

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif meneliti hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Variabel dalam penelitian ini diantaranya adalah Penghargaan Intrinsik, Kinerja Pegawai, dan Motivasi Pegawai.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi beralamatkan di Jl. Arif Rahman Hakim No.63, Telanaipura, Kota Jambi. 36125.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi yaitu sekelompok orang atau item yang memiliki karakteristik tertentu dan dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini populasinya yaitu keseluruhan pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi pada tahun 2025 yang berjumlah 67 pegawai.

##### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono, (2019) sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki pada populasi tersebut. Jika peneliti menentukan sampel penelitian berjumlah <100 orang, maka subjek adalah setiap pegawai pada 100 orang sampel tersebut. Populasi pada penelitian ini <100, sehingga jumlah sampelnya seluruh pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi sebanyak 67 pegawai.

#### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner tertulis kepada responden agar dapat dijawab secara tertulis. Dalam penelitian ini, data

penelitian dikumpulkan menggunakan pertanyaan tertulis berdasarkan dengan skala Likert.

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Kuesioner ini merupakan pertanyaan yang akan diberikan kepada seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi.

### 3.6 Operasional Variabel

Setiap variabel penelitian dan indikator terkaitnya diuraikan dalam tabel variabel operasional. Tabel ini membantu menjelaskan cara pengukuran setiap variabel dan memberikan referensi yang jelas untuk item yang digunakan dalam penelitian. Variabel pada penelitian ini terdiri dari Penghargaan Intrinsik sebagai variabel independen, Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen, dan Motivasi Pegawai sebagai variabel mediasi. Indikatornya termasuk *undimensional construct* yang indikator kuesioner penelitiannya diambil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Manzoor dkk., (2021).

**Tabel 3.1 Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Manzoor dkk., 2021).	1. Pekerjaan sangat penting
		2. Pekerjaan dengan personel kompeten
		3. Pekerjaan yang layak
		4. Menggunakan potensi diri
		5. Kinerja lebih baik
		6. Sering berhasil dalam tugas kerja
		7. Kinerja memuaskan
Penghargaan Intrinsik (X)	Penghargaan intrinsik adalah bentuk penghargaan psikologis yang diperoleh pegawai dari pencapaian tugas, seperti rasa bangga dan kepuasan pribadi (Manzoor dkk., 2021).	1. Pengakuan non-moneter
		2. Perayaan atas keberhasilan
		3. Ungkapan penghargaan
		4. Penilaian kerja 360 derajat
		5. Sistem penilaian kerja
		6. Promosi kualitas

Motivasi Pegawai (Z)	Motivasi pegawai adalah dorongan internal yang mendorong pegawai untuk berusaha lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka (Manzoor dkk., 2021)	1. Kepuasan pribadi
		2. Tidak bahagia saat kinerja buruk
		3. Merasa puas dengan pekerjaan
		4. Sedih saat usaha tidak sesuai
		5. Bekerja lebih keras saat dihargai
		6. Memikirkan penyelesaian tugas

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan skala Likert untuk memberikan bobot atau nilai pada setiap jawaban responden. Hal ini memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan dari data yang dikumpulkan. Setelah data kuesioner dikumpulkan, skor dihitung berdasarkan rentang skor dari 1 hingga 5 dalam kategori berikut:

Nilai 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Nilai 2 = Tidak Setuju (TS)

Nilai 3 = Netral (N)

Nilai 4 = Setuju (S)

Nilai 5 = Sangat Setuju (S)

Sebagai dasar untuk kriteria tersebut, diperlukan pengklasifikasian yang mengacu pada peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan, dimana rentang skala yang digunakan mengikuti rumus sebagai berikut:

#### 1. Penentuan Rentang Skala

Skor terendah = bobot terendah x jumlah sampel

Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sampel

Skor terendah = 1 x 67

= 67

Skor tertinggi = 335

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana

RS = rentang skala

n = jumlah sampel

m = nilai skor tertinggi

maka,

$$RS = \frac{67(5-1)}{5}$$

$$= 53,6$$

## 2. Penentuan Rentang Skor

**Tabel 3.2 Penentuan Rentang Skor**

Rentang Skala	Penghargaan Intrinsik (X)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Pegawai (Z)
67 – 120,5	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
120,6 – 174,1	Rendah	Rendah	Rendah
174,2 – 227,7	Sedang	Sedang	Sedang
227,8 – 281,3	Tinggi	Tinggi	Tinggi
381,4 - 335	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

### 3.7.2 Analisis SEM-PLS

Analisis statistik yang ditetapkan pada penelitian ini yaitu Structural Equation Modeling (SEM), yang terbukti efektif untuk mengatasi model-model yang kompleks. Peneliti memilih pendekatan SEM-PLS karena menawarkan kemudahan dalam melakukan analisis dan perhitungan statistik, terutama dalam situasi yang melibatkan analisis kausal-prediktif yang rumit. Salah satu keunggulan utama dari metode SEM-PLS adalah kemampuannya untuk mengestimasi model meskipun dengan ukuran sampel yang relatif kecil. Untuk melaksanakan analisis ini, peneliti menggunakan perangkat lunak Smart-PLS sebagai alat bantu. Analisis

SEM-PLS mencakup dua submodel, yaitu model pengukuran yang sering disebut measurement model dan model struktural yang dikenal sebagai inner model (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Dengan demikian, analisis ini tidak hanya memberikan gambaran yang jelas tentang hubungan antar variabel, tetapi juga memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dinamika yang lebih dalam dalam konteks penelitian yang dilakukan.

### **3.7.3 Analisis Outer Model**

Analisis outer dalam Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Variance Based SEM, yang lebih dikenal dengan istilah Partial Least Squares (PLS), memiliki peran vital dalam mengukur hubungan antara indikator dan konstruk dalam penelitian. Metode ini diterapkan melalui perangkat lunak SmartPLS, di mana setiap indikator dievaluasi untuk menentukan seberapa efektif ia merepresentasikan konstruk yang dimaksud. Proses ini melibatkan pengujian validitas dan reliabilitas pengukuran, yang bertujuan untuk memastikan bahwa indikator dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur konstruk tertentu. Dengan demikian, analisis outer PLS membantu peneliti memahami kekuatan dan signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti, serta memberikan dasar yang kuat untuk analisis selanjutnya.

*Outer model* menggambarkan bagaimana setiap kelompok indikator terhubung ke variabel laten terkait, menunjukkan seberapa baik indikator tersebut mewakili konsep yang sedang diukur (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Ini berarti analisis ini memberikan gambaran yang jelas mengenai keterkaitan antar indikator dalam membentuk konstruk yang lebih besar, yang pada gilirannya memengaruhi hasil penelitian. Dengan melakukan analisis outer, peneliti dapat memastikan bahwa konstruk yang diukur benar-benar mencerminkan fenomena yang ingin diteliti, sehingga hasilnya menjadi lebih akurat dan kredibel. Proses ini juga memungkinkan peneliti untuk menggali wawasan lebih dalam tentang interaksi antar variabel, memperkuat validitas model yang dibangun berdasarkan data yang ada.

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen pengumpulan data yang digunakan benar-benar mampu mengukur secara akurat dan tepat variabel yang menjadi fokus penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 67 responden, perhitungan uji validitas dilakukan dengan program smart PLS.

- *Average Variance Extrated (AVE)*

Metode AVE digunakan dalam penelitian untuk mengukur *convergent validity* suatu konstruk dengan mengevaluasi sejauh mana indikator-indikatornya mampu menjelaskan varians yang terkandung dalam konstruk tersebut. Nilai AVE diharuskan lebih dari 0,50, yang berarti bahwa 50% atau lebih varians dari indikator dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut, sehingga menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki kemampuan yang baik dalam merepresentasikan konstruk yang diukur (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

- *Convergent Validity*

*Convergent validity* merupakan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data terkait sebuah konstruk harus menunjukkan pola yang konsisten dengan instrumen lain yang digunakan untuk mengukur konstruk yang sama (Duryadi, 2021). Dalam pengujian *convergent validity*, jika nilai *outer loading* melebihi 0,7, maka instrumen dianggap memenuhi kriteria validitas konvergen. Namun, dalam situasi tertentu, apabila nilai pada *construct validity and reliability* sudah berada pada kategori baik, maka nilai *outer loading* yang lebih dari 0,5 masih dapat diterima atau ditoleransi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tidak mencapai batas ideal 0,7, indikator tersebut tetap memiliki kontribusi yang cukup dalam menjelaskan varians konstruk yang diukur, selama validitas dan reliabilitas keseluruhan model tetap terpenuhi (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

- *Discriminat Validity*

*Disscriminat Validity* menjadi persyaratan yang secara umum diterima dalam menganalisis hubungan antara variabel laten untuk memastikan bahwa suatu konstruk benar-benar unik dan berbeda dari konstruk lain dalam model penelitian (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Cara untuk menguji validitas adalah dengan memeriksa nilai-nilai cross-loading, indikator harus bernilai di atas 0,70 pada konstraknya sendiri dibandingkan dengan nilai-nilainya pada konstruk lainnya (Duryadi, 2021).

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan pengukuran untuk memastikan bahwa jawaban responden konsisten dan tidak bersifat acak, sehingga mencerminkan stabilitas dan keandalan instrumen penelitian. Dalam pengujian reliabilitas, Sebuah konstruk dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* berada di atas 0,7. Ini berarti alat atau instrumen yang digunakan untuk mengukurnya konsisten dan dapat diandalkan, sehingga hasilnya dapat dipercaya untuk penelitian selanjutnya.(Ghozali & Kusumadewi, 2023).

### 3.7.4 Analisis Inner Model

Inner model dalam analisis SEM merujuk pada penentuan hubungan antara variabel laten, yang sering disebut sebagai model struktural atau hubungan internal. Model ini berfungsi untuk menggambarkan interaksi dan keterkaitan antar variabel laten, menurut teori substantif yang mendasari penelitian. Pada konteks penelitian kuantitatif yang menggunakan SEM PLS, inner model menjadi elemen kunci dalam menjelaskan arah dan kekuatan hubungan antar variabel.

a. Uji *Coefficient Determination* ( $R^2$  Value)

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa bagus model regresi menjelaskan variasi dalam data, dengan nilai berkisar dari 0 hingga 1. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan kesesuaian yang sangat baik,

sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan kesesuaian yang buruk.  $R^2$  di atas 0,7 dianggap baik, 0,5 hingga 0,7 cukup, dan di bawah 0,5 kurang memadai (Duryadi, 2021).

### **3.8 Uji Hipotesis**

Untuk mengetahui apakah motivasi pegawai berfungsi sebagai mediator antara variabel independen (penghargaan intrinsik) dan variabel dependen (kinerja pegawai), maka dilakukan pengujian hipotesis. Hal ini dilakukan dengan menganalisis T-statistik dan P-value dari output PLS dan membandingkannya dengan tingkat signifikan standar 0,05 untuk menentukan apakah hasilnya bermakna secara statistik.

- Jika T-statistic  $> 1,96$  dan p-values  $< 0.05$ , maka signifikan.
- Jika T-statistic  $< 1,96$  dan p-values  $> 0.05$ , maka tidak signifikan.