

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Menurut Steven Dukeshire & Jennifer Thurlow dalam Sugiyono (2023) menyatakan bahwa "*research is the systematic collection and presentation of information*" yang berarti penelitian merupakan cara yang sistematis untuk mengumpulkan data dan mempresentasikan hasilnya. Menurut Sugiyono (2023:2) Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang diperoleh melalui penelitian itu adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid, *reliable*, dan objektif.

Secara umum tujuan penelitian ini untuk menggambarkan, membuktikan, mengembangkan, menemukan, dan untuk menciptakan. Sedangkan, tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan atau menggambarkan dan menyelesaikan masalah yang sedang diteliti menggunakan Teknik yang sesuai dengan aturan penelitian yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data yang berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti untuk menjawab rumusan masalah yang bersifat deskriptif maupun verifikatif, selain itu, untuk membuktikan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak.

Metode penelitan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023:16) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif juga disebut sebagai metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah menjadi tradisi sebagai metode penelitian. Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif.

### **3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel**

Definisi dan Operasionalisasi variabel menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian yang didefinisikan dengan detail agar tidak menimbulkan pengertian ganda. Definisi variabel tersebut juga dapat memberikan Batasan – Batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan.

#### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Definisi variabel penelitian, menurut Sugiyono (2023) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas, variabel terikat, dan variabel mediasi.

Variabel ini melibatkan tiga (3) variabel yaitu *transformational leadership* sebagai Variabel X yaitu variabel bebas (independen), *organizational citizenship behavior* sebagai variabel Z yaitu variabel mediasi (penghubung), dan kinerja

karyawan sebagai variabel Y yaitu variabel terikat (dependen). Berikut, peneliti paparkan penjelasan dari masing – masing variabel :

#### 1. Variabel Bebas (Independen)

Menurut Sugiyono (2023:69) variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Berikut adalah definisi dari variabel penelitian yang dijadikan variabel bebas (independen) :

##### a. *Transformational Leadership* (Kepemimpinan Transformasional)

Kepemimpinan transformasional memiliki konsep dari Bass. Dimana Bass ini merupakan salah satu konsep kepemimpinan yang dapat menjelaskan lebih rinci atau secara tepat dalam menggambarkan pola perilaku kepemimpinan atasan yang nyata ada dan mampu memuat pola-pola perilaku dari teor kepemimpinan lain. Wutun juga menyatakan bahwa pemimpin selalu berusaha untuk memperluas dan meningkatkan kebutuhan yang melebihi. (Basirun et, al., 2022),

Menurut Colquitt, Lepine, & Wesson (2023:481) “*Transformational leadership is a leadership style that inspires followers to commit to a shared vision that provides meaning to their work while serving as a role model that helps followers develop their potential and view problems from new perspectives*”.

#### 2. Variabel Penghubung

Variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis memengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat terjadi melalui variabel tersebut (Sugiyono, 2023). Variabel penghubung (mediasi) dalam peneliti ini adalah *Organizational*

*Citizenship Behavior (Z/Mediasi).*

Menurut Dennis W. Organ dalam Fred Luthans et al. (2021:127), menyatakan bahwa “*Organizational Citizenship Behavior (OCB) as individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the efficient and effective functioning of the organization*”.

### 3. Variabel Terikat (Dependen)

Menurut Sugiyono (2023:69) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Berikut adalah definisi dari variabel penelitian yang dijadikan variabel terikat (dependen) :

#### a. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Bernadin & Russel (2013:383) mengungkapkan bahwa “*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*”.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi Variabel bertujuan untuk memudahkan definisi dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian. Operasionalisasi Variabel sebagai cara penelitian untuk menyusun secara rinci mengenai nama variabel, konsep variabel, indikator, ukuran serta bunyi kuisioner.

Sesuai dengan judul penelitian yaitu Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Mediasi pada Sari Ater Hot Springs Ciater, maka terdapat tiga variabel yang dapat peneliti gunakan untuk menetapkan dimensi

variabel, kemudian dikembangkan menjadi indikator – indikator, lalu diperluas menjadi pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuisioner.

Berikut ini adalah tabel operasionalisasi variabel, yang diukur menggunakan skala ordinal.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

| Variabel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Dimensi                                           | Indikator                                    | Ukuran                                                                   | Skala   | No. Item |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------|----------|
| <b>Transformational Leadership (X)</b><br><br><i>“Transformational leadership is a leadership style that inspires followers to commit to a shared vision that provides meaning to their work while serving as a role model that helps followers develop their potential and view problems from new perspectives”.</i><br><br>Colquitt, Lepine, & Wesson (2023:481) | Idealized Influence (Pengaruh Ideal)              | a. Atasan menjadi teladan dalam bekerja      | Tingkat kelayakan atasan menjadi teladan dalam bekerja                   | Ordinal | 1        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                   | b. Atasan bertindak sesuai moral dan etika   | Tingkat penerapan norma dan etika oleh atasan dalam bekerja              | Ordinal | 2        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                   | c. Pemimpin memiliki integritas dan komitmen | Tingkat konsistensi atasan dalam menjalankan komitmen dan tanggung jawab | Ordinal | 3        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional) | a. Mengkomunikasikan visi yang jelas         | Tingkat kejelasan penyampaian visi perusahaan oleh atasan                | Ordinal | 4        |

Tabel 3.1 (Lanjutan)

| Variabel | Dimensi                                                | Indikator                             | Ukuran                                                                                      | Skala   | No. Item |
|----------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|
|          |                                                        | b.Memberikan motivasi kepada karyawan | Tingkat dorongan yang diberikan atasan kepada karyawan setelah mendengar arahan pemimpin    | Ordinal | 5        |
|          |                                                        | c.Menjelaskan tujuan pekerjaan        | Tingkat kemampuan pemimpin dalam menyampaikan tujuan perusahaan secara meyakinkan dan jelas | Ordinal | 6        |
|          | <i>Intellectual Stimulation</i><br>(Stimulasi Intelek) | a. Mendorong berfikir kritis          | Tingkat dorongan atasan untuk berpikir kritis                                               | Ordinal | 7        |
|          |                                                        | b. Mengajak mencari solusi inovatif.  | Tingkat dorongan atasan dalam mencari alternatif solusi                                     | Ordinal | 8        |
|          |                                                        | c. Mendukung pengambilan ide          | Tingkat dukungan atasan terhadap penyampaian ide                                            | Ordinal | 9        |

Tabel 3.1 (Lanjutan)

| Variabel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Dimensi                                                        | Indikator                                         | Ukuran                                                  | Skala   | No. Item |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------|----------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <i>Individualized Consideration</i><br>(Pertimbangan Individu) | a. Memberikan perhatian personal.                 | Tingkat perhatian terhadap kebutuhan karyawan           | Ordinal | 10       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                | b. Membina dan melatih bawahan                    | Tingkat pembinaan yang diberikan langsung oleh atasan.  | Ordinal | 11       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                | c. Mendukung pengembangan diri                    | Tingkat dukungan atasan terhadap pengembangan karyawan. | Ordinal | 12       |
| <b>Organizational Citizenship Behavior (Z)</b><br><br><i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) as individual behavior that is discretionary, Organizational Citizenship Behavior (OCB) as individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system and in the aggregate</i> | <i>Altruism</i><br>(Perilaku membantu)                         | a. Kesiediaan membantu rekan kerja                | Tingkat kesiediaan membantu rekan kerja                 | Ordinal | 13       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                | b. Kesiediaan mendahulukan kepentingan organisasi | Tingkat kesiediaan mendahului kepentingan organisasi    | Ordinal | 14       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <i>Conscientiousness</i><br>(Sikap ketelitian)                 | a. Menunjukkan inisiatif dalam bekerja            | Tingkat perilaku inisiatif                              | Ordinal | 15       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                | b. Patuh peraturan kerja                          | Tingkat kepatuhan terhadap peraturan                    | Ordinal | 16       |

Tabel 3.1 (Lanjutan)

| Variabel                                                                                                                    | Dimensi                                  | Indikator                                    | Ukuran                                                       | Skala   | No. Item |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------|----------|
| <i>the efficient and effective functioning of the organization.</i><br>Dennis W. Organ dalam Fred Luthans et al. (2021:127) | <i>Sportmanship</i><br>(Sikap sportif)   | a. Mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja | Tingkat adaptasi terhadap lingkungan                         | Ordinal | 17       |
|                                                                                                                             |                                          | b. Menunjukkan sikap positif dalam bekerja   | Tingkat sikap positif saat bekerja                           | Ordinal | 18       |
|                                                                                                                             | <i>Courtesy</i><br>(Kebaikan)            | a. Menghargai rekan kerja                    | Tingkat saling menghargai sesama rekan kerja                 | Ordinal | 19       |
|                                                                                                                             |                                          | b. Menjaga hubungan baik sesama rekan kerja  | Tingkat menjaga hubungan baik sesama rekan kerja             | Ordinal | 20       |
|                                                                                                                             | <i>Civic Virtue</i><br>(Kebajikan sipil) | a. Partisipasi                               | Tingkat kesediaan untuk berpartisipasi dalam perusahaan      | Ordinal | 21       |
|                                                                                                                             |                                          | b. Mengikuti perkembangan organisasi         | Tingkat kesungguhan dalam mencari informasi untuk perusahaan | Ordinal | 22       |
| <b>Kinerja Karyawan Y)</b>                                                                                                  | Kualitas Kerja                           | a. Hasil sesuai standar                      | Tingkat menunjukkan hasil sesuai standar                     | Ordinal | 23       |

Tabel 3.1 (Lanjutan)

| Variabel                                                                                                                                                                       | Dimensi         | Indikator                            | Ukuran                                                          | Skala   | No. Item |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------|----------|
| <i>“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period”.</i><br><br>Bernadin & Russel (2013:383) |                 | b.Ketelitian dalam bekerja           | Tingkat ketelitian dalam pelaksanaan kerja                      | Ordinal | 24       |
|                                                                                                                                                                                |                 | c.Keterampilan dalam bekerja         | Tingkat keterampilan dalam bekerja                              | Ordinal | 25       |
|                                                                                                                                                                                | Kuantitas Kerja | a.Kecepatan                          | Tingkat kecepatan dalam bekerja                                 | Ordinal | 26       |
|                                                                                                                                                                                |                 | b.Menghasilkan output                | Tingkat seberapa menghasilkan output                            | Ordinal | 27       |
|                                                                                                                                                                                | Tanggung Jawab  | a.Hasil kerja                        | Tingkat tanggung jawab atas hasil kerja yang didapat            | Ordinal | 28       |
|                                                                                                                                                                                |                 | b.Pengambilan Keputusan              | Tingkat mengambil keputusan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan | Ordinal | 29       |
|                                                                                                                                                                                | Ketepatan Waktu | a.Penyelesaian pekerjaan tepat waktu | Tingkat kemampuan menyelesaikan                                 | Ordinal | 30       |

**Tabel 3.1 (Lanjutan)**

| <b>Variabel</b> | <b>Dimensi</b> | <b>Indikator</b>                             | <b>Ukuran</b>                                              | <b>Skala</b> | <b>No. Item</b> |
|-----------------|----------------|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------|-----------------|
|                 |                | b.Mengoptimalkan waktu                       | Tingkat kemampuan dalam mengoptimalkan waktu               | Ordinal      | 31              |
|                 | Efektivitas    | a.Penggunaan sumber daya efektif dan efisien | Tingkat pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien | Ordinal      | 32              |

Sumber : Data diolah Peneliti (2026)

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Penelitian empiris perlu diawali dengan menetapkan objek atau subjek yang jelas agar masalah dapat dipahami dan dianalisis secara sistematis. Populasi dipahami sebagai seluruh elemen yang memiliki karakteristik relevan dengan tujuan penelitian. Namun, karena keterbatasan menjangkau seluruh populasi, penelitian menggunakan sampel, yaitu bagian populasi yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu untuk tetap mewakili populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan populasi dan sampel untuk memahami kebutuhan penelitian pada karyawan Sari Ater Hot Springs Ciater.

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah ruang lingkup atau besaran karakteristik dari seluruh objek yang diteliti. Menurut Sugiyono, (2023:126) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Subang dengan menjadikan karyawan Sari Ater Hot Springs Ciater sebagai populasi penelitian yang berjumlah 368 orang. Populasi tersebut dipilih karena memiliki karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan penelitian serta berkaitan langsung dengan variabel yang dikaji. Adapun data mengenai jumlah populasi karyawan Sari Ater Hot Springs Ciater disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 3. 2**  
**Daftar jumlah karyawan Sari Ater Hot Springs Ciater**

| <i>Departement</i>                  | <b>Jumlah Karyawan</b> |
|-------------------------------------|------------------------|
| <i>Administration &amp; General</i> | 3                      |
| <i>Accounting</i>                   | 51                     |
| <i>Camping Park</i>                 | 10                     |
| <i>Engineering</i>                  | 35                     |
| <i>Food &amp; Beverage</i>          | 65                     |
| <i>Front Office</i>                 | 20                     |
| <i>Housekeeping</i>                 | 33                     |
| <i>Human Resource</i>               | 13                     |
| <i>Information &amp; Technology</i> | 7                      |
| <i>Purchasing</i>                   | 3                      |
| <i>Recreation</i>                   | 23                     |
| <i>Sales &amp; Marketing</i>        | 18                     |
| <i>Security</i>                     | 30                     |
| <i>Sport &amp; Leisure</i>          | 35                     |
| <i>Ticketing</i>                    | 22                     |
| <b>Jumlah Keseluruhan</b>           | <b>368</b>             |

Sumber : Data Sekunder Perusahaan (2026)

### 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi yang sengaja dipilih oleh peneliti untuk bisa diamati. Sampel memiliki ukuran yang kecil dibandingkan populasi dan berfungsi sebagai wakil dari populasi, sehingga peneliti menggunakan sampel untuk mempermudah dalam pengolahan data penelitian. Menurut Sugiyono (2023:127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, yang digunakan untuk menghitung ukuran sampel pada populasi yang berjumlah 368 orang. Berdasarkan data yang ada, jumlah karyawan pada Sari Ater Hot Springs Ciater sebanyak 368 karyawan. Oleh karena itu, untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi, peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh slovin adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah sebesar 10%).

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung besarnya sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{368}{1 + 368(0,1)^2}$$

$$n = 78,63$$

$$n = 79$$

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh jumlah sampel secara keseluruhan sebanyak 79 responden yang akan digunakan dalam penelitian ini.

### 3.3.3 Teknik Sampling

Definisi teknik sampling menurut Sugiyono, (2023:128) adalah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian dan terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Pada dasarnya, teknik sampling dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*.

Menurut Sugiyono (2023:129) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Probability sampling* mencakup berbagai metode, antara lain *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified sampling*, *sampling area (cluster)* (sampling menurut daerah). Jenis *probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling*.

Menurut (Sugiyono, 2023:130), *Proportionate stratified random sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana populasi dibagi ke dalam kelompok kecil yang disebut strata berdasarkan karakteristik tertentu, seperti usia, jenis kelamin, atau pendapatan. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Menurut Sugiyono, (2023:142), penentuan sampel pada setiap strata dilakukan dengan membandingkan jumlah populasi pada strata tertentu dengan jumlah populasi keseluruhan, kemudian dikalikan dengan total sampel penelitian yang dirumuskan sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan :

$n_i$  = Jumlah sampel pada departemen (strata) ke-i

$N_i$  = Jumlah populasi pada departemen (strata) ke-i

$N$  = Jumlah populasi keseluruhan

$n$  = Jumlah sampel penelitian

Berdasarkan Tabel 3.2, dengan jumlah populasi sebanyak 368 karyawan dan tingkat kesalahan sebesar 10%, diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 79 responden. Karena populasi dalam penelitian ini bersifat berstrata, maka penentuan sampel dilakukan menggunakan proportionate stratified random sampling (Sugiyono, 2023:142). Pada penelitian ini, strata populasi ditentukan berdasarkan departemen yang terdapat pada Sari Ater Hot Springs Resort. Pengelompokan tersebut dilakukan karena setiap departemen memiliki fungsi, tugas, serta karakteristik pekerjaan yang berbeda, sehingga populasi karyawan tidak bersifat homogen, Berdasarkan hal tersebut, selanjutnya akan dilakukan perhitungan jumlah sampel secara proporsional pada setiap departemen sesuai dengan jumlah populasi masing-masing departemen.

**Tabel 3. 3**  
**Perhitungan Sampel Penelitian Setiap Departemen**

| No | Departemen                          | Perhitungan                  | Jumlah Sampel |
|----|-------------------------------------|------------------------------|---------------|
| 1  | <i>Administration &amp; General</i> | $(3 \div 368) \times 78,63$  | 0,64          |
| 2  | <i>Accounting</i>                   | $(51 \div 368) \times 78,63$ | 10,90         |
| 3  | <i>Camping Park</i>                 | $(10 \div 368) \times 78,63$ | 2,14          |
| 4  | <i>Engineering</i>                  | $(35 \div 368) \times 78,63$ | 7,48          |
| 5  | <i>Food &amp; Beverage</i>          | $(65 \div 368) \times 78,63$ | 13,89         |
| 6  | <i>Front Office</i>                 | $(20 \div 368) \times 78,63$ | 4,27          |
| 7  | <i>Housekeeping</i>                 | $(33 \div 368) \times 78,63$ | 7,05          |
| 8  | <i>Human Resource</i>               | $(13 \div 368) \times 78,63$ | 2,78          |

**Tabel 3.3 (Lanjutan)**

| No                   | Departemen                          | Perhitungan                  | Jumlah Sampel |
|----------------------|-------------------------------------|------------------------------|---------------|
| 9                    | <i>Information &amp; Technology</i> | $(7 \div 368) \times 78,63$  | 1,49          |
| 10                   | <i>Purchasing</i>                   | $(3 \div 368) \times 78,63$  | 0,64          |
| 11                   | <i>Recreation</i>                   | $(23 \div 368) \times 78,63$ | 4,91          |
| 12                   | <i>Sales &amp; Marketing</i>        | $(18 \div 368) \times 78,63$ | 3,85          |
| 13                   | <i>Security</i>                     | $(30 \div 368) \times 78,63$ | 6,41          |
| 14                   | <i>Sport &amp; Leisure</i>          | $(35 \div 368) \times 78,63$ | 7,48          |
| 15                   | <i>Ticketing</i>                    | $(22 \div 368) \times 78,63$ | 4,70          |
| <b>Jumlah Sampel</b> |                                     |                              | <b>78,63</b>  |

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 3.3, hasil perhitungan jumlah sampel pada setiap departemen di Sari Ater Hot Springs Resort diperoleh secara proporsional berdasarkan perbandingan jumlah populasi pada masing-masing departemen terhadap total populasi penelitian. Hasil perhitungan tersebut masih berupa angka desimal. Berdasarkan hal tersebut, untuk memudahkan proses pengambilan sampel, hasil perhitungan yang awalnya berupa angka desimal tersebut akan dibulatkan ke atas, agar tidak kurang dari jumlah sampel yang telah ditentukan yaitu 79 responden (Sugiyono, 2023:142). Hasil pembulatan jumlah sampel pada masing-masing departemen selanjutnya disajikan pada Tabel 3.4.

**Tabel 3. 4**  
**Jumlah Sampel setiap Departemen dengan**  
**Proportional Stratified Random Sampling**

| No | Departemen                          | Populasi | Sampel | Pembulatan |
|----|-------------------------------------|----------|--------|------------|
| 1  | <i>Administration &amp; General</i> | 3        | 0,64   | 1          |
| 2  | <i>Accounting</i>                   | 51       | 10,89  | 11         |
| 3  | <i>Camping Park</i>                 | 10       | 2,14   | 2          |
| 4  | <i>Engineering</i>                  | 35       | 7,48   | 7          |
| 5  | <i>Food &amp; Beverage</i>          | 65       | 13,89  | 14         |
| 6  | <i>Front Office</i>                 | 20       | 4,27   | 4          |
| 7  | <i>Housekeeping</i>                 | 33       | 7,05   | 7          |
| 8  | <i>Human Resource</i>               | 13       | 2,78   | 3          |
| 9  | <i>Information &amp; Technology</i> | 7        | 1,50   | 2          |

**Tabel 3.4 (Lanjutan)**

| <b>No</b>     | <b>Departemen</b>            | <b>Populasi</b> | <b>Sampel</b> | <b>Pembulatan</b> |
|---------------|------------------------------|-----------------|---------------|-------------------|
| 10            | <i>Purchasing</i>            | 3               | 0,64          | 1                 |
| 11            | <i>Recreation</i>            | 23              | 4,91          | 5                 |
| 12            | <i>Sales &amp; Marketing</i> | 18              | 3,85          | 4                 |
| 13            | <i>Security</i>              | 33              | 6,41          | 6                 |
| 14            | <i>Sport &amp; Leisure</i>   | 35              | 7,48          | 7                 |
| 15            | <i>Ticketing</i>             | 22              | 4,70          | 5                 |
| <b>Jumlah</b> |                              | <b>368</b>      | <b>78,63</b>  | <b>79</b>         |

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 3.4, diperoleh jumlah sampel pada masing-masing departemen yang telah ditentukan melalui pembagian secara proporsional sesuai dengan jumlah populasi pada setiap departemen. Dengan demikian, penentuan strata berdasarkan departemen memungkinkan setiap departemen memperoleh keterwakilan yang proporsional dalam sampel penelitian, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menggambarkan kondisi populasi secara lebih representatif.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2023:296), teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data yang tepat, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Sugiyono (2023:296) juga menyampaikan bahwa pengumpulan data dapat dikelompokkan dalam dua sumber, yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi merupakan pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung terhadap kondisi yang berkaitan dengan objek penelitian. Peneliti mengumpulkan data dengan melakukan observasi langsung di Sari Ater Hot Springs Ciater Subang yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

2. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2023:199), kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan jawaban, Kuisisioner cocok digunakan apabila jumlah responden cukup besar, dan tersebar di wilayah yang luas. Dalam penelitian ini, peneliti mengajukan kuisisioner kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan langsung dengan variabel yang akan diteliti dan kuisisioner disebarkan melalui *Google Form* dan secara langsung dalam bentuk cetak.

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan diperoleh dengan cara mengumpulkan data yang relevan melalui berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku, dan artikel penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Data tersebut digunakan sebagai landasan teori serta pendukung dalam penyusunan penelitian.

### 3.5 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian meliputi dua aspek utama, yaitu validitas dan

reabilitas. Uji validitas berhubungan dengan upaya memastikan bahwa data yang didapat benar – benar menngambarkan kondisi yang diteliti, sehingga dapat digunakan secara tepat dan akurat. Melalui uji validitas, peneliti dapat mengetahui tingkat kesesuaian setiap pernyataan atau indikator yang akan diukur. Sedangkan uji reabilitas digunakan untuk menilai tingkat konsistensi hasil pengukuran antar responden. Dengan kata lain, reabilitas ini memperlihatkan bahwa setiap item atau pernyataan dapat dipahami secara seragam oleh responden sehingga mampu meminimalisir perbedaan penafsiran dalam proses pengumpulan data.

### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana data yang dikumpulkan akurat dan sesuai dengan objek penelitian yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2023) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk menilai apakah setiap butir instrumen sudah valid atau belum. Penilaian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor dari masing – masing butir dengan skor total instrumen. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment* sesuai dengan rumus yang dipaparkan oleh Sugiyono (2023:246) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *product moment*

$x$  = Skor yang diperoleh dari subjek lain

$y$  = Skor total instrument

$n$  = Jumlah responden dalam uji instrument

$\Sigma x_i$  = Jumlah hasil pengamatan variabel  $x$

$\Sigma y_i$  = Jumlah hasil pengamatan variabel  $y$

$\Sigma x_i^2$  = Jumlah kuadrat pada masing – masing variabel skor  $x$

$\Sigma y_i^2$  = Jumlah kuadrat pada masing – masing skor  $y$

$\Sigma x_i y_i$  = Jumlah hasil perkalian pengamatan variabel  $x$  dan  $y$

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika  $r \geq 0,3$  maka instrument atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika  $r \leq 0,3$  maka instrument atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Sugiyono (2023) menyatakan bahwa syarat minimum untuk suatu butir instrumen atau pernyataan dianggap valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 ke atas. Maka dari itu, semua instrumen atau pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Kevalidan setiap butir pernyataan dapat dianalisis melalui output SPSS pada tabel berjudul *Item Total Statistic*. Penilaian validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi *Pearson Product Moment* untuk masing-masing butir pernyataan yang kemudian dibandingkan dengan nilai  $r$ -tabel untuk menentukan valid atau tidaknya setiap pernyataan.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2023), Instrumen yang reliabel adalah alat ukur yang mampu menghasilkan data konsisten ketika digunakan berulang kali pada objek yang sama. Reliabilitas mencerminkan tingkat konsistensi pengukuran antar responden, sekaligus memperlihatkan sejauh mana pernyataan dalam kuisisioner dapat dipahami secara seragam tanpa menimbulkan perbedaan interpretasi. Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan kuisisioner penelitian memiliki tingkat keakuratan, ketepatan, dan konsistensi yang baik meskipun digunakan pada waktu yang berbeda. Pengujian ini dilakukan terhadap seluruh item pernyataan dalam kuesioner untuk memverifikasi keandalan alat ukur tersebut.

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini Koefisien *Alpha Cronbach* (Ca) merupakan statistika yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama 0,70.

$$r_1 = \frac{k}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_1$  = Reliabilitas Instrumen

N = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma^2_b$  = Jumlah butir varians

$\sigma^2_t$  = Total varians

Setelah nilai reliabilitas instrumen diketahui maka selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Pengambilan keputusan

didasarkan kepada apabila nilai  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Sebaliknya apabila nilai  $r$  hitung  $<$  dari  $r$  tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel. Maka dapat disimpulkan apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dapat dikatakan reliabel dan sebaliknya apabila koefisien reliabilitas kurang dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan tidak reliabel.

### **3.6 Metode Analisis Data**

Proses analisis data bertujuan untuk mengorganisasikan data mentah menjadi informasi yang bermakna sehingga dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian. Menurut Sugiyono (2025:206) analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan secara sistematis melalui tahapan pengolahan, penyajian, serta interpretasi data agar hasil yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari fenomena yang diteliti.

Analisis data dalam statistik deskriptif mencakup penyajian data dalam tabel, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, serta perhitungan modus, median, mean, desil, presentil, rata – rata, standar deviasi, dan persentase. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya suatu hubungan antar variabel

melalui analisis korelasi, melalui prediksi dengan analisis regresi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata sampel atau populasi (Sugiyono, 2025:207). Kebenaran hipotesis juga harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif sebagai teknik analisis data yang bertujuan untuk untuk menggambarkan benar atau tidaknya fakta – fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengelola, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa analisis data dalam penelitian digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti. Analisis tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) *Transformational Leadership* terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan, dan variabel penghubung atau mediasi (Z) *Organizational Citizenship Behavior*.

### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan secara fakta tentang keadaan dari variabel – variabel penelitian. Dimana variabel (X) *Transformational Leadership*, variabel (Z) *Organizational Citizenship Behavior*, dan (Y) Kinerja Karyawan.

Kemudian, data yang diolah dari hasil pengumpulan kuisioner diberi bobot dalam setiap alternatif jawaban. Untuk pengolahan data dari hasil angket (kuisioner), maka peneliti menggunakan skala *likert*. Menurut (Sugiyono, 2025:146), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi

seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* yang diukur kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan acuan untuk menyusun instrument yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari setiap instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai skor mulai dari angka 5-4-3-2-1, Berikut merupakan kriteria penilaian yang digunakan pada skala likert, menurut (Sugiyono, 2023:147):

**Tabel 3. 5**  
**Pemberian Jawaban Skala Likert**

| Jawaban             | Simbol | Skor |
|---------------------|--------|------|
| Sangat Setuju       | SS     | 5    |
| Setuju              | S      | 4    |
| Ragu – Ragu         | N      | 3    |
| Tidak Setuju        | TS     | 2    |
| Sangat Tidak Setuju | STS    | 1    |

Sumber : Sugiyono (2025:147)

Analisis pada penelitian ini menggambarkan suatu data menggunakan nilai rata – rata dari masing – masing variabel dan sampel yang diteliti untuk mengetahui tentang kondisi *transformational leadership* / kepemimpinan transformational), *organizational citizenship behavior*), kinerja karyawan. Setelah dilakukan penyebaran kuisioner, kemudian akan dicari nilai rata – ratanya menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\Sigma \bar{p} = \frac{\Sigma \text{Jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{Pernyataan} \times \Sigma \text{Responden}} = \text{Skor Rata - Rata}$$

Setelah nilai hasil skor rata – rata sudah diketahui, maka selanjutnya dilakukan pengelompokkan atau klasifikasi kecenderungan jawaban responden ke dalam skala penilaian dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

Keterangan :

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

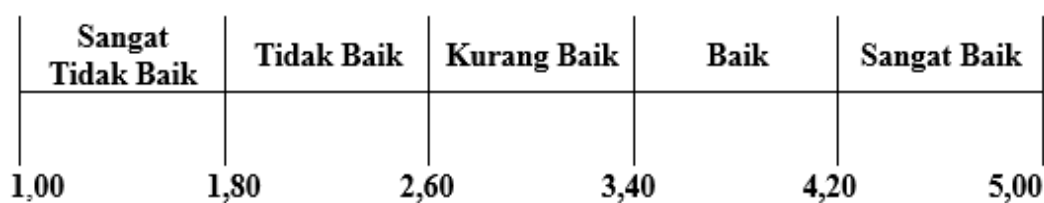
$$\text{Rentang Skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

**Tabel 3. 6**  
**Kriteria Presentasi Skor Tanggapan Responden**

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

Sumber : Sugiyono (2025)

Setelah nilai rata – rata jawaban responden diperoleh, hasil tersebut selanjutnya akan diinterpretasikan menggunakan alat bantu yaitu garis kontinum, berikut gambarnya:



**Gambar 3.1 Garis Kontinum**

Keterangan :

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang Baik

4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat Baik

### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2023:210) analisis verifikatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan ini bertujuan untuk mengkonfirmasi teori dengan menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak. Metode verifikatif juga digunakan dalam pengumpulan data historis serta pengamatan terhadap aspek-aspek yang berkaitan dengan permasalahan peneliti, sehingga data yang diperoleh dapat diolah untuk memberikan gambaran mengenai objek penelitian dan menghasilkan kesimpulan.

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Transformational Leadership* (X) *Organizational Citizenship Behavior* (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode yang akan peneliti bahas pada sub bab berikutnya.

### 3.6.3 Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) PLS

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berbasis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) yang diolah menggunakan aplikasi *SmartPLS* 4.0. Menurut Riyanto & Setyorini (2024), PLS merupakan metode analisis jalur yang digunakan untuk memodelkan hubungan antar variabel laten dan banyak diterapkan dalam penelitian empiris karena kemampuannya mengakomodasi model yang kompleks, ukuran sampel yang relatif terbatas, serta tidak mensyaratkan asumsi distribusi data normal. Selain itu, PLS mampu mengestimasi model

pengukuran dan model struktural secara simultan sehingga memberikan hasil analisis yang efisien dan fleksibel.

Dalam penelitian ini, PLS digunakan untuk menganalisis pengaruh *Transformational Leadership* sebagai variabel eksogen terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel endogen, dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi pada Sari Ater Hot Springs Ciater. Metode ini tidak hanya berfungsi sebagai alat prediksi, tetapi juga digunakan untuk menjelaskan hubungan teoritis yang mendasari keterkaitan antar variabel penelitian. Menurut Riyanto & Setyorini (2024), PLS-SEM memungkinkan pengujian model struktural untuk menguji hubungan kausal dan hipotesis penelitian secara simultan, sehingga mendukung penarikan kesimpulan secara komprehensif dan akurat. Adapun kriteria penggunaan metode PLS-SEM menurut Setiabudi et al., (2025) sebagai berikut:

1. Tidak dipengaruhi oleh kekurangan data. Sehingga tetap dapat digunakan pada ukuran sampel kecil. Meskipun demikian, ukuran sampel yang lebih besar akan meningkatkan ketepatan estimasi PLS.
2. Metode PLS tidak memerlukan asumsi distribusi tertentu, seperti asumsi normalitas, karena termasuk dalam metode statistik non-parametrik.
3. PLS dapat digunakan pada berbagai jenis skala pengukuran, baik data berskala metrik (interval dan rasio), kuasi metrik (ordinal), maupun data biner (nominal).
4. Metode ini memungkinkan penggabungan model pengukuran yang

bersifat reflektif maupun formalitas dalam satu analisis

5. PLS mampu menangani model penelitian yang kompleks dengan banyak hubungan antar variabel dalam satu analisis.
6. Metode ini dapat dimanfaatkan untuk tujuan prediksi dalam penelitian.
7. Hasil analisis PLS juga dapat digabungkan sebagai dasar atau masukan untuk analisis lanjutan.
8. PLS memiliki tingkat kekuatan statistik yang tinggi (*high statistical power*).

Berdasarkan beberapa kriteria diatas, penelitian ini menggunakan metode PLS-SEM karena melibatkan beberapa variabel laten yang memiliki hubungan langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Metode PLS-SEM tidak mensyaratkan asumsi normalitas data sehingga sesuai digunakan pada karakteristik data penelitian yang bersifat beragam. Selain itu, metode ini tetap mampu memberikan hasil analisis yang baik meskipun menggunakan jumlah sampel yang relatif terbatas serta dapat mengolah data yang diperoleh dari skala pengukuran Likert. Dengan kemampuan tersebut, PLS-SEM dinilai tepat digunakan untuk menganalisis pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada Sari Ater Hot Springs Ciater.

- **Variabel dalam PLS**

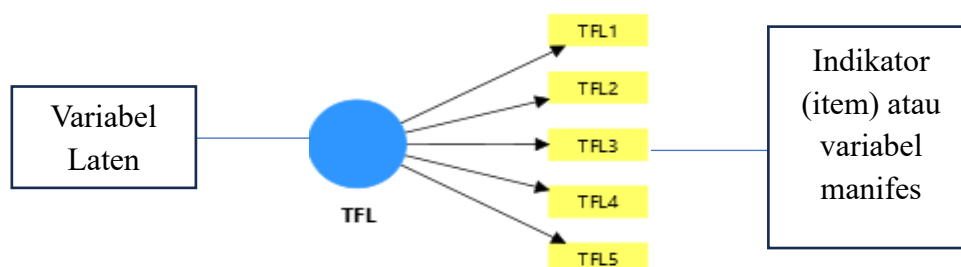
Konstruk:

Disebut juga variabel laten. Konstruk adalah suatu ukuran yang abstrak, tidak dapat diamati langsung. Di dalam model jalur, konstruk direpresentasikan dengan gambar lingkaran atau oval.

Jenis variabel laten:

1. Variabel eksogen: sama dengan variabel independen/ variabel bebas, yakni variabel yang bersifat mempengaruhi variabel lain.
2. Variabel endogen: sama dengan variabel dependen/variabel terikat. Namun demikian, dalam analisis PLS variabel endogen juga dapat berperan ganda, yakni berperan sebagai variabel bebas, sekaligus juga variabel terikat dalam model struktural.

Selain variabel laten, dalam PLS juga terdapat indikator yang dikenal sebagai variabel manifes atau observed variables. Indikator merupakan data yang dapat diamati dan diukur secara langsung, yang digunakan untuk merepresentasikan variabel laten. Dalam model jalur PLS, indikator biasanya digambarkan dalam bentuk persegi panjang. Adapun ilustrasinya sebagai berikut:



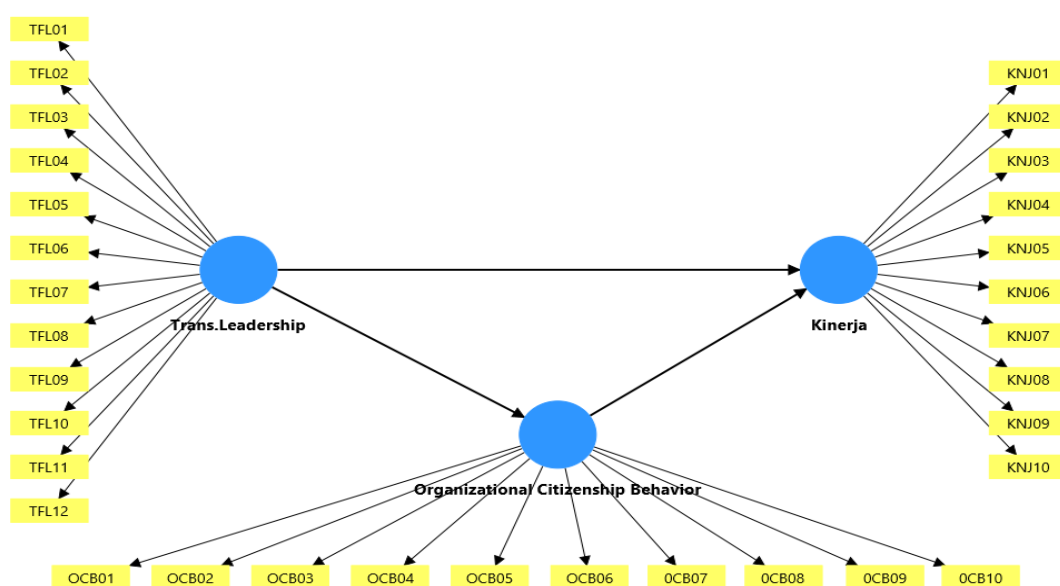
**Gambar 3. 2 Variabel Laten dan Endogen**

### 3.6.3.1 Analisis Outer Model (Model Pengukuran)

Analisis *outer model* dalam PLS-SEM digunakan untuk mengevaluasi tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dengan menjelaskan hubungan antar indikator dan konstruk laten yang diukur. Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap beberapa kriteria model pengukuran, meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, dan *Cronbach's Alpha*, guna memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk

secara akurat dan konsisten. Selain itu, nilai  $R^2$  digunakan untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan variabel laten endogen (Riyanto & Setyorini, 2024).

Konstruk laten merupakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung dan direpresentasikan melalui indikator-indikator teramati. Dalam penelitian ini, konstruk laten terdiri atas variabel eksogen, yaitu *Transformational Leadership* (X), serta variabel endogen, yaitu Kinerja Karyawan (Y), dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Z) sebagai variabel mediasi pada Sari Ater Hot Springs Ciater. *Outer model* menghubungkan setiap indikator ke dalam satu blok pengukuran, baik bersifat reflektif maupun formatif sesuai dengan karakteristik konstruk, sehingga pengujian model pengukuran ini bertujuan memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai (Riyanto & Setyorini, 2024). Ilustrasi hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikator pembentuknya dalam *outer model* disajikan pada gambar berikut:



**Gambar 3. 3 Model Outer**

**a. Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian ini mencakup validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal berkaitan dengan kemampuan instrumen dalam mengukur konstruk yang diteliti secara tepat, sehingga indikator yang digunakan benar-benar merepresentasikan konsep *transformational leadership*, kinerja karyawan dan *organizational citizenship behavior* secara akurat. Sementara itu, validitas eksternal menunjukkan sejauh mana hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada konteks Sari Ater Hot Springs Ciater di luar sampel penelitian, baik dari aspek kondisi maupun waktu. Kedua jenis validitas tersebut diperlukan untuk memastikan ketepatan pengukuran serta relevansi hasil penelitian (Riyanto & Setyorini, 2024).

**b. Convergen Validity (Loading Factor)**

Validitas konvergen pada indikator reflektif dinilai melalui nilai loading faktor, yang menunjukkan kekuatan hubungan antar indikator dan konstruk laten. Nilai loading sebesar 0,50-0,60 masih dapat diterima pada penelitian bersifat eksploratif karena indikator dinilai cukup merepresentasikan konstruk, meskipun belum optimal. Sementara itu, 0,70 atau lebih menjadi standar yang diharapkan dalam penelitian yang menuntut tingkat ketepatan pengukuran yang tinggi, karena mencerminkan hubungan yang kuat dan konsisten antara indikator dan variabel laten. Nilai *loading* yang tinggi menegaskan bahwa indikator memberikan representasi yang valid terhadap konstruk yang diukur (Riyanto & Setyorini, 2024).

**c. Discriminant Validity (Cross Loading / AVE)**

Evaluasi validitas diskriminan dalam penelitian ini dilakukan dengan

membandingkan nilai akar kuadrat AVE ( $\sqrt{\text{AVE}}$ ) setiap konstruk dengan korelasinya terhadap konstruk lain dalam model. Suatu konstruk dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai  $\sqrt{\text{AVE}}$  lebih besar dibandingkan seluruh nilai korelasi antar konstruk, sehingga menunjukkan kemampuan konstruk untuk membedakan diri dari konstruk lainnya. Nilai AVE di atas 0,50 digunakan sebagai kriteria kelayakan dalam penilaian validitas diskriminan (Riyanto & Setyorini, 2024).

#### **d. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas indikator dalam penelitian ini dievaluasi menggunakan *composite reliability*, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal indikator dalam mengukur konstruk laten. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* mencapai  $\geq 0,70$ , meskipun pada penelitian tahap awal nilai yang sedikit di bawah batas tersebut masih dapat diterima sepanjang indikator menunjukkan kestabilan pengukuran. Nilai *composite reliability* yang tinggi menandakan bahwa merepresentasikan konstruk *Transformational Leadership*, Kinerja Karyawan, dan *Organizational Citizenship Behavior* secara andal dalam model SEM-PLS (Riyanto & Setyorini, 2024).

#### **3.6.3.2 Analisis Inner Model (Model Struktural)**

Analisis *inner model* (model struktural) bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel laten dalam model penelitian serta mengevaluasi kemampuan model dalam menjelaskan dan memprediksi variabel endogen. Dalam penelitian ini, analisis inner model digunakan untuk menguji pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship*

*Behavior* sebagai variabel mediasi. Hubungan antar variabel dalam model struktural penelitian dapat dilihat pada gambar berikut.

a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Nilai  $R^2$  menunjukkan seberapa besar variasi variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen dalam model penelitian. Menurut Hair et al. (2022), interpretasi nilai  $R^2$  adalah sebagai berikut:

1. 0,75 menunjukkan model yang kuat.
2. 0,50 menunjukkan model yang moderat
3. 0,25 menunjukkan model yang lemah

b. *Predictive Relevance* ( $Q^2$ )

Nilai *predictive relevance* ( $Q^2$ ) digunakan untuk mengevaluasi kemampuan prediktif model terhadap variabel endogen. Menurut Hair et al. (2022), model memiliki relevansi prediktif apabila nilai  $Q^2 > 0$ . Semakin besar nilai  $Q^2$ , semakin baik kemampuan model dalam memprediksi variabel endogen yang diteliti.

c. *Effect Size* ( $F^2$ )

*Effect size* ( $f^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Menurut Hair et al. (2022), kriteria penilaian nilai  $f^2$  adalah sebagai berikut:

1. 0,02 menunjukkan pengaruh kecil.
2. 0,15 menunjukkan pengaruh sedang
3. 0,35 menunjukkan pengaruh besar.

d. *Goodness of Fit* (Model Fit)

Model fit digunakan untuk menilai tingkat kesesuaian model penelitian dengan data empiris. Dalam SmartPLS, ukuran model fit yang umum digunakan adalah *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) dan *Normed Fit Index* (NFI).

1. Nilai SRMR  $< 0,10$  menunjukkan model yang baik, sedangkan nilai SRMR  $< 0,08$  menunjukkan model yang sangat baik.
2. Nilai NFI berada pada rentang 0 sampai 1. Semakin mendekati nilai 1, maka model penelitian menunjukkan tingkat kesesuaian yang semakin baik (Hair et al., 2022).

### 3.6.3.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan SmartPLS untuk menilai signifikansi hubungan antara *transformational leadership*, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja karyawan dalam model struktural (Riyanto & Setyorini, 2024). Adapun ketentuan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Penetapan taraf signifikansi Taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (0,05) dan 2,5% (0,025) sebagai dasar penentuan signifikan atau tidaknya pengaruh antar variabel.
2. Perbandingan nilai t-statistik dan t-tabel Nilai t-statistik yang dihasilkan oleh SmartPLS dibandingkan dengan nilai t tabel, yaitu 1,96 untuk taraf signifikansi 5% dan 2,00 untuk taraf signifikansi 2,5%.
3. Kriteria pengambilan keputusan pada taraf signifikansi 5%

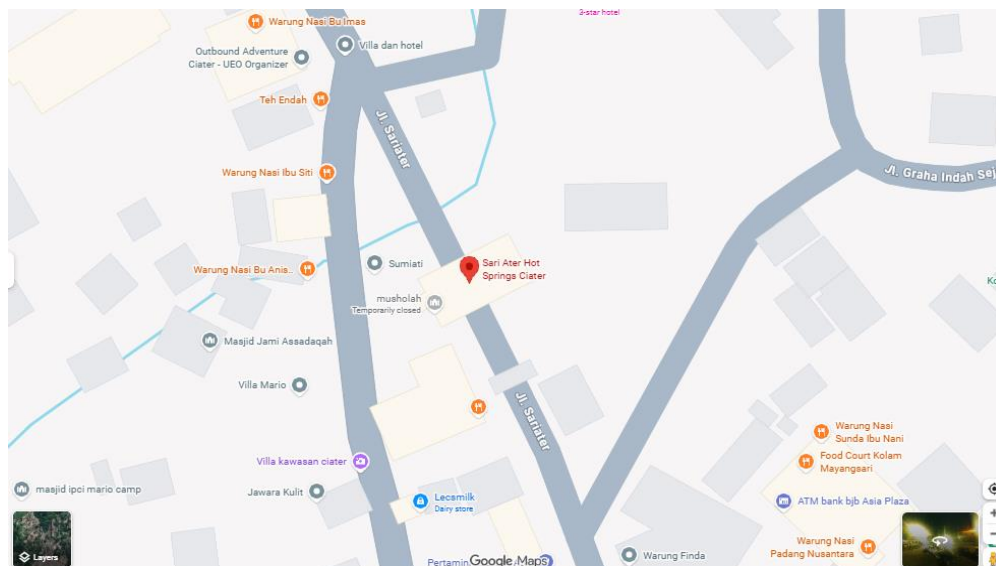
- a. Jika nilai nilai signifikansi  $> 0,05$  atau t-statistik  $< 1,96$ , maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan dan hipotesis ditolak.
  - b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau t-statistik  $> 1,96$ , maka hubungan antar variabel dinyatakan signifikan dan hipotesis diterima.
4. Kriteria pengambilan keputusan pada taraf signifikansi 2,5%
- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,025$  atau t-statistik  $< 2,00$ , maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan dan hipotesis ditolak.
  - b. Jika nilai signifikansi  $< 0,025$  atau t-statistik  $> 2,00$ , maka hubungan antar variabel dinyatakan signifikan dan hipotesis diterima (Riyanto & Setyorini, 2024).

### 3.7 Rancangan Kuisisioner

Kuesioner merupakan salah satu instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian berdasarkan persepsi responden. Kuesioner dalam penelitian ini berisi pernyataan mengenai *Transformational Leadership*, Kinerja Karyawan, dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagaimana tercantum dalam operasionalisasi variabel. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, yaitu setiap pernyataan telah dilengkapi dengan alternatif jawaban yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi atau pendapatnya pada kolom yang telah disediakan. Berdasarkan hal tersebut, kuesioner tertutup memudahkan responden dalam memberikan jawaban yang sesuai serta menghasilkan data yang terstruktur.

### 3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sejak Januari 2026 sampai dengan penelitian selesai. Lokasi penelitian dilaksanakan di Sari Ater Hot Springs yang beralamat di Jalan Raya Ciater, Kecamatan Ciater, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41281. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada kesesuaian objek penelitian dengan variabel yang diteliti serta ketersediaan data yang diperlukan dalam mendukung pelaksanaan penelitian.



Sumber : <https://maps.app.goo.gl/5GfjaPfNJZzB1ayGA>

**Gambar 3.4 Lokasi Sari Ater Hot Springs Ciater**