

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian adalah langkah-langkah sistematis yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan fakta, mengolah data, dan menarik kesimpulan guna memecahkan suatu masalah atau mengembangkan ilmu pengetahuan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, karena penelitian bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan di PT Bhinneka Sangkuriang Transport. Metode kuantitatif dipilih karena seluruh variabel dalam penelitian ini dapat diukur secara numerik dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Menurut Sugiyono (2019), *“metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”* Berdasarkan definisi tersebut, penelitian kuantitatif sesuai digunakan untuk menilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta memahami peran kepemimpinan transformasional dalam dinamika hubungan tersebut, karena peneliti perlu menguji hipotesis secara objektif melalui data yang terukur.

Pendekatan eksplanatori dipilih karena penelitian tidak hanya berupaya menggambarkan fenomena, tetapi juga ingin menjelaskan hubungan antarvariabel secara sistematis berdasarkan teori yang telah dibangun. Eksplanatori merupakan penelitian yang berorientasi pada pengujian sebab-akibat berdasarkan asumsi teoritis. Hal ini sejalan dengan pernyataan Sugiyono (2017) bahwa *“penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.”* Maka dari itu, pendekatan eksplanatori memungkinkan peneliti menguji secara ilmiah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional berhubungan dengan kedua variabel tersebut di organisasi.

Karena penelitian ini mempelajari fenomena pada lingkungan kerja yang melibatkan persepsi, sikap, dan perilaku karyawan, pendekatan eksplanatori memberikan kerangka yang tepat untuk menjelaskan mekanisme hubungan tersebut melalui pengumpulan data lapangan secara langsung. Melalui pengukuran variabel menggunakan instrumen kuesioner skala Likert, penelitian eksplanatori mampu menghasilkan temuan yang objektif, terukur, dan dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian. Oleh karena itu, metode penelitian kuantitatif eksplanatori memberikan dasar yang kuat untuk menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian terkait pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Bhinneka Sangkuriang Transport.

3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel Motivasi Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y), dan Kepemimpinan Transformasional (Z). Lalu variabel tersebut masing-masing dibuat operasionalisasi variabelnya. Operasionalisasi variabel merupakan tabel yang berisi bagaimana caranya mengukur suatu variabel yang memuat dimensi, indikator, ukuran dan skala penelitian.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang menjadi objek penelitian dan memiliki variasi nilai yang dapat diukur untuk menjelaskan hubungan antar variabel sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen, variabel dependen, dan variabel moderasi yang masing-masing akan dijelaskan secara operasional agar memudahkan dalam proses pengukuran dan analisis data.

3.2.1.1 Motivasi Kerja (X)

Motivasi kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai dorongan yang berasal dari faktor intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi semangat kerja individu dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Berdasarkan teori dua faktor Herzberg, motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor *motivator* (intrinsik) seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, serta kesempatan

untuk berkembang, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, terdapat faktor *hygiene* (ekstrinsik) seperti kompensasi, kondisi kerja, hubungan kerja, kebijakan perusahaan, dan sistem pengawasan yang berperan dalam mencegah ketidakpuasan kerja. Dengan begitu, motivasi kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai hasil dari keseimbangan antara faktor *motivator* dan faktor *hygiene* yang secara bersama-sama memengaruhi perilaku kerja karyawan. Variabel ini diukur menggunakan instrumen berupa kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert 1–5, di mana responden diminta menyatakan tingkat persetujuan mereka terhadap pernyataan yang menggambarkan kondisi motivasi kerja masing-masing (Herzberg, 1966).

3.2.1.2 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Bernardin dan Russell (1993), kinerja merupakan catatan mengenai hasil (*record of outcomes*) yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja menekankan pada hasil kerja yang dapat diukur dan dievaluasi berdasarkan pencapaian individu dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russell (1993), yang meliputi kualitas kerja (*quality*), kuantitas kerja (*quantity*), ketepatan waktu (*timeliness*), efektivitas biaya (*cost effectiveness*), kebutuhan pengawasan (*need for supervision*), serta dampak interpersonal (*interpersonal impact*). Kualitas kerja menggambarkan tingkat

ketelitian dan kesesuaian hasil pekerjaan, kuantitas kerja mencerminkan jumlah output yang dihasilkan, sedangkan ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Efektivitas biaya menunjukkan kemampuan karyawan dalam menggunakan sumber daya secara efisien, kebutuhan pengawasan mencerminkan tingkat kemandirian dalam bekerja, serta dampak interpersonal menggambarkan kemampuan karyawan dalam menjalin hubungan kerja dan bekerja sama dengan rekan kerja. Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5.

3.2.1.3 Kepemimpinan Transformasional (Z)

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan perubahan positif melalui inspirasi, pemberdayaan, dan perhatian personal kepada bawahan. Berdasarkan teori Bass dan Avolio (1994), kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. *Idealized influence* berkaitan dengan kemampuan pemimpin menjadi panutan yang memiliki integritas dan nilai moral tinggi. *Inspirational motivation* menggambarkan kemampuan pemimpin mengomunikasikan visi yang jelas dan memberikan motivasi yang membangkitkan semangat bekerja. *Intellectual stimulation* berkaitan dengan dorongan pemimpin agar bawahan berpikir kreatif, inovatif, dan kritis dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, *individualized consideration* mencerminkan perhatian pemimpin terhadap kebutuhan individu bawahan serta pemberian bimbingan secara personal. Dalam

penelitian ini, variabel kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai variabel moderator yang memperkuat atau memperlemah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel ini diukur melalui kuesioner skala Likert 1–5.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan proses menjabarkan konsep-konsep penelitian ke dalam dimensi serta indikator yang dapat diukur secara empiris. Pada penelitian ini, operasionalisasi dilakukan terhadap tiga variabel utama, yaitu Motivasi Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y), dan Kepemimpinan Transformasional (Z). Seluruh variabel dinilai menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert 1–5, di mana angka 1 menunjukkan tingkat ketidaksetujuan yang sangat rendah dan angka 5 menunjukkan tingkat persetujuan yang sangat tinggi. Skala ini digunakan karena sesuai untuk mengukur persepsi, sikap, serta kecenderungan perilaku responden (Sugiyono, 2019).

Variabel Motivasi Kerja (X) dioperasionalkan berdasarkan teori dua faktor Herzberg (1966), yang membagi motivasi kerja ke dalam dua dimensi utama yaitu faktor *motivator* dan faktor *hygiene*. Dimensi *motivator* (intrinsik) diturunkan menjadi indikator yang berkaitan dengan pencapaian prestasi, pengakuan atas hasil kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, makna pekerjaan itu sendiri, serta kesempatan untuk berkembang. Dimensi ini mencerminkan aspek internal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Sementara itu, dimensi *hygiene* (ekstrinsik) dijabarkan melalui indikator yang berkaitan dengan kompensasi, kondisi kerja, hubungan kerja, kebijakan perusahaan, serta sistem pengawasan. Dimensi ini menggambarkan faktor

lingkungan kerja yang berperan dalam mencegah ketidakpuasan kerja.

Variabel kinerja karyawan (Y) dioperasionalkan mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russell (1993), yaitu kualitas kerja (*quality*), kuantitas kerja (*quantity*), ketepatan waktu (*timeliness*), efektivitas biaya (*cost effectiveness*), kebutuhan pengawasan (*need for supervision*), serta dampak interpersonal (*interpersonal impact*). Kualitas kerja direpresentasikan melalui indikator ketelitian, kerapihan, serta kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang ditetapkan. Kuantitas kerja dinilai berdasarkan jumlah tugas atau pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu sesuai target organisasi.

Ketepatan waktu dijabarkan melalui kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Efektivitas biaya mencerminkan kemampuan dalam menggunakan sumber daya seperti waktu, tenaga, dan fasilitas secara efisien. Kebutuhan pengawasan diwakili oleh tingkat kemandirian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan yang intensif. Sementara itu, dampak interpersonal dinilai dari kemampuan karyawan dalam berinteraksi, berkomunikasi, serta bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja.

Variabel Kepemimpinan Transformasional (Z) dioperasionalkan menggunakan empat dimensi dari Bass dan Avolio (1994), yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. *Idealized influence* diterjemahkan sebagai indikator yang menunjukkan keteladanan pemimpin serta karakter moralnya. *Inspirational motivation* dijabarkan sebagai kemampuan pemimpin memberikan arahan dan

motivasi yang menginspirasi. *Intellectual stimulation* dinilai melalui indikator mengenai dorongan pemimpin agar bawahan berpikir kreatif serta inovatif. Sedangkan *individualized consideration* dijabarkan sebagai indikator atas perhatian dan bimbingan pemimpin terhadap kebutuhan individu bawahan. Pengukuran variabel ini dilakukan untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan

Tabel 3. 1 Tabel Operasionalisasi Variabel

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Motivasi Kerja (X) Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi individu dalam bekerja, yang terdiri dari faktor <i>motivator</i> dan <i>hygiene</i> (Herzberg, 1966).	<i>Motivator</i> (Intrinsik)	Karyawan berusaha mencapai prestasi kerja yang lebih baik	Tingkat keinginan berprestasi	Likert	MK1
		Karyawan memperoleh pengakuan atas hasil kerja	Tingkat pengakuan kerja	Likert	MK2
		Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan	Tingkat tanggung jawab kerja	Likert	MK3
		Karyawan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting dan bermakna	Tingkat makna pekerjaan	Likert	MK4
		Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri	Tingkat pengembangan diri	Likert	MK5

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	<i>Hygiene</i> (Ekstrinsik)	Karyawan memperoleh gaji yang sesuai dengan pekerjaan	Tingkat kepuasan kompensasi	Likert	MK6
		Karyawan bekerja dalam kondisi kerja yang nyaman dan aman	Tingkat kondisi kerja	Likert	MK7
		Karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	Tingkat hubungan kerja	Likert	MK8
		Kebijakan perusahaan mendukung pekerjaan karyawan	Tingkat kepuasan kebijakan	Likert	MK9
		Pengawasan dari atasan berjalan dengan baik	Tingkat kualitas supervisi	Likert	MK10
Kepemimpinan Transformasional (Z) Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, serta mengembangkan potensi karyawan melalui visi dan pengaruh pemimpin (Bass & Avolio, 1994).	<i>Idealized Influence</i>	Pemimpin memberikan teladan yang baik	Tingkat keteladanan pemimpin	Likert	KT1
		Pemimpin menunjukkan integritas dan nilai moral	Tingkat integritas pemimpin	Likert	KT2
	<i>Inspirational motivation</i>	Pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan	Tingkat inspirasi yang diberikan pemimpin	Likert	KT3
		Pemimpin menyampaikan visi organisasi dengan jelas	Tingkat kejelasan visi organisasi	Likert	KT4

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	<i>Intellectual stimulation</i>	Pemimpin mendorong kreativitas karyawan	Tingkat stimulasi kreativitas	Likert	KT5
		Pemimpin memberi kesempatan menyampaikan ide baru	Tingkat kebebasan berpendapat	Likert	KT6
	<i>Individualized consideration</i>	Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan	Tingkat perhatian pemimpin	Likert	KT7
		Pemimpin memberikan bimbingan kepada karyawan	Tingkat bimbingan pemimpin	Likert	KT8
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja karyawan adalah catatan mengenai hasil (<i>record of outcomes</i>) yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu (Bernardin & Russell, 1993).	Kualitas Kerja	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat ketelitian kerja	Likert	KK1
		Hasil pekerjaan memiliki kualitas yang baik	Tingkat kualitas hasil kerja	Likert	KK2
	Kuantitas Kerja	Jumlah pekerjaan sesuai target	Tingkat pencapaian target kerja	Likert	KK3
		Produktivitas kerja sesuai harapan	Tingkat produktivitas kerja	Likert	KK4
	Ketepatan Waktu	Pekerjaan diselesaikan tepat waktu	Tingkat ketepatan waktu kerja	Likert	KK5
		Kehadiran kerja tepat waktu	Tingkat kedisiplinan waktu	Likert	KK6

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	Efektivitas Biaya (<i>Cost Effectiveness</i>)	Menggunakan waktu dan sumber daya secara efisien	Tingkat tanggung jawab kerja	Likert	KK7
	Kebutuhan Pengawasan (<i>Need for Supervision</i>)	Bekerja tanpa pengawasan yang intensif	Tingkat kerja sama tim	Likert	KK8
	Dampak Interpersonal (<i>Interpersonal Impact</i>)	Bersedia membantu rekan kerja	Tingkat solidaritas kerja	Likert	KK9

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Dalam suatu penelitian, penentuan populasi dan sampel merupakan langkah penting untuk memperoleh data yang akurat dan representatif. Populasi digunakan untuk menentukan keseluruhan objek penelitian, sedangkan sampel digunakan sebagai bagian dari populasi yang mewakili karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Selain itu, teknik sampling diperlukan untuk menentukan metode pengambilan sampel yang tepat sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pada bagian ini akan dijelaskan mengenai populasi, sampel, serta teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini.

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Bhinneka Sangkuriang Transport yang menjadi objek generalisasi penelitian. Sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2019), populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek

yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Bhinneka Sangkuriang Transport yang tersebar di berbagai divisi perusahaan. Berdasarkan data internal perusahaan, jumlah keseluruhan karyawan PT Bhinneka Sangkuriang Transport adalah sebanyak 377 orang yang terdiri dari beberapa divisi seperti *Finance & Accounting*, HRD-GA, Legal, *Product Management*, *Sales & Marketing*, *Warehouse dan Service*, Shuttle, Bus Reguler, Bus Pariwisata, Paketi & Cargo, serta Internal Audit.

Tabel 3. 2 Daftar Karyawan PT. Bhis

No	Divisi	Rincian Jabatan (Jumlah)	Total Karyawan
1	<i>Finance & Accounting</i>	Staff Admin (21), Supervisor (5), Manager (1)	27
2	HRD – GA	Pelaksana (10), Staff (5), Officer (2), Manager (1)	18
3	Legal	Senior Staff (2), Staff (1), Manager (1)	4
4	<i>Product Management</i>	Manager (1), Assistant Manager (1), Senior Staff (6), Supervisor (1)	9
5	<i>Sales & Marketing</i>	Officer (2), Staff (3), Leader (1), Senior Staff (1), Manager (1)	8
6	<i>Warehouse & Service</i>	Pelaksana (22), Staff (8), Senior Staff (9), Officer (1), Leader (1), Supervisor (1), Manager (1)	43
7	Shuttle	Staff (176), Pelaksana (24), Leader (19), Supervisor (14), Assistant Manager (6), Officer (3), Senior Staff (2), Manager (1)	245
8	Bus Reguler	Senior Staff (4), Staff (2), Manager (1)	7
9	Bus Pariwisata	Senior Staff (3), Staff (4), Supervisor (1), Officer (1), Manager (1)	10
10	Paketi & Cargo	Staff (4)	4
11	Internal Audit	Senior Staff (2)	2
	Total Populasi		377

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan sebagai objek penelitian. Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan teknik tertentu untuk mewakili keseluruhan populasi sehingga data yang diperoleh dari sampel dapat digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai populasi tersebut. Oleh karena itu, pemilihan sampel harus dilakukan secara tepat agar dapat menggambarkan kondisi populasi secara akurat dan menghasilkan penelitian yang valid serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2019), *proportionate stratified random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara proporsional berdasarkan kelompok atau strata dalam populasi.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari beberapa divisi yang memiliki jumlah karyawan yang berbeda-beda, sehingga setiap divisi dijadikan sebagai strata penelitian. Selanjutnya, jumlah sampel pada setiap divisi ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah populasi pada masing-masing divisi.

Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya. Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan

Berdasarkan rumus tersebut, maka perhitungan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{377}{1 + 377(0,1)^2}$$

$$n = \frac{377}{1 + 3,77}$$

$$n = \frac{377}{4,77}$$

$$n = 79,03$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 80 responden.

Tabel 3. 3 Tabel Sampel

No	Divisi	Populasi	Sampel
1	Finance & Accounting	27	6
2	HRD – GA	18	4
3	Legal	4	1
4	Product Management	9	2
5	Sales & Marketing	8	2
6	Warehouse dan Service	43	9
7	Shuttle	245	51
8	Bus Reguler	7	1
9	Bus Pariwisata	10	2
10	Paketi & Cargo	4	1
11	Internal Audit	2	1
	Total	377	80

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Penentuan jumlah sampel pada masing-masing divisi dilakukan secara proporsional berdasarkan jumlah populasi. Namun, pada divisi dengan jumlah populasi yang sangat kecil, hasil perhitungan sampel menghasilkan nilai kurang dari satu, sehingga dilakukan pembulatan menjadi satu responden agar setiap divisi tetap terwakili dalam penelitian. Hal ini dilakukan untuk menjaga representativitas data dari seluruh strata dalam populasi.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga metode, yaitu kuesioner, studi pustaka, dan dokumentasi. Metode kuesioner menjadi teknik utama dalam pengumpulan data primer, yaitu melalui penyebaran angket tertutup kepada responden dengan menggunakan skala Likert 1–5. Pada skala ini, angka 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” dan angka 5 menunjukkan “sangat setuju”. Penggunaan kuesioner dipilih karena efektif untuk memperoleh data dalam jumlah besar serta memungkinkan peneliti mengukur persepsi dan sikap responden secara sistematis. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2019) yang menyatakan bahwa kuesioner merupakan instrumen yang tepat untuk penelitian kuantitatif karena mampu menghasilkan data terukur dan terstandardisasi.

Metode studi pustaka digunakan sebagai teknik pendukung dalam memperoleh landasan teori yang kuat. Teknik ini dilakukan dengan menelaah berbagai sumber akademik seperti buku teks, jurnal ilmiah, artikel penelitian, dan literatur lain yang membahas topik terkait, seperti motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan. Menurut Creswell (2014), studi pustaka sangat penting dalam penelitian karena membantu peneliti memahami teori yang

relevan, mengidentifikasi temuan sebelumnya, serta menyusun kerangka pemikiran yang komprehensif.

Selain itu, teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang bersumber dari dokumen resmi perusahaan, seperti jumlah karyawan, struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, serta dokumen administratif lainnya yang mendukung analisis penelitian. Arikunto (2014) menjelaskan bahwa dokumentasi merupakan teknik yang digunakan untuk memperoleh data tertulis atau arsip yang dapat memberikan informasi faktual dan objektif mengenai kondisi objek penelitian. Melalui metode ini, peneliti dapat melengkapi data primer sekaligus memverifikasi data yang diperoleh melalui kuesioner.

Dengan mengombinasikan ketiga teknik tersebut, data yang diperoleh diharapkan lebih lengkap, valid, serta menggambarkan kondisi yang sebenarnya di lapangan sehingga dapat mendukung proses analisis dan penarikan kesimpulan penelitian secara lebih akurat.

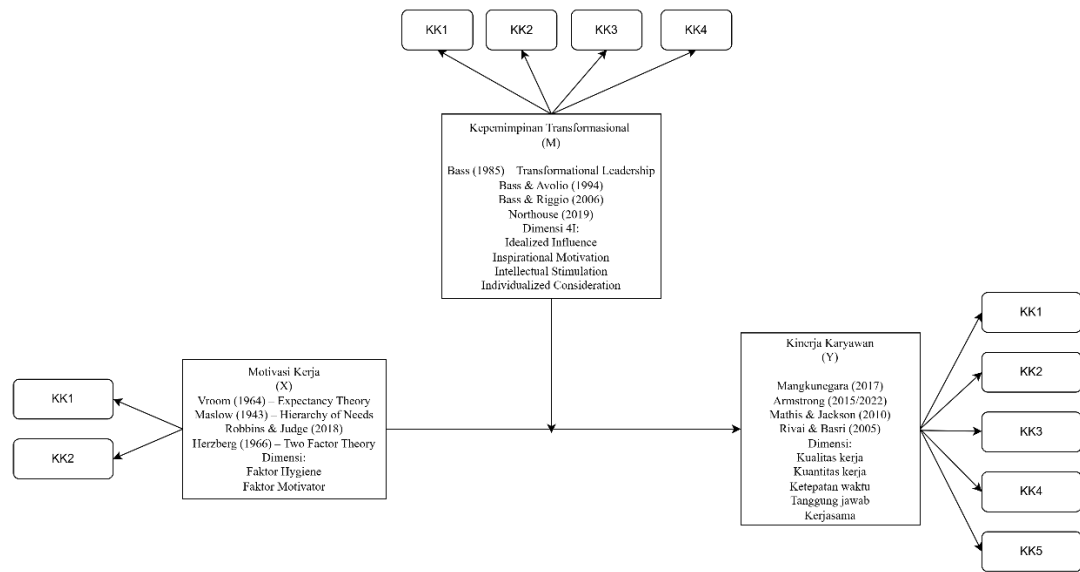
3.5 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS. *Structural Equation Modeling* merupakan teknik analisis multivariat yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel laten secara simultan dalam suatu model penelitian. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel independen, variabel dependen, serta variabel moderasi dalam satu model analisis yang terintegrasi. SEM banyak digunakan dalam penelitian manajemen dan perilaku organisasi karena mampu

menjelaskan hubungan kausalitas yang kompleks antara berbagai konstruk penelitian yang diukur menggunakan indikator-indikator tertentu (J. F. , Hair et al., 2017).

Pendekatan *Partial Least Square* (PLS) merupakan salah satu metode SEM yang berbasis varians (*variance-based SEM*). Metode ini bertujuan untuk memaksimalkan varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian. PLS-SEM memiliki beberapa keunggulan dibandingkan metode SEM berbasis *covariance*, antara lain tidak memerlukan asumsi distribusi normal secara ketat, dapat digunakan pada ukuran sampel yang relatif kecil, serta mampu menguji model penelitian yang kompleks dengan banyak indikator dan konstruk laten. Oleh karena itu, metode PLS-SEM sangat sesuai digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia yang melibatkan variabel psikologis seperti motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan (J. F. Hair et al., 2019; Latan & Ghazali, 2015).

Dalam penelitian ini, metode SEM-PLS digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi pada PT Bhinneka Sangkuriang Transport. Analisis dilakukan melalui dua tahap utama yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Tahapan tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan valid dan reliabel serta untuk menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian secara empiris.



Disusun oleh: Peneliti (2026)

Gambar 3. 1 Model Penelitian

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai karakteristik responden dan tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan di PT Bhinneka Sangkuriang Transport. Data yang diperoleh melalui kuesioner diolah dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*) untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden. Adapun rumus untuk menghitung nilai rata-rata tersebut adalah sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$$

$\bar{X}$: Nilai rata-rata

$\sum x_i$: Jumlah skor jawaban

n : Jumlah responden

Tabel 3. 4 Kategori Skala

SKOR	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)

3.5.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis serta mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi. Sesuai dengan metode yang digunakan, yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS), analisis ini menguji hubungan kausalitas antar konstruk laten dalam model penelitian. Pengujian verifikatif dalam SEM-PLS terbagi menjadi dua tahap utama (Hair et al., 2019)

3.5.3 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran atau outer model bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk penelitian secara valid dan reliabel. Dalam metode SEM-PLS, evaluasi *outer model* dilakukan melalui beberapa pengujian

yaitu *convergent validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability* (Hair et al., 2017).

1. *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator dalam suatu konstruk memiliki korelasi yang tinggi. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Menurut Hair et al. (2017), indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* apabila nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70 dan nilai AVE lebih besar dari 0,50. Apabila nilai tersebut terpenuhi maka indikator dinyatakan mampu merepresentasikan konstruk penelitian secara valid.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity bertujuan untuk memastikan bahwa suatu konstruk memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya dalam model penelitian. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *cross loading* dan *Fornell-Larcker Criterion*. Suatu konstruk dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai loading pada konstruk yang diukur lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *loading* pada konstruk lainnya (Hair et al., 2019).

3. *Composite Reliability*

Composite Reliability digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator dalam suatu konstruk. Nilai *Composite Reliability* menunjukkan sejauh mana indikator dalam suatu variabel mampu mengukur konstruk secara konsisten. Menurut Ghazali dan Latan (2015), suatu konstruk

dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Composite Reliability* $> 0,70$ dan *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

3.5.4 Evaluasi Model Struktural (*Inner model*)

Evaluasi model struktural atau *inner model* bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel laten dalam model penelitian. Tahap ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta untuk menilai kualitas model struktural yang dibangun dalam penelitian (Hair et al., 2017).

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau *R-Square* (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian. Menurut Chin (1998) dalam Hair et al. (2017), nilai R^2 dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a. $0,67$ = kuat
- b. $0,33$ = moderat
- c. $0,19$ = lemah

Semakin besar nilai R^2 maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

2. *Predictive Relevance* (Q^2)

Nilai Q^2 digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam memprediksi

variabel endogen. Model penelitian dikatakan memiliki kemampuan prediktif yang baik apabila nilai Q^2 lebih besar dari nol. Nilai ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki relevansi prediktif terhadap variabel yang dianalisis (Hair et al., 2019).

3. *Path coefficient* (Koefisien Jalur)

Path coefficient digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh antar variabel dalam model penelitian. Nilai koefisien jalur berkisar antara -1 hingga +1, dimana nilai positif menunjukkan hubungan searah, sedangkan nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah. Pengujian signifikansi dilakukan melalui metode *bootstrapping* dengan melihat nilai *t-statistic* dan *p-value*. Menurut Hair et al. (2017), hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistic* $> 1,96$ dan *p-value* $< 0,05$ pada tingkat signifikansi 5%. Semakin besar nilai koefisien jalur, maka semakin kuat pengaruh antar variabel dalam model penelitian.

3.5.5 Analisis Variabel Moderasi

Dalam penelitian ini kepemimpinan transformasional berperan sebagai variabel moderasi yang berfungsi untuk memperkuat atau memperlemah hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Analisis moderasi dalam metode SEM-PLS dilakukan dengan membentuk *interaction effect* antara variabel independen dan variabel moderasi menggunakan fitur *moderating effect* pada *software* SmartPLS.

Jika hasil analisis menunjukkan nilai *t-statistics* lebih besar dari 1,96 dan *p-*

value lebih kecil dari 0,05, maka variabel moderasi dinyatakan memiliki pengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Karena itu, kepemimpinan transformasional dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Hair et al., 2017).

3.5.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik *bootstrapping* pada software SmartPLS. *Bootstrapping* merupakan metode *resampling* yang digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel dalam model penelitian. Melalui proses *bootstrapping*, peneliti dapat memperoleh nilai *t-statistics* dan *p-value* yang digunakan untuk menentukan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak (Hair et al., 2019).

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika *t-statistics* $> 1,96$ dan *p-value* $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Jika *t-statistics* $< 1,96$ dan *p-value* $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

- Lokasi penelitian: PT Bhinneka Sangkuriang Transport, Bandung.
- Waktu penelitian: Penelitian dilaksanakan selama Januari–Juni 2025, meliputi pengumpulan data, pengolahan data, serta penyusunan laporan penelitian.

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden tersebut. Menurut Sugiyono (2018), kuesioner digunakan sebagai alat untuk memperoleh informasi secara langsung dari responden mengenai variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, kuesioner disusun sebagai instrumen penelitian yang berisi sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan. Responden diminta untuk memberikan jawaban dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan sesuai dengan kondisi yang mereka rasakan. Penyusunan kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data yang relevan mengenai variabel penelitian berdasarkan persepsi responden dengan menggunakan skala Likert sebagai alat ukur.