

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Subjek Penelitian**

Objek penelitian ini terdiri atas aspek *Leadership Organizational Spirituality*, *Employee Engagement*, Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai. Subjek penelitian adalah pegawai PT Panasonic Manufacturing Indonesia.

#### **3.2 Desain dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan metode kuantitatif dan *explanatory survey*. Penelitian metode kuantitatif diawali dengan mengembangkan proposisi dan hipotesis kemudian diuji dengan data secara kuantitatif. Penelitian ini merupakan *explanatory survey* yang berjenis penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas bertujuan mendapatkan penjelasan tentang hubungan sebab akibat antara beberapa konsep atau variabel. Penelitian ini merupakan hasil pengambilan sampel pada populasi, penggunaan kuesioner dan wawancara, dan data dikumpulkan pada satu waktu atau *cross-sectional research*.

#### **3.3 Model Pengukuran**

Analisis kuantitatif pada penelitian ini memakai model persamaan struktural atau *Structural Equation Modeling* (SEM) yaitu pengujian secara kuantitatif multivariat yang berfungsi untuk menggambarkan hubungan antara variabel yang diamati. Tekniknya membantu peneliti untuk menguji atau memvalidasi model teoritis untuk pengujian teori dan ekstensi. Ini menggabungkan model analisis jalur dan model faktor konfirmasi model digabungkan baik laten maupun variabel yang diamati (Thakkar, 2020). SEM berfungsi untuk melakukan konfirmasi unidimensionalitas dari beberapa indikator konstruk atau konsep atau faktor, menguji model apakah telah sesuai atau tepat berdasarkan data empiris penelitian, menguji kesesuaian model dan hubungan kausalitas antar faktor yang diteliti.

Permodelan SEM yang bertujuan mengukur struktur konsep, konstruk atau faktor disebut model pengukuran yang berguna dalam pengukuran kekuatan struktur dimensi-dimensi pembentuk faktor. Analisis yang dilakukan merupakan

analisis faktor yang dimulai dengan penentuan variabel-variabel yang dinilai sebagai indikator sebuah faktor dan kemudian melakukan konfirmasi apakah variabel indikator yang dipakai dapat mengkonfirmasi faktor (Ferdinand, 2014).

Jenis model pengukuran pada penelitian ini termasuk pada *second order measurement model* yaitu model pengukuran dua tahap, yaitu model pengukuran dimana konstruk diukur oleh konstruk lain kemudian diukur oleh indikator-indikator terukur.

### **3.4 Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel adalah eksplanasi tentang konsepsi sebuah teori, sehingga variabelnya bisa teramat dan terukur sehingga tercapai tujuan penelitian yang diharapkan. Variabel adalah karakteristik objek yang bisa diamati dan dapat menunjukkan beragam nilai atau kategori. Variabel pada penelitian ini terdiri dari:

- a. *Leadership Organizational Spirituality* merupakan variabel eksogen.
- b. Variabel endogen intervening yaitu *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasional.
- c. Variabel endogen tergantung yaitu Kinerja Pegawai.

Penelitian ini menggunakan proses pengembangan indikator reflektif-formatif dalam mengembangkan indikator. Proses pengembangan indikator reflektif-formatif (*reflective-formative measurement theory*) berdasar pada pengertian pada konsep yang mengacu terhadap teori dan hasil riset yang relevan dapat diidentifikasi definisi konstitutif dan indikator terukur sebagai refleksi atau manifes dari konsep yang diukur. Proses pengembangan indikator reflektif-formatif merupakan proses mengembangkan indikator dengan cara menemukan variabel yang mencerminkan variabel konstrukt (Sarstedt, Jr et.al, 2019).

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

KONSEP	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
<i>Leadership Organizational Spirituality</i> merupakan spiritualitas di organisasi yang meliputi spiritualitas individu, spiritualitas kepemimpinan dan spiritualitas tempat kerja.	Tingkat <i>leadership organizational spirituality</i>	Spiritualitas Individu merupakan keterhubungan dengan dengan transcendental, makna hidup. <i>Daily Spiritual Experience Scale</i> (DSES) merupakan skala yang menjadi ukuran persepsi seorang individu kepada transcendental atau Tuhan dalam kehidupan keseharian dan persepinya terhadap interaksi atau keterlibatan transcendental dalam kehidupan (Underwood & Teresi, 2002)	Pengalaman keterhubungan dengan transcendental Perasaan mendapatkan dukungan dari transcendental Perasaan kegembiraan saat melaksanakan ibadah Perasaan damai Kekaguman akan ciptaan Tuhan Kesediaan untuk membantu yang lain Kerinduan kepada Tuhan	Interval
		Spiritualitas Kepemimpinan merupakan nilai, sikap, dan perilaku yang penting untuk memotivasi secara intrinsik baik kepada dirinya maupun kepada orang lain, sehingga memiliki rasa bertahan hidup secara spiritual melalui panggilan dan keanggotaan (Fry, 2003)	Visi Cinta altruistik Harapan/ keyakinan	Interval
		Spiritualitas Tempat Kerja merupakan pengakuan bahwa para pegawai memiliki kehidupan pribadi yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna dan terjadi pada konteks berkomunitas yang terdiri dari pekerjaan yang bermakna, rasa kebersamaan, keselarasan dengan nilai-nilai organisasi (Milliman et al., 2018)	Pekerjaan yang bermakna Rasa Kebersamaan Keselarasan dengan nilai-nilai organisasi	Interval
<i>Employee Engagement</i> adalah komitmen emosional dan	Tingkat <i>employee engagement</i>	Semangat ( <i>Vigor</i> ) yaitu suatu keadaan yang ditandai oleh energi yang tinggi,	Mengerjakan pekerjaan dengan energi yang penuh Ketahanan dan kegigihan dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval

KONSEP	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
intelektual pegawai terhadap perusahaan dalam memberikan kinerja yang terbaik (Salanova et al. 2005; Schaufeli et al. 2006)		kemampuan untuk kembali bangkit, ketekunan, dan keinginan untuk memberikan usaha yang lebih.	Kesediaan untuk melakukan usaha yang lebih dalam menyelesaikan pekerjaannya	Interval
		Dedikasi ( <i>Dedication</i> ) yaitu antusiasme, perasaan memiliki tujuan, inspirasi, dan kebanggaan akan hasil kerja	Antusiasme dalam bekerja Perasaan memiliki tujuan dan terinspirasi dalam bekerja Kebanggaan dalam melakukan pekerjaannya	Interval Interval Interval
		Absorpsi ( <i>absorption</i> ) yaitu suatu keadaan yang penuh konsentrasi, keasyikan dalam menjalankan peran dalam bekerja dan perasaan gembira dengan kondisi kerja	Konsentrasi penuh selama bekerja Merasakan kebahagiaan selama bekerja Memperoleh keasyikan dalam menjalankan peran dalam pekerjaannya	Interval Interval Interval
<b>Komitmen Organisasional</b> merupakan keberpihakan pegawai terhadap organisasinya Allen & Meyer (1990) Komitmen organisasional merupakan tingkatan yang menunjukkan kondisi pegawai mengidentifikasi organisasinya dan tujuannya serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi. (Robbins, 2018)	Tingkat komitmen organisasional	Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional karyawan, keyakinan terhadap organisasi, dan keterlibatan dalam organisasi sehingga seorang pegawai yang memiliki komitmen afektif karena mereka menginginkannya	Dukungan terhadap kebijakan yang dikeluarkan institusi Kebanggaan menjadi bagian dari institusi Keyakinan terhadap nilai-nilai yang dianut intuisi	Interval Interval Interval
		Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen berdasarkan kerugian secara ekonomi bila meninggalkan organisasi sehingga komitmen keberlanjutan terjadi karena pegawai membutuhkan	Keinginan tetap bekerja karena imbalan yang baik Kerugian kehilangan fasilitas bila keluar Ketakutan sulit mendapatkan imbalan yang lebih baik bila keluar	Interval Interval Interval
		Komitmen normatif merupakan perasaan pegawai untuk berkewajiban bertahan di organisasi sehingga pegawai memiliki komitmen normatif karena seharusnya demikian	Kontribusi menyelesaikan masalah yang dihadapi institusi Merasa telah dikembangkan oleh institusi Tanggung jawab yang sedang di emban	Interval Interval Interval
<b>Kinerja Pegawai</b> Yaitu nilai total yang diharapkan oleh organisasi dari perilaku yang ditampilkan seorang individu selama periode waktu tertentu. (Motowidlo & Kell,	Tingkat kinerja pegawai	Kinerja Tugas adalah kemahiran seperti kompetensi yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas utamanya	Kuantitas kerja Kualitas kerja Keterampilan dan pengetahuan kerja Terus memperbarui pengetahuan Perencanaan dan pengorganisasian Pengambilan keputusan dalam penyelesaian masalah	Interval Interval Interval Interval Interval Interval

KONSEP	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
2013)			Komunikasi lisan dan tulisan	Interval
			Memantau dan mengendalikan sumber daya	Interval
		Kinerja kontekstual yaitu perilaku individu yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis di mana hal yang bersifat teknis harus berfungsi	Melaksanakan tugas tambahan	Interval
			Inisiatif	Interval
			Antusias dalam bekerja	Interval
			Kreativitas dalam bekerja	Interval
			Bekerja sama dan membantu yang lain	Interval
			Hubungan interpersonal	Interval
			Ketekunan dalam bekerja	Interval
			Komitmen terhadap organisasi	Interval
		Kinerja adaptif yaitu sejauh mana seseorang beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja atau peran dalam bekerja	Memunculkan hal baru dan ide-ide inovatif	Interval
			Mampu menyesuaikan perencanaan dan tujuan dengan situasi yang ada	Interval
			Mempelajari tugas dan teknologi baru	Interval
			Fleksibel dan berpikiran terbuka terhadap yang lain	Interval
			Memahami kelompok dan budaya yang lainnya	Interval
			Menunjukkan ketangguhan ketika menghadapi kegagalan	Interval
			Menganalisa dengan cepat	Interval
			Bertindak dengan tepat sesuai dengan situasi	Interval

### 3.5 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yaitu sumber data yang dibutuhkan pada penelitian, memiliki hubungan dengan objek penelitian yang diperoleh dengan cara langsung dan tidak langsung. Sumber data pada penelitian ini yaitu:

1. Sumber data primer berupa hasil penyebaran angket kepada pegawai PT Panasonic Manufacturing Indonesia.
2. Sumber data sekunder yaitu laporan dan dokumen perusahaan, data dan dokumen perusahaan yang terkait.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik untuk mengumpulkan data pada riset ini yaitu pengumpulan kuesioner menggunakan *googleform* berupa pertanyaan atau pernyataan, observasi, wawancara kepada pegawai PT Panasonic Manufacturing Indonesia. Skala Likert digunakan sebagai skala penilaian yang dirancang dalam pengukuran sikap. Kuesioner sebelum didistribusikan kepada para responden diuji validitas reliabilitas terlebih dahulu agar diketahui kekurangan masing-masing item

kuesioner baik berhubungan dengan redaksional, alternatif jawaban ataupun maksud dari pernyataan pada item kuesioner.

### 3.7 Populasi dan Sampel

Responden pada riset ini yaitu para pegawai PT Panasonic Manufacturing Indonesia pada 8 *Business Unit* yaitu *Audio, Air Conditioner, Refrigerator, Laundry System, Fan, Water Pump, Production Engineering Center, Head Office*. Jumlah seluruh pegawai adalah 1.651 orang.

Tabel 3.2  
Jumlah Pegawai PT Panasonic Manufacturing Indonesia

No.	Business Unit	Jumlah Pegawai
1.	<i>Audio</i>	312
2.	<i>Air Conditioner</i>	167
3.	<i>Refrigerator</i>	178
4.	<i>Laundry System</i>	73
5.	<i>Fan</i>	212
6.	<i>Water Pump</i>	541
7.	<i>Production Engineering Center</i>	42
8.	<i>Head Office</i>	126
<b>Jumlah Total</b>		1651

Teknik pengambilan sampel mengikuti *Proportional Random Sampling* dengan mengambil sampel secara proporsional sesuai dengan jumlah pegawai di masing-masing business unit. Rumus Isaac dan Michael digunakan untuk penghitungan sampel dari populasi.

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan:

S = jumlah sampel yang diperlukan

N = jumlah anggota populasi

$$P = Q = 0,5$$

$$d=0,05$$

$$\lambda^2 = \text{taraf kesalahan } 5\% = 3,841$$

Hasil perhitungan menggunakan rumus Isaac dan Michael diperoleh jumlah sampel yang diperlukan yaitu:

$$\frac{3,841 \times 1651 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 \times (1651 - 1) + 3,841 \times 0,5 \times 0,5} = 311,7 \approx 312$$

Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel tersebut, maka sampel minimal pada masing-masing unit bisnis adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3  
Sampel setiap Unit Bisnis

No.	Unit Bisnis	Populasi	Sampel
1.	<i>Audio</i>	312	$(312/1651) \times 312 = 59$
2.	<i>Air Conditioner</i>	167	$(167/1651) \times 312 = 31$
3.	<i>Refrigerator</i>	178	$(178/1651) \times 312 = 34$
4.	<i>Laundry System</i>	73	$(73/1651) \times 312 = 14$
5.	<i>Fan</i>	212	$(212/1651) \times 312 = 40$
6.	<i>Water Pump</i>	541	$(541/1651) \times 312 = 102$
7.	<i>Production Engineering Center</i>	42	$(42/1651) \times 312 = 8$
8.	<i>Head Office</i>	126	$(126/1651) \times 312 = 24$
<i>Jumlah</i>		1651	312

### 3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Penghitungan korelasi ( $r$ ) dari setiap pertanyaan dalam kuesioner (item) dengan skor total merupakan uji validitas instrumen. Kemudian dilakukan kalkulasi nilai koefisien validitas dengan dibandingkan terhadap nilai  $r$  tabel pada taraf nyata ( $\alpha$ ) 5%,  $r$  tabel untuk sampel 40 adalah 0,312. Keputusannya jika nilai koefisien validitas  $>$   $r$  tabel 0,312 maka data tersebut dinyatakan valid. Korelasi *product moment* dari *Pearson* digunakan untuk mengukur validitas item kuesioner. Kalkulasi pengujian validitas dilakukan dengan mengoperasikan program SPSS 25.

### 3.8.1 Uji Validitas Instrumen

#### 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel *Leadership Organizational Spirituality*

Hasil uji validitas variabel *Leadership Organizational Spirituality* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4  
Uji Validitas Variabel *Leadership Organizational Spirituality*

Kode Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
LOS1	0.639	0.312	Valid
LOS2	0.607	0.312	Valid
LOS3	0.671	0.312	Valid
LOS4	0.444	0.312	Valid
LOS5	0.513	0.312	Valid
LOS6	0.669	0.312	Valid
LOS7	0.617	0.312	Valid
LOS8	0.434	0.312	Valid
LOS9	0.627	0.312	Valid
LOS10	0.615	0.312	Valid
LOS11	0.617	0.312	Valid
LOS12	0.472	0.312	Valid
LOS13	0.618	0.312	Valid
LOS14	0.671	0.312	Valid
LOS15	0.752	0.312	Valid
LOS16	0.596	0.312	Valid
LOS17	0.599	0.312	Valid
LOS18	0.756	0.312	Valid
LOS19	0.822	0.312	Valid
LOS20	0.810	0.312	Valid
LOS21	0.787	0.312	Valid
LOS22	0.420	0.312	Valid
LOS23	0.369	0.312	Valid

Kode Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
LOS24	0.452	0.312	Valid
LOS25	0.463	0.312	Valid
LOS26	0.365	0.312	Valid
LOS27	0.686	0.312	Valid
LOS28	0.692	0.312	Valid
LOS29	0.698	0.312	Valid
LOS30	0.599	0.312	Valid
LOS31	0.726	0.312	Valid
LOS32	0.723	0.312	Valid
LOS33	0.447	0.312	Valid
LOS34	0.323	0.312	Valid
LOS35	0.381	0.312	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Pernyataan dalam instrumen variabel *Leadership Organizational Spirituality* di atas terdiri dari 35 (tiga puluh lima) item. Hasil uji variabel tersebut adalah valid sebab koefisien validitas  $> r_{tabel}$ . Hasil ini menunjukkan bahwa keseluruhan opsi jawaban para responden adalah valid, yang berarti bahwa seluruh pernyataan yang disampaikan kepada para responden valid untuk mengukur variabel *Leadership Organizational Spirituality*.

## 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel *Employee Engagement*

Hasil pengujian validitas instrumen variabel *Employee Engagement* yang terdiri dari 9 (sembilan) indikator pernyataan dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5  
Uji Validitas Variabel *Employee Engagement*

Kode Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
EE1	0.857	0.312	Valid
EE2	0.954	0.312	Valid
EE3	0.856	0.312	Valid
EE4	0.939	0.312	Valid

Kode Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
EE5	0.940	0.312	Valid
EE6	0.932	0.312	Valid
EE7	0.928	0.312	Valid
EE8	0.851	0.312	Valid
EE9	0.928	0.312	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Hasil uji validitas variabel *Employee Engagement* dinyatakan valid karena koefisien validitas  $> r_{tabel}$ . Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid, artinya bahwa seluruh pernyataan yang diajukan kepada para responden valid untuk pengukuran variabel *Employee Engagement*.

### 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasional

Hasil pengujian validitas instrumen variabel Komitmen Organisasional dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.6  
Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional

Kode Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
KO1	0.490	0.312	Valid
KO2	0.539	0.312	Valid
KO3	0.554	0.312	Valid
KO4	0.794	0.312	Valid
KO5	0.816	0.312	Valid
KO6	0.696	0.312	Valid
KO7	0.754	0.312	Valid
KO8	0.849	0.312	Valid
KO9	0.576	0.312	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Pernyataan dalam instrumen variabel Komitmen Organisasional di atas terdiri dari 9 (sembilan) item pernyataan. Hasil uji validitas variabel tersebut disimpulkan

valid karena koefisien validitas  $> r_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh opsi jawaban para responden dinyatakan valid, sehingga seluruh pernyataan yang disampaikan kepada para responden valid untuk pengukuran variabel Komitmen Organisasional.

#### **4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian validitas mengenai instrumen Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

Kode Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
KP1	0.956	0.312	Valid
KP2	0.811	0.312	Valid
KP3	0.801	0.312	Valid
KP4	0.890	0.312	Valid
KP5	0.867	0.312	Valid
KP6	0.898	0.312	Valid
KP7	0.887	0.312	Valid
KP8	0.795	0.312	Valid
KP9	0.822	0.312	Valid
KP10	0.862	0.312	Valid
KP11	0.821	0.312	Valid
KP12	0.906	0.312	Valid
KP13	0.843	0.312	Valid
KP14	0.596	0.312	Valid
KP15	0.870	0.312	Valid
KP16	0.621	0.312	Valid
KP17	0.749	0.312	Valid
KP18	0.879	0.312	Valid
KP19	0.854	0.312	Valid
KP20	0.602	0.312	Valid
KP21	0.592	0.312	Valid

Kode Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
KP22	0.842	0.312	Valid
KP23	0.886	0.312	Valid
KP24	0.891	0.312	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Pernyataan dalam instrumen variabel Kinerja Pegawai terdiri dari 24 (dua puluh empat) item pernyataan. Hasil uji variabel tersebut dinyatakan valid karena koefisien validitas  $> r_{tabel}$ . Hasill ini menunjukkan bahwa keseluruhan opsi jawaban para responden dinyatakan valid, sehingga seluruh pernyataan yang diajukan kepada responden valid untuk pengukuran variabel Kinerja Pegawai.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Hasil uji reliabilitas terhadap keempat variabel penelitian pada tabel 3.8 berikut :

Tabel 3.8  
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
1.	<i>Leadership Organizational Spirituality</i>	0,944	0,7	Reliabel
2.	<i>Employee Engagement</i>	0,973	0,7	Reliabel
3.	Komitmen Organisasional	0,849	0,7	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai	0,978	0,7	Reliabel

Nilai *Cronbach's Alpha* untuk nilai koefisien reliabilitas keempat variabel  $>$  titik kritis 0,7 sehingga keseluruhan variabel dianggap reliabel atau memenuhi persyaratan untuk digunakan.

### 3.9 Model Persamaan Struktural

Penelitian ilmu sosial dan ilmu perilaku, variabel yang diteliti pada umumnya merupakan variabel yang tidak dapat diobservasi langsung, bersifat laten serta bersifat multi indikator dan juga multi dimensi (*second order factor*). Metode analisis jalur perlu dimodifikasi dari *the causal models for directly observed variables* menjadi *the causal models for unobserved variables* atau *path analysis with latent variables* dengan cara model pengukuran dan model struktural

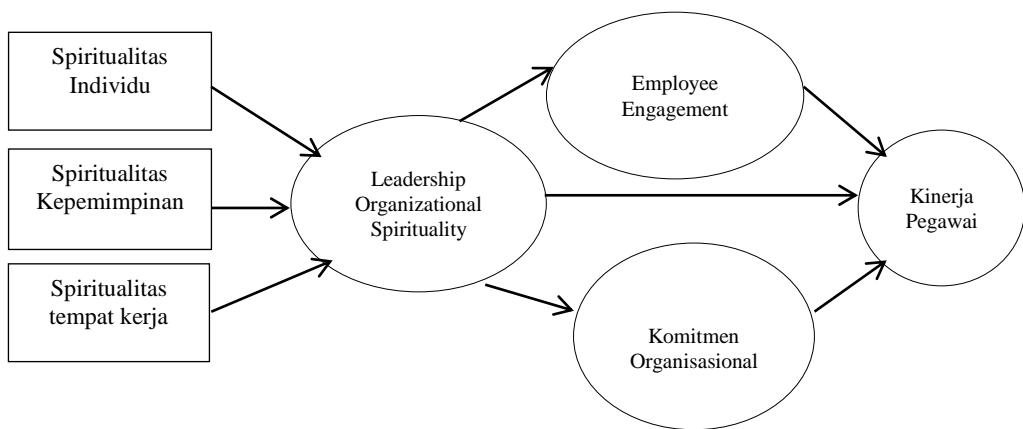
variabel laten digabungkan secara simultan. Hasilnya diperoleh satu metode analisis data multivariat dependensi yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM).

SEM terdiri dari dua jenis yaitu *covariance-based SEM* (CBSEM) dan *partial least squares path modelling* (PLS-PM). CBSEM dikembangkan oleh Joreskog pada tahun 1969 yang pengujinya menggunakan *software* AMOS, EQS, LISREL, Mplus, dll. PLS-PM pengujinya menggunakan *software* PLS Graph, SmartPLS, VisualPLS, XLSTAT-PLS, dll. Pada penelitian ini menggunakan PLS-PM karena paling sesuai untuk penelitian yang memiliki tujuan untuk pengembangan teori dan pengujian hubungan prediktif apakah terdapat hubungan atau pengaruh antar konstruk.

Pada penelitian ini akan menggunakan *software* SMART\_PLS Versi 3.2.1. Tahapan analisis PLS-SEM terdiri dari lima tahapan yaitu konseptualisasi model, penentuan metoda analisis algoritma, penentuan metoda resampling, penggambaran diagram jalur dan evaluasi model.

### 1. Tahap Pertama Konseptualisasi Model

Konseptualisasi model merupakan tahap untuk mengembangkan dan mengukur konstruk. MacKenzie et al dalam Ghazali & Latan (2015) mengungkapkan bahwa tahapan untuk mengembangkan dan mengukur konstruk terdiri dari sepuluh tahapan yaitu: 1) pengembangan dan pendefinisian konstruk secara konseptual dengan cara melakukan reviu literatur dan penelitian para peneliti sebelumnya. Pada penelitian ini pengembangan spiritualitas di organisasi mengacu pada model perilaku organisasi yang mengamati pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk mencapai peningkatan efektivitas organisasi. Spiritualitas individu mewakili level individu, spiritualitas kepemimpinan pada level kelompok dan spiritualitas tempat kerja pada level sistem-sistem organisasi. Penggabungan spiritualitas pada tiga level ini membentuk konsep baru dalam pengembangan spiritualitas di organisasi yang dinamakan *Leadership Organizational Spirituality*. Spiritualitas berpengaruh terhadap employee engagement, komitmen organisasional dan kinerja pegawai. Berdasarkan kesenjangan penelitian baik kesenjangan teori maupun kesenjangan empiris beserta penelusuran teori, maka model penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model Penelitian

2) Penentuan item yang mewakili konstruk, 3) pengujian validitas setiap item untuk mengetahui apakah telah mewakili konstruk atau belum, 4) pelaksanaan spesifikasi model pengukuran, 5) pengumpulan data untuk uji test awal, 6) Pemurnian dengan cara melaksanakan evaluasi validitas dan reliabilitas konstruk, 7) pengumpulan data baru apabila terdapat item yang tidak valid dan reliabel, 8) pengujian kembali validitas konstruk, 9) validasi silang, pengujian model apakah fit dengan data baru yang terkumpul, 10) penentuan skor pengukuran masing-masing item konstruk.

## 2. Tahap kedua penentuan metoda analisis algoritma

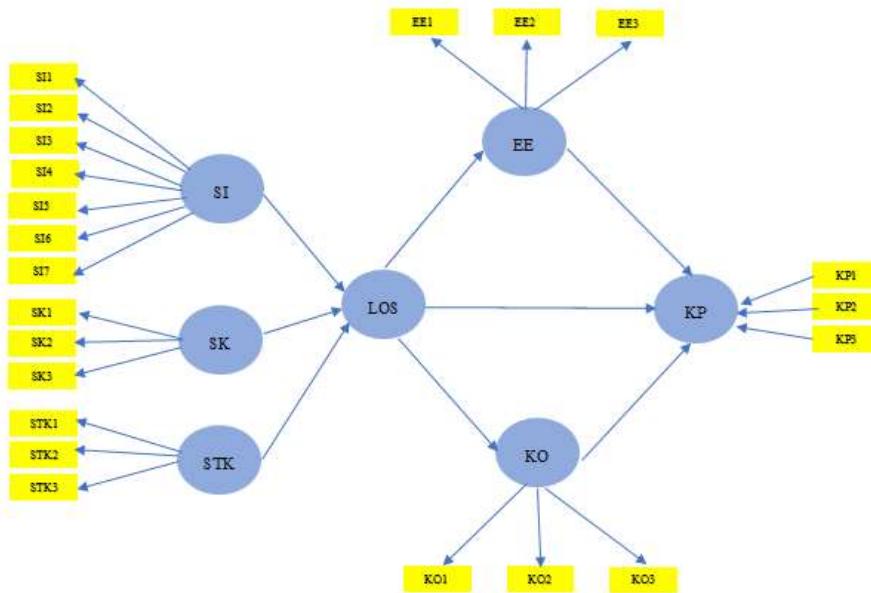
Pada SmartPLS ini analisis algoritma yang digunakan yaitu *path* atau *structural weighting*. Kemudian menentukan jumlah sampel yang harus dipenuhi.

## 3. Tahap ketiga penentuan metode resampling.

Pada penelitian ini metode resampling menggunakan metoda *bootstrapping* dengan cara melaksanakan resampling kembali dengan menggunakan seluruh sampel asli.

## 4. Tahap keempat menggambar diagram jalur.

Sesuai dengan rekomendasi Falk dan Miller dalam Ghazali (2015) membuat diagram jalur sesuai prosedur *nomogram reticular action modeling* dengan ketentuan sebagai berikut: lingkaran atau elips untuk menggambarkan variabel laten, kotak untuk menggambarkan variabel observed atau indikator, arah panah tunggal untuk hubungan asimetri dan arah panah ganda untuk hubungan simetris. Berikut gambar diagram jalur pada penelitian ini:



Gambar 3.2 Diagram Jalur

LOS = *Leadership Organizational Spirituality*

SI = Spiritualitas Individu

SI1 = Pengalaman keterhubungan dengan transendental

SI2 = Perasaan mendapatkan dukungan dari transendental

SI3 = Perasaan kegembiraan saat melaksanakan ibadah

SI4 = Perasaan damai

SI5 = Kekaguman akan ciptaan Tuhan

SI6 = Kesediaan untuk membantu yang lain

SI7 = Kerinduan kepada Tuhan

SK = Spiritualitas Kepemimpinan

SK1 = Visi

SK2 = Cinta altruistik

SK3 = Harapan/ keyakinan

STK = Spiritualitas Tempat Kerja

STK1 = Pekerjaan yang bermakna

STK2 = Rasa Kebersamaan

STK3 = Keselarasan dengan nilai-nilai organisasi

EE = *Employee Engagement*

EE1 = *Vigor*

EE2 = *Dedication*

EE3 = *Absorption*

KO = Komitmen Organisational

KO1 = Komitmen Afektif

KO2 = Komitmen Keberlanjutan

KO3 = Komitmen Normatif

KP = Kinerja Pegawai  
 KP1 = Kinerja Tugas  
 KP2 = Kinerja Kontekstual  
 KP3 = Kinerja Adaptif

##### 5. Tahap kelima evaluasi model.

Evaluasi model pada PLS terdiri dari penilaian *outer* dan *inner model*. *Outer model* merupakan evaluasi model pengukuran untuk penilaian validitas dan reliabilitas model. *Inner model* merupakan evaluasi model struktural yang memperkirakan hubungan antar variabel laten.

*Outer model* dengan indikator reflektif dievaluasi menggunakan *validitas convergent* dan *discriminant* dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya. *Outer model* dengan indikator formatif dievaluasi menggunakan *substantive content*-nya dengan melakukan perbandingan besarnya *relative weight* dan memperhatikan signifikansi dari indikator konstruk tersebut. Uji validitas convergent indikator reflektif dengan program SmartPLS terlihat pada nilai *loading factor* setiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasa digunakan untuk penilaian *validitas convergent* adalah penelitian yang bersifat *confirmatory* nilai *loading factor* harus > 0,7 dan penelitian yang bersifat *exploratory* nilai *loading factor* antara 0,6 hingga 0,7 masih bisa diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus > 0,5. Bagi peneliti tahap awal pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0,5 hingga 0,6 masih dianggap mencukupi (Chin, 1998 dalam Ghazali & Latan, 2015). Berikut adalah rumus untuk perhitungan AVE

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\lambda_i^2 + \sum_i var(\varepsilon_i)}$$

Dimana  $\lambda_i$  adalah *component loading* ke indikator dan  $var(\varepsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$ . Uji reliabilitas konstruk dilaksanakan dengan cara melakukan pembuktian akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Uji reliabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan nilai *composite reliability*. *Rule of thumb*-nya yaitu penelitian yang bersifat *confirmatory* nilai *composite reliability* harus

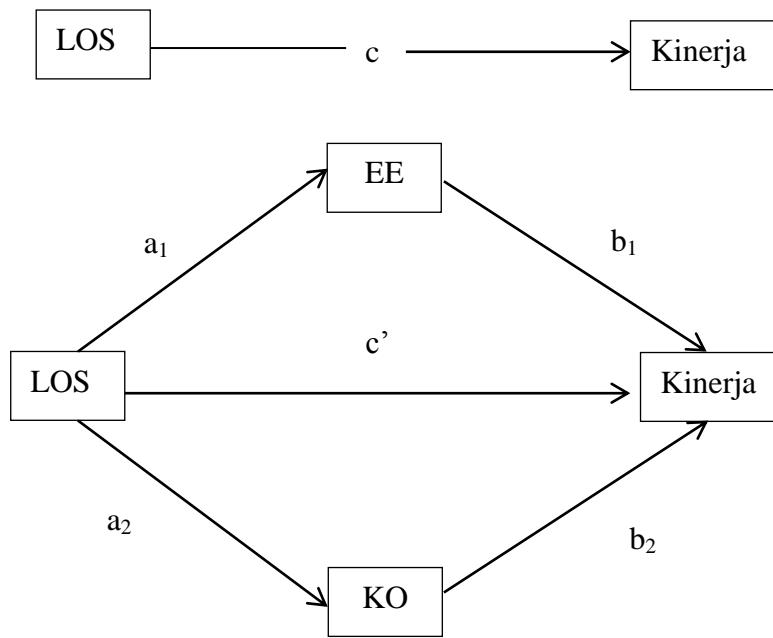
>0,7 dan penelitian yang bersifat *exploratory* nilai 0,6 – 0,7 masih bisa diterima. Berikut adalah rumus perhitungan *composite reliability*:

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \rho_c}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i var(\varepsilon_i)}$$

Dimana  $\lambda_i$  adalah *component loading* ke indikator dan  $var(\varepsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$ .

*Inner model* atau evaluasi model struktural bertujuan untuk memperkirakan hubungan antar variabel laten. *Inner model* di evaluasi dengan memperhatikan presentase *variance* yang dijelaskan yakni memperhatikan nilai R-square konstruk laten endogen. Perubahan pada nilai R-square bisa dipakai untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai R-square 0,75 menunjukkan model kuat; 0,5 menunjukkan model moderat dan 0,25 menunjukkan model lemah (Ghozali & Latan, 2015).

### 3.10 Pengujian Hipotesis



Pengaruh total LOS terhadap Kinerja =  $c = c' + a_1b_1 + a_2b_2$

Pengaruh tidak langsung LOS terhadap Kinerja melalui EE =  $a_1b_1$

Pengaruh tidak langsung LOS terhadap Kinerja melalui KO =  $a_2b_2$

1. Uji hipotesis *leadership organizational spirituality* berpengaruh terhadap *employee engagement*.  
 $H_0 : a_1 \leq 0$  artinya *leadership organizational spirituality* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*  
 $H_1 : a_1 > 0$  artinya *leadership organizational spirituality* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.
2. Uji hipotesis *leadership organizational spirituality* berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai.  
 $H_0 : a_2 \leq 0$  artinya *leadership organizational spirituality* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.  
 $H_2 : a_2 > 0$  artinya *leadership organizational spirituality* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
3. Uji hipotesis *leadership organizational spirituality* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.  
Efek total *leadership organizational spirituality* berpengaruh terhadap kinerja pegawai  $c = c' + a_1 b_1 + a_2 b_2$   
 $H_0 : c \leq 0$ ;  $H_0 : c' \leq 0$  artinya *leadership organizational spirituality* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai  
 $H_3 : c > 0$ ;  $H_4 : c' > 0$  artinya *leadership organizational spirituality* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
4. Uji hipotesis *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.  
 $H_0 : b_1 \leq 0$  artinya *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.  
 $H_4 : b_1 > 0$  artinya *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
5. Uji hipotesis komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.  
 $H_0 : b_2 \leq 0$  artinya komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.  
 $H_5 : b_2 > 0$  artinya komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

6. Uji hipotesis *employee engagement* memediasi pengaruh *leadership organizational spirituality* terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : a_1 \leq 0$ ;  $H_5 : a_1 > 0$

$H_0 : b_1 \leq 0$ ;  $H_5 : b_1 > 0$

$H_0 : a_1 b_1 = 0$  artinya *employee engagement* tidak memediasi pengaruh *leadership organizational spirituality* terhadap kinerja pegawai

$H_6 : a_1 b_1 \neq 0$  artinya *employee engagement* memediasi pengaruh *leadership organizational spirituality* terhadap kinerja pegawai

7. Uji hipotesis komitmen organisasional memediasi pengaruh *leadership organizational spirituality* terhadap kinerja pegawai

$H_0 : a_2 \leq 0$ ;  $H_8 : a_2 > 0$

$H_0 : b_2 \leq 0$ ;  $H_8 : b_2 > 0$

$H_0 : a_2 b_2 = 0$  artinya komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh *leadership organizational spirituality* terhadap kinerja pegawai

$H_7 : a_2 b_2 \neq 0$  artinya komitmen organisasional memediasi pengaruh *leadership organizational spirituality* terhadap kinerja pegawai

Tes Sobel digunakan untuk mengetahui *employee engagement* dan komitmen organisasional memediasi secara penuh atau parsial pengaruh *leadership organizational spirituality* terhadap kinerja pegawai. Tes Sobel dilaksanakan melalui tiga langkah yaitu:

1. Melakukan analisis regresi linier sederhana untuk pengaruh variabel independen pada mediator. Langkah ini menghitung kedua regresi tidak terstandarisasi koefisien (a) dan kesalahan standar "a" (Sa).
2. Melakukan analisis regresi linier berganda untuk pengaruh variabel independen dan variabel mediasi terhadap variabel dependen. Langkah ini menghitung koefisien regresi tidak standar (b) dan kesalahan standar b (Sb).
3. Menghitung statistik uji, kesalahan standar, dan tingkat signifikansi (nilai p) menggunakan kalkulator komputer tes Sobel (Jones, 2021).