

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya menggambarkan dan menganalisis fenomena, peristiwa kegiatan sosial, sikap, keyakinan, persepsi, pemikiran secara individu atau kelompok. Pemecahan masalah penelitian diperlukan penelitian yang mendalam, teratur dan terus menerus untuk mengetahui bagaimana penelitian tersebut hendaknya dilakukan. Hal ini sangat penting untuk keberadaannya dalam proses penelitian yang direncanakan secara sistematis.

Metode penelitian merupakan rencana dan prosedur penelitian yang meliputi langkah-langkah berupa dari asumsi-asumsi luas hingga metode-metode terperinci dalam pengumpulan, analisis dan interpretasi data (Creswell, 2016:3).

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif karena menurut peneliti metode tersebut mendukung pokok permasalahan dari yang akan diteliti. Data penelitian yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan (Creswell, 2016:4)

Berikut penjelasan mengenai penelitian deskriptif oleh Kris H. Timotius (2017:96) yang mengatakan penelitian deskriptif merupakan penelitian yang diambil dari analisis data dari sampel yang bertujuan untuk menjelaskan ciri-ciri sampel yang mana hasil tersebut memiliki makna. Penelitian deskriptif dalam

penelitian ini digunakan untuk mengkaji rumusan masalah yang ada pada penelitian nomor 1, 2, 3, 4 dan 5 yaitu (1) Bagaimana kepemimpinan digital pada karyawan Startup bidang pendidikan. (2) Bagaimana iklim organisasi pada karyawan Startup bidang pendidikan. (3) Bagaimana etos kerja pada karyawan Startup bidang pendidikan. (4) Bagaimana Kepuasan Kerja pada karyawan Startup bidang pendidikan. (5) Bagaimana kinerja karyawan pada karyawan Startup bidang pendidikan.

Sedangkan penelitian verifikatif menurut Syukra Alhamda (2018:12) adalah penelitian yang hasilnya diketahui dan dapat dibuktikan setelah dilakukan tes perhitungan dan secara empirik. Penelitian verifikatif didalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor 6, 7, 8, 9, dan 10 agar mengetahui mengenai besarnya pengaruh kepemimpinan digital terhadap kepuasan kerja, seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja, seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dan seberapa besar pengaruh kepemimpinan digital, iklim organisasi dan etos kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan startup bidang pendidikan secara simultan, serta seberapa besar pengaruh kepemimpinan digital, iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti perlu menjelaskan definisi variabel penelitian dan juga memaparkan variabel-variabel penelitian. Karena merupakan sebuah aspek yang menginformasikan tentang variabel penelitian yang tujuannya

guna peneliti untuk mencaai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang telah didefinisikan konsepnya. Aspek yang diteliti dalam penelitian ini meliputi Kepemimpinan Digital (X_1), Iklim Organisasi (X_2), Etos Kerja (X_3), Kepuasan Kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z). Variabel-variabel tersebut kemudian dibentuk dalam operasional variabel berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala penelitian. Adapun penjelasan lebih lanjut berikut:

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu yang memiliki variasi nilai (Noor, 2014:4). Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu. Penelitian ini mempunyai tiga kelompok variabel yang akan diuji keterkaitannya dimana terdapat dua variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan digital (X_1), iklim organisasi (X_2) dan variabel etos kerja (X_3), variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Z), serta variabel intervening yaitu variabel kepuasan kerja (Y). Definisi dari masing-masing variabel tersebut yaitu:

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat (Sugiyono, 2018:57). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau dependen adalah sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Digital (X_1)

Menurut Van Wart et al., (2019:83) menyatakan bahwa, "Kepemimpinan digital merupakan penggunaan dan perpaduan kepemimpinan yang efektif dari metode komunikasi digital dan tradisional."

b. Iklim Organisasi sebagai variabel independen (X_2)

Menurut Litwin & Stringer (1968:5); Setiawan (2015:28) menyatakan bahwa: “Iklim organisasi merupakan efek persepsi subjektif terhadap sistem formal, gaya informal manajer, dan faktor-faktor lingkungan lain yang berpengaruh pada sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi dari orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan tertentu.”

c. Etos Kerja sebagai variabel independen (X_3)

Menurut Al-Nashash, Panigrahi, & Darun (2018:632) menyatakan bahwa: “Etika kerja adalah kumpulan nilai dan moralitas yang digunakan untuk menggambarkan tindakan dan perilaku orang dan membandingkannya dengan kebudayaan mereka.”

2. Variabel Intervening (Y)

Variabel intervening atau disebut dengan variabel penghubung merupakan variabel yang menurut teori mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi suatu hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Yang menjadi variabel intervening adalah Kepuasan Kerja (Y). Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya yang luas (Stephen P. Robbins, 2017:121)

3. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau disebut dengan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018:57). Yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Z).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran (Stephen P. Robbins, 2016:310)

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan peneliti guna mempermudah dalam mengukur dan memahami variabel-variabel penelitian. Operasional variabel merupakan tahapan dalam penelitian dimana variabel-variabel yang berada di dalam penelitian ini akan dijelaskan secara jelas dan rinci, guna peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya. Disamping itu memberikan kemudahan kepada peneliti untuk mengidentifikasi variabel penelitian.

Sesuai dengan judul penelitian maka terdapat empat variabel yang dapat peneliti gunakan untuk menetapkan dimensi variabel, kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator lalu diperluas lagi menjadi item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner. Secara lebih rinci operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kepemimpinan Digital (X₁) "Kepemimpinan digital merupakan penggunaan dan perpaduan kepemimpinan"	1. Keterampilan Kompetensi Digital (<i>Digital Communications Skill</i>)	a. Kejelasan Komunikasi	Tingkat berkomunikasi digital dengan jelas	Ordinal
		b. Kurangnya miskomunikasi	Tingkat menghindari miskomunikasi	Ordinal

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
yang efektif dari metode komunikasi digital dan tradisional." Van Wart et al., (2019:83)		c. Manajemen arus komunikasi	Tingkat manajemen arus komunikasi penyelesaian pekerjaan digital	Ordinal
	2. Keterampilan Sosial Digital (<i>Digital Social Skills</i>)	a. Dukungan pemimpin yang baik	Tingkat keterampilan yang efektif pemimpin	Ordinal
	3. Keterampilan Membangun Tim Digital (<i>Digital Team Building</i>)	a. Motivasi tim	Mampu memotivasi tim dalam bekerja secara digital	Ordinal
		b. Tanggung jawab tim	Mampu bertanggung jawab dalam tim secara digital	Ordinal
		c. Pengakuan anggota tim dan tim	Mampu memberikan kesempatan pengakuan anggota tim dan tim	Ordinal
	4. Keterampilan Manajemen Perubahan Digital (<i>Digital Change Management Skill</i>)	a. Perubahan manajemen	Mampu menyediakan manajemen perubahan dan menyempurnakan teknologi digital	Ordinal
	5. Keterampilan Teknologi Digital (<i>Digital Technological Skill</i>)	a. Penyesuaian biaya berdasarkan ICT	Mampu menggunakan dan menganalisis biaya dengan optimal berdasarkan ICT	Ordinal
		b. Memadukan metode kepemimpinan tradisional dan digital	Mampu memadukan metode kepemimpinan tradisional dan digital	Ordinal
		c. Keahlian teknologi digital	Mampu menggunakan teknologi digital dengan baik	Ordinal
		d. Keamanan teknologi digital	Mampu memberikan jaminan teknologi digital	Ordinal

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
	6. Kepercayaan Digital (<i>Digital Trustworthiness</i>)	a. Kepercayaan dalam lingkungan digital	Tingkat kepercayaan di dalam lingkungan kerja digital	Ordinal
		b. Keseimbangan kehidupan kerja	Tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang baik	Ordinal
		c. Manajemen keanekaragaman	Tingkat keanekaragaman dalam bekerja	Ordinal
Iklm Organisasi (X₂) “Iklim organisasi merupakan efek persepsi subjektif terhadap sistem formal, gaya informal manajer, dan faktor-faktor lingkungan lain yang berpengaruh pada sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi dari orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan tertentu.” Litwin & Stringer (1968:5); Setiawan (2015:28)	1. Struktur (Structure)	a. Memahami dan menerima visi & misi perusahaan	Mampu memahami dan menerima visi & misi perusahaan	Ordinal
		b. Memahami dan menerima deskripsi pekerjaan	Mampu memahami dan menerima deskripsi pekerjaan	Ordinal
	2. Tanggung jawab (Responsibility)	a. Pelaksanaan tugas	Tingkat melaksanakan tugas dari perusahaan	Ordinal
		b. Pencapaian hasil	Tingkat pencapaian hasil pekerjaan	Ordinal
	3. Penghargaan (Reward)	a. Memperoleh penghargaan atas pekerjaan	Tingkat memperoleh penghargaan atas pekerjaan	Ordinal
		b. Menerima kritikan	Tingkat menerima kritikan	Ordinal
	4. Risiko (Risk)	a. Berani mengambil resiko dan hal-hal baru	Tingkat keberanian mengambil resiko dan mencoba hal-hal baru	Ordinal
		b. Berani mengambil keputusan penting	Tingkat keberanian mengambil keputusan penting pada saat tertentu tanpa bantuan orang lain	Ordinal
	5. Kehangatan (Warmth)	a. Interaksi antar karyawan	Mampu berkomunikasi dengan semua karyawan	Ordinal

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
		b. Komunikasi yang baik	Tingkat komunikasi dengan baik dalam organisasi	Ordinal	
	6. Dukungan (Support)	a. Saling membantu	Tingkat saling membantu dengan sesama karyawan	Ordinal	
		b. Memberi dukungan	Tingkat memberikan dukungan	Ordinal	
	7. Standar (Standard)	a. Menaati standar peraturan perusahaan	Mampu menaati standar peraturan perusahaan	Ordinal	
		b. Menerima dan mengaplikasikan standar kebijakan perusahaan	Mampu menerima dan mengaplikasikan standar kebijakan perusahaan	Ordinal	
	8. Konflik (Conflict)	a. Penyelesaian perbedaan pendapat	Tingkat menyelesaikan perbedaan pendapat	Ordinal	
		b. Daya saing antar karyawan	Tingkat bersaing antar karyawan	Ordinal	
	9. Identitas Diri (Identity)	a. Rasa bangga terhadap organisasi	Tingkat kebanggaan dengan lingkungan organisasi	Ordinal	
		b. Merasa menjadi bagian organisasi	Tingkat memiliki rasa tanggung jawab	Ordinal	
	Etos Kerja (X₃) "lebih etika kerja adalah kumpulan nilai dan moralitas yang digunakan untuk menggambarkan tindakan dan perilaku orang dan membandingkannya dengan kebudayaan mereka."	1. Kepedulian	a. Kepedulian akan pekerjaan yang dilakukan	Tingkat kepedulian akan pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
			b. Kepedulian akan rekan kerja	Tingkat kepedulian terhadap rekan kerja	Ordinal
		2. Kode Etik	a. Ketegasan sikap kerja karyawan	Tingkat ketegasan sikap kerja karyawan	Ordinal
b. Etika sesama rekan kerja			Mampu beretika baik sesama rekan kerja	Ordinal	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Al-Nashash, Panigrahi, & Darun (2018:632)	3. Peraturan	a. Bekerja sesuai peraturan seluruh perusahaan	Mampu bekerja sesuai aturan perusahaan	Ordinal
		b. Bekerja serius dan teliti	Mampu bekerja serius dan teliti	Ordinal
	4. Instrumental	a. Membantu sesama rekan kerja	Mampu membantu sesama rekan kerja	Ordinal
		b. Memotivasi sesama rekan kerja	Mampu memotivasi sesama rekan kerja	Ordinal
	5. Kemandirian	a. Bekerja dengan usahanya sendiri	Mampu bekerja dengan usahanya sendiri	Ordinal
		b. Memecahkan permasalahan sendiri	Mampu memecahkan permasalahan sendiri	Ordinal
	6. Kerja Keras	a. Bekerja penuh semangat	Mampu bekerja dengan semangat tinggi	Ordinal
		b. Bekerja penuh tanggung jawab	Mampu bertanggung jawab atas semua pekerjaan	Ordinal
		c. Bekerja tuntas penuh integritas	Mampu menuntaskan pekerjaan dengan penuh integritas	Ordinal
	Kepuasan Kerja (Y) “Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya yang luas.” Stephen P. Robbins (2017:121)	1. Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>)	a. Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan	Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan
b. Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab diberikan dalam pekerjaan			Tingkat kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan	Ordinal
c. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif			Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif	Ordinal

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
	2. Promosi	a. Kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan	Tingkat kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan	Ordinal	
		b. Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima	Tingkat kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima	Ordinal	
	3. Supervisi	a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan	Tingkat kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan	Ordinal	
		b. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan	Tingkat kepuasan atas dukungan yang diberikan atasan	Ordinal	
		c. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan	Tingkat kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan	Ordinal	
	4. Rekan kerja	a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim	Tingkat kepuasan kerjasama dalam tim	Ordinal	
		b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.	Tingkat kepuasan lingkungan sosial dalam pekerjaan.	Ordinal	
		c. Kepuasan dalam bersaing secara sportif.	Tingkat kepuasan dalam bersaing secara sportif.	Ordinal	
	Kinerja Karyawan (Z) "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai	1. Kualitas Kerja	a. Kerapihan	Tingkat kerapihan individual	Ordinal
			b. Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam bekerja	Ordinal
c. Kemampuan			Tingkat kemampuan dalam bekerja	Ordinal	
2. Kuantitas Kerja		a. Kontribusi	Tingkat kontribusi	Ordinal	
3. Produktivitas		a. Kecepatan	Tingkat kecepatan mengerjakan pekerjaan	Ordinal	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran.” Stephen P. Robbins (2016:310)		b. Kepuasan	Tingkat mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	Ordinal
	4. Efektivitas	a. Absensi Karyawan	Tingkat absensi karyawan	Ordinal
		b. Disiplin	Tingkat kedisiplinan karyawan	Ordinal
	5. Kemandirian	a. Inisiatif	Tingkat inisiatif dalam mengambil tindakan	Ordinal
		b. Pengambilan keputusan	Tingkat tindakan dalam mengambil keputusan	Ordinal

Sumber: Data yang tersedia diolah kembali oleh peneliti 2022

Tabel 3.1 diatas dapat dilihat bahwa operasional variabel penelitian ini menggunakan dimensi dan tujuannya untuk menemukan variabel bermasalah yang akan diteliti. Sedangkan dalam rancangan kuesioner yang terdapat dioperasional variabel disusun menggunakan dimensi, indikator, dan alat ukur untuk membentuk rancangan kuesioner secara keseluruhan menggunakan skala interval. Skala interval adalah skala yang menunjukkan jarak satu dengan dengan data yang lain dengan bobot nilai yang sama

3.3 Populasi dan Sampel

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 peneliti akan mampu melakukan pengolahan data. Untuk mempermudah pengolahan data maka peneliti akan mengambil bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel. Sapel penelitian diperoleh dari Teknik sampling tertentu.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:130). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di Startup bidang pendidikan yang berjumlah sebanyak 72 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari populasi yang di ambil melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang di anggap bisa mewakili suatu populasi (Sugiyono, 2018:131). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Penelitian ini merupakan penelitian sampel bukan penelitian populasi karena menurut Sugiyono (2018:85):

“Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lainsampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.”

Pada penelitian ini, pengambilan jumlah responden menggunakan rumus Slovin, sampel yang akan ditentukan oleh peneliti dengan pesentase kelonggaran ketidak telitian adalah sebesar 5% (0,05) dan penentuan ukuran sampel tersebut menggunakan rumus Slovin, penggunaan rumus ini akan menghasilkan jumlah sampel yang relatif lebih besar dibandingkan beberapa rumus lain, sehingga karakteristik dari populasi akan lebih terwakili yang dapat ditunjukkan.

Rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

E² = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolelir (tingkat kesalahan dalam sampling ini adalah 5%)

$$n = \frac{72}{1 + 72(0,05)^2} = 61,01 \sim 62 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat diperoleh ukuran (n) dalam penelitian ini sebanyak 62 orang yang akan dijadikan ukuran sampel penelitian. Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama untuk setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018:185).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara untuk memperoleh data dan informasi terkait yang dibutuhkan dalam penelitian. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara juga berbagai sumber. Didalam penelitian ini terdapat dua jenis sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2018:137). Adapun berbagai sumber dan teknik pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 Penelitian Lapangan

Sebuah metode untuk mengumpulkan data primer dengan mengadakan survei lapangan yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari narasumber asli dan data dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan variabel penelitian. Survei dilakukan di Startup bidang pendidikan dengan cara:

a. Wawancara

Digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika para peneliti melakukan penelitian pendahuluan untuk menetapkan permasalahan yang akan diteliti dan ketika para peneliti ingin mengetahui lebih jauh mengenai permasalahan yang akan diperoleh dari responden dan jumlah responden kecil atau sedikit (Sugiyono, 2018:214). Wawancara dilakukan guna untuk mendapatkan data yang diperoleh secara langsung melalui tanya jawab dengan pihak perusahaan MyEduSlove.

b. Kuesioner

Sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018:219). Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan para peneliti yang efisien apabila para peneliti mengetahui banyaknya variabel untuk diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan dari para responden. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan tanggapan responden mengenai iklim organisasi, etos kerja, kepemimpinan digital dan kinerja karyawan pada Startup bidang pendidikan.

c. Observasi

Salah satu teknik pengumpulan data yang memiliki ciri spesifik dibandingkan dengan yang lain. Observasi merupakan suatu proses yang rumit, dan terdiri dari berbagai proses biologis dan psikologis seperti pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2018:223). Pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti di PT Putra.

3.4.2 Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan data guna memperoleh informasi dan data sekunder secara teori yang digunakan sebagai data pendukung dalam pembahasan penelitian kepustakaan dengan membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian

a. Studi kepustakaan (*library research*)

Dengan mengumpulkan data teoritis melalui buku, tulisan ilmiah, literatur yang berhubungan dengan variabel penelitian.

b. Jurnal

Data yang mendukung juga berkaitan dengan penelitian yang membahas berbagai ilmu pendidikan dan penelitian yang dianggap relevan dengan topik penelitian dan juga untuk dibandingkan dengan hasil penelitian yang peneliti teliti.

c. Internet

Dengan mencari informasi yang berhubungan dengan topik peneliti baik itu jurnal dan karya ilmiah.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diteliti. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen penelitian menjadi hal yang sangat penting di dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, untuk menguji keabsahan tersebut diperlukan pengujian diantaranya yaitu:

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2018:125). *Valid* mendefinisikan instrumen tersebut dapat digunakan

untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner.

Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,300 maka dinyatakan *valid* akan tetapi jika koefisien korelasinya dibawah 0,300 maka dinyatakan tidak valid. Skor Interval dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor Interval keseluruhan item. Cara menentukan nilai korelasi peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{[n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2][n(\sum Yi^2) - (\sum Yi)^2]}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
- n = Jumlah responden dalam uji instrumenal
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum XY$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variable X dan Variabel Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika r hitung > r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.

- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

3.5.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat diproses karena menghasilkan kesimpulan yang bias (Sugiyono, 2018:268). Uji reabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah method *Alpha Cronbach (CA)* merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reabilitas suatu instrumen penelitian kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus *Spearman Brown*, dengan cara kerjanya sebagai berikut:

1. Item dibagi menjadi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok ganjil.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok ganjil dan genap.
3. Korelasi skor kelompok ganjil dan kelompok genap dengan rumus:

$$r_b = \frac{n(AB) - (\Sigma A)(\Sigma B)}{\sqrt{[n(\Sigma A^2) - (\Sigma A)^2][n(\Sigma B)^2 - (\Sigma B)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *pearson*

A = Variabel nomor ganjil

B = Variabel nomor genap

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *Spearman Brown* sebagai berikut:

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

Dimana:

r = Nilai reabilitas

r_b = Korelasi pearson productmoment antara kelompok pertama (ganjil) dan kelompok kedua (genap), reabilitas minimal sebesar 0,700.

Setelah mendapatkan nilai reabilitas instrumen (r_b hitung), kemudian nilai reabilitas instrumen (r_b hitung) tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata sehingga akan memunculkan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka instrumen atau pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.
- b. Jika r hitung $\leq r$ tabel, maka instrumen atau pernyataan tersebut dinyatakan tidak reliabel.

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

berulang kali akan memberikan hasil yang relative sama atau tidak jauh berbeda. Untuk melihat andal atau tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melakukan koefisien reabilitas. Apabila koefisien reabilitas lebih besar dari 0,700 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.5.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel independen dan dependen berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018:11). Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal adalah bahwa distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal), sehingga layak dilakukan pengujian statistik.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu:

- a. Jika probabilitas atau signifikansi $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas atau signifikansi $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

3.6 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Penggunaan metode analisis data dan uji hipotesis agar data yang telah dikumpulkan dan akan diolah dapat memiliki hasil dan kesimpulan yang akurat dalam penelitian tersebut. Teknik analisis data tentang perhitungan untuk memecahkan masalah dan pengajuan hipotesis yang diusulkan. Digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel (Sugiyono, 2018:147).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yang artinya penelitian menggunakan alat statistic baik deskriptif maupun verifikatif yang bertujuan untuk menggambarkan benar atau salah terhadap fakta yang ada, dan menjelaskan kaitannya dengan variabel-variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis. Teknik analisis yang digunakan untuk rumusan masalah dan hipotesis adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menjelaskan dan menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa maksud menyimpulkan kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018:147). Analisis deskriptif digunakan guna menganalisis data dengan cara mengdeskriptifkan atau menggambarkan fakta-fakta yang ada sebagai fakta aktual dan sistematis. Metode yang digunakan adalah sebagai berikut: hasil pengoperasian variabel disusun dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan (kuesioner/angket).

Dimana variabel kepemimpinan digital (X_1), iklim organisasi (X_2), etos kerja (X_3), kepuasan kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z), setiap item dari kuesioner memiliki lima jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesiner itu dalam skala *likert*. Skala *likert* menurut Sugiyono (2018:152) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penggunaan dari skala *likert*, variabel yang akan diukur di definisikan sebagai

indikator variabel dan ditunjuk sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pernyataan.

Oleh karena itu peneliti membuat pernyataan yang digunakan untuk memperoleh data atau informasi dari responden yang menjadi karyawan di Startup bidang pendidikan, kemudian data yang diperoleh dari kuesioner itu diberikan bobot dalam setiap alternatif jawaban. Dimana jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* bervariasi dari sangat positif ke sangat negative, dengan skor paling kecil hingga sampai skor tertinggi, skor tersebut berguna untuk mengetahui alternative jawaban yang dipilih oleh responden. Adanya skor ini dapat memberikan masing-masing jawaban pernyataan alternatif sebagai berikut:

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
	Bila Positif	Bila Negatif
SS (Sangat Setuju)	5	1
S (Setuju)	4	2
KS (Kurang Setuju)	3	3
TS (Tidak Setuju)	2	4
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber: Sugiyono (2018:153)

Untuk menganalisis setiap pernyataan atau indikator, hitung jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) lalu jumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, maka selanjutnya peneliti membuat garis kontinum. Agar lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\sum p = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor rata - rata}$$

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

$$NJI \text{ (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

Dimana:

Nilai tertinggi : 5

Nilai Terendah : 1

Interval : $5 - 4 = 1$

Rentang Skor : $\frac{5 \times 1}{5} = 0,8$

Maka dapat ditentukan kategori skala sebagai berikut:

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80: Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60: Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40: Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20: Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00: Sangat Baik



Sumber: Sugiyono (2017:153)

Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2018:36) analisis verifikatif merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi atau sampel guna menguji teori, dan penelitian akan menghasilkan informasi ilmiah yang baru tentang status hipotesis yang menyimpulkan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Analisis verifikatif adalah analisis yang membuktikan dan mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Sesuai berdasarkan hipotesis yang diajukan, untuk itu penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) karena variabel independen tidak langsung mempengaruhi variabel dependen.

3.6.2.1 *Method of Successive Interval (MSI)*

Setelah memperoleh data dari distribusi kuesioner, data tersebut masih dalam skala Interval. Kemudian peneliti harus mengubah data dari skala Interval menjadi skala interval. Hal ini dilakukan peneliti karena peneliti menggunakan metode analisis berganda dalam pengolahan datanya. Sebelum data dianalisis dengan menggunakan metode tersebut, untuk data yang berskala Interval perlu diubah menjadi skala interval dengan menggunakan teknik *Method of Successive Interval (MSI)*. Berikut adalah langkah-langkah *Method of Successive Interval (MSI)* yang akan diuraikan pada halaman selanjutnya:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 1-5 untuk setiap pernyataan.
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.

3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden.
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z. untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah bawah kurva normal.
6. Menghitung *Scale Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan rumusan sebagai berikut:

$$SV = \frac{(Density\ at\ lower\ limit) - (Density\ at\ upper\ limit)}{(Area\ under\ upper\ limit) - (Area\ under\ lower\ limit)}$$

Keterangan:

SV (*Scale Value*) : Rata-rata Interval

Density at lower limit : Kepaduan batas bawah

Density at upper limit : Kepaduan batas atas

Area under upper limit : Daerah di bawah batas atas

Area under lower limit : daerah dibawah batas bawah

7. Melakukan transformasi nilai skala dari nilai skala Interval ke nilai interval dengan rumus:

$$Y = Svi + [SV\ min]$$

Catatan, SV yang nilainya kecil atau harga negative terbesar diubah menjadi sama dengan satu.

3.6.2.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur adalah bagian dari model generasi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar suatu variabel dengan variabel lainnya. Sistem hubungan sebab akibat tersebut menyangkut dua jenis variabel

yaitu variabel bebas atau dikenal dengan independen variabel yang biasa disimbolkan dengan huruf $X_1, X_2 \dots X_m$ dan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi, yang dikenal dengan dependen variabel yang biasa disimbolkan dengan huruf $Y_1, Y_2 \dots Y_n$.

Peneliti menggunakan analisis jalur (*path analysis*) guna mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menjelaskan pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini, peneliti ingin menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja dengan kepemimpinan digital sebagai variabel intervening.

3.6.2.2.1 Asumsi-Asumsi Analisa Jalur

Untuk efektivitas penggunaan analisis jalur maka diperlukan beberapa asumsi (Juanim, 2018:47):

1. Hubungan antara variabel dalam model adalah linear dan adatif.
2. Seluruh error (*residual*) diasumsikan tidak berkorelasi dengan yang lainnya.
3. Variabel diasumsikan dapat diukur secara langsung.
4. Model hanya berbentuk rekursive atau serah.
5. Variabel-variabel diukur oleh skala interval.

3.6.2.2.2 Teknik Pengujian Analisis Jalur

Menurut Juanim (2018) penjelasan mengenai analisis jalur sebagai berikut:

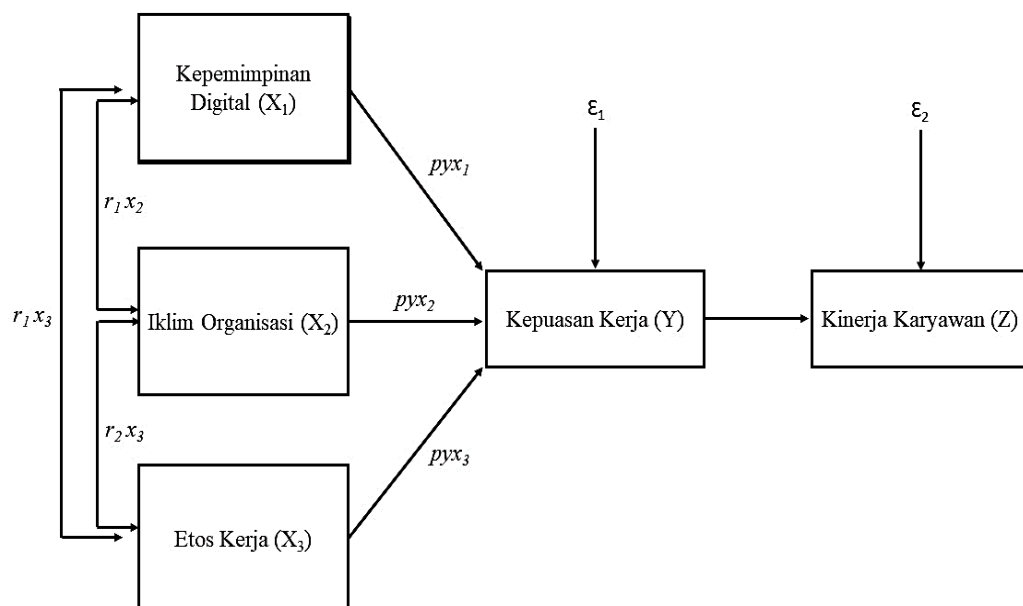
1. Konsep Dasar

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang bisa digunakan untuk menganalisis hubungan akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam

analisis jalur pengaruh independen variabel terhadap dependen variabel dapat berupa pengaruh langsung atau tidak langsung (direct dan indirect effect), atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung (Juanim, 2018:45). Model path analysis dalam penelitian ini adalah mediated path model.

2. Path Analysis (Diagram Jalur)

Diagram jalur yaitu alat untuk menggambarkan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antar variabel independent dan dependen. Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel yang diteliti, dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah Kepemimpinan Digital (X_1), Iklim Organisasi (X_2), Etos Kerja (X_3), Kepuasan Kerja (Y), dan Kinerja Karyawan (Z). Pada Gambar 3.2 dibawah merupakan model analisis jalur di dalam penelitian dapat dilihat sebagai berikut.



Gambar 3. 2
Diagram Jalur

Keterangan :

X_1 = Kepemimpinan Digital

X_2 = Iklim Organisasi

X_3 = Etos Kerja

pyx_1 = Koefisien Jalur Kepemimpinan Digital terhadap Kepuasan Kerja

pyx_2 = Koefisien Jalur Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

pyx_3 = Koefisien Jalur Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja

r_{1x_2} = Koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan Digital dan Iklim Organisasi

r_{2x_3} = Koefisien korelasi antara variabel Iklim Organisasi dan Etos Kerja

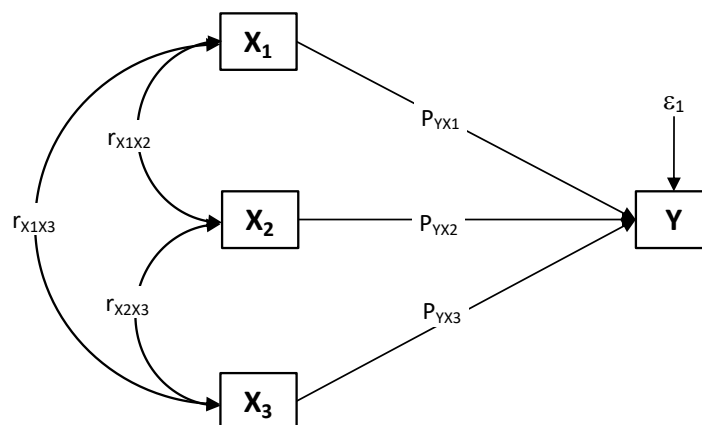
r_{1x_3} = Koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan Digital dan Etos Kerja

ε = Pengaruh faktor lain

Gambar diagram jalur seperti yang terlihat pada Gambar 3.2 diatas dapat diformulasikan ke dalam bentuk model persamaan struktural sebagai berikut:

Substruktur I

Persamaan jalur substruktur ini dapat digambarkan sebagai berikut:



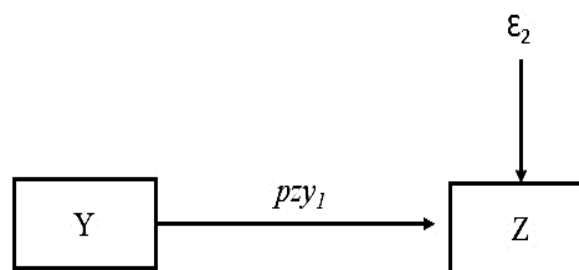
Gambar 3. 3
Diagram Jalur Substruktur 1

Sub Struktur I : Diagram Jalur $X_1, X_2,$ dan X_3 terhadap Y . Persamaan tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\gamma = pyx_1x_1 + pyx_2x_2 + pyx_3x_3 + \varepsilon_1$$

Substruktur II

Persamaan jalur substruktur tersebut digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3.4
Diagram Jalur Substruktur II

Persamaan pada substruktur II dapat dilihat sebagai berikut:

$$Z = pzy_1 + \varepsilon_2$$

Berdasarkan diagram jalur dapat dilihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Pengaruh langsung merupakan pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya yang disebut variabel intervening.

3. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Analisis jalur dapat memperhitungkan langsung pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen tanpa melalui variabel lainnya. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah keadaan dimana variabel independent mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut variabel intervening (intermediari).

Adapun yang disebut dengan pengaruh total adalah penjumlahan pengaruh langsung dan tidak langsung (Juanim, 2018:47).

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Hasil dari X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y , dan Y terhadap Z atau lebih sederhana dapat dilihat sebagai berikut.

$$DE \ yx_1 = x_1 \rightarrow y$$

$$DE \ yx_2 = x_2 \rightarrow y$$

$$DE \ yx_3 = x_3 \rightarrow y$$

$$DE \ zy = y \rightarrow z$$

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Hasil tidak langsung (*indirect effect*) adalah dari X terhadap Z melalui Y , atau lebih sederhana dapat dilihat sebagai berikut.

$$\chi \rightarrow \gamma \rightarrow Z: (p_{yx})(p_{yz})$$

Penjelasan rumus diatas memperlihatkan bahwa hasil pengaruh langsung diperoleh dari hasil analisis jalur nilai beta, sedangkan hasil tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien (nilai beta) yang melewati variabel antara (penghubung) atau variabel intervening dengan variabel langsungnya

3.6.2.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat presentase (%) besarnya pengaruh kepemimpinan digital (X_1), iklim organisasi (X_2) dan etos kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z). Nilai koefisien determinasi adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi

yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

a. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel kepemimpinan digital (X_1), iklim organisasi (X_2) dan etos kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z). Secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

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

Dimana:

Kd = Nilai koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat dari koefisien ganda

100% = Pengali yang menyatakan dalam presentase

b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh salah satu variabel independen terhadap dependen secara parsial. Maka untuk mengetahui seberapa besar persentase dengan menggunakan rumus koefisien determinasi secara parsial sebagai berikut:

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

Dimana:

β = beta (nilai *standarlized coefficients*)

Zero Order = matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat di mana apabila:

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

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

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric (Sugiyono, (2018:63).

Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel penelitian yang diteliti, maka digunakan uji hipotesis. Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *software SPSS.24* agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan digital (X_1), iklim organisasi (X_2) dan suatu etos kerja (X_3) terhadap kepemimpinan digital (Y) dan kinerja karyawan (Z) secara simultan dan parsial, sebagai berikut:

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan secara simultan antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F di gunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F di laksanakan dengan langkah membandingkan F_{hitung} dari F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil

pengolahan data bagian ANOVA. Adapun hipotesis simultan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : p_{zyx} = 0$, tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan Digital (X_1), Iklim Organisasi (X_2) dan Etos Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Z) yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja (Y) secara teori.

$H_1 : p_{zyx} \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan Digital (X_1), Iklim Organisasi (X_2) dan Etos Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Z) yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja (Y) secara teori.

Pada uji simultan statistik yang digunakan adalah uji F, untuk menghitung nilai uji F secara manual dapat digunakan rumus sebagai berikut ini:

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

Dimana:

R^2 = Koefisien Determinasi

K = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Sampel

Tarif nyata (signisikan) yang di gunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5% dan derajat bebas ($k; n-k-1$). Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} di bandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 ditolak.

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling memengaruhi atau tidak. Dalam penelitian ini variabel independen yaitu iklim organisasi dan etos kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan melalui variabel intervening kepemimpinan digital. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengelolaan data *Coeffisient*, hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1. Hipotesis 2

$H_0 : pyx_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh variabel kepemimpinan digital (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) secara teori.

$H_1 : pyx_1 \neq 0$, terdapat pengaruh variabel kepemimpinan digital (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) secara teori.

2. Hipotesis 3

$H_0 : pyx_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh variabel iklim organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) secara teori.

$H_1 : pyx_2 \neq 0$, terdapat pengaruh variabel iklim organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) secara teori

3. Hipotesis 4

$H_0 : pyx_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh variabel etos kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) secara teori

$H_1 : pyx_3 \neq 0$, terdapat pengaruh variabel etos kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) secara teori

4. Hipotesis 5

$H_0 : pyx_1 = pyx_2 = pyx_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh variabel kepemimpinan digital (X_1) iklim organisasi (X_2) dan etos kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) secara teori.

$H_1 : pyx_1 = pyx_2 = pyx_3 \neq 0$, terdapat pengaruh variabel kepemimpinan digital (X_1), iklim organisasi (X_2) dan etos kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) secara teori.

5. Hipotesis 5

$H_0 : pzy = 0$, tidak terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) secara teori.

$H_1 : pzy \neq 0$, terdapat pengaruh variabel variabel kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) secara teori.

Kemudian untuk menghitung pengaruh parsial tersebut maka digunakan *t-test* dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \sqrt{\frac{n - (k + 1)}{1 - r^2}}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

r = Nilai korelasi parsial

k (kelas) = Jumlah variabel independen

Selanjutnya uji t telah dilakukan maka hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan t_{tabel} dengan ketentuan:

- a. Jika $t_{hitung} >$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima
- b. Jika $t_{hitung} <$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak

3.7 Rancangan Kuesioner

Rancangan kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasikan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan mengetahui variabel-variabel yang menurut responden penting. Kuesioner ini berisi pernyataan tentang variabel iklim organisasi, etos kerja, kepemimpinan digital dan kinerja karyawan. Responden hanya perlu memilih kolom jawaban yang sesuai dan tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti dengan berpedoman pada skala *likert*.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilaksanakan di Startup bidang pendidikan yang berada di Blok 71 Jakarta – Ariobimo Sentral, 8th Floor, RT.09/RW.04, Kuningan Timur, Jakarta Selatan 12950. Waktu penelitian yang dilakukan sampai dengan selesai meliputi penelitian pendahuluan, penyusunan proposal penelitian, seminar usulan penelitian sampai dengan waktu yang tidak dapat ditentukan.