

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain diartikan sebagai rencana yang terstruktur agar peneliti bisa menjawab pertanyaan penelitian dengan valid, objektif, tepat dan hemat. Secara umum terdapat tiga tipe desain penelitian yaitu desain korelasional, desain eksperimental, dan desain studi kasus (Anshori & Iswati, 2019). Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif karena bertujuan untuk menguji hipotesis dari dua atau lebih variabel. Untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis penelitian yaitu Penelitian Eksplanatori dan Kausal atau Penelitian Korelasional. Penelitian kausal adalah suatu analisis penelitian untuk menguji satu atau beberapa variabel yang menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel lainnya (Anshori & Iswati, 2019).

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan inferensial dengan pendekatan kuantitatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, mengenai fakta-fakta serta hubungannya antar variabel yang diteliti. Metode deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran mengenai kekuatan *digital leadership*, tingkat kompetensi, tingkat komitmen organisasi, tingkat *learning agility* dan tingkat kinerja organisasi. Sedangkan metode verifikatif untuk memverifikasi pengaruh antar variabel sesuai hipotesis yang diajukan.

Untuk mendapatkan data penelitian digunakan metode penelitian survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Data penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pimpinan perusahaan pada Industri Otomotif di Indonesia.

3.2. Lokasi dan Unit Analisis

Lokasi penelitian ini dilakukan pada industri otomotif di Indonesia, serta unit analisis penelitian ini yaitu pada produsen otomotif di Indonesia yang berjumlah 228.

Tabel 3.1. Unit Analisis Penelitian

No.	Nama Perusahaan	Lokasi
1.	PT. Adient Automotive Indonesia	Purwakarta
2.	PT. Advics Manufacturing Indonesia	Karawang
3.	PT. Adyawinsa Plastics Industries	Karawang
4.	PT. Adyawinsa Stamping Industries	Karawang
5.	PT. Aichikiki Autoparts Indonesia	Bekasi
6.	PT. Aisan Nasmoco Industri	Bekasi
7.	PT. Akashi Wahana Indonesia	Karawang
8.	PT. Akebono Brake Asta Indonesia	Bekasi
9.	PT. APM Armada Autoparts	Bekasi
10.	PT. APM Armada Suspension	Bekasi
11.	PT. Ardendi Jaya Sentosa	Jakarta
12.	PT. Asahimas Flat Glass Tbk	Karawang
13.	PT. Asano Gear Indonesia	Jakarta
14.	PT. Asmo Indonesia	Bekasi
15.	PT. Asno Horie Indonesia	Bekasi
16.	PT. Astra International Tbk	Bekasi
17.	PT. Astra Nippon Gasket Indonesia	Bekasi
18.	PT. Astra Otoparts Tbk	Bogor
19.	PT. Astra Visteon Indonesia	Bogor
20.	PT. At Indonesia	Kerawang
21.	PT. Atsumitec Indonesia	Bekasi
22.	PT. Autocomp Systems Indonesia	Bekasi
23.	PT. Autoliv Indonesia	Bekasi

24.	PT. Automotive Fasteners Aoyama Indonesia	Karawang
25	PT. Autoplastik Indonesia	Karawang
26.	PT. Autotech Indonesia	Purwakarta
27.	PT. Bakrie Autoparts	Jakarta timur
28.	PT. Bando Indonesia	Tangerang
29.	PT. Bintraco Dharma Tbk	Tangerang
30.	PT. Braja Mukti Cakra	Bekasi
31.	PT. Bridgestone Astra Indonesia	Purwakarta
32.	PT. BS Indonesia	Bekasi
33.	PT. Buanatama Metalindo	Tangerang
34.	PT. Century Batteries Indonesia	Jakarta
35.	PT. Chuhatsu Indonesia	Bekasi
36.	PT. Dasa Windu Agung	Bekasi
37.	PT. Delpi Indonesia	Bekasi
38.	PT. Denso Indonesia	Jakarta Utara
39.	PT. Dharma Electrindo Manufacturing	Bekasi
40.	PT. Dharma Polimetal	Banten
41.	PT. Dharma Poliplast	Bekasi
42.	PT. DIC Astra Chemicals	Jakarta
43.	PT. Dynic Textile Prestige	Bekasi
44.	PT. Edico Utama	Jakarta
45.	PT. EDS Manufacturing Indonesia	Tangerang
46.	PT. Eka Swastya	Tangerang
47.	PT. Ekamitra Jayatama	Tangerang
48.	PT. Enkei Indonesia	Bekasi
49.	PT. Eran Teknikatama	Bogor
50.	PT. Evoluzione Tyres	Subang
51.	PT. Excel Metal Industry	Bekasi
52.	PT. Exedy Manufacturing Indonesia	Karawang
53.	PT. Federal Izumi Manufacturing	Bogor

54.	PT. Federal Nittan Industries	Bekasi
55.	PT. Fuji Seimitsu Indonesia	Bekasi
56.	PT. Fuji Spring Indonesia	Karawang
57.	PT. Fuji Technica Indonesia	Karawang
58.	PT. Fujita Hoei Indonesia	Bekasi
59.	PT. Fukoku Tokai Rubber Indonesia	Bekasi
60.	PT. Fukuyama Giken Indonesia	Bekasi
61.	PT. Gajah Tunggal Tbk	Karawang
62.	PT. Garuda Metal Utama	Bekasi
63.	PT. Garuda Metalindo Tbk	Jakarta
64.	PT. Gemala Kempa Daya	Jakarta Utara
65.	PT. Goodyear Indonesia Tbk	Bogor
66.	PT. Grafindo Mitrasemesta	Bekasi
67.	PT. GS Electech Indonesia	Bekasi
68.	PT. Hamatetsu Indonesia	Karawang
69.	PT. Harapan Duta Pertiwi Tbk	Tangerang
70.	PT. Hi-Lex Indonesia	Banten
71.	PT. Hilex Parts Company	Tangerang
72.	PT. Honda Precision Parts Manufacturing	Karawang
73.	PT. Honda Prospect Motor	Karawang
74.	PT. H-One Kogi Prima Auto Technologies Indonesia	Karawang
75.	PT. Ichikoh Indonesia	Bekasi
76.	PT. Ihara Manufacturing Indonesia	Bekasi
77.	PT. Ikeuchi Indonesia	Bekasi
78.	PT. Indo Kordsa Tbk	Bogor
79.	PT. Indobaja Prima Murni	Gresik
80.	PT. Indokarlo Perkasa	Bogor
81.	PT. Indomatsumoto Press & Dies Industries	Bekasi
82.	PT. Indomobil Sukses International Tbk	Jakarta

83.	PT. Indonesia Koito	Karawang
84.	PT. Indonesia Nippon Seiki	Banten
85.	PT. Indonesia Nippon Steel Pipe	Cikampek
86.	PT. Indonesia Stanley Electric	Tangerang
87.	PT. Indonesia Thai Summit Auto	Karawang
88.	PT. Indosafety Sentosa Industry	Tangerang
89.	PT. Indoseiki Metalutama	Tangerang
90.	PT. Indospring Tbk	Gresik
91.	PT. Ingress Malindo Ventures	Bekasi
92.	PT. Inkoasku	Jakarta
93.	PT. Inti Ganda Perdana	Jakarta Utara
94.	PT. Inti Pantja Press Industri	Bekasi
95.	PT. Inti Polymetal	Jakarta
96.	PT. Irc Inoac Indonesia	Tangerang
97.	PT. Jaya Pandu Nusantara	Bekasi
98.	PT. Jideco Indonesia	Purwakarta
99.	PT. Jidosha Buhin Indonesia	Karawang
100.	PT. Jimco Sukses Indonesia	Tangerang
101.	PT. JTEKT Indonesia	Bekasi
102.	PT. Kanematsu KGK Indonesia	Bekasi
103.	PT. Kaneta Indonesia	Karawang
104.	PT. Kansei Indonesia Manufacturing	Purwakarta
105.	PT. Karya Teknik Nusantara	Karawang
106.	PT. Kasai Teck See Indonesia	Karawang
107.	PT. Kashima Seiki Indonesia	Bekasi
108.	PT. Kayaba Indonesia	Bekasi
109.	PT. Koyo Jaya Indonesia	Bekasi
110.	PT. Laksana Tekhnik Makmur	Bogor
111.	PT. Lippo Melco Auto Parts	Bekasi
112.	PT. Maruhachi Indonesia	Bekasi
113.	PT. Marumo Indonesia Forging	Karawang

114	PT. Matsuo Precision Indonesia	Bekasi
115	PT. Meira Manufacturing Indonesia	Karawang
116	PT. Meiritsu Indonesia	Bekasi
117	PT. Meiwa Kogyo Indonesia	Karawang
118	PT. Meiwa Mold Indonesia	Bekasi
119	PT. Mesin Isuzu Indonesia	Bekasi
120	PT. Mesindo Putra Perkasa	Karawang
121	PT. Metindo Era Sakti	Bekasi
122	PT. Mikuni Indonesia	Bekasi
123	PT. Minda Asean Automotive	Karawang
124	PT. Mitra Pinasthika Mustika Tbk	Bekasi
125	PT. Mitrametal Perkasa	Karawang
126	PT. Mitsuba Automotive Parts Indonesia	Purwakarta
127	PT. Mitsuba Indonesia Pipe Parts	Bekasi
128	PT. Mitsubishi Electric Automotive Indonesia	Bekasi
129	PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia	Bekasi
130	PT. Mitsuyoshi Manufacturing Indonesia	Purwakarta
131	PT. Muarateweh Spring	Jakarta
132	PT. Mugai Indonesia	Karawang
133	PT. Multi Pratama Interbuana Indonesia	Bekasi
134	PT. Multi Prima Sejahtera Tbk	Bogor
135	PT. Multistrada Arah Sarana, Tbk	Bekasi
136	PT. Nakakin Indonesia	Bekasi
137	PT. Namicoh Indonesia Component	Bekasi
138	PT. Nandya Karya Perkasa	Bogor
139	PT. Ngk Ceramics Indonesia	Bekasi
140	PT. Nichirin Indonesia	Karawang
141	PT. Nihon Plast Indonesia	Bekasi

142	PT. Nippon Steel And Sumikin Materials Indonesia	Bekasi
143	PT. Nipress Tbk	Karawang
144	PT. Nissan Motor Indonesia	Bekasi
145	PT. NOK Indonesia	Bekasi
146	PT. Nusa Keihin Indonesia	Bekasi
147	PT. Ochiai Menara Indonesia	Bekasi
148	PT. Oerlikon Balzers Artoda	Bekasi
149	PT. Onamba Indonesia	Karawang
150	PT. Otics Indonesia	Bekasi
151	PT. Pakoakuina	Karawang
152	PT. Pamindo Tiga T	Karawang
153	PT. Parker Metal Treatment Indonesia	Bekasi
154	PT. Pema Meta Presindo	Bekasi
155	PT. Pong Codan Indonesia	Bogor
156	PT. Prima Alloy Steel Tbk	Jakarta Barat
157	PT. Progress Diecast	Bekasi
158	PT. Putrabangun Citramandiri	Tangerang
159	PT. Rachmat Perdana Adhimetal	Jakarta
160	PT. Rekadaya Multi Adiprima	Bogor
161	PT. Resin Plating Technology	Bekasi
162	PT. Robert Bosch Automotive	Bekasi
163	PT. Roda Prima Lancar	Banten
164	PT. Sagateknindo Sejati	Bekasi
165	PT. SAIC General Motors Wuling	Bekasi
167	PT. Sanden Indonesia	Bekasi
168	PT. Sango Indonesia	Karawang
169	PT. Sankei Gohsyu Industries	Bekasi
170	PT. Sanoh Indonesia	Bekasi
171	PT. Sari Takagi Elok Produk	Bekasi
172	PT. Satonas Utama	Karawang

173	PT. Sekiso Industries Indonesia	Bekasi
174	PT. Selamat Sempurna Tbk	Jakarta
175	PT. Shei Tai Industrial	Bekasi
176	PT. Shindengen Indonesia	Bekasi
177	PT. Shinto Kogyo Indonesia	Bekasi
178	PT Shiroki Indonesia	Bekasi
179	PT Showa Indonesia Manufacturing	Bekasi
180	PT Sinar Alumsarana	Karawang
181	PT Smep Pacific	Bekasi
182	CV Sinar Baja Electric	Surabaya
183	PT Sokonindo Automobile	Banten
184	PT Srejecki Perdana Steel	Bekasi
185	PT Star Tec Pacific	Bekasi
186	PT Sugity Creatives	Bekasi
187	PT Sumi Indo Wiring System	Purwakarta
188	PT Sunstar Engineering Indonesia	Bekasi
189	PT Suryaraya Rubberindo Industries	Bogor
190	PT Suzuki Indomobil Motor	Bekasi
191	PT Syneral Indonesia	Bekasi
192	PT System Engineering Integrator Indonesia	Bekasi
193	PT Systema Precision	Tangerang
194	PT Taiyo Giken Indonesia	Bekasi
195	PT Takagi Sari Multi Utama	Banten
196	PT Takata Automotive Safety Systems Indonesia	Bekasi
197	PT TD Automotive Compressor Indonesia	Bekasi
198	PT Three Star Indonesia	Bekasi
199	PT Tjforge Indonesia	Karawang

200	PT Topy Palingda Manufacturing Indonesia	Bekasi
201	PT Toyo Denso Indonesia	Bekasi
202	PT Toyo Seal Indonesia	Bekasi
203	PT Toyobesq Precision Parts Indonesia	Karawang
204	PT Toyota Gosei Safety Systems Indonesia	Bogor
205	PT Toyonaga Indonesia	Bekasi
206	PT Toyota Auto Body-Tokai Extrusion	Bekasi
207	PT Toyota Boshoku Indonesia	Bekasi
208	PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia	Karawang
209	PT Toyota Tsusho Mechanical & Engineering Service Indonesia	Bekasi
210	PT Trad Indonesia	Bekasi
211	PT Trimitra Baterai Prakasa	Jakarta
212	PT Trimitra Chitrahasta	Bekasi
213	PT Ts Tech Indonesia	Purwakarta
214	PT Tsuzuki & Asama Indonesia	Karawang
215	PT Tsuzuki Indonesia Manufacturing	Karawang
216	PT TT Metals Indonesia	Karawang
217	PT Tuffindo Nittoku Autoneum	Karawang
218	PT UEDA Production Indonesia	Karawang
219	PT Univance Indonesia	Purwakarta
220	PT Usra Tampi Indonesia	Bekasi
221	PT Velasto Indonesia	Purwakarta
222	PT Vuteq Indonesia	Bekasi
223	PT Waja Kamajaya Sentosa	Jakarta
224	PT Wanaraja Putra Perkasa	Bogor
225	PT Wavin Duta Jaya	Karawang
226	PT Yamaha Motor Electronics Indonesia	Bekasi

227	PT Yamaha Motor Parts Manufacturing Indonesia	Karawang
228	PT Yamatogomu Indonesia	Karawang

Sumber: MJM, (2022)

3.3 Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian penelitian yang dikaji terdiri dari 5 variabel. Variabel tersebut yaitu *digital leadership*, kompetensi, komitmen organisasi, *learning agility* dan kinerja organisasi. Peran masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu *digital leadership* dan kompetensi sebagai variabel bebas, komitmen organisasi dan *learning agility* sebagai variabel mediasi, kinerja perusahaan sebagai variabel terikat.

Subjek penelitian atau unit analisis penelitian yaitu industri otomotif di Indonesia. Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini yaitu para manajer atau pihak yang dikuasakan untuk mengatur perusahaan.

3.3. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya.

Di dalam penelitian ini terdapat variabel penelitian yang nantinya dikaji dan dianalisis baik secara deskriptif maupun asosiatif, dimana variabel penelitian merupakan objek penelitian, kegiatan, sifat, atribut dari seseorang yang nantinya akan dianalisis untuk kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2001).

Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini merupakan variabel dependen dan independen dan variabel mediasi, secara rinci akan dijelaskan sebagai berikut;

1. Variabel dependen atau variabel terikat

Variabel dependen dalam penelitian ini yakni kinerja, variabel dependen merupakan variabel terikat dimana variabel ini menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas) (Sugiyono, 2012).

2. Variabel independen atau variabel bebas

Variabel independen dalam penelitian ini yakni *Digital Leadership* dan kompetensi, variabel independen merupakan variabel bebas yang dapat mempengaruhi sesuatu yang menjadi sebab dari timbulnya variabel terikat.

3. Variabel mediasi atau variabel perantara

Variabel mediasi pada penelitian ini yaitu komitmen organisasi dan *learning agility*, Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dan menjadi hubungan tidak langsung.

Menurut (Ferdinand, 2014), terdapat dua konstruk di dalam pemodelan SEM yang terdiri dari konstruk eksogen serta endogen, konstruk eksogen atau *independent variables* adalah variabel yang tidak dipengaruhi atau tidak diprediksi oleh variabel lain atau dapat juga dikatakan sebagai *source variable*, adapun konstruk endogen atau *dependent variabel* adalah variabel yang dipengaruhi dan diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk atau variabel lainnya akan tetapi konstruk eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen.

Pada penelitian ini, konstruk eksogen yaitu *digital leadership* dan kompetensi sedangkan yang menjadi konstruk endogen yaitu kinerja, komitmen organisasi dan *learning agility*. Definisi operasional serta indikator dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel

Definisi Konsep	Variabel	Dimensi /Indikator	Ukuran	Skala	Kode
<i>Digital leadership</i> adalah pemimpin yang mampu memanfaatkan teknologi informasi untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu	<i>Digital leadership</i>	1. <i>Brave to be different</i>	Menunjukkan perbedaan pendapat dengan orang lain.	Interval 1-7	DL 1
			Menunjukkan keinginan untuk merubah proses kerja menjadi <i>robotic</i>	Interval 1-7	DL 2

Ahmad Gunawan, 2024

MODEL PENINGKATAN KINERJA INDUSTRI OTOMOTIF DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

organisasi (Howell et al., 2014)(Shening er, 2019a).			Berinovasi dalam teknologi informasi	Interv al 1-7	DL 3-4
	<i>2. Inclusive</i>		Menghargai setiap pemikiran dan pendapat orang lain yang disampaikan langsung	Interv al 1-7	DL 5
			Menghargai setiap pemikiran dan pendapat orang lain yang disampaikan melalui media sosial seperti Instagram	Interv al 1-7	DL 6
			Pemahaman akan pentingnya nilai, budaya, dan visi organisasi	Interv al 1-7	DL 7
			Pemahaman akan pentingnya nilai, budaya, dan visi organisasi yang tertera pada website organisasi.	Interv al 1-7	DL 8
			Pemerhati yang baik dalam organisasi	Interv al 1-7	DL 9
	<i>3. Observer & active listiner</i>		Memerhatika n perkembangan informasi di dunia maya.	Interv al 1-7	DL 10

			Pendengar yang baik di organisasi	Interv al 1-7	DL 11
			Membuka layanan kritik dan saran secara digital	Interv al 1-7	DL 12
			Menindaklanjuti keluhan bawahan	Interv al 1-7	DL 13
			Menindaklanjuti kritik dan saran masyarakat yang disampaikan melalui media sosial	Interv al 1-7	DL 14
		<i>4. Digital mindset</i>	Memahami teknologi otomotif yang berkembang saat ini	Interv al 1-7	DL15
			Memanfaatkan kemajuan teknologi	Interv al 1-7	DL16
Kompetensi dapat diartikan juga sebagai karakter individu yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan performa kerja tertentu pada diri seseorang (Spencer dkk., 1997)	Kompetensi	1. Pengetahuan	Mendapatkan pendidikan formal yang sesuai.	Interv al 1-7	Komp 1
			Mendapatkan pelatihan sesuai bidangnya..	Interv al 1-7	Komp 2
			Mendapatkan pengetahuan yang berasal dari pengalaman kerja sebelumnya.	Interv al 1-7	Komp 3
		2. Pemahaman	Memiliki kedalaman dalam memahami sesuatu	Interv al 1-7	Komp 4

			secara kognitif		
			Memiliki kedalaman dalam memahami sesuatu secara afektif	Interval 1-7	Komp 5
			Mampu menjelaskan suatu situasi dan tindakan.	Interval 1-7	Komp 6
		3. Sikap	Mampu menunjukkan sikap terbaik dalam berbagai keadaan.	Interval 1-7	Komp 7
			Menunjukkan <i>attitude</i> yang baik pada siapa pun	Interval 1-7	Komp 8
			Berpikiran positif dalam berbagai keadaan	Interval 1-7	Komp 9
		4. Minat	Memiliki kecenderungan untuk melakukan pekerjaan sesuai <i>jobdesk</i> nya.	Interval 1-7	Komp 10
			Bergairah untuk menyelesaikan semua pekerjaan	Interval 1-7	Komp 11
		5. Keterampilan	Terampil dalam menjalankan tugasnya dengan baik	Interval 1-7	Komp 12
			Memiliki kemampuan mengoperasikan	Interval 1-7	Komp 13

			teknologi sesuai bidangnya dengan tepat			
			Memiliki kecepatan dalam menjalankan pekerjaannya.	Interval 1-7	Komp 14	
<p>Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.</p> <p>(Meyer & Allen, 2001)</p>	Komitmen Organisasi	1. <i>affective commitment</i>	Memiliki Kepercayaan yang kuat pada perusahaan	Interval 1-7	KO 1	
			Menerima nilai perusahaan	Interval 1-7	KO 2	
			Berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi	Interval 1-7	KO 3	
			Loyalitas terhadap organisasi	Interval 1-7	KO 4	
			Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi	Interval 1-7	KO 5	
			2. <i>Continue Commitment</i>	Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi	Interval 1-7	KO 6
				Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi	Interval 1-7	KO 7
			3. <i>Normative</i>	Kemauan tetap bekerja pada organisasi	Interval 1-7	KO 8

		<i>commitment</i>	Tanggung jawab untuk memajukan organisasi	Interval 1-7	KO 9
<i>Learning agility</i> didefinisikan sebagai keinginan untuk mencoba gagasan baru, belajar dari kesalahan, memperkuat pengetahuan individu, dan mengembangkannya dalam hal baru guna memecahkan hal yang kompleks. (De Meuse dkk., 2010; Eichinger & Lombardo, 2004)	<i>Learning Agility</i>	1. <i>People Agility</i>	Kemampuan beradaptasi dengan orang lain.	Interval 1-7	LA 1
			Memahami karakter orang lain yang berbeda beda.	Interval 1-7	LA 2
			Mampu memperlakukan orang lain secara konstruktif	Interval 1-7	LA 3
			Mampu bekerja sama dengan orang lain.	Interval 1-7	LA 4
		2. <i>Result Agility</i>	Dapat mencapai hasil kerja secara optimal	Interval 1-7	LA 5
			Mampu memikirkan solusi dari masalah pekerjaan.	Interval 1-7	LA 6
			Memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.	Interval 1-7	LA 7
		3. <i>Mental Agility</i>	Dapat beradaptasi dengan lingkungan	Interval 1-7	LA 8
			Memiliki jiwa pantang menyerah dalam memecahkan	Interval 1-7	LA 9

			masalah pekerjaan		
			Memiliki keingintahuan yang tinggi	Interv al 1-7	LA 10
			Antusias terhadap ide-ide baru	Interv al 1-7	LA 11
		4. <i>Change Agility</i>	Keberanian berubah	Interv al 1-7	LA 12
			Terlibat dalam aktivitas pengembangan keterampilan	Interv al 1-7	LA 13
			Mampu belajar dari pengalaman	Interv al 1-7	LA 14
			Memiliki jiwa kreatif	Interv al 1-7	LA 15
			Memiliki jiwa Inovatif	Interv al 1-7	LA 16
			5. <i>Self awerness</i>	Dapat menerima masukan dari orang lain	Interv al 1-7
		Kemampuan mengevaluasi diri sendiri.		Interv al 1-7	LA 18
		Dapat menggunakan pengetahuan diri secara efektif dan efisien.		Interv al 1-7	LA 19
Kinerja organisasi adalah totalitas	Kinerja Organisasi		Proses Inovasi	Interv al 1-7	Kin 1-2

<p>hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi</p> <p>(Kaplan & Norton, 2001; Robbins & Judge, 2012)</p>	1. <i>Internal Business Process</i>	Proses Operasi	Interval 1-7	Kin 3-5
		Capaian hasil	Interval 1-7	Kin 6
		Proses Pasca penjualan	Interval 1-7	Kin 7-8
	2. <i>Learning and Growth</i>	Kemampuan dan kompetensi SDM	Interval 1-7	Kin 10
		Pelatihan dan Pengembangan SDM	Interval 1-7	Kin 11
		Kemampuan sistem informasi	Interval 1-7	Kin 12
		Motivasi Kerja	Interval 1-7	Kin 13
		Kompensasi sesuai dan adil	Interval 1-7	Kin 14-15
		Memperhatikan pertumbuhan SDM	Interval 1-7	Kin 16

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah industri otomotif di Indonesia yang terdiri dari 228 entitas. Sampel penelitian merupakan karakteristik dan bagian yang terdapat dalam populasi (Sugiyono, 2012). Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah sampel jenuh, dengan jumlah populasi sebanyak 228 entitas dalam industri otomotif di Indonesia, peneliti memutuskan untuk menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini adalah 228 responden yang mewakili setiap unit analisis dari industri otomotif di Indonesia.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik untuk mengumpulkan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dengan memberikan jawaban pilihan yang telah disediakan agar para responden dapat menjawab setiap pernyataan. Kuesioner terdiri atas pertanyaan tentang *digital leadership*, kompetensi, komitmen organisasi, *learning agility* dan kinerja organisasi. Kuesioner ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yakni skala *semantic differential* dimana kuesioner yang dibuat berbentuk pernyataan yang bersifat netral dan dapat digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, individu terkait fenomena penelitian yang diteliti. Skala yang diperkenalkan oleh Osgood (1957) ini adalah instrumen yang digunakan dalam menilai suatu konsep perangsang pada seperangkat skala bipolar tujuh langkah dari satu ujung sampai dengan ujung yang lain dalam rangkaian kesatuan. Margono (2013) juga menyatakan bahwa pasangan-pasangan kata sifat biasanya dipisahkan oleh 7 kategori respons yang merupakan unit-unit yang sama sepanjang kontinum kata sifat yang berlawanan, oleh karena itu, setiap ujung yang terdiri atas pernyataan bertolak belakang akan dipisahkan oleh satu garis kontinum yang berisi 7 buah angka, yaitu angka 1 hingga angka 7 dengan urutan dari kiri ke kanan. Jawaban yang diperoleh dari setiap pertanyaan maupun pernyataan yang diperoleh diberi skor terkecil yaitu 1 hingga nilai terbesar 7, untuk lebih jelasnya penggunaan skala *semantic differential* tertera pada tabel 3.3 sebagai berikut;

Tabel 3.3. Skala *Semantic Differential*

Negatif	Skor	Positif
Rendah	1 2 3 4 5 6 7	Tinggi
Buruk	1 2 3 4 5 6 7	Baik
Lemah	1 2 3 4 5 6 7	Kuat

Sumber: Sugiyono (2018:158)

3.6. Uji Instrumen

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan suatu hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, apabila alat ukur yang dipakai tidak valid dan atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang dilakukan tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

Dalam mengatasi hal tersebut diperlukan dua macam pengujian, yaitu uji validitas (*test of validity*) dan uji keandalan (*test of reliability*). Jika validitas dan reliabilitas tidak diketahui, maka akibatnya menjadi fatal dalam memberikan kesimpulan ataupun dalam memberi alasan terhadap hubungan-hubungan antar variabel, bahkan secara luas validitas dan reliabilitas mencakup mutu seluruh proses pengambilan data sejak konsep disiapkan sampai data siap untuk dianalisis.

1. Uji validitas (*test of validity*)

Hasil penelitian yang valid adalah hasil penelitian yang memiliki kesamaan antara data terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Uji Validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji Validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir

2. Uji keandalan (*test of reliability*)

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliabel*). Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Kadang-kadang reliabilitas disebut juga sebagai keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Artinya sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran.

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan pengukuran yang reliabel (dapat dipercaya). Reliabilitas pada prinsipnya menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dapat memberi hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja yang berarti pengukuran hanya dilakukan sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Uji reliabilitas konstruk diperoleh melalui rumus Hair et. El (2010:642):

$$\begin{aligned} \text{Construct - Reliability} &= CR = \frac{(\sum \text{std.loading})^2}{(\sum \text{std.loading})^2 + \sum e_j} \\ \text{Variance Extracted} &= VE = \frac{\sum \text{std.loading}^2}{\sum \text{std.loading}^2 + \sum e_j} \end{aligned}$$

Tabel 3.4. Pengujian Reliabilitas

<i>Reliability</i>	<i>Cut –off value</i>
<i>Construct – Reliability</i>	$\geq 0,70$
<i>Variance Extracted</i>	$\geq 0,70$

Nilai reliabilitas minimum dari dimensi pembentuk variabel laten yang dapat diterima adalah $\geq 0,70$ untuk kriteria pengujian *construct reliability*. Sedangkan untuk pengujian *variance extracted* nilai yang dapat diterima harus $\geq 0,50$.

Sebelum melakukan penelitian, untuk mendapatkan hasil yang maksimal terhadap ketepatan instrumen dalam melakukan pengukuran, maka instrumen yang telah ditetapkan diuji terlebih dahulu sebanyak 35 sampel pada pimpinan atau manager di Industri Otomotif di Indonesia secara random. Uji validitas instrumen dinyatakan valid apabila nilai setiap item rhitung lebih besar dibandingkan dengan

rtabel. Dan hasil uji percobaan menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian valid sebagaimana terlampir pada lampiran 5.

Begitu juga dengan uji reliabilitas terlihat pada lampiran 5 bahwa *koefisien cronbach alpha* pada seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0.7, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen pada penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas.

3.7. Rancangan Analisis Data

3.7.1. Analisis Deskriptif

Teknik analisis data yang digunakan dalam menjawab rumusan masalah pertama dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif. Analisis Deskriptif dilakukan dengan menguraikan sifat-sifat /karakteristik dari suatu keadaan sehingga akan menggambarkan kondisi dari variabel-variabel penelitian yang dikaji, hal tersebut dilakukan dalam menjawab rumusan masalah penelitian pertama. Langkah yang harus dilakukan dalam analisis deskriptif ini yaitu dengan melakukan tabulasi setiap jawaban responden yang ada dalam kuesioner penelitian untuk selanjutnya masing-masing variabel penelitian diolah sehingga akan tergambar bagaimana kondisi masing-masing variabelnya. Analisis deskriptif pada penelitian ini menggunakan metode distribusi rata-rata. Setiap nilai rata-rata pada item diberikan bobot nilai. Bobot nilai ini dapat dari persentase setiap skala pengukuran.

Nilai rata-rata (*mean*) ini diperoleh dengan menjumlahkan data keseluruhan dalam setiap variabel, kemudian dibagi dengan jumlah responden. Rumus rata-rata yang terdapat dalam statistik untuk penelitian sebagai berikut :

$$Me = \frac{\sum Xi}{n}$$

Keterangan:

Me = *Mean* (Rata-rata)

\sum = Jumlah

Xi = Nilai X ke i sampai ke n

n = Jumlah responden

Setelah didapat rata-rata dari masing-masing variabel kemudian dibandingkan dengan kriteria yang peneliti tentukan berdasarkan nilai terendah dan nilai tertinggi dari hasil kuesioner. Nilai terendah dan nilai tertinggi itu masing-masing peneliti ambil dari banyaknya pernyataan dalam kuesioner dikalikan dengan nilai terendah (1) dan nilai tertinggi (7).

Berdasarkan nilai tertinggi dan terendah tersebut, maka dapat ditentukan rentang interval yaitu nilai tertinggi dikurangi nilai terendah dibagi jumlah kriteria.

a. Kriteria untuk menilai kekuatan *digital leadership* (X1).

Untuk menilai variabel *digital leadership* dengan banyaknya pernyataan dalam kuesioner adalah 16 pernyataan, sehingga:

$$\text{Nilai terendah} = (1 \times 16) = 16$$

$$\text{Nilai tertinggi} = (7 \times 16) = 112$$

Dengan perhitungan rentang interval sebagai berikut:

$$\frac{112 - 16}{3} = 32$$

Maka kriteria untuk nilai variabel *digital leadership* (X1) adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 5 Kriteria Interpretasi *digital leadership*

Nilai	Kriteria
16 – 48	lemah
49 – 80	Cukup
81 - 112	Kuat

b. Kriteria untuk menilai tingkat kompetensi (X2).

Untuk menilai variabel kompetensi dengan banyaknya pernyataan dalam kuesioner adalah 14 pernyataan, sehingga:

$$\text{Nilai terendah} = (1 \times 14) = 14$$

$$\text{Nilai tertinggi} = (7 \times 14) = 98$$

Ahmad Gunawan, 2024

MODEL PENINGKATAN KINERJA INDUSTRI OTOMOTIF DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dengan perhitungan rentang interval sebagai berikut:

$$\frac{98 - 14}{3} = 28$$

Maka kriteria untuk nilai variabel kompetensi (X2) adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 6 Kriteria Interpretasi Tingkat Kompetensi

Nilai	Kriteria
14 – 42	rendah
43 – 70	Cukup
71 – 98	tinggi

c. Kriteria untuk menilai tingkat komitmen organisasi.

Untuk menilai variabel komitmen organisasi dengan banyaknya pernyataan dalam kuesioner adalah 9 pernyataan, sehingga:

$$\text{Nilai terendah} = (1 \times 9) = 9$$

$$\text{Nilai tertinggi} = (7 \times 9) = 63$$

Dengan perhitungan rentang interval sebagai berikut:

$$\frac{63 - 9}{3} = 18$$

Maka kriteria untuk nilai variabel komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 7 Kriteria Interpretasi Komitmen Organisasi

Nilai	Kriteria
9 – 27	Rendah
28 – 45	Cukup
46 – 63	Tinggi

d. Kriteria untuk menilai tingkat *learning agility*.

Untuk menilai variabel *learning agility* dengan banyaknya pernyataan dalam kuesioner adalah 19 pernyataan, sehingga:

$$\text{Nilai terendah} = (1 \times 19) = 19$$

$$\text{Nilai tertinggi} = (7 \times 19) = 133$$

Dengan perhitungan rentang interval sebagai berikut:

$$\frac{133 - 19}{3} = 38$$

Maka kriteria untuk nilai variabel *learning agility* adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 8 Kriteria Interpretasi *Learning Agility*

Nilai	Kriteria
19 – 57	Rendah
58 – 95	Cukup
96 – 133	Tinggi

b. Kriteria untuk menilai tingkat kinerja organisasi.

Untuk menilai variabel kinerja organisasi dengan banyaknya pernyataan dalam kuesioner adalah 16 pernyataan, sehingga:

$$\text{Nilai terendah} = (1 \times 16) = 16$$

$$\text{Nilai tertinggi} = (7 \times 16) = 112$$

Dengan perhitungan rentang interval sebagai berikut:

$$\frac{112 - 16}{3} = 32$$

Maka kriteria untuk nilai variabel kinerja organisasi (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 9 Kriteria Interpretasi Kinerja Organisasi

Nilai	Kriteria
16 – 48	Rendah

Ahmad Gunawan, 2024

MODEL PENINGKATAN KINERJA INDUSTRI OTOMOTIF DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

49 – 80	Cukup
81 - 112	Tinggi

3.7.2. Analisis Inferensial

Dalam menganalisis data penelitian secara inferensial, penulis menggunakan analisis data model persamaan struktural SEM (*structural equation modelling*). Dalam pengujian datanya menggunakan software AMOS version 22.0. Penggunaan SEM (*Structural Equation Modelling*) dilakukan untuk dapat membantu dalam hal pengujian rangkaian hubungan variabel-variabel yang relatif rumit secara simultan. Tujuan dari pembuatan model penelitian dalam SEM (*Structural Equation Modelling*) yaitu mengukur dimensi dari konsep penelitian memberikan jawaban terkait pertanyaan yang regresif. (Augusty, 2006).

Model persamaan struktural (SEM) adalah sebuah teknik analisis multivariate generasi kedua yang merupakan gabungan dari analisis jalur dan analisis faktor yang digunakan untuk melakukan estimasi dan mengukur variabel-variabel penelitiannya secara simultan antara multipel laten variabel dependen dan independen dengan melalui indikator, ataupun menguji pengaruh variabel moderator serta model non linear disertai error (Latan, 2013).

Dalam pengukuran *struktural equation model* penelitian yang dilakukan memiliki beberapa asumsi yang harus terpenuhi jika ingin menggunakan model persamaan SEM antara lain;

1. Uji Normalitas Data

Dalam hal pengujian data harus memperhatikan tingkat normal data dengan dilakukan dengan menganalisis sebaran sampel atau data diharuskan memenuhi normalitas. Jika hasil sebaran memiliki asumsi normalitas baik maka data tersebut dapat di uji untuk dilanjutkan ke proses berikutnya.

2. Linieritas

Dalam hal pengujian Linieritas yang merupakan asumsi yang kedua dalam pengujian SEM, mengharuskan adanya hubungan yang bersifat linear antara variabel-variabel penelitiannya.

3. Multikolinearitas

Dalam pengujian Multikolinearitas ini diharapkan memiliki hubungan sempurna dalam hubungan variabelnya atau tidak ada kolineritasnya.

4. Outlier

Outlier merupakan pengujian data apakah bersifat ekstrem atau tidak, data yang dianalisis diharuskan tidak outlier. Terdapat 5 (lima) proses tahapan dalam SEM adalah sebagai berikut;

1. Spesifikasi Model

Pembuatan model persamaan struktural, dimana pengembangan spesifikasi model yang menjadi langkah dalam membuat desain penelitian yang nantinya dapat digunakan untuk menjawab tujuan penelitian. Dasar dari kerangka berpikir merupakan spesifikasi dari model yang dibangun dengan tepat (Latan,2013).

Variabel laten merupakan variabel kunci dari model persamaan struktural, yakni variabel unobserved atau tidak dapat diukur, oleh karena itu variabel ini pada dasarnya memerlukan sebuah variabel yang dinamakan manifest (indikator yang membentuk variabel laten). Variabel manifest dapat masukan ke dalam pertanyaan dalam skala *semantic differential*. Dalam spesifikasi model juga dikenal adanya error atau kesalahan pengukuran dalam model yang berkaitan dengan *factor analytic measurement model*.

2. Identifikasi Model

Identifikasi model dalam SEM terkait dengan apakah model penelitian yang di buat dengan data-data empiris yang telah terkumpul memiliki keunikan atau tidak, kemudian nantinya diestimasi hasil model penelitiannya . Apabila terjadi *unidentified* atau tidak model tidak terindikasi nilai yang unik maka tidak dapat dilakukan estimasi pada model tersebut (Latan, 2013). Dalam persyaratan (SEM) terdapat tiga kriteria yang memungkinkan dapat mengidentifikasi model yakni;

1. Unidentified jika nilai $t > s$
2. Just-identified jika nilai $t = s$
3. Overidentified jika nilai degree of freedom > 1 yang berarti $t < s$
Dimana ;
 - a. t = jumlah parameter yang diestimasi
 - b. s = jumlah varian dan kovarian dalam model didapat dari $P(P+1)/2$
 - c. p = jumlah observed variabel

3. Estimasi Model

Salah satu metode estimasi yang dikembangkan oleh ahli statistical Lawley (1940) yaitu metode estimasi Maximum Likelihood (ML) yang Maximum Likelihood akan dapat mengestimasi parameter penelitian yang *unbiased* atau parameter terbaik, bila data telah termasuk kriteria asumsi multivariate Normality. Skala data dalam metode ini continuous-interval dan spesifikasi model harus valid, akan tetapi jika jenis data yang digunakan ordinal atau tidak normal maka Maximum Likelihood tidak akan reboust.

4. Evaluasi Model

Langkah selanjutnya yakni evaluasi model yang dilakukan agar kita dapat melakukan *Confirmatory Factor Analysis* guna menguji keandalan dan kekonsistenan pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner melalui pengujian validitas dan pengujian reliabilitas *laten construct*,.

Langkah pertama dengan menguji instrumen penelitian dengan pengujian validitas agar instrumen yang digunakan mampu untuk mengukur dan mengungkap sesuatu yang menjadi objek penelitian, selanjutnya melakukan pengujian reliabilitas agar instrumen yang digunakan dapat dikatakan handal dan dapat mengukur secara konsisten dari objek penelitian.

Confirmatory factor analysis (CFA) yang bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrumen dengan cara melihat nilai validitas *construct* dari *measurement theory*. Beberapa jenis ukuran dalam validitas konstruk antara lain *convergent validity*, *variance extracted*, *construct reliability* dan *discriminant validity*, pengujian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana ukuran-ukuran dalam indikator dapat merefleksikan *laten construct* terorisinya agar dapat menunjukkan kepercayaan kepada peneliti akan nilai sesungguhnya dalam populasi dari pengukuran indikator di dalamnya.

Dalam pengujian penelitian ini dilakukan *convergent validity* yang berarti adanya pengujian indikator suatu *laten construct* diharuskan *convergent*, dimana adanya share proporsi varian yang tinggi. Dengan melihat nilai *factor loading*-nya, kita dapat melihat validitas dari suatu konstruk, dimana hasilnya harus signifikan. Selanjutnya kita melihat hasil *factor loading*-nya harus memenuhi *standardized loading estimate* lebih dari 0,50 dan ideal nilainya 0,70.

Persentase dari nilai rata-rata merupakan ringkasan konvergen indikator dari *variance extracted* diantara indikator *set construct* dalam pengukuran *confirmatory factor analysis*. Nilai konvergen yang memenuhi kriteria yakni *variance extracted* $\geq 0,50$ yang dihitung untuk setiap *laten construct*, dapat dihitung menggunakan rumus *standardized loading* sebagai berikut;

$$\text{variance extracted} = \frac{(\sum \text{standardized loading}^2)}{\sum \text{standardized loading}^2 + \sum \hat{\epsilon}_j^2}$$

Dalam mengukur *discriminant validity* bila diperoleh hasil penilaian yang tinggi membuktikan bahwa konstruk dari penelitiannya dapat menangkap fenomena yang sedang diukur dan konstruk tersebut merupakan konstruk yang unik, karena pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh konstruk tersebut memiliki perbedaan dengan konstruk lain. Hal tersebut

dapat dilihat melalui hasil perbandingan antara nilai *variance extract* dan nilai korelasi konstruk.

Selanjutnya pengukuran instrumen harus diuji validitasnya, dimana hasil pengukuran yang diperoleh harus konsisten meskipun dilakukan berulang pada subjek yang sama, hal ini dilakukan untuk menguji tingkat keandalan alat ukur yang digunakan. Nilai dari pengujian reliabilitas haruslah memenuhi kriteria yakni nilai *construct reliability* $\geq 0,70$ dengan rumus sebagai berikut;

$$\text{construct reliability} = \frac{(\sum \text{standard loading}^2)}{\sum \text{standard loading}^2 + \sum \hat{\epsilon}_j}$$

Keterangan

$\sum \text{standard loading}^2$	= diperoleh dari hasil pengolahan AMOS
$\sum \hat{\epsilon}_j$	= measurement error $(1 - (\text{standard loading})^2)$

Langkah selanjutnya yakni melakukan evaluasi terhadap model struktural yang dibuat dengan rincian pengujian antara lain;

1. Chi-Square

Nilai cut off value Chi Square harus sebesar $p > 0,005$ atau $p > 0,10$, dilihat dari probabilitas dengan, maka semakin kecil nilai chi-square nya maka disimpulkan bahwa model tersebut baik digunakan.

2. GFI (Goodness of Fit Indeks)

Nilai Goodness of Fit Indeks yang memenuhi kriteria sebagai fit model yakni $> 0,95$, dan nilai nilai = 0,90 atau $> 0,90$ untuk *Adjusted Goodness of Fit Indeks* (AGFI) (Latan, 2013)

3. CMIN / DF

CMIN (*The Minimum Sample Discrepancy Function*) / DF (*Degree Of Freedom*) adalah hasil perhitungan statistik dari chi

square, X^2 dibagi DF yang disebut X^2 relatif diharuskan adanya indikasi dari acceptable fit antara model dan data dengan kriteria nilai $X^2 \leq 2.0$ atau $\leq 0,30$.

4. RMSEA (*Root Square Error of Aproximation*)

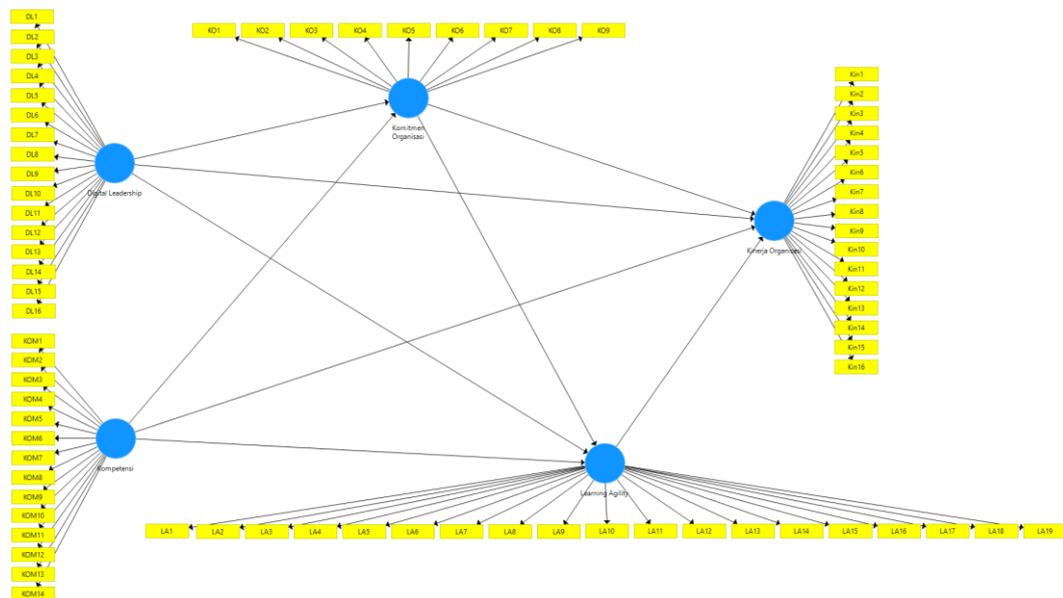
Hasil pengujian Root Square Error of Aproximation merupakan indeks agar close fit berdasarkan *degree of freedom* dimana nilai yang diperoleh harus memenuhi kriteria $\leq 0,08$.

5. AGFI (*Adjust Goodness of Fit*)

Menurut (Latan, 2013) kriteria dari nilai Adjust Goodness of Fit $\geq 0,90$. Namun jika nilainya $>1,0$ menunjukkan model penelitian *just identified* dan jika < 0 menunjukkan model tersebut tidak fit.

6. TLI (Tucker Lewis Index)

Tucker Lewis Index adalah alternatif fit indeks yang digunakan dalam membandingkan model yang diuji terhadap baseline model. Menurut (Latan, 2013) nilai Tucker Lewis Index yang harus memenuhi kriteria diterimanya suatu model yakni penerimaan $\geq 0,95$.



Gambar 3. 1 Model Alur Penelitian dengan PLS-SEM

Ahmad Gunawan, 2024

MODEL PENINGKATAN KINERJA INDUSTRI OTOMOTIF DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.8. Model Pengukuran (*Measurement Model*)

Measurement model merupakan rangkaian dari proses pengujian *conformatory Factor Analysis* di dalam *Structural Equation Model*, dimana *conformatory Factor Analysis* dilakukan pada variabel eksogen atau endogen yang merupakan pengujian untuk mengetahui indikator yang ada dalam variabel penelitian, selanjutnya apabila evaluasi model dan hasil dari Goodness of fit tidak fit, maka langkah yang harus dilakukan yaitu dengan memodifikasi model hingga menjadi fit dengan jumlah sampel berkisar antara 200-400 atau <800.

3.9. Pengujian Hipotesis

Setelah pengujian model struktural pengaruh antar variabel dapat dilihat melalui nilai estimasi parameter yang diperoleh melalui formulasi hipotesis statistik dengan kriteria nilai probabilitas dengan nilai 0,05 untuk mengetahui hipotesis tersebut apakah H_a mampu menolak H_o , untuk lebih jelasnya pengujian hipotesis untuk setiap variabelnya antara lain;

1. Pengujian hipotesis pengaruh signifikan *digital Leadership* terhadap kinerja organisasi pada industri otomotif di Indonesia

$H_o : \rho_{zx1} \neq 0$ artinya *digital leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi

$H_a : \rho_{zx1} = 0$ artinya *digital leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi

2. Pengujian hipotesis pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja organisasi pada industri otomotif di Indonesia

$H_o : \rho_{zx2} \neq 0$ artinya kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi

$H_a : \rho_{zx2} = 0$ artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi

3. Pengujian hipotesis pengaruh signifikan *digital leadership* terhadap komitmen organisasi pada industri otomotif di Indonesia

$H_0 : \rho_{y1x1} \neq 0$ artinya *digital leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

$H_a : \rho_{y1x1} = 0$ artinya *digital leadership* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

4. Pengujian hipotesis pengaruh signifikan kompetensi terhadap komitmen organisasi pada industri otomotif di Indonesia

$H_0 : \rho_{y1x2} \neq 0$ artinya kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

$H_a : \rho_{y1x2} = 0$ artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

5. Pengujian hipotesis pengaruh signifikan *digital leadership* terhadap *learning agility* pada industri otomotif di Indonesia

$H_0 : \rho_{y2x1} \neq 0$ artinya *digital leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *learning agility*

$H_a : \rho_{y2x1} = 0$ artinya *digital leadership* berpengaruh signifikan terhadap *learning agility*

6. Pengujian hipotesis pengaruh signifikan kompetensi terhadap *learning agility* pada industri otomotif di Indonesia

$H_0 : \rho_{y2x2} \neq 0$ artinya kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap *learning agility*

$H_a : \rho_{y2x2} = 0$ artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *learning agility*

7. Pengujian hipotesis pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *learning agility* pada industri otomotif di Indonesia

$H_0 : \rho_{y2y1} \neq 0$ artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *learning agility*

$H_a : \rho_{y2y1} = 0$ artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *learning agility*

8. Pengujian hipotesis pengaruh signifikan *digital leadership* terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada industri otomotif di Indonesia

$H_0 : \rho_{zy1x1} \neq 0$ artinya Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh signifikan *digital leadership* terhadap kinerja organisasi

$H_a : \rho_{zy1x1} = 0$ artinya Komitmen organisasi memediasi pengaruh signifikan *digital leadership* terhadap kinerja organisasi

9. Pengujian hipotesis pengaruh signifikan kompetensi pada kinerja organisasi yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada industri otomotif di Indonesia

$H_0 : \rho_{zy1x2} \neq 0$ artinya komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja organisasi

$H_a : \rho_{zy1x2} \neq 0$ artinya komitmen organisasi memediasi pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja organisasi

10. Pengujian hipotesis pengaruh signifikan *digital leadership* terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh *learning agility* pada industri otomotif di Indonesia

$H_0 : \rho_{zy2x1} \neq 0$ artinya *learning agility* tidak memediasi pengaruh signifikan *digital leadership* terhadap kinerja organisasi

$H_a : \rho_{zy2x1} = 0$ artinya *learning agility* memediasi pengaruh signifikan *digital leadership* terhadap kinerja organisasi

11. Pengujian hipotesis pengaruh signifikan kompetensi pada kinerja yang dimediasi oleh *learning agility* pada industri otomotif di Indonesia

$H_0 : \rho_{zy2x2} \neq 0$ artinya *learning agility* tidak memediasi pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja organisasi

$H_a : \rho_{zy2x2} \neq 0$ artinya *learning agility* memediasi pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja organisasi

12. Pengujian hipotesis pengaruh signifikan *digital leadership* terhadap kinerja organisasi dimediasi oleh komitmen organisasi dan *learning agility* secara serial pada industri otomotif di Indonesia

$H_0 : \rho_{zy2y1x1} \neq 0$ artinya komitmen organisasi dan *learning agility* tidak memediasi secara serial pengaruh signifikan *digital leadership* terhadap kinerja organisasi

$H_a : \rho_{zy2y1x1} = 0$ artinya komitmen organisasi dan *learning agility* memediasi secara serial pengaruh signifikan *digital leadership* terhadap kinerja organisasi

13. Pengujian hipotesis pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja organisasi dimediasi oleh komitmen organisasi dan *learning agility* secara serial pada industri otomotif di Indonesia

$H_0 : \rho_{zy2y1x2} \neq 0$ artinya komitmen organisasi dan *learning agility* tidak memediasi secara serial pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja organisasi

$H_a : \rho_{zy2y1x2} = 0$ artinya komitmen organisasi dan *learning agility* memediasi secara serial pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja organisasi.