

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2021:2) “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. pada penelitian ini metode penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh tanggapan responden tentang variabel-variabel yang diteliti yaitu Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan *Employee engagement* . Sedangkan metode penelitian verifikatif ialah metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan metode Statistik. Selain itu untuk membuktikan bahwa apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional pada perusahaan Auto2000 cabang Purwakarta.
2. Bagaimana Kompetensi pada perusahaan Auto2000 cabang Purwakarta.
3. Bagaimana *Employee engagement* perusahaan Auto2000 cabang Purwakarta.
4. Bagaimana Kinerja Pegawai pada perusahaan Auto2000 cabang Purwakarta.

Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode ini ditunjukkan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan

seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan *Employee engagement* terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan Auto2000 cabang Purwakarta.

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

Variabel merupakan unsur penting dalam penelitian, karena dengan variabel inilah penelitian bisa dikembangkan dan bisa diolah sehingga diketahui pemecahan masalahnya. Untuk melakukan pengolahan data, diperlukan unsur lain yang berhubungan dengan variabel seperti dimensi, indikator, ukuran dan skala. Definisi variabel tersebut juga dapat memberikan batasan-batasan sejauh mana penelitian yang dilakukan. Untuk lebih jelas, berikut pengertian variabel penelitian dan operasionalisasi variabel.

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

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Auto2000 cabang Purwakarta. Menurut Sugiyono (2021:68) variabel penelitian adalah segala suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*), sebagaimana berikut ini:

1. Variabel *Independen* (Variabel Bebas) (X)

Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variable yang mempengaruhi atau sebab timbulnya perubahan dari variabel terikat (*Dependent Variable*)

yang biasa disimbolkan dengan huruf “X” dimana Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan *Employee engagement* ( $X_3$ ).

a. Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )

Bass dan Avolio, (2020:132) menyatakan “*Transformational leaders transform the personal values of followers to support the vision and goals of the organization by fostering an environment where relationships can be formed and by establishing a climate of trust in which visions can be shared*”, artinya bahwa pemimpin transformasional mengubah nilai-nilai pribadi pengikut untuk mendukung visi dan tujuan organisasi dengan membina lingkungan di mana hubungan dapat dibentuk dan dengan membangun iklim kepercayaan di mana visi dapat dibagikan.

b. Kompetensi ( $X_2$ )

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dimensi dari Kompetensi Organisasi menurut Veithzal, R. (2021:41) bahwa kompetensi organisasi dibangun dari tiga dimensi, yaitu Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*), dan Sikap (*attitude*).

c. *Employee engagement* ( $X_3$ )

Schaufeli dan Bakker, (2020:81) mengatakan “*Employee engagement is define as a positive, fulfilling work-related state of mind that is*

*characterized by vigor, dedication, and absorption”.*

Artinya: Keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif dan memuaskan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan menyatu.

## 2. Variabel Dependen (Variabel Terikat) (Y)

Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau terikat oleh variabel bebas, yang biasanya disimbolkan dengan huruf Y, variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

### a. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2020:9) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi. Dimensi dari Kinerja menurut Mangkunegara (2020:70) adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dan mengacu pada teori yang ada, maka peneliti menetapkan definisi dan indikator yang sesuai dengan kondisi dan situasi Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Auto2000 cabang Purwakarta. Untuk lebih memberikan gambaran terhadap hasil penelitian, maka

perlu dibuat operasional variabel. Operasional variabel merupakan pedoman bagi pembuatan kuisisioner guna memperoleh data yang akurat dari responden.

Sesuai dengan judul penelitian yaitu pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Auto2000 cabang Purwakarta, maka terdapat empat variabel yang dapat peneliti gunakan untuk mendapatkan dimensi variabel, kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator lalu dikembangkan menjadi item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner. Berikut ini adalah operasionalisasi variabel diukur dengan sakala ordinal dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 :

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

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
<b>Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>)</b>  “Pemimpin transformasional mengubah nilai-nilai pribadi pengikut untuk mendukung visi dan tujuan organisasi dengan membina lingkungan di mana hubungan dapat dibentuk dan dengan membangun iklim kepercayaan di mana	1. Atribut Kharisma	a. Keteladanan	Tingkat keteladanan pemimpin	Ordinal	1
		b. Kejujuran	Tingkat kejujuran pemimpin		2
		c. Berwibawa	Tingkat wibawa pemimpin		3
		d. Memiliki semangat	Besarnya semangat pemimpin		4
	2. Pengaruh Ideal	a. Rasa hormat dari karyawan	Tingkat tata krama	Ordinal	5
		b. Kepercayaan terhadap pemimpin	Tingkat kepercayaan yang tinggi.		6
		c. Dapat menjadi contoh	Dapat menjadi contoh bagi bawahan.		7
	3. Motivasi Inspirasi	a. Motivator	Motivasi untuk semangat bekerja	Ordinal	8

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
visi dapat dibagikan.”  <b>Bass dan Avolio (2020:132)</b>		b. Penepatan target yang jelas	Sasaran atau target yang harus dicapai		9
	4. Stimulasi Intelektual	a. Ide kreatif	Keterampilan dan inisiatif	Ordinal	10
		b. Problem solver	Dapat memberi solusi		11
	5. Pertimbangan Individual	a. Menciptakan lingkungan kerja yang baik	Menciptakan rasa nyaman pada Karyawan	Ordinal	12
		b. Hubungan yang baik dengan karyawan	Memiliki hubungan yang baik dengan karyawan		13
<b>Kompetensi (X<sub>2</sub>)</b>  “Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap”.  <b>Veithzal Rivai (2021:147)</b>	1. Pengetahuan	a. Pengetahuan di bidang masing-masing	Tingkat pengetahuan di bidang masing-masing	Ordinal	14
		b. Pengetahuan prosedur	Tingkat pengetahuan pada prosedur		15
	2. Keterampilan	a. Kemampuan berkomunikasi	Tingkat komunikasi dan dapat dipahami dengan baik	Ordinal	16
		b. Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan		17
	3. Sikap	a. Semangat kerja yang tinggi	Tingkat semangat dalam bekerja	Ordinal	18
		b. Bekerja sesuai prosedur	Tingkat bekerja sesuai prosedur		19
	<b>Employee engagement (X<sub>3</sub>)</b>  “Keterikatan kerja didefinisikan	1. Semangat	a. Memiliki energi tinggi	Merasa penuh dengan energi	Ordinal
b. Memiliki ketangguhan mental			Memiliki mental kuat dengan kesiapan dalam bekerja	21	
c. Memberikan usaha terbaik			Memberikan yang terbaik dalam	22	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item	
sebagai keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif dan memuaskan yang dicirikan oleh semangat ( <i>vigor</i> ), dedikasi ( <i>dedication</i> ), dan penghayatan ( <i>absorption</i> ).  <b>Schaufeli dan Bakker (2020:81)</b>			menjalankan setiap pekerjaan		23	
		d. Bertahan menghadapi kesulitan	Tetap bertahan ketika segala sesuatu pekerjaan tidak berjalan mulus			
	2. Dedikasi	a. Rasa antusias tinggi	Rasa antusias terhadap pekerjaan	Ordinal	24	
		b. Memberikan inspirasi	Turut serta dalam memberikan inspirasi		25	
		c. Merasa bangga	Merasa bangga pada pekerjaan yang dilakukan		26	
		d. Menyukai tantangan	Merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki tantangan tersendiri		27	
	3. Penghayatan	a. Menyatu dengan pekerjaan	Waktu dalam menjalankan pekerjaan terasa mudah	Ordinal	28	
		b. Berkonsentrasi penuh	Lupa akan sekitar ketika saat bekerja		29	
		c. Senang dilibatkan dalam pekerjaan	Merasa senang saat dilibatkan dalam pekerjaan dan dalam pengambilan keputusan		30	
		d. Merasa waktu cepat berjalan	Berkomitmen dalam bekerja agar target dan tugas tercapai sesuai dengan waktu		31	
	<b>Kinerja Karyawan</b>	1. Kualitas Kerja	a. Kerapihan	Tingkat kerapihan mengerjakan tugas		32

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
<p>(Y)</p> <p>“Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.</p> <p><b>Anwar Prabu Mangkunegara (2020:70)</b></p>		b. Ketelitian	Tingkat ketelitian mengerjakan tugas	Ordinal	33
		c. Kehandalan	Tingkat kesesuaian bekerja dengan hasil kerja		34
	2. Kuantitas Kerja	a. Kecepatan	Tingkat kecepatan dalam mengerjakan tugas	Ordinal	35
		b. Kemampuan	Tingkat kemampuan mengerjakan tugas sesuai target		36
	3. Tanggung Jawab	a. Hasil kerja	Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja	Ordinal	37
		b. Mengambil keputusan	Tingkat tanggung jawab saat mengambil keputusan		38
	4. Kerjasama	a. Jalanan kerjasama	Tingkat menjalin kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja	Ordinal	39
		b. Kekompakan	Tingkat kekompakan dalam bekerja sama		40
	5. Inisiatif	a. Kemampuan	Tingkat kemampuan untuk memiliki inisiatif pribadi	Ordinal	41

Sumber : Hasil Olah Data oleh Peneliti (2025)

### **3.2.3 Objek Penelitian**

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi merupakan objek dalam penelitian ini dan dengan menentukan populasi maka akan mampu melakukan pengolahan data dan untuk mempermudah pengolahan data maka peneliti akan mengambil bagian dan jumlah karakteristik yang dimiliki populasi yang disebut sampel, dan sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan *Employee engagement*, terhadap Kinerja Karyawan. Unit observasinya adalah karyawan pada perusahaan Auto2000 cabang Purwakarta.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi merupakan segala sesuatu yang dijadikan objek dalam penelitian, dan peneliti memilih sampel dari populasi untuk mempermudah pengolahan data. Sampel ini adalah bagian kecil yang mewakili karakteristik populasi yang lebih besar. Peneliti menggunakan teknik sampling khusus untuk mendapatkan sampelnya. Hasil penelitian yang didapat dari sampel dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi jika representatif. Penarikan sampel diperlukan ketika populasi terlalu besar untuk diteliti secara menyeluruh.

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2021:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan Auto2000 cabang Purwakarta yang jumlah karyawannya mencapai 57 karyawan, berikut adalah data dari populasi seluruh karyawan pada perusahaan Auto2000 cabang Purwakarta.

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Karyawan General Repair Auto2000**  
**cabang Purwakarta Tahun 2025**

No	Bidang	Jumlah Karyawan
1	Customer Relation Coordinator	1
2	Finance dan Accounting Head	1
3	Kepala Bengkel	1
4	Departement Sales	1
5	Departement Servis	1
6	PGA	1
7	Sales Counter	3
8	Delivery Administrasi	1
9	Sales	18
10	Service Advisor	4
11	Parts man	3
12	Foreman	4
13	Booking Service	2
14	Mekanik	7
15	Vendor Teknisi	5
16	Administrasi Bengkel	1
17	Accounting staff	1
18	Cashier	1
19	Administratasi Unit Cabang	1
	<b>Jumlah</b>	<b>57</b>

Sumber: Auto2000 cabang Purwakarta, (2025)

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah sejumlah kecil dari suatu populasi yang diambil untuk dianalisis atau diobservasi, dengan tujuan untuk memberikan informasi atau kesimpulan tentang populasi secara keseluruhan. Dalam konteks penelitian, sampel harus direpresentatif agar hasil dari sampel dapat digeneralisasikan ke populasi

yang lebih besar. Menurut Sugiyono (2021:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari di sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif atau mewakili. Dalam penelitian ini, populasi yang terdapat pada Auto2000 cabang Purwakarta berjumlah 57 orang karyawan.

### **3.3.3 Teknik Sampling**

Teknik sampel adalah teknik yang cara kerjanya mengumpulkan sampel yang bertujuan untuk menentukan sampel mana yang akan penulis gunakan dalam melakukan penelitian hal itu dikemukakan oleh Sugiyono (2021:128). Teknik sampel dibagi menjadi dua bagian yaitu probability sampling dan non probability sampling, dapat di definisikan sebagai berikut :

1. *Probability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, sample random, sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random sampling, sampling area (cluster) sampling (sampling menurut daerah).
2. *Non Probability Sampling*, merupakan Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota

populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Non Probability sampling* yaitu sampel yang diambil dengan menggunakan Sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2021:81) Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berkaitan dengan jumlah populasi dalam penelitian ini yang kurang dari 100 maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan Auto2000 cabang Purwakarta yang berjumlah 57 orang.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian (Sugiyono, 2021:137). Teknik pengumpulan data merujuk pada cara atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dari sumbernya. Contoh teknik pengumpulan data meliputi wawancara, kuisisioner, observasi, dan studi dokumentasi. Pemilihan teknik ini tergantung pada tujuan penelitian, sifat data yang dibutuhkan, serta kondisi dan karakteristik responden atau objek yang diteliti. Maka apabila disimpulkan dari sumbernya data terbagi menjadi dua bagian yaitu data primer dan data sekunder. Terdapat beberapa teknik dalam pengumpulan data, yaitu sebagai berikut :

### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu suatu studi yang mengadakan peninjauan langsung ke perusahaan yang menjadi objek penelitian untuk memperoleh Data Primer.

- a. Wawancara, yaitu suatu bentuk komunikasi secara lisan yang bertujuan untuk memperoleh informasi atau data tentang keadaan perusahaan, penulis melakukan wawancara dengan bagian pimpinan yang mempunyai wewenang dari pegawai yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.
- b. Kuesioner, yaitu lembar isian yang didalamnya berisi pertanyaan dan yang dapat mengolah data kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner pada karyawan Auto2000 cabang Purwakarta.
- c. Observasi, yaitu mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada karyawan Auto2000 cabang Purwakarta.

### 2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari *literature* atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi perpustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu *literatur*, buku, internet, jurnal yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

## 3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti untuk memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian.

Menurut Sugiyono (2021:156) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang dinyatakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian, sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsistensi pengukuran dari satu responden ke responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pernyataan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyataan tersebut.

### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2021:175).

Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item – item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah Pearson Product Moment sebagai berikut :

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

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefesien validitas item yang di cari (Koefisien Product Moment)  
 $r$  = koefisien korelasi  
 $x$  = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item  
 $y$  = skor total instrument  
 $n$  = Jumlah responden dalam uji instrument  
 $\Sigma X$  = Jumlah dari variabel X  
 $\Sigma Y$  = Jumlah dari variabel Y  
 $\Sigma xy$  = Jumlah hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y  
 $\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat total dari variabel X  
 $\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat total dari variabel Y  
 $\Sigma XY$  = Jumlah perkalian total variabel X dan Y

Dasar Pengambilan Keputusan :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan yang dapat dilihat dari Corrected Item-Total Correlation masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai rhitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation*  $> 0.3$ .

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrument yang dipakai reliabel atau tidak, maksud dari reliabel adalah jika instrumen tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya sama. Menurut Sugiyono (2021:185) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi meskipun kuesioner ini digunakan dua kali atau lebih pada lain waktu. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid (Sugiyono 2021:186).

Metode yang digunakan peneliti ini adalah metode *Alpha Cronbach (CA)* merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas sesuatu instrumen penelitian kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus spearman brown. Metode ini dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai apabila koefisien alpha cronbach lebih besar atau sama dengan 0,7. Skala dikelompokkan dalam lima kelas range atau rentang nilai yang sama, ukuran kemantapan *alpha cronbach* dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai *alpha cronbach* 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel.
2. Nilai *alpha cronbach* 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel.
3. Nilai *alpha cronbach* 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel.
4. Nilai *alpha cronbach* 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel .
5. Nilai *alpha cronbach* 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel.

$$r_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum a_b^2}{a_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = Reliabilitas Instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyak soal

$\sum a_b^2$  = Jumlah variasi butir

$a_t^2$  = Varians total

- a. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono (2021:190) korelasi Spearman Brown sebagai berikut:

$$r = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

$r$  = Nilai reliabilitas

$r_b$  = Korelasi pearson product moment antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0.7.

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrument ( $r_b$  hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata, pernyataan berikut:

- Bila  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
- Bila  $r_{hitung} <$  dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan

berulang kali akan memberikan hasil yang relative sama (tidak jauh beda). Untuk melihat handal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

### **3.6 Metode Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Menurut Sugiyono (2021:206) ) metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Berikut ini peneliti akan menguraikan analisis yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian.

#### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Analisis Deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai masalah situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2021:64) analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert didalam kuesioner.

Peneliti mengumpulkan data salah satunya dengan menggunakan kuesioner. Skala pengukuran didalam kuesioner menggunakan skala likert yang berfungsi

untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan dan pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Menurut Sugiyono (2021:146) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. pada skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan sebagai indikator-indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert memiliki gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang memiliki skor masing-masing dari 5-4-3-2-1, Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert yaitu dengan memberikan skor pada setiap jawaban sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Skala Model Likert**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2021:147)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden perlu diubah menjadi skala interval dan dapat dihitung skornya yang kemudian ditabulasikan untuk menguji validasi dan reliabilitas data. Analisis deskriptif

digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2021:64).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif terhadap variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Skor responden yang didapat kemudian digunakan untuk menetapkan kriteria penilaian untuk setiap pernyataan atau pertanyaan. Proses mendeskripsikan data dari masing-masing variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk menilai tingkat perolehan nilai (skor) dari variabel penelitian tersebut. Kemudian hasil data kuesioner dari responden dicari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai Rata - rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

$$\text{Jenang Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

$$\text{Nilai tertinggi} = 5$$

$$\text{Nilai terendah} = 1$$

$$\text{Jarak Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Setelah mengetahui nilai rata-rata, maka kita dapat menentukan kategori skala pengukuran menurut dengan kategori sebagai berikut :

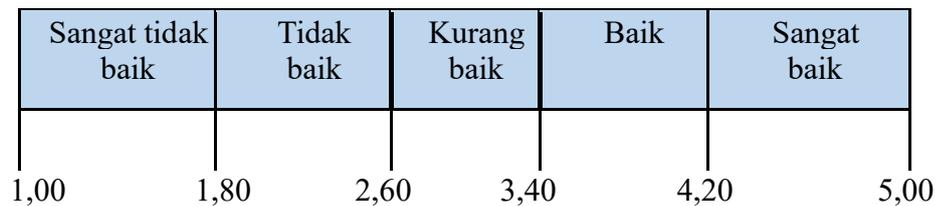
**Tabel 3.4**  
**Tafsiran nilai rata-rata**

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 (2022:134)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diidentifikasi kedalam garis kontinum.

Garis kontinum dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

Sumber : Sugiyono (2021)

### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan dalam penelitian untuk menguji hubungan antara dua variabel. Menurut sugiyono (2021:65) analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Tujuannya adalah untuk menguji teori dan menghasilkan informasi ilmiah baru dengan menentukan status hipotesis, yakni apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan *Employee*

*engagement* Terhadap Kinerja Karyawan. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

### 3.6.2.1 Metode *Successive Intervals* (MSI)

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner penelitian menggunakan skala pengukuran ordinal. Untuk memenuhi persyaratan analisis regresi yang mengharuskan skala pengukuran minimal berupa skala interval, data yang awalnya berskala ordinal tersebut perlu di transformasikan terlebih dahulu ke dalam skala interval dengan menggunakan *Method Of Successive Interval* (MSI).

Langkah-langkah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar.
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas).

Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$Scale\ Value = \frac{(density\ at\ lower\ limit) - (density\ at\ upper\ limit)}{(area\ under\ upper\ limit) - (area\ under\ lower\ limit)}$$

Keterangan :

*Scale Value* = Rata-rata interval

*Density at Lower Limit* = kepaduan batas bawah

*Density at Upper Limit* = kepaduan batas atas

*Area Below Upper Limit* = daerah dibawah batas atas

*Area Below Lower Limit* = daerah dibawah batas bawah

7. Melakukan transformasi nilai skala dari nilai ordinal ke nilai interval

dengan rumus :

$$y = sv + [k]$$

$$k= 1[Svmin]$$

Pengolahan data yang dilakukan peneliti digunakan selanjutnya adalah dengan menggunakan media komputerisasi, yaitu menggunakan SPSS *for window* untuk memudahkan proses perubahan data dari skala ordinal ke skala interval.

### 3.6.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2021:258) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk memperkirakan bagaimana nilai suatu variabel dapat berubah ketika variabel lainnya berubah. Metode ini digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas yaitu  $X_1$  (Kepemimpinan Transformasional),  $X_2$  (Kompetensi),  $X_3$  (*Employee engagement*) serta variabel terikat yaitu  $Y$  (Kinerja Karyawan) apakah masing-masing memiliki pengaruh positif atau negatif. Dalam analisis regresi berganda tiga variabel model persamaannya yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- a = Bilangan konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Kepemimpinan transformasional, Kompetensi dan *Employee engagement*
- X1 = Kepemimpinan transformasional
- X2 = Kompetensi
- X3 = *Employee engagement*
- e = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi Kinerja karyawan selain Kepemimpinan transformasional, Kompetensi dan *Employee engagement*

### 3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2021:213) Analisis Korelasi Berganda yaitu suatu analisis untuk menguji hipotesis tentang hubungan dua variabel independen atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel dependen. Analisis korelasi berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Semakin tinggi nilai korelasi, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat semakin kuat. Korelasi yang digunakan adalah korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{yx1x2x3} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 + r_{yx3}^2 - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{yx3}r_{x1x2x3}}{1 - r_{x1x2x3}^2}}$$

Keterangan :

$R_{yx_1x_2x_3}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yx_1}$  = Korelasi product moment antara  $X_1$  dengan Y

$r_{yx_2}$  = Korelasi product moment antara  $X_2$  dengan Y

$r_{yx_3}$  = Korelasi product moment antara  $X_3$  dengan Y

$r_{x_1x_2x_3}$  = Korelasi product moment antara  $X_1$ ,  $X_2$  dengan  $X_3$

Setelah harga R koefisien korelasi ganda diperoleh, dilakukan pengujian signifikansi terhadap nilai R tersebut menggunakan Uji F dengan rumus:

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{(1-R^2)}}{(n-k-1)}$$

Keterangan:

$R$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel Independen

$n$  = Jumlah sampel

Sedangkan untuk mencari F tabel dapat dicari dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,01$  atau  $\alpha = 0,05$ . Adapun rumus Ftabel sebagai berikut:

$$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)\{(b=k),(db=n-k-1)\}}$$

Dengan signifikansi pengujian sebagai berikut:

$F_{hitung} > F_{tabel}$  : Signifikan

$F_{hitung} < F_{tabel}$  : tidak signifikan

Berikut ini adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Tafsiran Besarnya Koefisien Korelasi**

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, (2021:248)

#### 3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi (Kd)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase % atau untuk melihat seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan *Employee engagement* ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi simultan dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

##### 1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi berganda (simultan) merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase % variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan *Employee engagement* ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Nilai koefisien determinasi

$R^2$  = Kuadrat koefisien product moment

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

## 2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial merupakan analisis yang digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh salah satu variabel independen terhadap dependen secara parsial. Yaitu variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan *Employee engagement* ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Rumusnya untuk menghitung koefisien determinasi secara parsial:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

$\beta$  = Beta (nilai *standardized coefficients*)

*Zero Order* = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat Maka:

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat.

### 3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan berupa item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan untuk dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel Kepemimpinan transformasional, Kompetensi dan *Employee engagement* sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Skala pengukuran yang digunakan

yaitu skala likert, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
2. Setuju (S) dengan skor 4
3. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
4. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Sehingga responden tinggal memilih pada kolom, yang sudah diberikan.

### **3.8 Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Auto2000 cabang Purwakarta yang bertempat di Jl.Veteran No.223, RT.05/RW.2, Ciseureuh, Kec. Purwakarta, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat 41118. Adapun waktu penelitian berlangsung selama 2 bulan dimulai pada bulan Januari 2025 sampai dengan bulan Februari 2025.