai rentang (R) 10; nilai minimum (Min) 29; dan nilai maksimum (Max) 39.

#### 4.2.3. Deskriptif Jawaban Responden Gaya Kepmimpinan

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan**

| Kode Pernyataan | SS | F    | SR | F    | KK | F    | KR | F | TP | F | TOTAL |
|-----------------|----|------|----|------|----|------|----|---|----|---|-------|
| X1.1            | 10 | 29.4 | 17 | 50   | 7  | 20.6 | 0  | 0 | 0  | 0 | 34    |
| X1.2            | 6  | 17.6 | 18 | 52.9 | 10 | 29.4 | 0  | 0 | 0  | 0 | 34    |
| X1.3            | 13 | 38.2 | 12 | 35.3 | 9  | 26.5 | 0  | 0 | 0  | 0 | 34    |
| X1.4            | 10 | 29.4 | 15 | 44.1 | 9  | 26.9 | 0  | 0 | 0  | 0 | 34    |
| X1.5            | 19 | 55.9 | 13 | 38.2 | 2  | 5.9  | 0  | 0 | 0  | 0 | 34    |
| X1.6            | 19 | 55.9 | 11 | 32.4 | 4  | 11.8 | 0  | 0 | 0  | 0 | 34    |
| X1.7            | 15 | 44.1 | 16 | 47.1 | 3  | 8.8  | 0  | 0 | 0  | 0 | 34    |
| X1.8            | 12 | 35.3 | 18 | 52.9 | 4  | 11.8 | 0  | 0 | 0  | 0 | 34    |

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa

1. Pada pernyataan ke 1, terdapat sebanyak 10 responden atau 29.4% responden menjawab sangat sering, 17 responden atau 50% menjawab sering dan 7 responden atau 20.6% menjawab kadang-kadang.
2. Pada pernyataan ke 2, terdapat sebanyak 6 responden atau 17.6% responden menjawab sangat sering, 18 responden atau 52.9% menjawab sering dan 10 responden atau 29.4% menjawab kadang-kadang.
3. Pada pernyataan ke 3, terdapat sebanyak 13 responden atau 38.2% responden menjawab sangat sering, 12 responden atau 35.3% menjawab sering dan 9 responden atau 26.5% menjawab kadang-kadang.

4. Pada pernyataan ke 4, terdapat sebanyak 10 responden atau 29.4% responden menjawab sangat sering, 15 responden atau 44.1% menjawab sering dan 9 responden atau 26.9% menjawab kadang-kadang.
5. Pada pernyataan ke 5, terdapat sebanyak 19 responden atau 55.9% responden menjawab sangat sering, 13 responden atau 38.2% menjawab sering dan 2 responden atau 5.9% menjawab kadang-kadang.
6. Pada pernyataan ke 6, terdapat sebanyak 19 responden atau 55.9% responden menjawab sangat sering, 11 responden atau 32.4% menjawab sering dan 4 responden atau 11.8% menjawab kadang-kadang.
7. Pada pernyataan ke 7, terdapat sebanyak 15 responden atau 44.1% responden menjawab sangat sering, 16 responden atau 47.1% menjawab sering dan 3 responden atau 8.8% menjawab kadang-kadang.
8. Pada pernyataan ke 8, terdapat sebanyak 12 responden atau 35.3% responden menjawab sangat sering, 18 responden atau 52.9% menjawab sering dan 4 responden atau 11,8% menjawab kadang-kadang.

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Kerja**

| Kode<br>Pernyataan | SS | F    | SR | F    | KK | F    | KR | F   | TP | F | TOTAL |
|--------------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|----|---|-------|
| X2.1               | 12 | 35.3 | 15 | 44.1 | 6  | 17.6 | 1  | 2.9 | 0  | 0 | 34    |
| X2.2               | 17 | 50   | 13 | 38.2 | 4  | 11.8 | 0  | 0   | 0  | 0 | 34    |
| X2.3               | 17 | 50   | 12 | 35.3 | 5  | 14.7 | 0  | 0   | 0  | 0 | 34    |
| X2.4               | 15 | 44.1 | 15 | 44.1 | 4  | 11.8 | 0  | 0   | 0  | 0 | 34    |
| X2.5               | 14 | 41.2 | 16 | 47.1 | 4  | 11.8 | 0  | 0   | 0  | 0 | 34    |

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa

1. Pada pernyataan ke 1, terdapat sebanyak 12 responden atau 35.3% responden menjawab sangat sering, 15 responden atau 44.1% menjawab sering dan 6

responden atau 17.6% menjawab kadang-kadang serta 1 responden atau 2.9% menjawab kurang.

2. Pada pernyataan ke 2 terdapat sebanyak 17 responden atau 50% responden menjawab sangat sering, 13 responden atau 38.2% menjawab sering dan 4 responden atau 11,8% menjawab kadang-kadang.
3. Pada pernyataan ke 3 terdapat sebanyak 17 responden atau 50% responden menjawab sangat sering, 12 responden atau 35.3% menjawab sering dan 5 responden atau 14.7% menjawab kadang-kadang.
4. Pada pernyataan ke 4, terdapat sebanyak 15 responden atau 44.1% responden menjawab sangat sering, 15 responden atau 44.1% menjawab sering dan 4 responden atau 11,8% menjawab kadang-kadang.
5. Pada pernyataan ke 5, terdapat sebanyak 14 responden atau 41.2% responden menjawab sangat sering, 16 responden atau 47.1% menjawab sering dan 4 responden atau 11,8% menjawab kadang-kadang.

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai**

| Kode Pernyataan | SS | F    | SR | F    | KK | F    | KR | F    | TP | F | TOTAL |
|-----------------|----|------|----|------|----|------|----|------|----|---|-------|
| Y.1             | 10 | 29.4 | 20 | 58.8 | 4  | 11.8 | 0  | 0    | 0  | 0 | 34    |
| Y.2             | 14 | 41.2 | 16 | 47.1 | 4  | 11.8 | 0  | 0    | 0  | 0 | 34    |
| Y.3             | 13 | 38.2 | 13 | 38.2 | 8  | 23.5 | 0  | 0    | 0  | 0 | 34    |
| Y.4             | 22 | 64.7 | 11 | 32.4 | 1  | 2.9  | 0  | 0    | 0  | 0 | 34    |
| Y.5             | 13 | 38.2 | 13 | 38.2 | 12 | 35.3 | 9  | 26.5 | 0  | 0 | 34    |

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa

1. Pada pernyataan ke 1, terdapat sebanyak 10 responden atau 29.4% responden menjawab sangat sering, 20 responden atau 58.8% menjawab sering dan 4 responden atau 11,8% menjawab kadang-kadang.

2. Pada pernyataan ke 2, terdapat sebanyak 14 responden atau 41.2% responden menjawab sangat sering, 16 responden atau 47.1% menjawab sering dan 4 responden atau 11,8% menjawab kadang-kadang.
3. Pada pernyataan ke 3, terdapat sebanyak 13 responden atau 38.2% responden menjawab sangat sering, 13 responden atau 38.2% menjawab sering dan 8 responden atau 23.5% menjawab kadang-kadang.
4. Pada pernyataan ke 4, terdapat sebanyak 22 responden atau 64.7% responden menjawab sangat sering, 11 responden atau 32.4% menjawab sering dan 1 responden atau 2.9% menjawab kadang-kadang
5. Pada pernyataan ke 5, terdapat sebanyak 13 responden atau 38.2% responden menjawab sangat sering, 13 responden atau 38.2% menjawab sering dan 12 responden atau 35.3% menjawab kadang-kadang serta 9 responden atau 26.5% menjawab kurang

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden Tentang Komitmen Afektif**

| Kode Pernyataan | SS | F    | SR | F    | KK | F    | KR | F | TP | F | TOTAL |
|-----------------|----|------|----|------|----|------|----|---|----|---|-------|
| Z1              | 17 | 50   | 8  | 23.5 | 9  | 26.5 | 0  | 0 | 0  | 0 | 34    |
| Z2              | 21 | 61.8 | 4  | 11.8 | 9  | 26.5 | 0  | 0 | 0  | 0 | 34    |
| Z3              | 6  | 17.6 | 27 | 79.4 | 1  | 2.9  | 0  | 0 | 0  | 0 | 34    |
| Z4              | 6  | 17.6 | 26 | 76.5 | 2  | 5.9  | 0  | 0 | 0  | 0 | 34    |
| Z5              | 6  | 17.6 | 26 | 76.5 | 2  | 5.9  | 0  | 0 | 0  | 0 | 34    |
| Z6              | 6  | 17.6 | 28 | 82.4 | 0  | 0    | 0  | 0 | 0  | 0 | 34    |
| Z7              | 8  | 23.5 | 26 | 76.5 | 0  | 0    | 0  | 0 | 0  | 0 | 34    |
| Z8              | 5  | 14.7 | 25 | 73.5 | 4  | 11.8 | 0  | 0 | 0  | 0 | 34    |

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa

1. Pada pernyataan ke 1, terdapat sebanyak 17 responden atau 50% responden menjawab sangat sering, 8 responden atau 23.5% menjawab sering dan 9 responden atau 26.5% menjawab kadang-kadang

2. Pada pernyataan ke 2, terdapat sebanyak 21 responden atau 61.8% responden menjawab sangat sering, 4 responden atau 11.8% menjawab sering dan 9 responden atau 26.5% menjawab kadang-kadang
3. Pada pernyataan ke 3, terdapat sebanyak 6 responden atau 17.6% responden menjawab sangat sering, 27 responden atau 79.4% menjawab sering dan 1 responden atau 2.9% menjawab kadang-kadang
4. Pada pernyataan ke 4, terdapat sebanyak 6 responden atau 17.6% responden menjawab sangat sering, 26 responden atau 76.5% menjawab sering dan 2 responden atau 5.9% menjawab kadang-kadang
5. Pada pernyataan ke 5, terdapat sebanyak 6 responden atau 17.6% responden menjawab sangat sering, 26 responden atau 76.5% menjawab sering dan 2 responden atau 5.9% menjawab kadang-kadang
6. Pada pernyataan ke 6, terdapat sebanyak 6 responden atau 17.6% responden menjawab sangat sering, 28 responden atau 82.4% menjawab sering dan tidak ada responden menjawab kadang-kadang, kurang dan tidak pernah
7. Pada pernyataan ke 8, terdapat sebanyak 8 responden atau 23.5% responden menjawab sangat sering, 26 responden atau 76.5% menjawab sering dan tidak ada responden menjawab kadang-kadang, kurang dan tidak pernah
8. Pada pernyataan ke 8, terdapat sebanyak 5 responden atau 14.7% responden menjawab sangat sering, 25 responden atau 73.5% menjawab sering dan 4 responden atau 11.8% menjawab kadang-kadang

#### **4.2.4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Analisis deskriptif merupakan salah satu dari bagian statistik yang

digunakan. Analisis deskriptif menjadi salah satu cara agar data dapat dengan mudah dipahami. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan(X1), pelatihan kerja (X2), Kinerja pegawai (Y) dan Komitmen Afektif (Z). Pengukuran pada variabel tersebut menggunakan skor1 untuk nilai terendah dan 5 untuk nilai paling tinggi. Sehingga interval skor tersebut adalah:

$$NJI \text{ (Nilai Jenjang Interval)} = (\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}) / (\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}) = (5-1) / 5 = 0.8.$$
 Berdasarkan pada perhitungan diatas, maka skala distribusi kriteria pendataan adalah sebagai berikut

Tabel 4.10 Kategori Skala

| Skala       | Kriteria          |
|-------------|-------------------|
| 1,00 - 1,80 | Sangat Tidak Baik |
| 1,81 - 2,60 | Tidak Baik        |
| 2,61 - 3,40 | Cukup Baik        |
| 3,41 - 4,20 | Baik              |
| 4,21 - 5,00 | Sangat Baik       |

#### 4.2.4.1. Hasil Analisis Variabel Eksogen

Variabel eksogen pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan(X1), pelatihan kerja (X2), Kinerja pegawai (Y). Hasil analisis terhadap variabel eksogen adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Variabel Eksogen Gaya Kepemimpinan (X1)

| Kode | Item                                                                            | Mean | Kriteria |
|------|---------------------------------------------------------------------------------|------|----------|
| X1.1 | Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik               | 4.09 | Baik     |
| X1.2 | Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan           | 3.88 | Baik     |
| X1.3 | Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan Perusahaan akan tercapai | 4.12 | Baik     |
| X1.4 | Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan                | 4.03 | Baik     |
| X1.5 | Pemimpin merupakan Role Model (panutan)                                         | 4.50 | Sangat   |

|                 |                                                                                                              |      |             |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------|
|                 | saya dalam Perusahaan                                                                                        |      | Baik        |
| X1.6            | Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan                             | 4.44 | Sangat Baik |
| X1.7            | Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan                                  | 4.35 | Sangat Baik |
| X1.8            | Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja. | 4.24 | Sangat Baik |
| Rata-Rata Total |                                                                                                              | 4.35 | Sangat Baik |

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian terhadap variabel eksogen gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori sangat baik (4.35). Pada penilaian variabel gaya kepemimpinan tertinggi terjadi pada item X1.5 yaitu “Pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam Perusahaan” dengan rata-rata sebesar 4.50. sedangkan penilaian terendah terjadi pada item pertanyaan X1.2 “Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan” dengan rata-rata sebesar 3.88.

**Tabel 4.12 Variabel Eksogen Pelatihan Kerja (X2)**

| Kode | Item                                                                                                    | Mean | Kriteria    |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------|
| X2.1 | Pelatihan yang diselenggarakan sesuai kebutuhan pegawai                                                 | 4.12 | Baik        |
| X2.2 | Saya mengikuti Pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan            | 4.38 | Sangat Baik |
| X2.3 | Saya memiliki kesempatan untuk memilih materi pada kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan dan tupoksi saya | 4.35 | Sangat Baik |
| X2.4 | Metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik, sehingga mudah untuk mengingatnya      | 4.32 | Sangat Baik |
| X2.5 | Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan                                           | 4.29 | Sangat Baik |
|      | Total                                                                                                   | 4.20 | Baik        |

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.12, dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian terhadap variabel eksogen pelatihan kerja termasuk dalam kategori baik (3.78). Pada penilaian variabel pelatihan kerja tertinggi terjadi pada item X2.2 yaitu “Saya mengikuti Pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan” dengan rata-rata sebesar 4.38. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada item pertanyaan X2.1 “Pelatihan yang diselenggarakan sesuai kebutuhan pegawai” dengan rata-rata sebesar 4.12

**Tabel 4.13 Variabel Eksogen Komitmen Afektif (X2)**

| Kode | Item                                                                                                                | Mean | Kriteria    |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------|
| Z.1  | Masalah dalam organisasi merupakan masalah saya juga                                                                | 4.24 | Sangat Baik |
| Z.2  | Saya tetap setia pada organisasi dalam kondisi apapun                                                               | 4.35 | Sangat Baik |
| Z.3  | Saya merasa sebagai bagian dari keluarga di organisasi ini                                                          | 4.15 | Baik        |
| Z.4  | Saya merasa bahwa organisasi adalah jati diri                                                                       | 4.12 | Baik        |
| Z.5  | Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di kantor ini                                       | 4.12 | Baik        |
| Z.6  | Saya ikut berpartisipasi aktif saat organisasi menghadapi masalah                                                   | 4.18 |             |
| Z.7  | Saya bersedia melakukan Upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan instansi | 4.24 | Sangat Baik |
| Z.8  | Organisasi ini mampu mendorong saya untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja                                      | 4.03 |             |
|      | Total                                                                                                               | 4.35 | Baik        |

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.13, dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian terhadap variabel eksogen komitmen afektif termasuk dalam kategori baik (3.78). Pada penilaian variabel komitmen afektif tertinggi terjadi pada item Z.2 yaitu “Saya tetap setia pada organisasi dalam kondisi apapun” dengan rata-rata sebesar 4.35. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada item pertanyaan

Z.8“Organisasi ini mampu mendorong saya untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja” dengan rata-rata sebesar 4.03

#### 4.2.4.2. Hasil Analisis Variabel Endogen

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian terhadap variabel endogen kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik (3.78). Pada penilaian variabel kinerja pegawai tertinggi terjadi pada item Y.4 yaitu “Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh atasan” dengan rata-rata sebesar 4.62. sedangkan penilaian terendah terjadi pada item pertanyaan Y.5 “Hasil kinerja saya terkadang melebihi target yang diberikan oleh atasan” dengan rata-rata sebesar 4.12.

Tabel 4.14 Variabel Endogen Kinerja Pegawai (Y)

| Kode  | Item                                                                                  | Mean | Kriteria    |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------|
| Y.1   | Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan kantor | 4.18 | Baik        |
| Y.2   | Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya                     | 4.29 | Sangat Baik |
| Y.3   | Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan atasan         | 4.15 | Baik        |
| Y.4   | Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh atasan         | 4.62 | Sangat Baik |
| Y.5   | Hasil kinerja saya terkadang melebihi target yang diberikan oleh atasan               | 4.12 | Baik        |
| Total |                                                                                       | 4.33 | Baik        |

Sumber: Data Primer, 2025

### 4.3 Hasil Penelitian

Teknik pengolahan data dengan *Partial Least Square* (PLS) membutuhkan 2 tahap untuk menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian. Tahap tersebut adalah:

#### 4.2.2.1 Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan *SmartPLS* untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*

##### 1) *Convergent Validity*

Penilaian *convergent validity* berdasar korelasi antara item *score/component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0.60.

**Tabel 4.15: Outer Loadings (Measurement Model)**

| Variabel                            | Indikator | Loading Factor |
|-------------------------------------|-----------|----------------|
| Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) | GK1       | 0.637          |
|                                     | GK2       | 0.641          |
|                                     | GK3       | 0.768          |
|                                     | GK4       | 0.694          |
|                                     | GK5       | 0.689          |
|                                     | GK6       | 0.683          |
|                                     | GK7       | 0.795          |
| Pelatihan Kerja (X <sub>2</sub> )   | PK1       | 0,752          |
|                                     | PK2       | 0.765          |
|                                     | PK3       | 0.804          |
|                                     | PK4       | 0.713          |
|                                     | PK5       | 0.723          |
| Komitmen Afektif (Z)                | Z2        | 0.738          |
|                                     | Z3        | 0.724          |
|                                     | Z4        | 0.804          |
|                                     | Z45       | 0.752          |
|                                     | Z6        | 0.821          |
|                                     | Z8        | 0.719          |
| Kinerja Pegawai (Y)                 | Y-1       | 0.729          |
|                                     | Y-2       | 0.726          |
|                                     | Y-3       | 0.725          |
|                                     | Y-4       | 0.784          |
|                                     | Y-5       | 0.728          |

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, (2025)

Hasil pengolahan dengan menggunakan *SmartPLS* dapat dilihat pada tabel 4.5. Nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi *convergen validity* karena memiliki nilai *loading factor* > 0,60, kesimpulannya konstruk untuk semua variabel bisa digunakan untuk diuji hipotesis.

## 2) *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* suatu model dianggap baik jika setiap nilai *loading* dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.66: Nilai *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)**

| Indikator | Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) | Pelatihan Kerja (X <sub>2</sub> ) | Komitmen Afektif (Z) | Kinerja (Y) |
|-----------|-------------------------------------|-----------------------------------|----------------------|-------------|
| GK1       | 0.595                               | -0.080                            | 0.012                | 0.051       |
| GK2       | 0.707                               | -0.190                            | -0.057               | -0.155      |
| GK3       | 0.612                               | -0.066                            | -0.072               | -0.035      |
| GK4       | 0.887                               | -0.313                            | -0.251               | -0.241      |
| GK5       | 0.529                               | -0.011                            | 0.013                | -0.050      |
| GK6       | 0.057                               | 0.258                             | 0.181                | 0.125       |
| GK7       | 0.597                               | -0.009                            | 0.091                | 0.047       |
| PK1       | 0.835                               | -0.209                            | -0.153               | -0.229      |
| PK2       | -0.297                              | 0.674                             | 0.466                | 0.365       |
| PK3       | -0.195                              | 0.729                             | 0.415                | 0.498       |
| PK4       | -0.390                              | 0.764                             | 0.612                | 0.656       |
| PK5       | -0.351                              | 0.680                             | 0.487                | 0.408       |
| Z2        | -0.266                              | 0.650                             | 0.394                | 0.307       |
| Z3        | -0.391                              | 0.821                             | 0.570                | 0.715       |
| Z4        | -0.109                              | 0.753                             | 0.564                | 0.644       |
| Z45       | -0.327                              | 0.873                             | 0.615                | 0.748       |
| Z6        | -0.251                              | 0.844                             | 0.589                | 0.820       |
| Z8        | -0.309                              | 0.844                             | 0.606                | 0.672       |
| Y-1       | -0.352                              | 0.698                             | 0.509                | 0.768       |
| Y-2       | -0.352                              | 0.650                             | 0.463                | 0.764       |
| Y-3       | -0.323                              | 0.808                             | 0.679                | 0.897       |
| Y-4       | -0.257                              | 0.491                             | 0.471                | 0.578       |
| Y-5       | -0.386                              | 0.588                             | 0.580                | 0.449       |

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, (2025)

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui nilai *loading factor* untuk indikator dari variabel laten memiliki nilai *loading factor* lebih besar dibanding nilai *loading* variabel laten lainnya. Artinya, variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik.

### 3) Mengevaluasi *Reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0.70 dan AVE berada diatas 0.50. Pada tabel 4.17 akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

**Tabel 4.17: *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted***

| Variabel               | <i>Composite Reliability</i> | <i>Average Variance Extracted</i> |
|------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0.808                        | 0.589                             |
| Pelatihan Kerja (X2)   | 0.846                        | 0.519                             |
| Komitmen Afektif (Z)   | 0.822                        | 0.639                             |
| Kinerja (Y)            | 0.852                        | 0.588                             |

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, (2025)

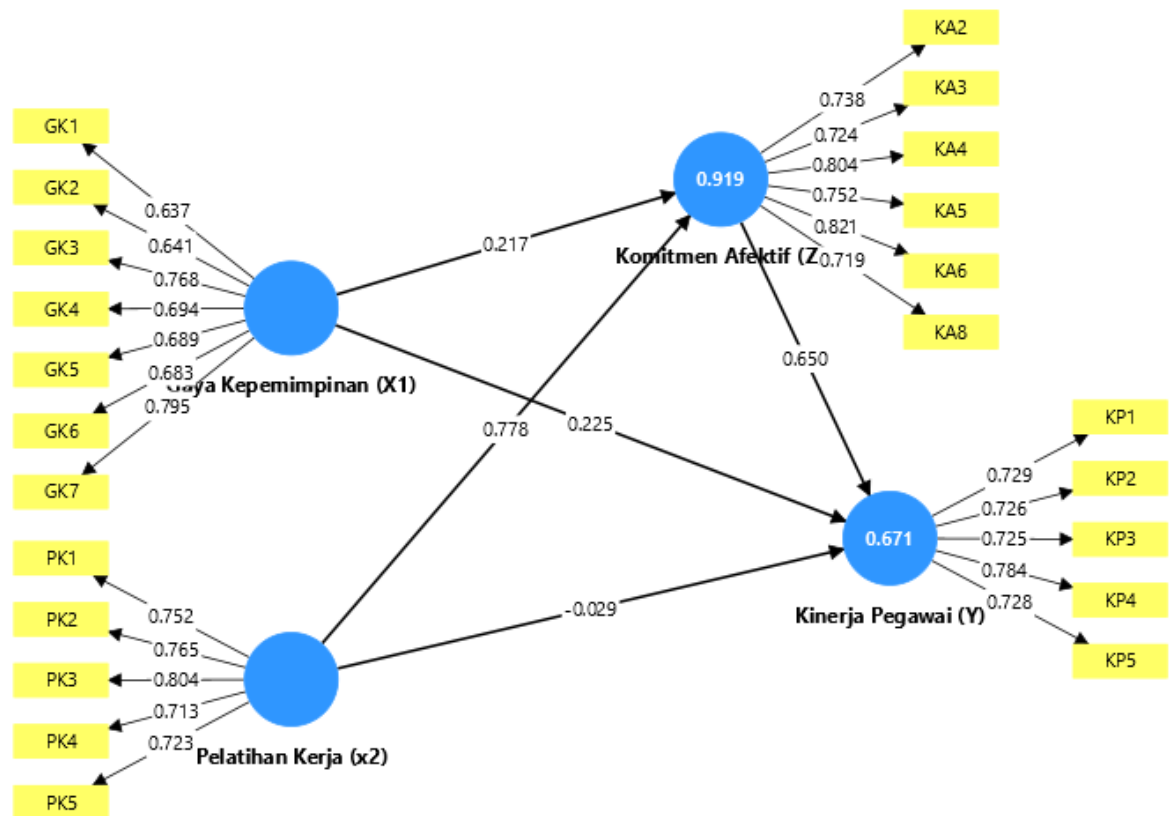
Berdasarkan tabel 4.17 dapat disimpulkan semua konstruk memenuhi kriteria

reliabel, hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* > 0.70 dan AVE > 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

#### 4.2.2.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan, yaitu dengan melihat R<sup>2</sup> untuk konstruk laten dependendengan menggunakan ukuran-ukuran *Stone-Geisser Q Square test* dan juga melihat koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas estimasi diuji dengan tstatistik melalui

prosedur *bootstrapping*. Hasil dari PLS *R-Squares* mempresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Berikut disajikan hasil penghitungan nilai *R-Squares*:



**Gambar Struktur Model Penelitian.**

**Tabel 4.18: Nilai R Square**

| Variabel             | R Square | Adjust R Square |
|----------------------|----------|-----------------|
| Kinerja (Y)          | 0.671    | 0.815           |
| Komitmen Afektif (Z) | 0,919    | 0,351           |

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, (2025)

R Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variable yang mempengaruhi (eksogen).

Kriteria:

- Jika nilai  $R^2 = 0,75$  substansial (besar/kuat)
- Jika nilai  $R^2 = 0,25$  moderate (sedang)
- Jika nilai  $R^2 = 0,25$  lemah (kecil)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas terlihat nilai Adjust R Square sebesar 0.671, artinya kemampuan eksogen dalam menjelaskan Y adalah sebesar 67,1% (kuat), sehingga dikatakan bahwa kemampuan variable gaya kepemimpinan dan pelatihan kerjaterhadap kinerja dengan dimediasi komitmen afektif sangat kuat yaitu 67,1%, sedangkan sisanya merupakan pengaruh variable independent lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Adjust R Square sebesar 0.919, artinya kemampuan eksogen dalam menjelaskan Komitmen afektif (Z) adalah sebesar 91,9% (sedang), sehingga dikatakan bahwa kemampuan variable gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap komitmen afektif pada kategori sedang yaitu 91,9%, sedangkan sisanya merupakan pengaruh variable independent lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

#### **4.2.2.3. Uji Hipotesis**

##### **1) Hasil Pengujian Hipotesis**

Dengan menguji hipotesis menggunakan bootstrapping pada PLS, diperoleh koefisien jalur dan hasil nilai t. untuk mengetahui diterima atau ditolaknya suatu hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antara konstrik, t-statistik, dan p-value. Dengan menggunakan metode ini, perkiraan pengukuran dapat ditemukan dan kesalahan standar tidak lagi dihitung menggunakan asumsi statistik tetapi berdasarkan pengamatan empiris. Pada metode

bootstrap penelitian ini hipotesis diterima jika nilai signifikansi nilai t hitung  $> 1,96$  dan/atau nilai p-value  $< 0,005$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dan sebaliknya.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Pengujian Signifikansi**

|                                               | Original Sample | Sample Mean | T Statistics | P Values |
|-----------------------------------------------|-----------------|-------------|--------------|----------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) → Komitmen Afektif (Z) | 0,217           | 0,398       | 2.804        | 0.000    |
| Gaya kepemimpinan (X1) → Kinerja (Y)          | 0,225           | 0,351       | 2.393        | 0.017    |
| Pelatihan Kerja (X2) → Komitmen Afektif (Z)   | 0.778           | 0.379       | 2.122        | 0.034    |
| Pelatihan kerja (X1) → Kinerja (Y)            | 0.476           | 0.180       | 2.205        | 0.015    |
| Komitmen afektif (Z) → Kinerja (Y)            | 0.650           | 0.131       | 2.213        | 0.009    |

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, (2025)

Perolehan hasil pengujian hipotesis menggunakan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

- a) H1: Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen afektif. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa hubungan antar variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan ( $O=0,217$ ) untuk membangun komitmen afektif. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik sebesar  $2.122 > t \text{ tabel } (1,96)$ , dan p-value sebesar  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen afektif.
- b) H2 : Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan peneliti diperoleh bahwa hubungan antar variable gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan ( $O=0,225$ ) terhadap struktur kinerja pegawai Bank. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik sebesar  $2.205 > t\text{-tabel } (1,96)$ , dan p-value sebesar  $0,017 < 0,05$ .

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

- c) H3 : Pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen afektif. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan peneliti diperoleh bahwa hubungan antar variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan ( $O=0,778$ ) terhadap komitmen afektif. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik sebesar  $2.196 > t\text{-tabel } (1,96)$ , dan p-value sebesar  $0,034 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja.
- d) H4 : Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan peneliti diperoleh bahwa hubungan antar variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan ( $O=0,476$ ) terhadap kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik sebesar  $4.076 > t\text{-tabel } (1,96)$ , dan p-value sebesar  $0,015 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.
- e) H5: Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan peneliti diperoleh bahwa hubungan antar variabel komitmen afektif mempunyai pengaruh positif signifikan ( $O=0,650$ ) terhadap kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik sebesar  $2.804 > t\text{-tabel } (1,96)$ , dan p-value sebesar  $0,009 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen afektif kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2) Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

**Tabel 4.20 Hasil Pengujian Tidak Langsung**

|                                                                         | Original Sample | Sample Mean | T Statistics | P Values |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|--------------|----------|
| Gaya Kepemimpinan (X1)<br>→Komitmen Afektif (Z)<br>→Kinerja Pegawai (Y) | 0.141           | 0.048       | 2.901        | 0.004    |
| Pelatihan Kerja (X2) →<br>Komitmen Afektif (Z)<br>→Kinerja Pegawai (Y)  | 0.506           | 0.010       | 2.147        | 0.003    |

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, (2025)

Berdasarkan tabel diatas maka hasil perolehan pengujian hipotesis secara tidak langsung dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Kepuasan kerja memediasi gaya kepemimpinan, dan Kinerja pegawai

Berdasarkan pengolahan data yang telah peneliti lakukan mendapatkan hasil bahwa konstruk gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi variabel komitmen afektif mempunyai pengaruh positif yang signifikan ( $O=0,141$ ) terhadap konstruk kinerja. Hal ini berdasarkan pada nilai t-statistik sebesar 2.901 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96), dan nilai *p-value*  $0.004 < 0.05$ . Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel komitmen afektif dapat memediasi variabel konstruk gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

b. Komitmen afektif memediasi pelatihan kerja, dan Kinerja pegawai.

Berdasarkan pengolahan data yang telah peneliti lakukan mendapatkan hasil bahwa konstruk pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi variabel komitmen afektif mempunyai pengaruh positif yang signifikan ( $O=0,506$ ) terhadap konstruk kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan pada nilai t-

statistik sebesar 2.147 nilai tersebut lebih besar dari  $t$  tabel (1,96), dan nilai  $p$ -value  $0.003 < 0.05$ . Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel komitmen afektif dapat memediasi variabel konstruk pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

### **4.3. Pembahasan**

Penelitian ini menemukan jawaban atau membuktikan secara empiris apakah gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja pegawai yang dimediasi komitmen afektif pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Hasil penelitian ini akan dibahas di bawah ini:

#### **4.3.1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen afektif pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan**

Berdasarkan hipotesis pertama ini, variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan ( $O=0,217$ ) untuk membangun komitmen afektif. Hal ini didasarkan pada nilai  $t$ -statistik sebesar  $2.122 > t$  tabel (1,96), dan  $p$ -value sebesar  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen afektif.

#### **4.3.2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan**

Untuk membuktikan hipotesis kedua ini, uji- $t$  digunakan. Hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan ( $O=0,225$ ) terhadap struktur kinerja pegawai Bank. Hal ini didasarkan pada nilai  $t$ -statistik sebesar  $2.205 > t$ -tabel (1,96), dan  $p$ -value sebesar

0,017<0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.3.3. Pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen afektif pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan**

Hipotesis ketiga pada penelitian ini mengajukan kesimpulan sementara bahwa:

Untuk membuktikan hipotesis ketiga ini, uji-t digunakan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan ( $O=0,778$ ) terhadap komitmen afektif. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik sebesar  $2.196 > t\text{-tabel } (1,96)$ , dan p-value sebesar  $0,034 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja.

#### **4.3.4. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan**

Berdasarkan hipotesis keempat ini, pembuktian variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan ( $O=0,476$ ) terhadap kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik sebesar  $4.076 > t\text{-tabel } (1,96)$ , dan p-value sebesar  $0,015 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **4.3.5. Pengaruh Komitmen afektif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan**

variabel komitmen afektif mempunyai pengaruh positif signifikan ( $O=0,650$ ) terhadap kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada nilai t-

statistik sebesar  $2.804 > t\text{-tabel} (1,96)$ , dan  $p\text{-value}$  sebesar  $0,009 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen afektif kerja terhadap kinerja pegawai

**4.3.6. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan**

variable gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan ( $O=0,225$ ) terhadap struktur kinerja pegawai Bank. Hal ini didasarkan pada nilai  $t\text{-statistik}$  sebesar  $2.205 > t\text{-tabel} (1,96)$ , dan  $p\text{-value}$  sebesar  $0,017 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

**4.3.7. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan**

variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan ( $O=0,778$ ) terhadap komitmen afektif. Hal ini didasarkan pada nilai  $t\text{-statistik}$  sebesar  $2.196 > t\text{-tabel} (1,96)$ , dan  $p\text{-value}$  sebesar  $0,034 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja