

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Menurut (Abdullah et al., 2021), variabel penelitian terdiri dari karakteristik yang melekat pada subjek dan objek penelitian. Subjek penelitian merupakan individu atau kelompok yang memiliki permasalahan yang akan diteliti, sehingga berperan sebagai sumber data utama. Sementara itu, objek penelitian merujuk pada aspek atau permasalahan yang menjadi fokus penelitian (Rahmadi, 2011; Soesilo, 2019).

Dalam suatu penelitian, objek yang diteliti dapat berupa individu, benda, transaksi, atau kejadian yang relevan dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, penulis menetapkan UPTD Puskesmas Gunung Tanjung, Manonjaya, Kabupaten Tasikmalaya sebagai objek penelitian, guna memperoleh data yang sesuai dengan fokus kajian yang dilakukan.

##### **3.1.1. Sejarah Singkat UPTD Puskesmas Gunung Tanjung**

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019, Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan Kesehatan Tingkat pertama yang berperan dalam upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Sebagai Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota, Puskesmas bertanggung jawab terhadap Pembangunan Kesehatan wilayah kerjanya.

Puskesmas menjalankan dua jenis Upaya Kesehatan, yaitu Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) yang berfokus pada pemeliharaan dan peningkatan Kesehatan

Masyarakat secara kolektif, serta Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) yang ditujukan untuk pencegahan dan penanganan penyakit secara individu. Selain sebagai pusat pelayanan Kesehatan, Puskesmas juga berfungsi sebagai penggerak Pembangunan berwawasan kesehatan dan pemberdayaan masyarakat untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal.

### **3.1.2. Logo UPTD Puskesmas Gunung Tanjung**



Sumber: UPTD Puskesmas Gunung Tanjung

**Gambar 3.1**  
**Logo UPTD Puskesmas Gunung Tanjung**

### **3.1.3. Visi dan Misi UPTD Puskesmas Gunung Tanjung**

#### **A. Visi:**

Masyarakat Gunung Tanjung yang sehat secara mandiri

#### **B. Misi:**

Untuk mencapai Visi Organisasi tersebut disusun misi UPTD Puskesmas Gunung Tanjung sebagai berikut:

1. Meningkatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas

2. Meningkatkan pemberdayaan masyarakat dalam bidang Kesehatan

### **C. Tata Nilai**

UPTD Puskesmas Gunungtanjung mempunyai tata nilai “CERDAS” dengan urutan sebagai berikut:

- Cakap
- Empati
- Ramah
- Dinamis
- Adil
- Sejahtera

#### **3.1.4. Struktur Organisasi UPTD Puskesmas Gunung Tanjung**

Struktur organisasi UPTD Puskesmas Gunung Tanjung dipimpin oleh Kepala Puskesmas yang bertanggung jawab atas seluruh operasional dan pelayanan kesehatan. Di bawahnya, terdapat beberapa koordinator bidang yang membawahi unit pelayanan medis, keperawatan, dan administrasi, serta tim pelaksana program kesehatan masyarakat, termasuk promosi kesehatan, pencegahan penyakit, serta pelayanan ibu dan anak. Puskesmas ini juga didukung oleh tenaga medis seperti dokter, perawat, bidan, serta staf administrasi. Susunan struktur organisasi terlampir pada lampiran 3.

#### **3.1.5. Deskripsi Jabatan Pegawai UPTD Puskesmas Gunung Tanjung**

Berikut merupakan uraian singkat mengenai jabatan-jabatan yang ada di UPTD Puskesmas Gunung Tanjung. Setiap jabatan memiliki tugas dan tanggung jawab

masing-masing sesuai dengan perannya dalam mendukung pelayanan kesehatan di puskesmas. Deskripsi untuk setiap jabatan adalah sebagai berikut:

1. Kepala Puskesmas

Bertanggung jawab atas keseluruhan manajemen dan operasional puskesmas, termasuk perencanaan, pengawasan, serta evaluasi program pelayanan kesehatan. Memastikan layanan kesehatan berjalan sesuai standar, mengkoordinasi tenaga medis dan nonmedis, serta menjalin kerja sama dengan berbagai pihak seperti pemerintah daerah dan masyarakat.

2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Bertanggung jawab membantu Kepala Puskesmas dalam pengelolaan Keuangan, Umum, dan Kepegawaian serta Perencanaan dan Pelaporan.

3. Penanggung Jawab Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Perawatan Kesehatan Masyarakat (Perkesmas)

Bertugas merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengawasi berbagai program Kesehatan, pencegahan penyakit, serta pemberdayaan Masyarakat dalam menjaga kesehatan.

4. Penanggung Jawab Upaya Kesehatan Perorangan (UKP), Kefarmasian dan Laboratorium

Bertanggung jawab dalam pengelolaan pelayanan medis individu, termasuk pemeriksaan, pengobatan, serta rehabilitasi pasien. Selain itu, mereka mengawasi pengelolaan obat-obatan dan kefarmasian, serta memastikan fungsi laboratorium berjalan optimal.

### 5. Penanggung Jawab jaringan Pelayanan Puskesmas dan Jenjang Fasilitas

Bertugas menjalin koordinasi dengan fasilitas Kesehatan lain, seperti rumah sakit rujukan, klinik, dan tenaga medis di wilayah kerja puskesmas. Memastikan sistem rujukan berjalan efektif, meningkatkan akses Masyarakat terhadap layanan Kesehatan yang lebih luas, serta memastikan kelancaran komunikasi dan integrasi antar fasilitas kesehatan.

#### 3.1.6. Data Jumlah Pegawai UPTD Puskesmas Gunung Tanjung

Jumlah keseluruhan pegawai di UPTD Puskesmas Gunung Tanjung adalah sebanyak 54 orang untuk tahun 2024, dimana mengalami peningkatan jumlah pegawai sebanyak 2 orang dari tahun 2023 sebanyak 52 orang. Dengan sebaran pegawai tertera pada tabel 3.1.

**Tabel 3.1**  
**Data Sebaran Pegawai UPTD Puskesmas Gunung Tanjung**

| No.           | Unit Kerja                                                                      | Jumlah    |           | Jumlah    |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
|               |                                                                                 | L         | P         |           |
| 1             | Kepala Puskesmas                                                                | 1         | -         | 1         |
| 2             | Sub Bagian Tata Usaha                                                           | 1         | 4         | 5         |
| 3             | Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Perawatan Kesehatan Masyarakat (Perkesmas) | 7         | 26        | 33        |
| 4             | Upaya Kesehatan Perorangan (UKP), Kefarmasian, dan Laboratorium                 | 4         | 10        | 14        |
| <b>Jumlah</b> |                                                                                 | <b>13</b> | <b>41</b> | <b>54</b> |

Sumber: Kantor UPTD Puskesmas Gunung Tanjung Tahun 2023

### 3.2. Metode Penelitian

Menurut (Sahir, 2021) penelitian merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mencari, mencatat, menganalisis, serta menyusun laporan dari hasil yang diperoleh.

Secara umum, penelitian bertujuan untuk menjawab pertanyaan serta menyelesaikan permasalahan yang dihadapi (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Proses penelitian dilakukan secara sistematis, mengikuti langkah-langkah tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta mendokumentasikan hasil yang ditemukan.

Sementara itu, metodologi penelitian mengacu pada serangkaian prosedur atau langkah-langkah yang digunakan untuk memperoleh pengetahuan ilmiah (Suryana, 2010). Metodologi ini menjadi dasar dalam mencapai tujuan penelitian, memastikan bahwa proses pengumpulan dan analisis data dilakukan dengan pendekatan yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan (Sahir, 2021).

### **3.2.1. Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini, menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam menganalisis hubungan antara variabel yang diteliti. Menurut (Sahir, 2021) penelitian kuantitatif didasarkan pada pendekatan positivisme, di mana peneliti fokus pada fakta-fakta yang dapat dibuktikan dalam penelitian.

### **3.2.2. Operasionalisasi Variabel**

Variabel penelitian merupakan karakteristik atau sifat yang diamati dalam suatu penelitian dan dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut Hardani (Hardani, 2020) variabel penelitian merupakan karakteristik atau sifat yang melekat pada suatu objek yang diamati dalam penelitian. Dalam pendekatan kuantitatif, variabel-variabel tersebut memiliki hubungan sebab akibat, di mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang menjadi fokus penelitian.

Terdapat beberapa klasifikasi variabel menurut (Abdullah et al., 2021) berdasarkan konteks hubungan antar variabel:

1. Variabel bebas/*Independent variables* (Variabel X)

Variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi perubahan pada variabel dependen dan memiliki sifat yang dapat dimanipulasi sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini, Kepemimpinan dan *Emotional Intelligence* berperan sebagai variabel independen.

2. Variabel terikat/*Dependent variables* (Variabel Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang nilainya berubah sebagai akibat dari pengaruh variabel bebas (*independent variable*). Variabel ini bergantung pada perubahan yang terjadi pada variabel independen. Dalam suatu penelitian, variabel terikat menjadi aspek utama yang dianalisis untuk melihat sejauh mana variabel independen memberikan pengaruh terhadap hasil yang diteliti. Kinerja Pegawai menjadi variabel terikat pada penelitian ini.

3. Variabel mediasi/*Intervening variable* (Variabel Z)

Menurut (Hardani, 2020) variabel *intervening* adalah variabel merupakan variabel perantara yang menghubungkan variabel independen dan dependen dalam suatu penelitian. Keberadaan variabel ini muncul setelah peneliti melakukan analisis lebih mendalam terhadap teori yang digunakan sebagai dasar penelitian. Kepuasan Kerja menjadi variabel *intervening* pada penelitian ini.

Berdasarkan pada judul “Pengaruh Kepemimpinan dan *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai *Intervening* Penelitian pada

Karyawan UPTD Puskesmas Gunung Tanjung”. Maka dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan dianalisis dengan satu variabel yang memediasi, variabel-variabel tersebut yaitu, Kepemimpinan, *Emotional Intelligence*, Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini tertera pada tabel 3.2.

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

| Variabel          | Definisi                                                                                                                                                                                      | Indikator                                       | Ukuran                                                                                  | Skala                                        |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| (1)               | (2)                                                                                                                                                                                           | (3)                                             | (4)                                                                                     | (5)                                          |
| Kepemimpinan (X1) | Kepemimpinan merupakan kemampuan atau proses seorang individu (pemimpin) untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain guna mencapai tujuan atau visi organisasi secara efektif. | 1. Komunikasi                                   | - Pimpinan berkomunikasi dengan baik kepada para pegawai                                | <b>O<br/>R<br/>D<br/>I<br/>N<br/>A<br/>L</b> |
|                   |                                                                                                                                                                                               | 2. Pengarahan                                   | - Pimpinan memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan dalam pelaksanaan tugas           |                                              |
|                   |                                                                                                                                                                                               | 3. Memotivasi                                   | - Pimpinan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang menyenangkan |                                              |
|                   |                                                                                                                                                                                               | 4. Pengambilan Keputusan (Perkasa et al., 2023) | - Pimpinan bertindak tegas dalam mengambil Keputusan                                    |                                              |



| (1)                                | (2)                                                                                                                                                                                                                    | (3)                                                      | (4)                                                                                 | (5)                                          |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
|                                    |                                                                                                                                                                                                                        |                                                          | - Pimpinan mempertimbangkan pendapat dari bawahan sebelum menetapkan keputusan      |                                              |
| <i>Emotional Intelligence</i> (X2) | Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali serta memahami emosi diri maupun orang lain, memotivasi diri, serta mengelola emosi dengan baik, baik secara personal maupun dalam interaksi sosial | 1. Memahami emosi diri sendiri                           | - Pegawai mengenal dan merasakan emosi sendiri                                      | <b>O<br/>R<br/>D<br/>I<br/>N<br/>A<br/>L</b> |
|                                    |                                                                                                                                                                                                                        | 2. Mengendalikan emosi diri sendiri                      | - Pegawai mampu mengelola frustrasi dan menahan rekasi marah dalam situasi kerja    |                                              |
|                                    |                                                                                                                                                                                                                        | 3. Motivasi                                              | - Pegawai memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai tujuan kerja          |                                              |
|                                    |                                                                                                                                                                                                                        | 4. Memahami emosi orang lain                             | - Pegawai bisa menerima perspektif orang lain                                       |                                              |
|                                    |                                                                                                                                                                                                                        | 5. Membina hubungan dengan orang lain<br>(Goleman, 2024) | - Pegawai menjalin hubungan kerja yang baik dan efektif dalam menyelesaikan masalah |                                              |
| Kepuasan Kerja (Z)                 | Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki pegawai                                                                                                                                              | 1. Pekerjaan itu sendiri                                 | - Pekerjaan memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan pegawai               | <b>O<br/>R<br/>D<br/>I<br/>N<br/>A<br/>L</b> |
|                                    |                                                                                                                                                                                                                        | 2. Penggajian                                            | - Gaji yang diterima sebanding dengan                                               |                                              |

| (1)                 | (2)                                                                                                                                                                                                                                                                                  | (3)                                                                                                                                             | (4)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | (5)                                          |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
|                     | terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Kepuasan kerja muncul dari penilaian terhadap aspek-aspek pekerjaan, seperti perlakuan yang adil, kondisi lingkungan kerja, pengawasan atasan, dan pengalaman langsung pegawai di tempat kerja. | <div>3. Mendapat kesempatan promosi</div> <div>4. Pengawasan</div> <div>5. Rekan kerja</div> <div>6. Kondisi kerja (Luthans et al., 2021)</div> | <div>tanggung jawab pekerjaan</div> <div>- Pegawai memiliki peluang pengembangan karier yang terbuka</div> <div>- Pimpinan mendukung peningkatan keterampilan dalam bekerja</div> <div>- Rasa nyaman dalam bekerja dan mampu bekerja sama dalam tim</div> <div>- Fasilitas kerja mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai</div> |                                              |
| Kinerja Pegawai (Y) | Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik                                                                                                                                                | <div>1. Kualitas</div> <div>2. Kuantitas</div>                                                                                                  | <div>- Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar kualitas kerja</div> <div>- Pegawai memenuhi standar ketentuan yang telah ditetapkan instansi</div> <div>- Target kerja yang ditetapkan instansi tercapai oleh pegawai</div>                                                                                                      | <b>O<br/>R<br/>D<br/>I<br/>N<br/>A<br/>L</b> |

| (1) | (2)                                                                                                                                                                                                                                    | (3)                                                        | (4)                                                                                 | (5) |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----|
|     | dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan yang juga dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan pegawai serta bertujuan untuk meningkatkan produktivitas individu maupun organisasi. | 3. Penggunaan waktu dalam bekerja                          | - Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu dan hadir tepat waktu        |     |
|     |                                                                                                                                                                                                                                        | 4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja (Fahmi, 2016) | - Mampu menjalin kerja sama dengan rekan kerja dan saling menghargai kontribusi tim |     |

### 3.2.3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan, diperlukan data dan informasi yang relevan sebagai pendukung. Berikut metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini:

#### 1. Wawancara

Menurut (Sahir, 2021) wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan serangkaian pertanyaan kepada narasumber

yang telah dipilih sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan, antara lain memastikan responden yang diwawancarai memiliki keterkaitan dengan topik penelitian, memberikan pernyataan yang jujur dan dapat dipercaya, serta memahami dengan baik isu atau topik yang sedang dibahas peneliti. Penelitian ini menggunakan metode wawancara dengan pihak terkait seperti pimpinan dan pihak yang mewakilinya dengan mengajukan pertanyaan berkaitan dengan judul penelitian.

## 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen penelitian yang berisi serangkaian pertanyaan yang disusun berdasarkan variabel yang diteliti. Menurut (Sahir, 2021) penggunaan kuesioner dalam pengumpulan data dianggap efisien karena responden hanya memilih jawaban yang telah disediakan. Dalam penyusunannya, pertanyaan atau pernyataan harus sesuai dengan tujuan penelitian, memiliki skala pengukuran, menggunakan Bahasa yang mudah dipahami, serta menghindari ambiguitas dan bias. Peneliti menggunakan kuesioner dalam penelitian dengan yang ditujukan kepada pegawai yang bekerja di UPTD Puskesmas Gunung Tanjung Manonjaya.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti catatan tertulis. Metode dokumentasi adalah Teknik pengumpulan data dengan mencatat informasi yang sudah tersedia dalam dokumen. Metode ini lebih mudah dibandingkan teknik lainnya karena lebih hemat biaya, waktu, dan tenaga. Data yang diperoleh

melalui dokumentasi umumnya bersifat sekunder yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti. Data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan informasi dari UPTD Puskesmas Gunung Tanjung Manonjaya berupa profil Perusahaan, struktur organisasi, sejarah Perusahaan, jumlah karyawan, dan laporan kinerja pegawai.

#### **3.2.3.1. Jenis dan Sumber Data**

Pada penelitian ini, terdapat dua jenis dan sumber data yang digunakan, yaitu sebagai berikut:

##### **1. Data Primer**

Dalam sebuah penelitian, data yang dikumpulkan harus sesuai dengan kebutuhan penelitian agar hasilnya akurat. Salah satu jenis data yang sering digunakan adalah data primer. Menurut (Abdullah et al., 2021) data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari sumber asli tanpa perantara. Data dikumpulkan oleh peneliti melalui wawancara, observasi, atau eksperimen yang dilakukan pada subjek penelitian. Subjek penelitian pada penelitian ini adalah para pegawai UPTD Puskesmas Gunung Tanjung, Manonjaya.

##### **2. Data Sekunder**

Selain data yang dikumpulkan secara langsung, terdapat juga data tambahan yang digunakan untuk memperluas hasil analisis, yaitu data sekunder. Menurut (Abdullah et al., 2021) data sekunder adalah informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari berbagai sumber tertulis, seperti buku, dokumen, jurnal, atau artikel

yang relevan dengan topik penelitian. Data ini sudah dikumpulkan dan dipublikasikan sebelumnya sehingga berfungsi sebagai referensi atau pendukung dalam penelitian.

### 3.2.3.2. Populasi Sasaran

Menurut (Abdullah et al., 2021) populasi merujuk pada keseluruhan objek yang menjadi fokus penelitian yang dapat berupa makhluk hidup, benda, fenomena, nilai tes, atau peristiwa yang memiliki karakteristik tertentu sebagai sumber data. Populasi juga dapat diartikan sebagai keseluruhan unit analisis yang menjadi dasar dalam melakukan estimasi terhadap suatu karakteristik. Unit analisis sendiri merupakan satuan yang akan diteliti atau dianalisis. Pada penelitian ini populasi sebanyak 54 orang pegawai UPTD Puskesmas Gunung tanjung yang terdiri dari 4 bidang. Berikut data sebaran pegawai yang berada di UPTD Puskesmas Gunung Tanjung dapat dilihat pada tabel 3.3.

**Tabel 3.3**  
**Data Sebaran Pegawai UPTD Puskesmas Gunung Tanjung**

| No.    | Unit Kerja                                                                      | Jumlah |    | Jumlah |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------|--------|----|--------|
|        |                                                                                 | L      | P  |        |
| 1.     | Kepala Puskesmas                                                                | 1      | -  | 1      |
| 2.     | Sub Bagian Tata Usaha                                                           | 1      | 4  | 5      |
| 3.     | Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Perawatan Kesehatan Masyarakat (Perkesmas) | 7      | 26 | 33     |
| 4.     | Upaya Kesehatan Perorangan (UKP), Kefarmasian, dan Laboratorium                 | 4      | 10 | 14     |
| Jumlah |                                                                                 | 13     | 41 | 54     |

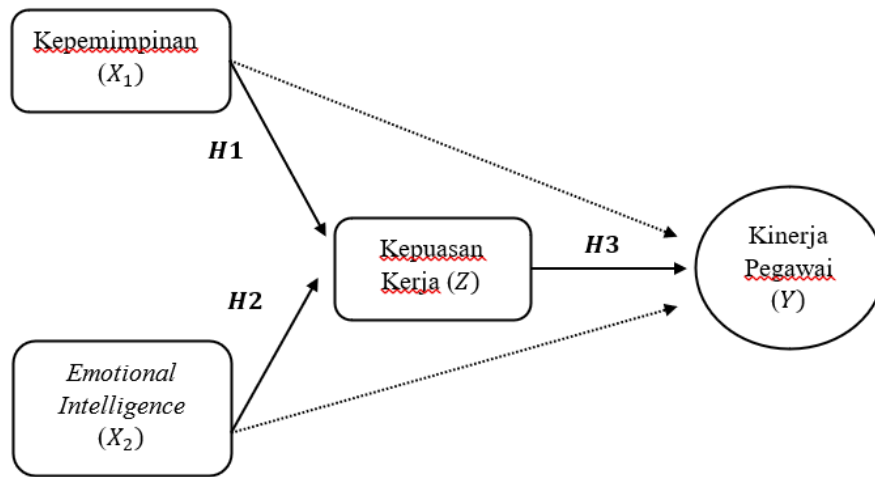
Sumber: UPTD Puskesmas Gunung Tanjung Tahun 2024

### 3.2.3.3. Penentuan Sampel

Dalam sebuah penelitian, penentuan sampel sangat penting karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang representatif tanpa harus meneliti seluruh populasi. Hal ini dilakukan untuk menghemat waktu, tenaga, dan biaya, terutama jika populasi yang diteliti berjumlah besar. Menurut (Abdullah et al., 2021) sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi. Penentuan sampel pada penelitian ini, menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode penentuan sampelnya menggunakan *sampling* jenuh. *Non-probability sampling* menurut (Abdullah et al., 2021) adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan, *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lainnya adalah sensus, Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan 40 orang pegawai UPTD Puskesmas Gunung Tanjung dengan rincian 24 pegawai berstatus PNS dan 16 pegawai berstatus PPPK (P3K) sebagai sampel yang digunakan dalam pengumpulan data.

### 3.2.4. Model Penelitian

Dalam penelitian ini, hubungan antar variabel diilustrasikan melalui sebuah model yang menunjukkan bagaimana masing-masing variabel saling mempengaruhi. Variabel yang diukur mencakup Kepemimpinan, *Emotional Intelligence*, Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja. Berikut ini adalah Gambaran model penelitian yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel tersebut.



**Gambar 3.2**  
**Model Penelitian**

### 3.2.5. Teknik Analisis Data

#### 3.2.5.1. Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan metode analisis data yang bertujuan untuk menggambarkan atau memaparkan data yang diperoleh sesuai dengan kondisi nyata di lapangan, tanpa bermaksud membuat kesimpulan atau generalisasi yang berlaku secara luas. Analisis deskriptif lebih dianjurkan apabila penelitian dilakukan pada seluruh populasi tanpa pengambilan sampel. Dalam proses pengelolaan data, analisis deskriptif digunakan untuk menghitung nilai-nilai statistik seperti mean, median, modus, yang selanjutnya dapat disajikan melalui tabel grafik, diagram lingkaran, persentase, atau pictogram. Selain itu, dalam pengukuran data yang diperoleh dari jawaban responden, penelitian ini menggunakan skala likert yang dirancang dalam bentuk pernyataan tertutup dengan



skala penilaian tertentu. Skala ini membantu dalam memberikan bobot terhadap setiap jawaban responden sehingga hasilnya dapat diinterpretasikan lebih sistematis dan objektif (Sugiyono, 2019). Berikut tabel 3.4 dan 3.5 merupakan ketentuan-ketentuan yang dimaksud.

1. Untuk pernyataan positif skala yang digunakan adalah sebagai 5-4-3-2-1

**Tabel 3.4**  
**Skala Nilai dan Notasi Pernyataan Positif**

| Nilai | Notasi | Predikat            |
|-------|--------|---------------------|
| 5     | SS     | Sangat Setuju       |
| 4     | S      | Setuju              |
| 3     | RG     | Ragu-ragu           |
| 2     | TS     | Tidak Setuju        |
| 1     | STS    | Sangat Tidak Setuju |

Sumber: Sugiyono (2019:147-148)

2. Untuk pernyataan negatif skala yang digunakan adalah sebagai 5-4-3-2-1

**Tabel 3.5**  
**Skala Nilai dan Notasi Pernyataan Negatif**

| Nilai | Notasi | Predikat            |
|-------|--------|---------------------|
| 5     | STS    | Sangat Tidak Setuju |
| 4     | TS     | Tidak Setuju        |
| 3     | RG     | Ragu-ragu           |
| 2     | S      | Setuju              |
| 1     | SS     | Sangat Setuju       |

Sumber: Sugiyono (2019:147-148)

Rumus berikut digunakan untuk menghitung hasil kuesioner dengan persentase dan penilaian:

$$X \frac{F}{N} \times 100\%$$

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban atau frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditemukan interval dengan cara:

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

### 3.2.5.2. Analisis Partial Least Square (PLS)

Data penelitian yang telah dikumpulkan melalui kuesioner kemudian ditabulasi dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Menurut Wold (Ghozali & Lathan, 2015), PLS-SEM merupakan metode yang fleksibel dan sering disebut sebagai *soft modeling* karena tidak memerlukan asumsi-asumsi ketat seperti pada regresi *Ordinary Least Square* (OLS), misalnya persyaratan distribusi data normal dalam analisis multivariat serta tidak adanya masalah multikolinearitas antar variabel independen. Secara umum, *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk menguji teori yang masih berkembang serta data dengan keterbatasan, seperti jumlah sampel yang kecil atau kendala dalam normalitas data. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub-model utama, yaitu model pengukuran (*measurement model*) yang juga dikenal sebagai *outer model*, dan model struktural (*structural model*) yang sering disebut *inner model*. Salah satu software yang digunakan untuk menganalisis model *Partial least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) adalah *SmartPLS* versi 4.0. proses analisis menggunakan

metode ini mencakup beberapa tahapan yang harus dilakukan secara sistematis sebagai berikut.

### 1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Terdapat uji validitas dan realibilitas untuk mengetahui hasil evaluasi pengukuran atau *outer model*. Berikut penjelasannya:

#### a. Uji Validitas

Tes efektivitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu survei memiliki validitas. Suatu survei dikatakan valid apabila setiap pernyataan di dalamnya dapat mengungkapkan aspek yang memang ingin diukur. Pengujian validitas dilakukan terhadap seluruh item pernyataan pada setiap variabel. Adapun beberapa tahapan dalam pengujian ini, yaitu melalui uji validitas (*convergent validity*, *average variance extracted* (AVE), dan *discriminant validity*).

##### 1. Validitas Konvergen

Berkaitan dengan gagasan bahwa tinggi pengukur-pengukur (variabel nyata) setiap konstruk harus berkorelasi. Uji validitas konvergen menurut (Ghozali & Lathan, 2015:74), dapat dilihat dari *loading factor*, yang harus lebih dari 0,7. Sedangkan untuk mengetahui nilai validitas yang baik maka dilihat dari nilai AVE yang harus lebih besar dari 0.

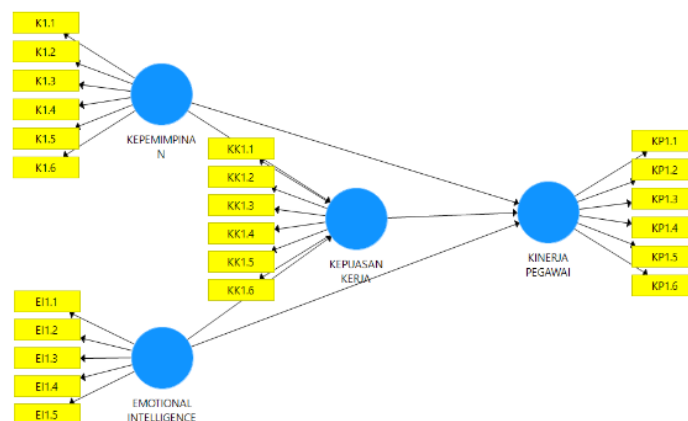
##### 2. Validitas Diskriminan

Gagasan bahwa ukuran (variabel riil) dari konstruk yang berbeda tidak boleh memiliki korelasi yang kuat satu sama lain terkait dengan *discriminant validity*. Menurut (Ghozali & Lathan, 2015:74), memeriksa pemuatan silang setiap

variabel yang harus lebih besar dari 0,70 adalah cara menguji validitas diskriminan melalui *cross loading*. Cara lain yang dapat digunakan adalah membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model.

#### b. Uji Reabilitas

Untuk menunjukkan keakuratan, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk, dilakukan uji reabilitas. Ada dua metode untuk mengukur yaitu *composite reability* dan *cronbach's alpa*. Namun, lebih disarankan untuk menggunakan *composite reability* saat menguji suatu konstruk karena *cronbach's alpa* akan menghasilkan angka lebih rendah (meremehkan) saat digunakan untuk uji reabilitas. Aturan praktis biasanya diterapkan untuk mengevaluasi reabilitas dan angkanya harus lebih tinggi dari 0,70 (Ghozali & Lathan, 2015:75). Model pengukuran atau outer model dapat digambarkan melalui contoh model berikut:



**Gambar 3.3**  
**Model Analisis PLS-SEM**

## 2. Model Struktural (*Inner Model*)

Selanjutnya pengujian model structural atau *inner model* yang terdiri dari beberapa komponen untuk menentukan tingkat keterikatan antar variabel.

### a. *R-Square* (R<sup>2</sup>)

Kekuatan prediksi model structural dalam PLS dievaluasi dengan melihat nilai *R-Square* pada setiap variabel laten dependen. Nilai ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel laten independent terhadap variabel laten dependen berdasarkan perubahan yang terjadi pada *R-Square*. Menurut Ghazali & Lathan (2015:78), model dengan nilai *R-Square* 0.75 dianggap kuat, model dengan nilai 0,50 dianggap sedang, dan model dengan nilai 0,25 dianggap lemah.

### b. *F-Square* (F<sup>2</sup>)

Uji *F-Square* dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Menurut Ghazali & Lathan (2015:78), nilai *F-Square* sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah, dan besar pada tingkat struktural.

### c. Uji Hipotesis (*Path Coefficient*)

Pengujian selanjutnya dilakukan dengan pengujian signifikansi setiap konstruk melalui tabel *Path Coefficient*. Dalam analisis jalur permodelan persamaan structural (SEM-PLS), koefisien jalur merupakan metrik yang digunakan mengevaluasi arah dan kekuatan hubungan antar variabel dalam model studi. Nilai koefisien jalur menunjukkan sejauh mana variasi dalam variabel

independent dapat menyebabkan variasi dalam variabel dependen. Dalam melakukan pengujian ini digunakan Teknik *bootstrapping*.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai dalam tabel-t dengan nilai statistic yang dihasilkan dari proses *bootstrapping* menggunakan *software SmartPLS*. Menurut Ghazali & Lathan (2015:80) hasil uji hipotesis dianggap signifikan jika nilai statistic-t lebih tinggi dari 1,96. Di sisi lain, pengujian dianggap tidak signifikan jika nilai statistic-t kurang dari 1,96.

### **3. Uji Kelayakan (*Goodness of Fit*)**

Uji kelayakan digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model structural dan disamping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Uji kelayakan dapat dilihat dari nilai SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) untuk melihat apakah model tersebut termasuk model fit. Kriteria uji kelayakan, menurut Ghazali & Lathan (2015:83) nilai GoF berkisar antara 0 hingga 1 dengan interpretasi nilai: 0,1 (GoF kecil), 0,25 (GoF sedang), dan 0,36 (GoF besar).

### **4. Analisis PLS dengan Efek Mediasi**

Efek mediasi diuji dengan menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan dianggap signifikan jika memenuhi kriteria tertentu, seperti nilai t-statistik  $> 1,96$ . Jika pengaruh mediasi terbukti substansial, maka variabel tersebut dapat dikatakan memediasi hubungan antara variabel independen dan dependen (Ghozali & Lathan, 2015: 149).