

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kepercayaan/*trus* terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi. Jenis penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan analisis jalur. Menurut Sugiyono (2017:11), penelitian survei adalah penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi di masa sekarang (*current data*), baik mengenai pendapat, perilaku, atau karakteristik individu maupun kelompok masyarakat tertentu. Penelitian ini dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Oleh karena itu, survei menekankan pada pengumpulan data primer melalui kuesioner dan dokumentasi.

Sugiyono juga menyatakan bahwa penelitian survei sangat cocok digunakan dalam penelitian eksplanatori (menjelaskan hubungan atau pengaruh antar variabel). Penelitian ini mengukur variabel-variabel secara kuantitatif dan menganalisisnya dengan teknik statistik untuk melihat pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel.

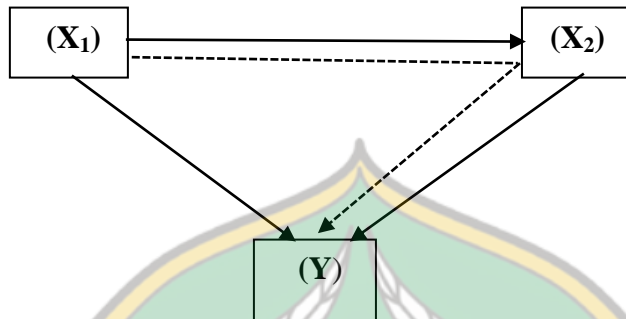
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan terhitung sejak bulan April s.d Juni 2025, dan dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi yang berlokasi di Kecamatan Wangi-Wangi, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada keberadaan instansi tersebut sebagai objek penelitian dan relevansinya dengan topik yang dibahas, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan kepercayaan/*trust* terhadap komitmen organisasi pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi.

3.3 Variabel dan Disain Penelitian

Pada bagian ini digambarkan model pengaruh antara variabel eksogen dengan variabel endogen sehingga dapat dipahami dengan mudah dan jelas.

Adapun konstalasi penelitiannya adalah:



Gambar 3.1 Model konstalasi hubungan antar variabel

Keterangan :

- X_1 : Gaya Kepemimpinan
- X_2 : Kepercayaan
- Y : Komitmen Organisasi

Dari gambar 3.1 di atas, komitmen organisasi (Y) merupakan variabel terikat. Gaya kepemimpinan (X_1) dan kepercayaan (X_2) merupakan variabel bebas. Konstalasi pengaruh tersebut menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepercayaan merupakan variabel bebas yang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Hadi (2000), populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan di teliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi. Hal tersebut dengan pertimbangan agar data yang diperoleh homogen, semua populasi adalah Aparatur Sipil Negara (ASN).

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 105 Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

No.	Nama Kantor	Jumlah Populasi
1	Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi	40
2	KUA Kec. Wangi-Wangi	12
3	KUA Kec. Wangi-Wangi Selatan	10
4	KUA Kec. Kaledupa	6
5	KUA Kec. Kaledupa Selatan	9
6	KUA Kec. Tomia	9
7	KUA Kec. Tomia Timur	9
8	KUA Kec. Binongko	7
9	KUA Kec. Togo Binongko	3
Jumlah		105

Sumber: Data kepegawaian Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi tahun 2025.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono,2009). Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling acak sederhana (*simple random sampling*) digunakan dengan asumsi bahwa populasi memiliki karakteristik yang sama (homogen). Dengan jumlah sampel ditargetkan minimal 83 pegawai untuk memastikan representativitas dan validitas data. Sampel yang diambil sebanyak (jumlah sampel) pegawai menggunakan teknik pengambilan sampel [acak/berstrata], untuk memastikan representativitas data (Arikunto, 2010, p. 112). Penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (presisi) 5 % atau tingkat kepercayaan mencapai 95%.

Rumus penentuan jumlah sampel metode Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

n = Number of samples (jumlah sampel)

N = Total population (jumlah seluruh anggota populasi)

e = Error tolerance (toleransi terjadinya galat; taraf signifikansi)

Maka besarnya sampel menurut rumus Slovin ini akan menjadi:

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

$$n = \frac{105}{1 + (105(0,05)^2)} = \frac{105}{1 + 105(0,0025)} = \frac{105}{1,26} = 83,33 = 83$$

Untuk menentukan jumlah sampel masing-masing strata maka digunakan rumus sebagai berikut:

$n_h = \frac{N_h}{N} \times n$			
n_h = jumlah sampel pada strata ke- h			
N_h = jumlah populasi pada strata ke- h			
N = total populasi			
n = total sampel			

Berdasarkan rumus penentuan sampel untuk masing-masing strata, maka didapatkan jumlah sampel pada masing-masing strata sebagaimana tercantum pada tabel 3.3 tentang penentuan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Penetapan Sampel

No	Nama Kantor	Jumlah Populasi	Penentuan	Jumlah Sampel
1	Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi	40	$40/105 \times 83=31,61$	32
2	KUA Kec. Wangi-Wangi	12	$12/105 \times 83=9,48$	9
3	KUA Kec. Wangi-Wangi Selatan	10	$10/105 \times 83=7,90$	8
4	KUA Kec.Kaledupa	6	$6/105 \times 83=4,74$	5
5	KUA Kec. Kaledupa Selatan	9	$9/105 \times 83=7,11$	7
6	KUA Kec. Tomia	9	$9/105 \times 83=7,11$	7
7	KUA Kec. Tomia Timur	9	$9/105 \times 83=7,11$	7
8	KUA Kec. Binongko	7	$7/105 \times 83=5,53$	6
9	KUA Kec. Togo Binongko	3	$3/105 \times 83=2,37$	2
Jumlah		105		83

Pengambilan sampel ini dilakukan dengan cara acak sederhana (*simple random sampling*), dimana setiap anggota populasi diberi kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Dilakukan teknik acak atau *random*, karena dalam pengambilan sampelnya dilakukan dengan mencampur subyek-subyek yang ada dalam populasi tersebut sehingga semua subyek dianggap mempunyai hak yang sama untuk memperoleh kesempatan untuk dipilih menjadi sampel. Berdasarkan tabel yang disajikan, bila jumlah populasi 105 maka sampelnya berjumlah 83 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik yang bertujuan untuk memperoleh data yang relevan dan representatif. Teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi berisi pertanyaan yang terkait dengan gaya kepemimpinan, tingkat kepercayaan, dan komitmen organisasi. Kuesioner terdiri dari beberapa bagian yang mengukur yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan, menggunakan instrumen yang mengukur gaya kepemimpinan dengan indikator (1) kecerdasan emosional, (2) visi yang jelas dan inspiratif, (3) kemampuan untuk memotivasi dan memberdayakan, serta (4) kemampuan untuk membangun hubungan yang positif, menggunakan skala Likert 1-5.
- b. Kepercayaan, mengukur tingkat kepercayaan pegawai terhadap pimpinan dan institusi serta kebijakan yang ada (Skala Likert 1-5) dengan indikator yakni integritas (*integrity*), kompetensi (*competence*), konsistensi (*concistency*), kesetiaan (*loyalty*), dan keterbukaan (*openness*).
- c. Komitmen organisasi, mengukur seberapa besar komitmen pegawai terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, menggunakan instrumen yang mengukur komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan, skala Likert 1-5.

Kuesioner akan disebarkan secara langsung kepada responden, dan responden diminta untuk memberikan penilaian menggunakan skala Likert 1-5. Kuesioner terdiri dari (jumlah item) item yang menggunakan skala likert untuk mengukur gaya kepemimpinan, kepercayaan, dan komitmen organisasi (Sugiyono, 2019, p. 78).

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, menelaah, dan menganalisis dokumen-dokumen tertulis, gambar, rekaman, atau data arsip yang berkaitan dengan objek penelitian. Dokumen ini dapat berupa dokumen internal organisasi atau lembaga, laporan, catatan administratif, data kepegawaian, hasil evaluasi, dan sebagainya. Tujuan dari teknik dokumentasi adalah mendukung dan melengkapi data primer (misalnya dari

kuesioner), menyediakan data historis dan objektif yang dapat diverifikasi, memberikan gambaran nyata tentang keadaan atau situasi yang telah terjadi, menjadi dasar untuk analisis kuantitatif jika data sudah terstruktur.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Kuesioner adalah instrumen utama yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kepercayaan terhadap komitmen organisasi pegawai. Kuesioner ini disusun dengan menggunakan skala Likert 1-5 untuk pernyataan positif, yang terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu skor 1 jika menurut responden tidak pernah, skor 2 jika menurut responden pernah, skor 3 jika menurut responden kadang-kadang, skor 4 jika menurut responden sering, skor 5 jika menurut responden sangat sering. Kuesioner ini dibagi menjadi tiga bagian yang sesuai dengan variabel penelitian yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan

a) Definisi Konseptual

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku, sifat dan sikap yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin, mengarahkan, menginspirasi dan memotivasi bawahannya atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi, indikator (1) kecerdasan emosional, (2) visi yang jelas dan inspiratif, (3) kemampuan untuk memotivasi dan memberdayakan, serta (4) kemampuan untuk membangun hubungan yang positif.

b) Definisi Operasional

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur berdasarkan persepsi pegawai terhadap perilaku pemimpin, menggunakan indikator dengan indikator (1) kecerdasan emosional, (2) visi yang jelas dan inspiratif, (3)

kemampuan untuk memotivasi dan memberdayakan, serta (4) kemampuan untuk membangun hubungan yang positif.

c) Kisi-kisi instrumen

Berdasarkan indikator-indikator yang ada yang ada pada definisi konseptual gaya kepemimpinan, selanjutnya disusun kisi-kisi instrument sebagai berikut:

Tabel 3.3 kisi-kisi instrumen gaya kepemimpinan

No	Indikator	Nomor item sebelum uji coba	
		Nomor Butir	Jumlah
1.	Kecerdasan emosional	1, 2, 3, 4, 5, 6,7,8,9,10	10
2.	Visi yang jelas dan inspiratif	11, 12, 13, 14,15,16,17,18,19,20	10
3.	Kemampuan untuk memotivasi dan memberdayakan	21, 22,23,24,25,26,27,28,29, 30	10
4.	Kemampuan untuk membangun hubungan yang positif	31,32,33,34,35,36,37,38, 39,40	10
Jumlah		40	40

2. Kepercayaan

a) Definisi Konseptual

Kepercayaan sebagai kepercayaan pada integritas, karakter, dan kemampuan seorang pemimpin, dengan indikator yakni integritas (*integrity*), kompetensi (*competence*), konsistensi (*concistency*), kesetiaan (*loyalty*), dan keterbukaan atau transparansi (*openness*), merupakan kesediaan memberikan kepercayaan penuh dan kerelaan untuk berbagi ide-ide dan informasi.

b) Definisi Operasional

Kepercayaan adalah suatu sikap yang terbentuk berdasarkan integritas dan kompetensi yang dimiliki oleh pihak yang dipercaya, di mana komitmen, keterbukaan, dan kejujuran memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan serta menciptakan ikatan yang saling mendukung antara individu atau kelompok, dengan indikator yakni integritas (*integrity*), kompetensi (*competence*), konsistensi (*consistency*), kesetiaan (*loyalty*), dan keterbukaan (*openness*).

c) Kisi-kisi Instrumen

Berdasarkan indikator-indikator yang ada yang ada pada definisi konseptual kepercayaan/*trust*, selanjutnya disusun kisi-kisi instrument sebagai berikut:

Tabel 3.4 kisi-kisi kepercayaan

No	Indikator	Nomor item sebelum uji coba	
		Nomor Butir	Jumlah
1.	Integritas (Integrity)	1, 2, 3, 4, 5,6,7,8	8
2.	Kompetensi (competence)	9, 10, 11,12,13,14,15,16	8
3.	Konsistensi (consistency)	17,18,19,20,21,22,23 ,24	8
4.	Kesetiaan (loyalty)	25,26,27,28,29,30,31 ,32	8
5.	Keterbukaan (openness)	33,34,35,36,37,38,39 ,40	8
	Jumlah	40	40

3. Komitmen organisasi

a) Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas dan kepuasan yang dimiliki individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang tercermin dalam partisipasi aktif, kesediaan untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama, serta identifikasi dengan nilai-nilai dan visi organisasi, yang semuanya membangun rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas dengan penuh dedikasi, dengan indikator 1) komitmen afektif, 2) komitmen keberlanjutan serta 3) komitmen normatif.

b) Definisi Operasional

Komitmen organisasi diukur menggunakan pendekatan 1) komitmen afektif, 2) komitmen keberlanjutan serta 3) komitmen normatif.

c) Kisi-kisi

Berdasarkan indikator-indikator yang ada yang ada pada definisi konseptual kepercayaan/*trust*, selanjutnya disusun kisi-kisi instrument sebagai berikut:

Jadi, kisi-kisinya adalah:

Tabel 3.5 kisi-kisi komitmen organisasi

No	Indikator	Nomor Item Sebelum Uji Coba	
		Nomor Butir	Jumlah
1.	Komitmen afektif	1, 2, 3, 4, 5,6,7,8,9,10,11,12,13,14	14
2.	Komitmen berkelanjutan	15,16,17,18,19,20,21, 22,23,24,25,26,27,28	13
3.	Komitmen normative	28,29,30,31,32,33,34, 35,36,37,38,39,40	13
Jumlah		40	40

3.7 Uji Instrumen

a. Validitas Instrumen

1. Uji Pakar

Uji pakar dilakukan untuk menguji validitas isi (content validity) dari instrumen

penelitian yang digunakan dalam mengukur variabel gaya kepemimpinan, kepercayaan/*trust* dan komitmen organisasi. Validitas isi diperlukan agar setiap butir pertanyaan benar-benar mewakili dari aspek-aspek konstruk yang diteliti, sehingga data yang diperoleh valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Azwar, 2016). Uji pakar bertujuan untuk menilai sejauh mana butir-butir instrumen penelitian merepresentasikan konsep atau konstruk dari variabel yang diukur. Penilaian dilakukan oleh para ahli, yaitu ahli media, ahli materi/desain, dan ahli bahasa.

2. Uji Empiris

Uji validitas empiris bertujuan untuk mengetahui sejauh mana item-item dalam kuesioner benar-benar dapat mengukur variabel yang dimaksud berdasarkan data lapangan. Validitas empiris dilakukan melalui analisis korelasi antara skor item dengan skor total variabel. tujuannya yaitu:

1. Menilai kemampuan butir instrumen dalam merepresentasikan konstruk secara statistik.
2. Menentukan apakah butir item layak dipertahankan, direvisi, atau dibuang dari instrumen penelitian

Uji validitas empiris dilakukan dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut: (Suharsimi Arikunto, 2002)

$$r_{hitung} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Pengambilan keputusan bahwa suatu butir soal valid atau tidak ditentukan oleh perbandingan antara harga r_{hitung} dengan r_{tabel} . Pengambilan keputusan dirumuskan sebagai berikut : 1) Jika r_{hitung} positif dan $> r_{tabel}$, maka butir tersebut

adalah valid; 2) Jika r_{hitung} tidak positif dan $< r_{tabel}$, maka butir tersebut adalah tidak valid (drop) sehingga tidak dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Apabila $r_{hitung} \geq$ dari r_{tabel} maka butir instrumen dinyatakan valid (sahih), namun apabila sebaliknya, $r_{hitung} \leq$ dari r_{tabel} maka butir instrumen dinyatakan tidak valid sehingga butir instrumen tersebut harus digugurkan dengan taraf signifikansi pada α 0,05 dan derajat kebebasan (dk) = n, dimana n adalah jumlah data, x dan y adalah variabel yang diuji. Menurut Arikunto (2010), untuk mengukur validitas menggunakan Pearson Product Moment, jumlah sampel yang diperlukan adalah minimal 30 orang. Hal ini penting karena semakin banyak sampel yang digunakan, semakin stabil dan valid hasil perhitungan korelasi. Dengan jumlah sampel yang cukup besar, hasil korelasi yang dihitung akan lebih dapat dipercaya dan menggambarkan hubungan yang sebenarnya antara variabel yang diuji. Namun, apabila sampel kurang dari 30 orang, hasil validitas mungkin tidak dapat mencerminkan hubungan yang sesungguhnya antara kedua variabel.

Setelah evaluasi, sebanyak 95 item valid sebelum digunakan pada penelitian utama. Uji validitas empiris menunjukkan bahwa sebagian besar butir instrumen penelitian memenuhi kriteria valid secara statistik. Oleh karena itu, instrumen ini dinyatakan layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian utama setelah revisi terhadap item-item yang kurang valid. Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan korelasi Pearson untuk variabel gaya kepemimpinan, yaitu 30 item valid ($r_{hitung} \geq 0,361$), 10 item tidak valid, dihapus,. Variabel kepercayaan 38 item valid, 2 item di hapus, serta variabel komitmen organisasi 27 item valid, 13 item tidak valid dihapus, dapat dilihat pada lampiran 16,17 dan 18.

b. Reliabilitas Instrumen

Perhitungan reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (instrument). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian test (instrument) tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian masalah reabilitas berhubungan

dengan masalah ketetapan hasil. Kalaupun terjadi perubahan hasil test namun perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Setelah melalui uji validitas maka akan diperoleh beberapa butir instrumen yang valid. Akan tetapi sebelum butir instrumen tersebut digunakan sebagai alat pengumpul data, terlebih dahulu butir-butir instrumen tersebut menghitung kehandalannya (reliabilitas) dengan menggunakan rumus *cronbach alpha* dengan rumus sebagai berikut:(Suharsimi Arikunto, 2002).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir/item

V_t^2 = varian total

Hasil uji reliabilitas instrument yaitu uji dilakukan terhadap 22 responden yang merupakan pegawai pada instansi yang diteliti. Software Analisis, Pengujian dilakukan menggunakan aplikasi SPSS.

Berikut hasil pengujian Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel pada tabel 3.6

Tabel 3.6 Nilai Reliabilitas masing-masing variabel

Variabel	Jumlah Item	Jumlah Item Reliabel	Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan	40	30	0,755
Kepercayaan/ <i>Trust</i>	40	38	0,756
Komitmen Organisasi	40	27	0,755

Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha, sebagian variabel dalam instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi ($\geq 0,70$). Dengan demikian, instrumen layak digunakan untuk pengumpulan data utama dalam penelitian ini

yang memenuhi syarat reliabilitas yakni gaya kepemimpinan berjumlah 30 item, kepercayaan/*trust* sebanyak 38 item, dan komitmen organisasi sebanyak 27 item.

3.8 Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif merupakan tahap awal dalam pengolahan data kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan atau meringkas karakteristik utama dari suatu kumpulan data. Dalam penelitian kuantitatif, analisis ini digunakan untuk mengetahui gambaran umum mengenai variabel-variabel yang diteliti, tanpa membuat kesimpulan atau generalisasi terhadap populasi. Penggunaan analisis data deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan data masing-masing variabel, yaitu skor terendah, skor tertinggi, skor rata-rata median, modus, standar deviasi, varians, distribusi frekuensi dan kategorisasi, dan histogram. Pengujian ini menggunakan aplikasi SPSS.

b. Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk menarik kesimpulan atau melakukan generalisasi dari sampel ke populasi. Dalam konteks penelitian kuantitatif, analisis inferensial bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dengan menggunakan data sampel. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian melalui analisis koefisien jalur dengan menggunakan software SmartPLS.

c. Uji Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan software SmartPLS mulai dari pengukuran model (outer model), struktur model (inner model) dan pengujian hipotesis (Ghozali, 2015). PLS menurut Ghozali (2015), merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang powerful, tidak harus memenuhi persyaratan

asumsi normalitas data dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi. Langkah-langkah pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi Model Pengukuran

Terdapat tiga macam pengujian yang dilakukan untuk mengevaluasi model pengukuran (Ghozali, 2015). Jenis-jenis pengujian tersebut adalah:

1) Uji Reliability

Pengujian ini dilakukan untuk melihat indikator mana yang baik digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dengan kata lain untuk melihat reliabilitas dari setiap indikator. Nilai *factor loading* yang tinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut memang menjelaskan variabel yang diukurnya. Indikator yang memiliki nilai *factor loading* antara 0.5-0.6 dapat diterima (Yamin dan Kurniawan, 2011) dan sebaliknya jika dibawah nilai tersebut maka akan dihilangkan dalam model saat melakukan pengujian ini.

Reliabilitas instrument penelitian yang menggunakan skala politomi dapat dipertimbangkan dari nilai *Cronbach Alpha* dan nilai *composite reliability*. *Cronbach alpha* adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal seperangkat indikator dalam konstruk laten reflektif unidimensional. Sekaran (1992) menyarankan bahwa nilai α kurang dari 0,60 dianggap rendah dan tidak dapat diterima; nilai antara 0,60 dan 0,80 dapat diterima dan nilai lebih dari 0,80 dianggap baik. Sedangkan *composite reliability* adalah ukuran reliabilitas yang lebih modern dan sering digunakan dalam model persamaan struktural berbasis Partial Least Squares (PLS). *composite reliability* mengukur reliabilitas konstruk dengan mempertimbangkan bobot item, sehingga lebih akurat dalam menilai konsistensi internal.

Menurut Netemeyer (2003), nilai *composite reliability* yang baik umumnya adalah: $> 0,7$: Diterima, $0,6 - 0,7$: Cukup diterima, Nilai *Composite Reliability* di

bawah 0,6 menunjukkan bahwa konstruk tersebut mungkin tidak reliabel dan perlu diperbaiki instrument.

Hasil pengujian reliabel instrument pada tabel 3.8 diperoleh nilai *Cronbach alpha* dan *composite reliability* ketiga variabel penelitian memenuhi nilai lebih 0,70. Dapat disimpulkan seluruh instrument yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas yang baik atau layak untuk digunakan dalam pengukuran keseluruhan variabel laten yakni gaya kepemimpinan, kepercayaan/*trust*, dan komitmen organisasi.

Tabel 3.7 Hasil Pengujian Reliabilitas Model Pengukuran

Variabel Penelitian	Cronbach Reliability	Composit Reliability	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,888	0,923	Reliabel
Kepercayaan/ <i>trust</i> (X2)	0,927	0,944	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,743	0,848	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data SmartPLS, tahun 2025

Berdasarkan hasil evaluasi dari indikator *construct reliability* untuk instrument secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur variabel laten masing-masing merupakan pengukur yang reliabel.

2. Uji Validity

Pengujian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar perbedaan antar variabel. Nilai yang dilihat dalam pengujian ini adalah nilai average variance extracted (AVE) yang diperoleh sebagai hasil estimasi dimana nilainya harus > 0,50. Syarat berikutnya yang juga harus dipenuhi adalah nilai akar kuadrat dari AVE setiap variabel, harus lebih besar daripada nilai korelasi dengan variabel lainnya.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity mengukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk, yang dapat dilihat dari outer loading, Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70, namun demikian nilai faktor loading 0,50-0,60 masih dapat ditolerir dengan nilai p-value < 0,05. Dari nilai outer loading

juga dapat diinterpretasi kontribusi setiap indikator terhadap variabel laten yang bersangkutan.

Adapun uraian terhadap pengujian hasil analisis dan evaluasi model pengukuran setiap variable laten atau konstruk penelitian ini sebagai berikut:

1) Evaluasi Pengukuran Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan dalam peneltian ini direfleksikan melalui empat indikator yaitu: (1) kecerdasan emosional, (2) visi yang jelas dan inspiratif, (3) kemampuan untuk memotivasi dan memberdayakan, serta (4) kemampuan untuk membangun hubungan yang positif. Outer model (model pengukuran) dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator, yang disajikan pada tabel 4.7.

Tabel 3.8 *Outer loading* setiap Indikator dari Varabel Gaya Kepemimpinan

Indikator Variabel	Outer Loading	t-Statistik	p-value
Kecerdasan Emosional (X1.1)	0,849	18.674	0.000
Visi yang Jelas dan Inspiratif (X1.2)	0,903	35.853	0.000
Kemampuan untuk Memotivasi dan Memberdayakan (X1.3)	0,899	37.065	0.000
Kemampuan untuk Membangun Hubungan yang Positif (X1.4)	0,809	17.529	0.000
Sumber: Hasil olahan data SmartPLS, tahun 2025			

Hasil komputasi model pengukuran data pada tabel 3.9 di atas nampak bahwa keempat indikator yaitu : (1) kecerdasan emosional, (2) visi yang jelas dan inspiratif, (3) kemampuan untuk memotivasi dan memberdayakan, serta (4) kemampuan untuk membangun hubungan yang positif adalah valid untuk dapat digunakan untuk merefleksikan pengukuran variabel gaya kepemimpinan. Dibuktikan dengan nilai estimasi *outer loading* empat indikator variabel secara keseluruhan memiliki nilai lebih besar dari 0,70, dengan p-value signifikan pada $\alpha=0,00$, mencerminkan bahwa korelasi antara keempat indikator positif dan signifikan dalam merefleksikan variabel gaya kepemimpinan.

Hasil analisis data jika dicermati dari nilai estimasi outer loading, indikator menggunakan visi yang jelas dan inspiratif adalah paling kuat yakni sebesar 0,903

dalam merefleksikan gaya kepemimpinan. Nilai estimasi outer loading pada indikator selanjutnya secara berturut-turut adalah kemampuan untuk memotivasi dan memberdayakan sebesar 0,899, selanjutnya kecerdasan emosional sebesar 0,849 serta kemampuan untuk membangun hubungan yang positif sebesar 0,809.

2) Evaluasi Pengukuran Variabel Kepercayaan/*trust*

Pengukuran variabel kepercayaan/*trust* menggunakan lima indikator yaitu integritas (*integrity*), kompetensi (*competence*), konsistensi (*consistency*), kesetiaan (*loyalty*), dan keterbukaan (*openness*). Kelima indikator yang mengukur variabel kepercayaan/*trust* secara lengkap dari setiap indikator disajikan pada tabel 4.8.

Model pengukuran variabel kepercayaan/*trust* pada tabel 4.8 diketahui bahwa kelima indikator yaitu integritas (*integrity*), kompetensi (*competence*), konsistensi (*consistency*), kesetiaan (*loyalty*), dan keterbukaan (*openness*), dibuktikan dengan nilai estimasi pada outer loading indikator variabel secara keseluruhan memiliki nilai lebih besar dari 0,70 dan bahkan semua indikatornya memiliki *p-value* signifikan pada tingkat kepercayaan $0.000 < 0.05$. Hasil ini mencerminkan bahwa korelasi antara indikator variabel secara keseluruhan positif dan signifikan dalam merefleksikan variabel kepercayaan/*trust*.

Tabel 3.9 Outer Loading Setiap Indikator dari Variabel Kepercayaan/*trust*

Indikator Variabel	Outer Loading	t-Statistik	p-value
Integritas (<i>integrity</i>)(X2.1)	0,890	52.000	0.000
Kompetensi (<i>competence</i>) (X2.2)	0,864	27.927	0.000
Konsistensi (<i>consistency</i>) (X2.3)	0,840	23.253	0.000
Kesetiaan (<i>Loyalty</i>) (X2.4)	0,897	45.187	0.000
Keterbukaan atau Transparansi (<i>openness</i>) (X2.5)	0,901	32.162	0.000
Sumber: Hasil olahan data SmartPLS, tahun 2025			

Evaluasi terhadap model pengukuran jika dilihat dari nilai estimasi pada *outer loading* yang diperoleh indikator keterbukaan atau transparansi (*openness*) sebesar 0,901 dalam merefleksikan variabel kepercayaan/*trust*. Selanjutnya secara berturut-turut kesetiaan (*loyalty*) sebesar 0,897 integritas (*integrity*) sebesar 0,890

selanjutnya kompetensi (*competence*) sebesar 0,864 serta konsistensi (*concistency*) sebesar 0,840.

3) Evaluasi Pengukuran Komitmen Organisasi

Pengukuran variabel komitmen organisasi terdiri dari tiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif, dapat dsajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.10 *Outer Loading* setiap Indikator Variabel Komitmen Organisasi

Indikator Variabel	Outer Loading	t-Statistik	p-value
Komitmen Afektif (Y.1)	0,683	5.876	0.000
Komitmen Berkelanjutan (Y.2)	0,859	19.154	0.000
Komitmen Normatif (Y.3)	0,868	25.421	0.000

Sumber: Hasil olahan data SmartPLS, tahun 2025

Hasil pengujian *outer loading* pada tabel 3.11 di atas menunjukkan bahwa ketiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif adalah valid untuk dapat digunakan dalam pengukuran variabel komitmen organisasi. Dapat dibuktikan dengan nilai estimasi *outer loading* tiga indikator variabel secara keseluruhan memiliki nilai menghampiri dan atau lebih besar dari 0,70 dengan p-value signifikan pada tingkat kepercayaan $0,000 < 0,05$. Hasil ini mencerminkan bahwa korelasi antara indikator secara keseluruhan positif dan signifikan dalam merefleksikan komitmen organisasi.

Evaluasi terhadap model pengukuran, jika dilihat dari nilai estimasi pada *outer loading* yang diperoleh indikator komitmen normatif paling penting/kuat (0,868) dalam merefleksikan variabel komitmen organisasi. Selanjutnya secara berturut-turut indikator komitmen berkelanjutan sebesar 0,859, dan komitmen afektif sebesar 0,683. Nilai *outer loading* antara 0,50 hingga 0,70 masih dapat ditoleransi, terutama dalam tahap awal pengembangan model atau bila konstruk masih dalam tahap eksplorasi teoritis, apabila memberikan kontribusi penting secara teoritis dan tidak menurunkan validitas keseluruhan konstruk secara signifikan (Chin, 1998).

b. *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* dalam penelitian ini menggunakan nilai *cross loading* dan *square root of average* (AVE) dengan tujuan memeriksa (menguji) apakah instrument penelitian valid dalam menjelaskan atau merefleksikan variable laten. Lebih jelasnya pengujian *discriminant validity* dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Menilai validitas diskriminan (*discriminant validity*) dengan menggunakan *square root of average variance extracted* (\sqrt{AVE}). Jika nilai *square root of average variance extracted* setiap variabel lebih besar dari nilai AVE dan korelasi antara variable laten tersebut dengan variable laten lainnya, maka instrument variable tersebut dikatakan valid diskriminan. Nilai $AVE \geq 0,50$ menunjukkan bahwa konstruk tersebut dapat menjelaskan lebih dari separuh varians indikator-indikatornya (Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022).

Tabel 3.11 Nilai AVE, \sqrt{AVE} dan Korelasi antara Variabel Laten

Discriminant Validity-Fornell-Larcker criterion				
	AVE	VARIABEL X1.	VARIABEL X2.	VARIABEL Y
VARIABEL X1.	0,749	0,866		
VARIABEL X2.	0,772	0,589	0,879	
VARIABEL Y	0,652	0,469	0,504	0,808

Sumber: data olahan dari SmartPLS4 2025

Hasil pengujian pada tabel 3.12 menunjukkan nilai *square root of average variance extracted* (\sqrt{AVE}) yang ditampilkan pada harus lebih besar dari korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya, pada baris/kolom yang sama. (Fornell dan Larcker (1981), sehingga instrument setiap variabel dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik atau layak. Selain itu diperoleh nilai akar dari AVE variabel gaya kepemimpinan, kepercayaan/trust, lebih besar dari korelasi variabel laten bersangkutan dengan variabel laten lainnya dan masih di atas 0,70, artinya konstruk variabel laten gaya kepemimpinan, kepercayaan/trust dan

komitmen organisasi memiliki koefisien discriminant validity yang baik/layak. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel laten atau konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas diskriminan.

b) Menilai validitas diskriminan (*discriminant validity*) dengan menggunakan nilai *cross loading*. Jika nilai *cross loading* setiap indikator dari variabel laten baik, jika lebih besar dibandingkan dengan *cross loading* variabel lain, maka indikator tersebut dikatakan valid. Hasil komputasi program Smart PLS nilai *cross loading* dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut. Hair et al. (2017) menyatakan bahwa nilai loading indikator (termasuk *cross loading*) di atas 0,60 menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki konvergen validitas yang cukup, dan validitas diskriminan dapat diterima apabila indikator memiliki loading tertinggi pada konstraknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain.



Tabel 3.12 Hasil Perhitungan *Cross Loading*

VARIABEL/ INDIKATOR	GAYA KEPEMIMPINAN	KEPERCAYAAN/ TRUST	KOMITMEN ORGANISASI
X1.1	0,849	0,450	0,374
X1.2	0,903	0,544	0,510
X1.3	0,899	0,487	0,333
X1.4	0,809	0,543	0,383
X2.1	0,421	0,890	0,394
X2.2	0,646	0,864	0,433
X2.3	0,324	0,840	0,436
X2.4	0,561	0,897	0,514
X2.5	0,556	0,901	0,427
Y1.1	0,300	0,178	0,683
Y1.2	0,402	0,412	0,859
Y1.3	0,418	0,535	0,868
Sumber : Hasil olahan data SmartPLS4 Tahun 2025			

Hasil komputasi pada tabel 3.13 menunjukkan hasil perhitungan *cross loading*, bahwa secara keseluruhan nilai *cross loading* indikator variabel gaya kepemimpinan, kepercayaan/*trust* dan komitmen organisasi berada di atas nilai *cross loading* dari variabel laten lainnya sehingga instrument penelitian dikatakan valid secara diskriminan. Menurut Chin (1998), indikator dianggap memiliki validitas diskriminan yang baik jika loadingnya terhadap konstruk yang diukur lebih tinggi dibandingkan dengan loading terhadap konstruk lainnya, dan nilai loading tersebut idealnya di atas 0,60.

2. Evaluasi Struktural Model

a. R Square

R square merupakan indikator utama untuk menilai kekuatan model struktural (inner model) dalam PLS-SEM. Nilai ini menunjukkan proporsi varians dari variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen. Secara umum nilai R square adalah 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai substansial, moderat, dan lemah (Hair et al., 2014). Q^2 (Predictive Relevance), yakni mengukur seberapa baik model dapat memprediksi data. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki predictive relevance yang baik.

b. F Square

F Square mengukur efek kontribusi dari suatu konstruk independen terhadap konstruk dependen. Dengan kata lain, f square menilai besarnya perubahan nilai R^2 apabila suatu konstruk dikeluarkan dari model. Cohen (1988) mengembangkan dasar ukuran efek (effect size) dengan kriteria nilai = 0,02 termasuk kategori kecil, nilai = 0,15 termasuk kategori sedang, dan nilai = 0,35 termasuk kategori besar.

c. *Goodness of Fit Index (GoF)*

Goodness of Fit Index (GoF) merupakan Indeks ini untuk evaluasi model pengukuran dan model struktural untuk keseluruhan dari prediksi model. Nilai GoF dihitung dari nilai akar kuadrat dari *average communality index* dengan *average R-squares* dengan kriteria 0.10 GoF kecil, $0.10 \leq \text{GoF} < 0.25$ sedang dan 0.36 kategori besar (Tenenhaus et al. 2005)

d. Analisis Pengaruh Langsung

Abdillah dan Hartono (2015) menjelaskan bahwa ukuran signifikansi dapat menggunakan perbandingan nilai t-tabel dan t-statistik. Hipotesis diterima apabila t-statistik lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel atau dapat juga dengan membandingkan p-value dengan nilai α yang dipergunakan. Hipotesis dapat diterima jika nilai t-statistik $>$ t tabel atau p-value $<$ 0,05.

e. Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Ukuran signifikansi dapat menggunakan perbandingan nilai t-tabel dan t-statistik. Hipotesis diterima apabila t-statistik lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel atau dapat juga dengan membandingkan p-value dengan nilai α yang dipergunakan. Hipotesis dapat diterima jika nilai t-statistik $>$ t tabel atau p-value $<$ 0,05 (Abdillah dan Hartono, 2015). Efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Pengaruh variabel terhadap variabel dependen tidak secara langsung terjadi tetapi melalui proses transformasi yang diwakili oleh variabel mediasi (Abdillah dan Hartono, 2015). Menurut Baron dan Kenny dalam jurnal *The Moderator-Mediator*, peranan variabel sebagai mediator terjadi apabila variasi pada variabel independen mampu menjelaskan secara signifikan variasi dalam variabel mediator, variasi pada

variabel mediator mampu menjelaskan secara signifikan variasi dalam variabel dependen, dan ketika variabel mediator dikontrol, hubungan antara variabel independen dan variabel dependen tidak atau signifikan. Imam Ghozali berpendapat bahwa penentuan variabel intervening tergantung pada bentuk teoritiknya, misalnya pada model $A \rightarrow B \rightarrow C$ dimana jelas hubungan $A \rightarrow C$ tidak langsung harus melalui B, maka jika A ke B signifikan dan B ke C juga signifikan, maka B adalah intervening dan hubungan A ke C tidak langsung melewati B (Ghozali, 2009). Untuk mengetahui apakah ada mediasi sempurna atau parsial dilakukan dengan melihat apakah koefisien $c1$ signifikan secara statistik. Perfect/complete mediation atau mediasi sempurna terjadi bila variabel independen tidak mempengaruhi dependen ketika mediator dikontrol (Baron and Kenny, 1986). Pengujian efek mediasi dapat dilakukan dengan menghitung variance accounted for (VAF) dengan rumus pengaruh tidak langsung (indirect effect) / pengaruh total (total effect). Dimana pengaruh total adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung. Jadi VAF merupakan ukuran seberapa besar variabel pemediasi mampu menyerap pengaruh langsung yang sebelumnya signifikan dari model tanpa pemediasi. Menurut Ghozali (2017) dan Hair et al (2017) untuk mengetahui besarnya kontribusi efek mediasi, dapat digunakan perbandingan antara pengaruh tidak langsung terhadap total pengaruh, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$VAF = \frac{\text{Pengaruh tidak langsung}}{\text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung}}$$

Atau:

$$VAF = \frac{\text{Indirect Effect}}{\text{Total effect}}$$

Keterangan:

Pengaruh langsung: jalur langsung dari variabel independen (X) ke variabel dependen (Y)

Pengaruh tidak langsung: hasil perkalian jalur dari X ke M (a) dan M ke Y (b), yaitu $a \times b$.

3.9 Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. $H_0: \beta Y_{12} = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi
 $H_1: \beta Y_{12} \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi
2. $H_0: \beta Y_{13} = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepercayaan/trust terhadap komitmen organisasi
 $H_1: \beta Y_{13} \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan kepercayaan terhadap terhadap komitmen organisasi
3. $H_0: \beta Y_{32} = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepercayaan/trust
 $H_1: \beta Y_{32} \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepercayaan/trust
4. $H_0: \beta Y_{123} = 0$, Tidak terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui dan kepercayaan/trust
 $H_1: \beta Y_{123} \neq 0$, Terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui kepercayaan/trust