

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Hardani, 2020, (p; 240)), penelitian kuantitatif adalah Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (variabel bebas) yaitu Kepemimpinan (X1), Pengembangan Kompetensi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel dependen (variabel terikat) yaitu Kinerja Pegawai (Y).

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut (Abdussamad, 2021 (p; 22)) data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber aslinya. Data ini diperoleh melalui wawancara, kuisioner, observasi, atau sumber lain yang memberikan informasi secara langsung kepada peneliti. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber aslinya seperti pengumpulan data (Sugiyono, 2020 (p;34)). Data diperoleh dari angket yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis. Pilihan jawaban juga telah tersedia, responden memilah jawaban yang sesuai dan dianggap benar setiap individu. Data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yakni data yang diolah berupa angka yang didapat dari skala kuisioner yang peneliti sebarakan pada responden atau karyawan yang ada di UPT Pajak selanjutnya diolah dengan menggunakan SmartPLS 4.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen dalam wilayah peneliti, maka penelitiannya merupakan populasi. Menurut (Hardani, 2020, (p; 361)), populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu. yang merupakan unit yang diteliti. Pada penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah pegawai yang ada di UPT Pajak tahun 2024 sebanyak 45 pegawai.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan menggunakan teknik sampling. Sampel harus mencerminkan kondisi populasi, artinya kesimpulan hasil penelitian yang diangkat dari sampel harus dari kesimpulan atas populasi (Hardani, 2020, (p; 362)). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling* dengan cara *Sampling Purposive*. Menurut Hardani (2020, p; 364)) teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Teknik *purposive sampling* memilih sekelompok subyek berdasarkan karakteristik yaitu pegawai yang telah bekerja di UPT Pajak selama > 6 bulan sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 45 responden pegawai di UPT Pajak.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data atau sumber primer dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data berupa seperangkat pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi dan dijawab (Sugiyono, 2020 (p;142)).

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data, pengumpulan data berdasarkan komunikasi tidak langsung antara peneliti dengan responden untuk mendapatkan data Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui penyebaran kuesioner berbasis *online* dengan menggunakan *google form*, untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian ini menggunakan *Likert Scale* (1,2,3,4,5) yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan disediakan 5 jawaban.

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Jawaban

No.	Kategori	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (ST)	4
3.	Cukup Setuju (CS)	3
4.	Tidak Setuju (ST)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2020 (p;146)).

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi, dan memiliki variasi tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020 (p;75)). Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 jenis yaitu :

3.5.1. Variabel *Independent*

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2020 (p;69). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan (X1), pengembangan kompetensi (X2) dan kepuasan kerja (X2).

3.5.2. Variabel *Dependent*

Variabel (Y) dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas (Sugiyono, 2020 (p;80). Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan karakteristik atau atribut yang dapat diukur dan memiliki variasi tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020 (p;221). Maka definisi oprasional untuk penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	Menurut (Harischandra and Utama, 2022 (p;315)) kepemimpinan Adalah kemampuan mempengaruhi sejumlah orang untuk melaksanakan kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.	Kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi dengan kinerja yang baik untuk keberhasilan organisasi.	1. Kepercayaan bawahan 2. Keyakinan bawahan pada pimpinan 3. Rasa hormat bawahan 4. Wewenang pimpinan 5. Kejelasan penyampaian tugas Sumber : (Harischandra and Utama, 2022 (p;319)	Likert
Pengembangan Kompetensi (X2)	Menurut (Rakhmalina, 2021(p;15)) pengembangan kompetensi adalah	Pengembangan kompetensi merupakan sesuatu yang melekat dalam	1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Nilai	

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Variabel	Indikator	Skala
	kapasitas yang dimiliki karyawan, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan.	dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan atau keahlian dan kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan.	5. Sikap minat Sumber : (Rakhmalina, 2021(p;20))	Likert
Kepuasan Kerja (X3)	Menurut (Suryani and Resniawati, 2022 (p;83)) Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Hubungan dengan atasan 3. Rekan kerja 4. Promosi 5. Gaji/Upah Sumber: (Suryani and Resniawati, 2022 (p;83)),	Likert

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja karyawan merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal apabila mendapatkan manfaat (<i>Benefit</i>) dan terdapat rangsangan (<i>Inducement</i>) dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal (<i>Reasonable</i>) (Haruna, 2025 (p;3)).	Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, yang mencakup baik kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan standar yang telah ditetapkan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan 4. Waktu 5. Efektivitas Sumber : (Haruna, 2025 (p;3))	Likert

Sumber : Data Diolah 2025

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah cara untuk menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian (Setiabudhi *et al.*, 2024 (p;24)). Analisis data yang telah diperoleh dari hasil survei akan diolah menggunakan alat analisis SEM-PLS dengan program aplikasi SmartPLS.

Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) bertujuan untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten (*prediction*). PLS merupakan metode analisis yang kuat karena tidak mengasumsikan data arus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil (Setiabudhi *et al.*, 2024 (p;19)).

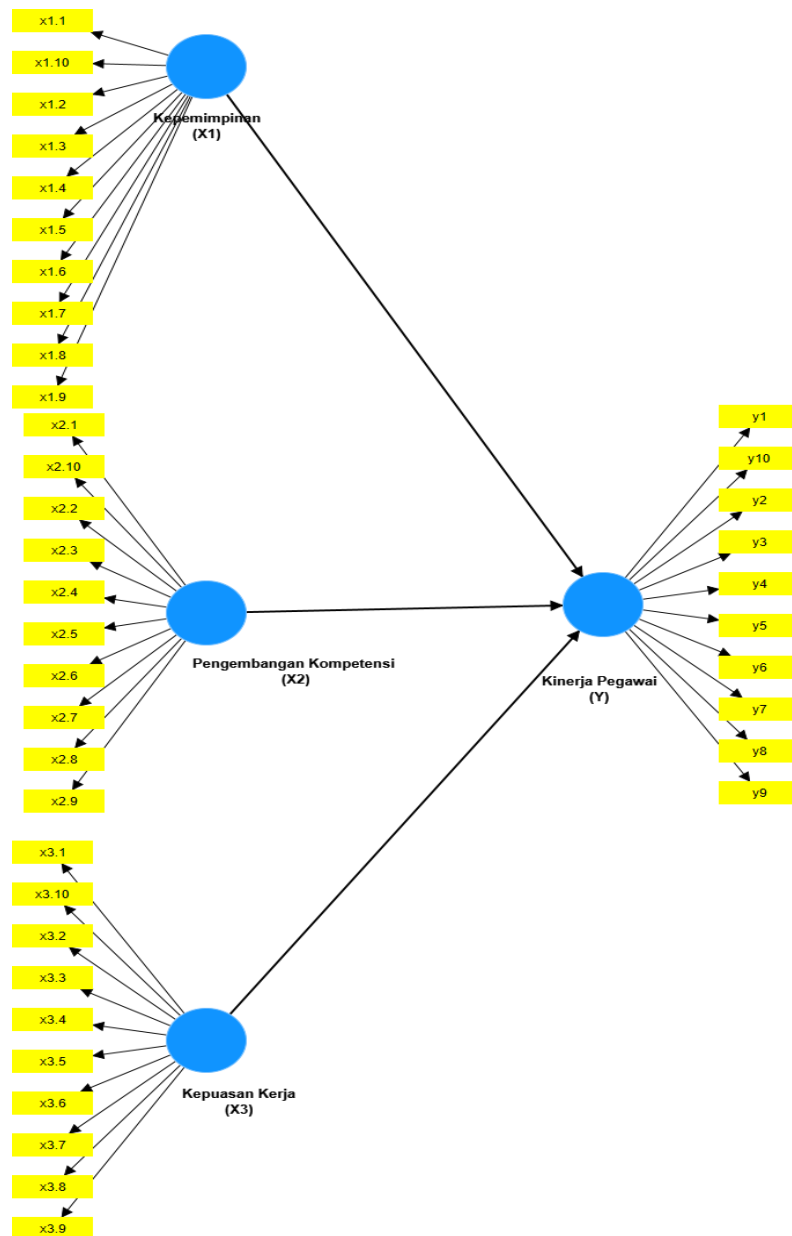
Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis SEM-PLS yang terdiri dari tiga variabel laten yaitu variabel eksogen, variabel endogen dan variabel intervening. Variabel eksogen pada penelitian ini yaitu kepemimpinan, pengembangan kompetensi dan kepuasan kerja. Variabel endogen pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Metode analisis statistik data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel laten. Teknik analisis SEM-PLS dimulai

dari evaluasi model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*) dan uji hipotesis.

Menurut Setiabudhi *et al* (2024 p;29)), teknik analisis SEM-PLS memiliki tahapan evaluasi atau pengujian sebagai berikut.

1.7.1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran dievaluasi menggunakan parameter *convergent validity* yang dilihat berdasarkan nilai loading faktor dan AVE, uji *discriminant validity* menggunakan kriteria *Fornell-Larcker* dan uji *composite reliability*. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Setiabudhi *et al.*, 2024 (p;23)) Model pengukuran pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.1.



Gambar 3. 1 Perancangan Model Pengukuran

Sumber: Penulis, data diolah (2025)

Berdasarkan Gambar 3.1 perancangan model pengukuran ini dibuat dengan aplikasi SmartPLS 4 dengan indikator independen yaitu kepemimpinan dengan jumlah pertanyaan 10, pengembangan kompetensi dengan jumlah pertanyaan 10, kepuasan kerja dengan jumlah pertanyaan 10. Serta memiliki indikator dependen kinerja perusahaan dengan jumlah 10.

3.7.2 Uji Validitas

Convergent validity atau validitas konvergen adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan konstruk dinilai berdasarkan antara skor komponen dengan skor konstruk. Validitas konvergen dapat dilihat berdasarkan nilai loading faktor, dikatakan baik jika memiliki nilai loading faktor diatas 0,70.

Perhitungan validitas konvergen selain menggunakan nilai loading faktor, dapat juga menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE merupakan nilai yang menampilkan besarnya validitas konvergen dari suatu konstruk penelitian. Nilai AVE direkomendasikan harus lebih dari 0,50. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan adalah:

1. Nilai Loading Faktor: nilai loading factor diatas 0,70 dapat dikatakan sudah cukup memenuhi validitas konvergen
2. $\text{Average Variance Extracted (AVE)} > 0,50$
3. Perhitungan validitas konvergen dapat dilihat dari nilai AVE (*Average Variance Extract*).

3.7.3 Uji Reliabilitas

Composite reliability atau uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan composite reliability karena nilai composite reliability mendekati estimasi asumsi parameter yang akurat. Pengukuran menggunakan composite reliability harus lebih besar dari 0,70. Mengukur reliabilitas dalam SEM-PLS dapat dilakukan dengan melihat *Composite Reliability*: digunakan untuk mengukur internal consistency. Nilai CR harus diatas 0,70 masih dapat diterima untuk *exploratory research*

3.7.4 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dalam SEM-PLS bertujuan melihat kekuatan prediksi dari model struktural. Metrik yang digunakan untuk mengevaluasi model struktural sebagai berikut (Setiabudhi *et al.*, 2024 (p;21))

3.7.5 Uji R-square (R²)

R-square merupakan cara untuk mengetahui besarnya nilai konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Menilai model struktural dalam PLS diawali dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Hasil R-square merepresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. *Rule of thumb* untuk nilai R-square adalah nilai 0,75; 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model baik, moderate dan lemah (Hair et al, 2021).

3.7.6 Uji Q-square (Q²)

Uji Q-square digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Nilai Q^2 relevance 0,02; 0,15 dan 0,35 menunjukkan bahwa model lemah, moderat dan kuat.

3.7.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan bootstrap resampling dan pengukuran koefisien jalur (Setiabudhi *et al.*, 2024 (p;47)). Penetapan metode ini memungkinkan data terdistribusi bebas, tidak membutuhkan asumsi distribusi normal dan tidak membutuhkan sampel dalam jumlah besar. Uji hipotesis dilakukan untuk memprediksi hubungan kausal antar variabel laten. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t-statistic dan p-value. Hasil uji hipotesis mengarah pada uji dampak langsung dan tidak

langsung. Jika t-statistik $> 1,645$ maka tingkat signifikansi 10% ($\alpha = 0,10$) artinya signifikan (Setiabudhi *et al.*, 2024 (p;47))

Analisis pengaruh langsung (*direct effect*) yaitu untuk menguji hipotesis pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen. Analisis pengaruh langsung dapat dilihat dari nilai t-statistik. T-statistik $> 1,645$ maka signifikan yang artinya terdapat pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen. T-statistik $< 1,645$ maka tidak signifikan yang artinya tidak dapat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Analisis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yaitu untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dimediasi oleh variabel intervening. Nilai yang dianalisis adalah t-statistik. T-statistik $> 1,645$ maka signifikan yang artinya variabel intervening memiliki peran dalam memediasi hubungan variabel eksogen terhadap variabel endogen. T-statistik $< 1,645$ maka tidak signifikan yang artinya variabel intervening tidak berperan dalam memediasi variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut kriteria uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 3.3 sebagai berikut

Tabel 3. 3 Kriteria Uji Hipotesis

Kriteria	Penjelasan
Uji t	t-statistik $> 1,645$, maka signifikan t-statistik $< 1,645$, maka tidak signifikan