BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Strategi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis datai bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dimana tujuan ini adalah untuk memberi penjelasan apakah terdapat pengaruh keselamatan dan Gaya kepemimpinan tranformasional (X1), pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan variabel intervening komitmen afektif (Z).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau masa saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karkterstik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, Teknik pengumpulan data dengan pengamatan, wawancara, atau kuisioner).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang dipelajari, meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh

subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang berjumlah 31 pegawai.

1.2.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul repsentatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan sampel jenuh yang berarti seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 31 orang responden.

1.3. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha memperoleh data yang diperlukan untuk penelitian. Sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan 52ariab pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menyebarkan kuesioner secara online menggunakan link Google Form, dengan dibantu oleh Sekretraris untuk dikirimkan ke grup Whatsapp seluruh pegawai yang berisi pernyataan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan

Pelatihan Kerja Pada Kinerja Pegawai Dengan Komitemn Afektif Sebagai Variabel Pemediasian Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan dan disusun berdasarkan indikator masing-masing variable yang digunakan dalam penelitian ini dan penryataan tersebut harus dijawab oleh seluruh pegawai Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah agar mendapatkan hasil yang objektif dalam penelitian ini. Penelitian ini diukur dengan skala likert, karena skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini untuk dapat menghasilkan jawaban dari kuesioner akan menghasilkan skor seperti yang terlihat di dalam table berikut ini:

Tabel 3.1. Skala Likert

No	Pernyataan	Symbol	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-Ragu	RR	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2018)

b. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observarsi digunakan bila, penelitian berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2018). Obsevarsi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

3.4 Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang menjabarkan suatu variabel menjadi dengan cara melihat pada dimensi yang ditunjukkan dengan konsep yang dapat diamati dan diukur. Penelitian ini menggunakan tiga variable yaitu variabel bebas (independent variabel), variabel terikat (dependent variabel) dan variabel mediasi (variabel intervening).

1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2018). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan pelatihan Kerja (X2).

2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja pegawai (Y).

3. Variabel Mediasi (Intervening Variabel)

Variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independent dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2018). Variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu Komitmen afektif (Z).

Berikut ini adalah table yang menjelaskan indikator masing-masing variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3.2. Depenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1	Gaya kepemimpinan transformasional (X_1)	Mulia (2021) menyatakan "gaya kepemimpinan trasformasional adalah perilaku pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di individualkan dan memiliki karisma.	1. Kharisma 2. Motivasi Inspiratif 3. Stimulasi intelektual 4. Perhatian yang individual	Skala likert
2.	Pelatihan Kerja (X_2)	Ardiana (2021) mengemukakan bahwa "pelatihan kerja adalah tanggung jawab bersama anatar karyawan dengan organisasi. Karyawan berkewajiban merancang dan mengikuti pelatihan kerja untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar karier yang lebih baik kedepannya	1. Tujuan Pelatihan 2. Materi 3. Metode yang digunakan 4. Kualifikasi peserta 5. Kualifikasi pelatih	Skala likert
3.	Kinerja pegawai (Y)	Menurut (Hasibuan, 2016), kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. kemandirian	Skala likert
4.	Komitmen afektif (Z)	Komitmen afektif merupakan kesadaran karyawan yang bersatu dengan organisasi (Abdullah, 2019).	1. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi 2. Merasan memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan	Skala Likert

3. Keterkaitan secara emosional
4. Membanggakan Perusahaan kepada orang lain

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1. Metode Pengolahan Data

Setelah data dikumpulkan melalui kuesioner, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik pengolahan data. Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dan Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.

3.6 Analisis Statistik Data

3.6.1 Metode Analisis Outer Model

Penyebab atau hubungan antara variabel laten endogen dan eksogen serta indikator atau ukuran dalam variabel yang ada secara khusus dijelaskan oleh model ini. Variabel eksogen, juga dikenal sebagai variabel penentu atau bebas adalah variabel yang variabilitasnya ditentukan melalui asumsi disebabkan oleh faktor-faktor diluar cakupan model. Pengajuan pada outer model memberikan nilai pada analisis reliabilitas dan validitas. Adapun pengujian yang dilakukan reliabilitas dan validitas. Adapun pengujian yang dilakukan pada outer model menurut (Musyaffiet al., 2022) yaitu sebagai berikut:

a. Convergenti Validity

Nilai convergenti validity menunujukkan validitas indikator-indikator pengukuran. Nilai loading factor pada variabel endogen dan eksogen dapat digunakan untuk menunjukkan signifikansi convergent validity. Dalami model penelitian ini yang relative sudah banyak diteliti, convergenti validity direkomendasikan dengan nilai >0,7.

Tabel 3.3: *Outer Loadings* (*Measurement Model*)

Variabel	Indikator	Loading Factor
Gaya kepemimpinan transformasional (X_1)	X1-1	0.721
	X1-2	0.702
	X1-3	0.718
	X1-4	0.721
	X1-5	0.780
	X1-6	0,678
	X1-7	0,765
	X1-8	0,777
Pelatihan Kerja (X2)	X2-1	0,741
	X2-3	0.658
	X2-4	0.769
	X2-5	0.719
Kinerja pegawai (Y)	Y-1	0.744
	Y-2	0.761
	Y-3	0.783
	Y-4	0.777
	Y-5	0.722
Komitmen afektif (Z)	Z-1	0.762
	Z-2	0.724
	Z-3	0.709
	Z-4	0.759
	Z-5	0.758
	Z-6	0.763
	Z-7	0.711
	Z-8	0,876

b. Discriminanti Validity

Nilai discriminant validity merupakan nilai cross loading factor yang berusaha mengidentifikas diskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian. Untuk mengetahuii suatu diskriminan dalam suatu konstruk sudah memadai yaitu

dengan membandingkan nilai loading konstruk yang dimaksud dengan nilai konstruk yang lain dengan menghasilkan angka yang lebih besar.

Tabel 3.4: Nilai *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

Indikator	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	Pelatihan kerja (X_2)	Kinerja pegawai (Y)	Komitmen afektif (Z)
X1-1	0.695	-0.200	0.067	0.511
X1-2	0.772	-0.203	-0.423	-0.235
X1-3	0.524	-0.067	-0.640	-0.435
X1-4	0.687	-0.413	-0.284	-0.341
X1-5	0.729	-0.211	-0.282	-0.250
X2-1	0.871	-0.009	0.104	0.147
X2-3	0.835	-0.209	-0.234	-0.229
X2-4	-0.327	0.674	0.268	0.365
X2-5	-0.935	0.729	0.592	0.498
X2-6	-0.920	0.764	0.682	0.656
Y-1	-0.931	0.821	0.702	0.715
Y-2	-0.409	0.753	0.631	0.644
Y-3	-0.427	0.873	0.730	0.748
Y-4	-0.351	0.844	0.729	0.820
Y-5	-0.209	0.844	0.644	0.672
Y-6	-0.352	0.698	0.819	0.768
Z-1	-0.335	0.388	0.686	0.496
Z-2	-0.262	0.660	0.719	0.868
Z-3	-0.242	0.523	0.657	0.781
Z-4	-0.260	0.535	0.616	0.742
Z-5	-0.104	0.602	0.619	0.786
Z-6	-0.304	0.794	0.808	0.859

c. Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE juga menunjukkan hasil evaluasi validitas diskriminan untuk setiap konstruk, serta variabel endogen dan eksogen AVE menjelaskan interkorelasi internal antar indicator pada konstruk di setiap variable laten Nilaii AVEi diharapkani >0,5.

d. Composite Reliability

Nilai composite reliability merupakan ukuran untuk mengukur realibilitas suatu indicator. Dengani nilai tersebut dapat terukur nilai realibilitas sesungguhnya dari suatu konstruk yang dibangun. Nilai composite realibility > 0,7. Nilai composite reliability di > 0,8 maka dapat disimpulkan data yang ada memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

Tabel 3.5: *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted*

Variabel	*Composite Reliability*	*Average Variance Extracted*
Gaya kepemimpinan transformasional (X1)	0.881	0.689
Pelatihan kerja (X2)	0.862	0.794
Kinerja pegawai (Y)	0.861	0.718
Komitmen afektif (Z)	0.829	0.799

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

e. Cronbach Alpha

Nilai Cronbach alpa merupakan penilaian terhadap reliabilitas dari batas suatu konstruk. Nilai Cronbach Alpha mengukur konsistensi internal dari suatu indikator dengan nilai minimal >0,7 atau 0,6 untuk seluruh konstruk yang ada dalam penelitian.

3.6.2 Metode Analisis Inner Model

Mengindentifikasi dan melihat hubungan dalam suatu penelitian variable eksogen dan variabel endogen yang akan dijelaskan dalam pengujian model structural ini. Hubungan tersebut akan menjawab tujuan penelitian yakni pengujian terhadap hipotesis yang disusun dalam suatu penelitian. Adapun pengujian model structural menurut (Musyaffi et al., 2022) dilakukan dengan cara sebagai berikut.

a. Ri Square ($R2$)

Nilai ini merupakan koefisien determinasi pada suatu konstruk endogen. Nilai R Square juga menjelaskan variasi dari variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Kekuatan penjelasan variasi tersebut dibagi ke beberapa kriteria yakni R Square sebesari 0.67 artinya kuat 0,33 artinyai moderat, dan 0,19 artinyai lemah.

b. Q Square ($Q2$)

Q Square dilakukan guna mengetahui kemampuan suatu prediksi melalui prosedur blindfolding Q square juga disebut sebagai Stine-Geisser's. Nilai Q Square dikategorikan kecil yaitui 0,02, dikategorikan sedang yaitu 0,15 dan dikategorikan besar yaitu 0,35.

1.7.Pengujian Hipotesis

Langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis setelah melakukan banyak evaluasi, mulai dari outer model hingga inner model. Untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel endogen dan variabel eksogen maka selanjutnya digunakan uji hipotesis. Suatu hipotesis dapat diterima atau harus ditolak secara statistic dapat dihitung melalui tingkat signifikasinya. Tingkat signifikasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebesar 5%, maka tingkat signifikasi atau tingkat kepercayaan dalam penelitian ini adalah 0,05 untuk menolak suatu hipotesis, penelitian ini ada kemungkinan mengambil keputusan yang salah sebesar 5% dan kemungkinan mengambil keputusan yang benar sebesar 95%. Berikut ini yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yaitu:

• P-value < 0,05: H0 di tolak maka Ha diterima

• P-value ≥ 0,05:H0 di terima maka Ha ditolak