

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Unit Analisis

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah *spiritual leadership*, komitmen organisasional sebagai variabel bebas. Kontrak psikologis dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sementara itu, Unit analisisnya ialah hotel syariah di wilayah Jawa Barat sedangkan sumber data dalam penelitian ini ialah karyawan hotel syariah di wilayah Jawa Barat yang meliputi karyawan hotel Narapati Indah Syariah Boutique Hotel & Convention, Puri Saras Family Garden Hotel Syariah, Savindra Residence Syariah, Kostel Syariah Cimahi, La Fasa Syariah Hotel, Oyo 90118 Hotel Diamond Syariah, OYO 943 Hotel Azalea Syariah, Hotel Putra Mulia Syariah, Hotel Syariah Borcess 2, Hotel Syariah Varista, Noni Hotel Syariah, Hotel Syariah Cordova.

3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data. Churchill & Iacobucci (2005:74) menyatakan, *research design is the framework or plan for study, used as a guide to collect and analyze data*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik eksplanasi deskriptif dan asosiatif. Teknik eksplanasi deskriptif dan asosiatif digunakan untuk memperoleh informasi tentang *spiritual leadership*, kontrak psikologis, komitmen organisasional dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2019:11) metode asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Tujuan dari penelitian ini adalah mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain.

Menurut Malholtra (2014:175) penelitian survey merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemui kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis. Sedangkan *explanatory research*

menurut Malholtra (2014:75) ialah salah satu jenis desain penelitian, yang memiliki tujuan utama untuk menyediakan wawasan dan pemahaman dari situasi masalah yang dihadapi peneliti. Oleh karena itu, tipe penyelidikan (*investigation type*) dalam penelitian ini adalah tipe kausalitas. Tipe kausalitas merupakan jenis penelitian dengan tujuan utama untuk menganalisa hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi antar variabel yang diteliti.

Desain penelitian ini, dikelompokkan ke dalam penelitian deskriptif dengan maksud memberikan gambaran terhadap berbagai karakteristik variabel yang diajukan serta keterkaitannya dengan fenomena yang terjadi secara faktual, melalui persepsi karyawan mengenai *spiritual leadership*, komitmen organisasional, kontrak psikologis dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan dalam upaya menjawab hipotesis penelitian, digunakan penelitian *verifikatif* yang dapat bersandarkan pada penggunaan metode survei dengan tipe penelitian yang dapat dikelompokkan ke dalam tipe *exploratory research* karena mampu menggambarkan hubungan kausal antara variabel-variabel (Aaker *et al.*, 2018:75; Churchill dan Iacobucci, 2005:74; Cooper dan Schindler, 2014: 20).

Berdasarkan data yang hendak dikumpulkan, maka unit analisis dalam penelitian ini adalah Hotel Syariah wilayah Jawa Barat. Sedangkan yang menjadi sumber data adalah karyawan Hotel Syariah wilayah Jawa Barat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan memformulasikan *spiritual leadership*, kontrak psikologis, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka pendekatan dalam pemodelan serta teknik solusi yang akan dipergunakan sebagai metode analisis di dalam disertasi ini adalah metode *structural equation modeling* (SEM). Alasan pemilihan metode ini adalah kemampuannya mengukur konstruk secara tidak langsung, yaitu melalui indikator-indikatornya serta menganalisis variabel indikator, variabel laten, berikut kekeliruan pengukurannya. Dengan SEM kita dapat menganalisis bagaimana hubungan antar variabel indikator dengan variabel latennya yang dikenal sebagai persamaan pengukuran (*measurement equation*), hubungan antara variabel laten yang satu dengan variabel laten yang lain yang dikenal dengan persamaan struktural (*structural equation*) yang secara bersama-sama melibatkan kekeliruan pengukuran.

Pada SEM, variabel terikat disebut juga variabel endogen sedangkan variabel bebas disebut juga sebagai variabel eksogen (Maruyama, 2008:79). Analisis SEM ini akan

memberikan kejelasan hubungan dan besar pengaruh antar variabel penelitian yang dalam hal ini sangat berguna untuk mengupas secara lebih terinci berbagai faktor yang mampu meningkatkan kontribusi terhadap penelitian.

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari beberapa variabel yang dapat diuraikan sebagai berikut: Variabel terikat (*dependent variables*) yaitu variabel kinerja karyawan (Z) pada Hotel Syariah wilayah Jawa Barat, yang dipengaruhi oleh variabel-variabel independen (*independent variabel*), yaitu *spiritual leadership* (X1), komitmen organisasional (X2) dan kontrak psikologis (Y1) dan kepuasan kerja (Y2) sebagai variabel mediating. Dalam hal ini, variabel kinerja karyawan menjadi variabel terikat bagi X1, X2, Y1 dan Y2. Setiap variabel penelitian diukur berdasarkan operasionalisasi variabel yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Spiritual leadership* adalah kualitas, perspektif, dan praktik yang diperlukan untuk mempromosikan seseorang dan orang lain secara intrinsik dengan tujuan agar mereka memiliki perasaan kemakmuran yang mendalam, (Fry, 2003). Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini ialah *vision, faith/love, altruistic love*.
2. Komitmen organisasional adalah sikap yang menggambarkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional adalah karyawan yang mempunyai keinginan kuat untuk menjadi anggota utama dari organisasinya, mempunyai kemauan kuat untuk bekerja dan berusaha bagi kepentingan organisasi, mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini ialah komitmen afektif, komitmen kontinuens dan komitmen normatif.
3. Kontrak psikologis adalah keyakinan karyawan mengenai kewajiban timbal balik antara karyawan dengan perusahaan. Terdiri dari tiga dimensi, yaitu *transactional, relational* dan *balanced*.
4. Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak, puas atau tidak puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat tergambar dari sikap yang ditunjukkan oleh karyawan didalam lingkungan kerjanya. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini ialah gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

5. Kinerja karyawan adalah catatan hasil kerja atau aktivitas tertentu yang dicapai selama periode waktu tertentu. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini ialah *Quality Output*, *Quantity Output*, *Timeliness*, *Cost Effectiveness*, *Need for supervision* dan *Interpersonal Impact*.

Menurut Sekaran (2014:40) operasionalisasi variabel merupakan penentuan *construct* dengan berbagai nilai untuk memberikan gambaran mengenai fenomena sehingga dapat diukur. *Construct* merupakan abstraksi dari fenomena atau realitas yang untuk keperluan penelitian harus dioperasionalkan dalam bentuk variabel yang diukur dengan berbagai nilai (Cooper dan Schindler, 2014:58).Operasionalisasi variabel penelitian bertujuan untuk mempermudah bagi penyusunan daftar pertanyaan (kuesioner). Menurut Sekaran (2014:132) menjelaskan bahwa unit analisis adalah level kumpulan data yang dikumpulkan setelah tahap analisis data. Operasionalisasi variabel penelitian ini disusun dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala
<i>Spiritual Leadership</i>	<i>Spiritual leadership</i> adalah kualitas, perspektif, dan praktik yang diperlukan untuk mempromosikan seseorang dan orang lain secara intrinsik dengan tujuan agar mereka memiliki perasaan kemakmuran yang mendalam, (Fry, 2003)	<i>Vision</i>	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan pemimpin memotivasi karyawan untuk bekerja dengan berdasarkan iman 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan pemimpin untuk memotivasi karyawan untuk bekerja dengan berdasarkan iman 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan Pemimpin memberikan pemahaman mengenai visi kepada karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan pemimpin memberikan pemahaman terhadap visi kepada karyawan 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan Pemimpin memotivasi karyawan untuk meningkatkan upaya/effort dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai visi 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan pemimpin memotivasi karyawan untuk meningkatkan upaya/effort dalam menyelesaikan pekerjaan 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan Pemimpin 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan 	Interval

			<p>mengkomunikasikan visi secara jelas dan menarik serta menerangkan bagaimana visi dan misi tersebut dapat dicapai</p>	<p>pemimpin dalam mengkomunikasikan visi dan misi dengan jelas dan bagaimana visi dan misi tersebut dapat dicapai</p>	
			<ul style="list-style-type: none"> • Kepantasan Pemimpin menjadi inspirasi untuk mencapai visi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepastian pemimpin menjadi inspirasi untuk mencapai visimenjadi inspirasi untuk mencapai visi 	Interval
		<i>Faith/Hope</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepercayaan bahwa pemimpin dan organisasi dapat memenuhi kesejahteraan spiritual karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepercayaan karyawan bahwa pemimpin dan organisasi dapat memenuhi kesejahteraan spiritual karyawan 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Kepercayaan bahwa pemimpin dapat memberikan bimbingan untuk memunculkan potensi dan kompetensi yang dimiliki sehingga dapat memberikan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepercayaan bahwa pemimpin dapat memberikan bimbingan untuk memunculkan potensi dan kompetensi yang saya miliki sehingga saya dapat memberikan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Kepercayaan bahwa pemimpin memiliki integritas 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepercayaan karyawan bahwa pemimpin memiliki integritas 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin memberikan keyakinan bahwa bekerja tidak 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keyakinan bahwa bekerja tidak untuk tujuan 	Interval

			untuk tujuan duniawi saja tetapi sebagai ibadah	duniawi saja tetapi sebagai ibadah	
		<i>Altruistic Love</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepedulian pemimpin terhadap karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepedulian pemimpin terhadap karyawannya 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Perlakuan yang baik dari pemimpin terhadap karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemimpin dalam memberikan perlakuan yang baik kepada karyawannya yang sedang mengalami kesulitan dalam bekerja 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Perhatian pemimpin terhadap rencana organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat perhatian pemimpin untuk selalu memberikan perhatian terhadap rencana yang telah ditetapkan 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Kepercayaan pemimpin kepada para karyawannya 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepercayaan pemimpin kepada para karyawannya 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Penerimaan dan penghargaan pemimpin terhadap kejujuran dari kesalahan yang dilakukan anggotanya 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penerimaan dan penghargaan pemimpin terhadap kejujuran dari kesalahan yang dilakukan anggotanya 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Kejujuran Pimpinan dalam bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kejujuran pemimpin dalam bekerja 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Keberanian pemimpin dalam membela karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keberanian pemimpin dalam membela karyawan 	Interval
Komitmen Organisasional (X2)	Sikap yang menggambarkan kesetiaan karyawan terhadap	Komitmen Normatif	<ul style="list-style-type: none"> • Kecocokan dengan norma-norma perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai perusahaan ini 	Interval

<p>perusahaannya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional adalah karyawan yang mempunyai keinginan kuat untuk menjadi anggota utama dari organisasinya, mempunyai kemauan kuat untuk bekerja dan berusaha bagi kepentingan organisasi, mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. (Meyer and Allen dalam Luthan, 2019:148)</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan merupakan yang terbaik sebagai tempat kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan merupakan terbaik dari semua perusahaan yang memungkinkan saya untuk bekerja 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> • Penerimaan semua tipe pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Menerima hampir semua tipe pekerjaan yang ditugaskan supaya tetap dapat bekerja pada perusahaan ini 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan sebagai sumber inspirasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan memberikan inspirasi terbaik dalam mencapai prestasi kerja 	Interval
	Komitmen Afektif	<ul style="list-style-type: none"> • Bangga menjadi bagian perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> • Bangga terhadap perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan untuk mengajak orang lain untuk bekerja di perusahaan 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> • Usaha Ekstra 	<ul style="list-style-type: none"> • Kesediaan untuk bekerja di luar tanggung jawab pekerjaan 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> • Peduli akan nasib perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepedulian terhadap perkembangan perusahaan 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan memilih perusahaan sebagai tempat bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan dalam memilih perusahaan saat ini 	Interval
	Komitmen kontinuens	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian dengan kebijakan perusahaan mengenai karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian dengan kebijakan-kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan para karyawan 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> • Loyalitas pada perusahaan • 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Loyalitas karyawan pada perusahaan 	Interval

			<ul style="list-style-type: none"> • Alternatif pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat bekerja dengan baik untuk perusahaan lain sepanjang tipe pekerjaannya sama 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Manfaat yang diperoleh jika bekerja dalam jangka waktu lama 	<ul style="list-style-type: none"> • Banyak manfaat jika bergabung pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Perubahan jika meninggalkan perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat perubahan apabila meninggalkan perusahaan 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Keputusan bekerja pada perusahaan merupakan bukan keputusan yang fatal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keputusan untuk bekerja pada perusahaan 	Interval
Kontrak Psikologis (Y1)	Keyakinan karyawan mengenai kewajiban timbal balik antarkaryawan dengan perusahaan. Dabos dan Rousseau (2004)	<i>Transactional</i> ,	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian pekerjaan yang terbatas 	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian pekerjaan yang terbatas sesuai tanggung jawab saya 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan pekerjaan yang terbatas 	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian pekerjaan yang terbatas sesuai dengan wewenang saya 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja untuk waktu tertentu 	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja di perusahaan untuk waktu tertentu saja 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian pekerjaan dalam waktu tertentu 	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian pekerjaan dalam waktu tertentu saja 	Interval
		<i>Relational</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja untuk waktu yang lama • 	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan tetap bekerja di perusahaan ini untuk waktu yang lama 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Stabilitas pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan memperhatikan stabilitas kerja saya di perusahaan 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Kesejahteraan karyawan jangka panjang 	<ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan memperhatikan kesejahteraan 	Interval

				karyawan dalam jangka panjang	
			<ul style="list-style-type: none"> • Mendukung perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Dukungan kepada perusahaan terhadap kebijakan-kebijakan yang diambil 	Interval
		<i>Balanced.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dukungan meningkatkan kinerja • 	<ul style="list-style-type: none"> • Dukungan Perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan seoptimal mungkin 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Mengembangkan keterampilan 	<ul style="list-style-type: none"> • Peluang yang diberikan perusahaan untuk mengembangkan keterampilan teknis karyawan 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan karir karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Perhatian Perusahaan terhadap pengembangan karir para karyawannya 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Kompetitif 	<ul style="list-style-type: none"> • Bantuan perusahaan dalam menghadapi tantangan kerja yang semakin besar di perusahaan agar lebih kompetitif 	Interval
Kepuasan kerja (Y2)	Perasaan menyenangkan atau tidak, puas atau tidak puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat tergambar dari sikap yang ditunjukkan oleh karyawan didalam lingkungan	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Besarnya Gaji yang didapat 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap gaji yang diperoleh karyawan 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Kecepatan pembayaran gaji 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap waktu pembayaran gaji 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Tunjangan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap tunjangan yang diterima 	Interval
		Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang dikerjakan sekarang 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang dikerjakan sekarang 	Interval

kerjanya. Luthans (2019), David Newstrom (2014), Robbins (2019)		<ul style="list-style-type: none"> • Tidak bosan terhadap pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak pernah merasa bosan pada pekerjaan yang sedang dilakukan sekarang 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan yang menantang 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemberian pekerjaan yang menantang diluar pekerjaan biasanya 	Interval
	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Memperoleh kesempatan untuk dipromosikan dalam jabatan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat perolehan kesempatan untuk dipromosikan dalam jabatan 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> • Kejelasan Prosedur promosi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kejelasan prosedur promosi 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> • Jenjang karir yang luas 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemberian jenjang karir yang luas bagi karyawan yang berprestasi 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> • Memungkinkan untuk memanfaatkan pendidikan, training dan pengalaman kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat perolehan kesempatan menambah pengetahuan dan pengalaman kerja dari perusahaan yang memungkinkan untuk dipromosikan dalam jabatan 	Interval
	Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> • Dukungan Atasan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat memperoleh dukungan atasan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja dengan baik tanpa ada pengawasan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dapat bekerja dengan baik tanpa pengawasan 	Interval

			<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan kesempatan bekerja kepada karyawan sesuai cara-cara sendiri 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemberian kesempatan bekerja sesuai cara sendiri 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Perlakuan yang adil 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat mendapatkan perlakuan yang adil dengan sesama rekan kerja dari atasan 	Interval
		Rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya kerjasama yang baik dengan rekan-rekan sekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kerja sama yang baik dengan rekan-rekan sekerja 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Adanya bantuan dari rekan-rekan sekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemberian bantuan dari rekan sekerja 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung Jawab terhadap hasil bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Tanggung jawab terhadap hasil bekerja 	Interval
Kinerja Karyawan (Z)	Catatan hasil kerja atau aktivitas tertentu yang dicapai selama periode waktu tertentu (Bernardin & Russel, 2015:226)	<i>Quality Output</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kurasi, kecermatan dan ketelitian dari pekerjaan yang lakukan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan tugas kerja yang diberikan sesuai dengan standar kualitas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penyelesaian tugas kerja yang diberikan sesuai dengan standar kualitas kerja 	Interval
		<i>QuantityOutput</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan sesuai dengan standar perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penyelesaian pekerjaan dengan jumlah yang sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusaha 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> • Melebihi target kuantitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat menyelesaikan pekerjaan 	Interval	

				melebihi target yang ditetapkan	
		<i>Timeliness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Selalu tidak melakukan penundaan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat selalu tidak menunda pekerjaan 	Interval
		<i>Cost Effectiveness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Penggunaan sarana kerjasecara efisien 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penggunaan peralatan kerjanya secara efisien 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kerusakan fasilitas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kerusakan fasilitas kerja sangat minim sekali ketika melakukan pekerjaan 	Interval
		<i>Need for supervision</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Bisa menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan yang ketat 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penyelesaian pekerjaan tanpa pengawasan yang ketat 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki disiplin kerja tanpa pengawasan yang ketat 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kedisiplinan kerja tanpa pengawasan 	Interval
		<i>Interpersonal Impact</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat hubungan antarkaryawan dalam bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat hubungan antar karyawan yang terjalin secara harmonis sehingga mendorong pada pencapaian kerja 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat bekerjasama dengan rekan kerjanya (dalam satu unit kerja maupun lintas unit kerja) 	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan memecahkan masalah bersama 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan bekerjasama dengan rekan kerjanya untuk memecahkan masalah pekerjaan 	Interval

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal lain yang ingin diteliti. Populasi merupakan keseluruhan obyek (satuan-satuan/individu-individu) yang karakteristiknya hendak teliti. Populasi adalah kumpulan lengkap dari semua elemen (skor, orang, ukuran, dan lain-lain) yang dipelajari (Sekaran, 2014:265). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Syariah di Wilayah Jawa Barat.

Tabel 3.2

Komposisi Karyawan Hotel Syariah di Wilayah Jawa Barat

No	Nama Hotel	Lokasi	Karyawan
1	Narapati Indah Syariah Boutique Hotel & Convention	Bandung	36
2	Puri Saras Family Garden Hotel Syariah	Bandung Barat	34
3	Kostel Syariah Cimahi	Cimahi	36
4	Savindra Residence Syariah	Kab. Bandung	31
5	La Fasa Syariah Hotel	Sumedang	28
6	Oyo 90118 Hotel Diamond Syariah	Subang	26
7	OYO 943 Hotel Azalea Syariah	Garut	30
8	Hotel Putra Mulia Syariah	Bekasi	35
9	Hotel Syariah Borcess 2	Bogor	35
10	Hotel Syariah Varista	Sukabumi	30
11	Noni Hotel Syariah	Majalengka	29
12	Hotel Syariah Cordova Cirebon	Cirebon	31
Total			381

Sumber: Data yang diolah tahun 2022

Sampel adalah bagian dari kumpulan elemen yang diambil dari populasi. Elemen merupakan sebuah anggota tunggal dari populasi (Sekaran,2014:266). Menurut Cooper dan Schindler (2014:717) “*Sample is a group of cases, participants, events, or records consisting of portion of the target population, carefully selected to represent that population*”. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat diartikan sampel adalah elemen populasi yang merupakan subyek pengukuran dari unit penelitian yang memberikan kesimpulan tentang seluruh populasi. Karena itu, dapat dikatakan bahwa sebuah sampel merupakan *subset* dari populasi. Sampel terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, beberapa, tetapi tidak semua, elemen dari populasi akan membentuk sampel (Sekaran,

2013:266). Sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah sampel yang diambil dari populasi, yang karakteristiknya diteliti, yaitu karyawan Hotel Syariah Wilayah Jawa Barat. Untuk menentukan jumlah sampel menurut Hair, et.al (2017:606) menyatakan bahwa ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 observasi untuk setiap estimasi indikator sehingga digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Jumlah sampel Minimum} = \text{Jumlah Indikator} \times 5 \text{ Observasi}$$

Menurut Malholtra (2014:332) untuk menentukan ukuran sampel dari populasi, ditetapkan sesuai dengan variabel atau butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian. Menurutnya, jumlah sampel (responden) paling sedikit 4 atau 5 kali jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian. Sedangkan Menurut Hair et.al. (2017:661), jumlah sampel yang direkomendasikan untuk analisis *Structural Equation Modelling* berkisar antara 200 sampai dengan 400 orang.

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel *Proportionate Random Sampling* yaitu teknik yang digunakan jika populasi mempunyai anggota/unsur yang heterogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2019:58). Dengan kata lain pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, dilakukan sampling ini apabila anggota populasinya heterogen (tidak sejenis). *Proportionate stratified random* sampling ini dilakukan dengan cara membuat lapisan-lapisan (strata), kemudian dari setiap lapisan diambil sejumlah subjek secara acak. Dengan teknik ini semua subyek yang termasuk dalam populasi mempunyai kesempatan untuk dijadikan anggota sampel. Masing-masing subyek diberi nomor urut dengan abjad nama atau urutan nomor semula. Dengan kertas gulungan yang berisi nomor-nomor subyek, dilakukan lotre seperti cara lotre yang sudah umum dikenal (Arikunto, 2019:96).

Pengambilan sampel yang dijadikan responden penelitian merupakan proses memilih sejumlah anggota elemen yang memadai dari populasi. Pemahaman terhadap sampel dapat membantu peneliti untuk mengidentifikasi karakteristik populasi. Jumlah sampel dihitung dengan rumus yang dikemukakan Sugiyono (2019) sebagai berikut:

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

Keterangan:

S : ukuran sampel minimal

N : ukuran populasi = 381

P : 0,5

Q : 1-P = 0,5

d : tingkat kesalahan sampling yang diinginkan = 5%

χ^2 : nilai χ^2 pada derajat bebas 1 dan tingkat signifikansi 5% = 3,481

Jika nilai-nilai yang telah diketahui tersebut disubstitusikan ke dalam rumusan jumlah sampel maka diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak;

$$s = \frac{\chi^2 NPQ}{d^2 (N-1) + \chi^2 PQ} = \frac{3,481(381)(0,5)(0,5)}{0,05^2 (381-1) + 3,481(0,5)(0,5)} = 343,5$$

Jumlah ini mendekati dengan jumlah sampel yang dapat ditarik dengan menggunakan Tabel yang disusun oleh Sekaran (2014) yaitu jika jumlah populasi (N) = 381 maka jumlah sampel yang ditarik dari tabel tersebut adalah 344 karyawan.

Jumlah tersebut dianggap sudah memenuhi aturan umum (*rule of thumb*) yang dikemukakan Roscoe dalam Sekaran (2014) yang menyatakan:

- Pada umumnya penelitian dianggap sudah cukup memenuhi syarat bila menggunakan sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500.
- Jika sampel akan dibagi lagi menjadi sub-sampel maka jumlah minimal untuk tiap-tiap kategori adalah 30.
- Dalam penelitian yang menggunakan analisis multivariat termasuk analisis regresi berganda, jumlah sampel paling tidak 10 kali variabel yang digunakan dalam penelitian.
- Untuk penelitian ekperimental sederhana dengan eksperimental kontrol yang ketat, penelitian yang disebut sukses menggunakan sampel sejumlah 10-20 saja.

Selanjutnya pembagian jumlah sampel dibagi secara proporsional sebagai berikut:

Tabel 3.3

Pengambilan Sampel

No	Nama Hotel	Unit Populasi	Unit Sampel
1	Narapati Indah Syariah Boutique Hotel & Convention	36	36/381 x 344 =32

2	Puri Saras Family Garden Hotel Syariah	34	$34/381 \times 344 = 31$
3	Kostel Syariah Cimahi	36	$36/381 \times 344 = 32$
4	Savindra Residence Syariah	31	$31/381 \times 344 = 28$
5	La Fasa Syariah Hotel	28	$28/381 \times 344 = 25$
6	Oyo 90118 Hotel Diamond Syariah	26	$36/381 \times 344 = 24$
7	OYO 943 Hotel Azalea Syariah	30	$30/381 \times 344 = 27$
8	Hotel Putra Mulia Syariah	35	$35/381 \times 344 = 32$
9	Hotel Syariah Borcess 2	35	$35/381 \times 344 = 32$
10	Hotel Syariah Varista	30	$30/381 \times 344 = 27$
11	Noni Hotel Syariah	29	$29/381 \times 344 = 26$
12	Hotel Syariah Cordova Cirebon	31	$31/381 \times 344 = 28$
Total		381	344

Sumber: Data yang diolah tahun 2022

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui teknik survey melalui kuesioner (angket). Data yang dikumpulkan pada penelitian ini menggunakan pertanyaan-pertanyaan terstruktur melalui cara pengisian kuesioner oleh responden. Adapun skala penilaian terhadap jawaban responden (kuesioner) yang berhasil dijangkau dilakukan dengan menggunakan skala lima model *Multiple Rating List Scale* (Cooper and Schindler, 2014:255), yang menjelaskan bahwa setiap alternatif jawaban responden ditentukan dalam rentang skor antara satu sampai dengan lima.

Sebelum disebarkan ke lapangan, instrumen diujicobakan terlebih dahulu menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen, sebagaimana telah dijelaskan pada bagian instrumen penelitian. Data yang sudah terkumpul kemudian dikoding dan dianalisis, sebagaimana diuraikan pada bagian analisis data.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen dikembangkan dengan mengacu pada definisi operasional dan operasionalisasi variabel. Dalam penelitian ini, instrumen penelitian sebagian besar dibuat berdasarkan *subject instrument*, yaitu berusaha untuk mendapatkan data langsung dari karyawan sebagai subjek penelitian yang dilakukan melalui teknik penyebaran angket atau kuesioner.

Instrumen penelitian yang telah tersusun terlebih dahulu disebarkan kepada sejumlah

responden, dalam rangka menguji validitas dan reliabilitasnya. Apabila dari jawaban responden hasilnya diperoleh item pernyataan/pertanyaan yang tidak valid, maka item tersebut direvisi atau tidak dipakai lagi. Begitu pula apabila terdapat pernyataan yang tidak reliabel, maka *item instrument*/kuesioner penelitian tersebut direvisi kembali. Kuesioner yang sudah direvisi serta hasil uji cobanya dinyatakan valid dan reliabel, kemudian dijadikan dasar dalam menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden.

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diuji sebagai instrument untuk validitas dan reliabilitas adalah sebanyak 50 Sampel. Hal ini sesuai dengan pernyataan Roscoe dalam Sekaran (2014) yang menyatakan pada umumnya penelitian dianggap sudah cukup memenuhi syarat bila menggunakan sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen ukur yang telah disusun benar-benar mengukur apa yang perlu diukur. Uji validitas dimaksudkan sebagai ukuran seberapa cermat suatu alat uji melakukan fungsi ukurannya. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai varian kesalahan yang kecil sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dipercaya.

Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah validitas konstruk (*validity construct*). Menurut Aaker, *et al.*, (2018:269) validitas konstruk adalah kemampuan alat ukur dalam penelitian untuk mengukur model penelitian secara keseluruhan sedangkan Sekaran (2014:207) mengemukakan bahwa validitas konstruk membuktikan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan ukuran sesuai dengan teori-teori dimana tes dirancang. Selanjutnya Aaker *et al.*, (2018:269) mengemukakan bahwa validitas konstruk dapat dianggap hanya setelah diskriminan dan validitas konvergen telah dibentuk.

Uji validitas konstruk dilakukan dengan menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh masing-masing item pertanyaan dengan skor totalnya. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Korelasi antara skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik. Bila ternyata skor semua item yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas.

Rumus korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus korelasi *Product-Moment Pearson* sebagai berikut:

$$r_{yxi} = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \sum_{i=1}^n x_i \sum_{i=1}^n y_i}{\sqrt{n \sum_{i=1}^n x_i^2 \left(\sum_{i=1}^n x_i \right)^2} \sqrt{n \sum_{i=1}^n y_i^2 \left(\sum_{i=1}^n y_i \right)^2}}$$

Keterangan:

r_{yxi} = koefisien Pearson antara item instrumen yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan.

x_i = skor item instrumen yang akan digunakan.

y_i = skor semua item instrumen dalam variabel tersebut

n = jumlah responden dalam uji coba instrumen

Pengujian keberartian koefisien korelasi (r_{yxi}) dilakukan dengan taraf signifikansi $\alpha =$

5. rumus uji t hitung yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}; db = n - 2$$

Kriteria pengujian validitas instrumen dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebagai berikut:

- *Item* pertanyaan/pertanyaan instrumen penelitian dikatakan valid jika t hitung lebih besar atau sama dengan t tabel.
- *Item* pertanyaan/pertanyaan instrumen penelitian tidak valid jika t hitung lebih kecil dari t tabel.

Untuk menentukan item mana yang memiliki validitas yang memadai, digunakan kriteria besaran koefisien korelasi item total dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah item. Kriteria yang digunakan untuk penentuan item valid yang dapat diterima didasarkan pada tabel berikut :

Tabel 3.4

Kriteria Standar Validitas Instrumen Penelitian

Keterangan	Validitas
<i>Good</i> (baik)	0.5
<i>Acceptable</i> (cukup baik)	0.3
<i>Marginal</i>	0.2
<i>Poor</i> (Tidak baik)	0.1

Sumber: Baker, Pitstrang, Elliot (2002:70)

a. Hasil Uji Validitas Variabel *Spiritual Leadership* (X1)

Kuesioner penelitian variabel *Spiritual Leadership* (X1) terdiri atas 16 item. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor variabel *Spiritual Leadership* (X1) dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.5
Uji Validitas Variabel *Spiritual Leadership* (X1)
n= 50

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	X1.1.1	0,971	0,3	Valid
2	X1.1.2	0,755	0,3	Valid
3	X1.1.3	0,945	0,3	Valid
4	X1.1.4	0,678	0,3	Valid
5	X1.1.5	0,975	0,3	Valid
6	X1.2.1	0,799	0,3	Valid
7	X1.2.2	0,742	0,3	Valid
8	X1.2.3	0,975	0,3	Valid
9	X1.2.4	0,774	0,3	Valid
10	X1.3.1	0,729	0,3	Valid
11	X1.3.2	0,649	0,3	Valid
12	X1.3.3	0,958	0,3	Valid
13	X1.3.4	0,917	0,3	Valid
14	X1.3.5	0,666	0,3	Valid
15	X1.3.6	0,803	0,3	Valid
16	X1.3.7	0,678	0,3	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa indikator mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid, artinya bahwa seluruh pernyataan yang diajukan kepada para responden valid untuk pengukuran variabel *spiritual leadership*.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X2)

Hasil Pengujian validitas instrumen komitmen organisasional dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X2)
n= 50

No	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
1	X2.1.1	0,847	0,3	Valid
2	X2.1.2	0,800	0,3	Valid
3	X2.1.3	0,904	0,3	Valid
4	X2.1.4	0,937	0,3	Valid
5	X2.2.1	0,893	0,3	Valid
6	X2.2.2	0,647	0,3	Valid
7	X2.2.3	0,863	0,3	Valid
8	X2.2.4	0,913	0,3	Valid
9	X2.2.5	0,831	0,3	Valid
10	X2.3.1	0,945	0,3	Valid
11	X2.3.2	0,922	0,3	Valid
12	X2.3.3	0,956	0,3	Valid
13	X2.3.4	0,948	0,3	Valid
14	X2.3.5	0,967	0,3	Valid
15	X2.3.6	0,975	0,3	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa indikator mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid, artinya bahwa seluruh pernyataan yang diajukan kepada para responden valid untuk pengukuran variabel komitmen organisasional.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Kontrak Psikologis (Y1)

Hasil Pengujian validitas instrumen kontrak psikologis dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.7
Uji Validitas Variabel Kontrak Psikologis (X)
n= 50

No	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
1	Y1.1.1	0,499	0,3	Valid
2	Y1.1.2	0,930	0,3	Valid
3	Y1.1.3	0,957	0,3	Valid
4	Y1.1.4	0,686	0,3	Valid
5	Y1.2.1	0,927	0,3	Valid
6	Y1.2.2	0,896	0,3	Valid
7	Y1.2.3	0,833	0,3	Valid
8	Y1.2.4	0,829	0,3	Valid
9	Y1.3.1	0,792	0,3	Valid
10	Y1.3.2	0,908	0,3	Valid

11	Y1.3.3	0,940	0,3	Valid
12	Y1.3.4	0,871	0,3	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa indikator mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid, artinya bahwa seluruh pernyataan yang diajukan kepada para responden valid untuk pengukuran variabel kontrak psikologis.

d. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja(Y2)

Hasil Pengujian validitas instrumen kepuasan kerja dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.8

**Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (Y2)
n= 50**

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	Y2.1.1	0,878	0,3	Valid
2	Y2.1.2	0,754	0,3	Valid
3	Y2.1.3	0,881	0,3	Valid
4	Y2.2.1	0,873	0,3	Valid
5	Y2.2.2	0,880	0,3	Valid
6	Y2.2.3	0,813	0,3	Valid
7	Y2.3.1	0,713	0,3	Valid
8	Y2.3.2	0,923	0,3	Valid
9	Y2.3.3	0,844	0,3	Valid
10	Y2.3.4	0,472	0,3	Valid
11	Y2.4.1	0,950	0,3	Valid
12	Y2.4.2	0,745	0,3	Valid
13	Y2.4.3	0,831	0,3	Valid
14	Y2.4.4	0,935	0,3	Valid
15	Y2.5.1	0,906	0,3	Valid
16	Y2.5.2	0,829	0,3	Valid
17	Y2.5.3	0,893	0,3	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa indikator mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid, artinya bahwa

seluruh pernyataan yang diajukan kepada para responden valid untuk pengukuran variabel kepuasan kerja.

e. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Z)

Hasil Pengujian validitas instrumen kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.9
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Z)
n= 50

No	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
1	Z1.1.1	0,978	0,3	Valid
2	Z1.1.2	0,831	0,3	Valid
3	Z1.2.1	0,964	0,3	Valid
4	Z1.2.2	0,977	0,3	Valid
5	Z1.3.1	0,952	0,3	Valid
6	Z1.3.2	0,750	0,3	Valid
7	Z1.4.1	0,836	0,3	Valid
8	Z1.4.2	0,804	0,3	Valid
9	Z1.5.1	0,964	0,3	Valid
10	Z1.5.2	0,959	0,3	Valid
11	Z1.6.1	0,972	0,3	Valid
12	Z1.6.2	0,673	0,3	Valid
	Z1.6.3	0,944	0,3	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa indikator mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid, artinya bahwa seluruh pernyataan yang diajukan kepada para responden valid untuk pengukuran variabel kinerja karyawan.

2. Uji Reliabilitas

Penerapan uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen ukur yang digunakan menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi meskipun pengukuran dilakukan pada waktu yang berbeda. Sekaran (2014:203) mengemukakan reliabilitas atau keandalan suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas dari kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen.

Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali

terhadap gejala yang sama. Dalam teknik SEM reliabilitas konstruk dinilai dengan menghitung indeks reliabilitas instrument yang digunakan dari rumus. Rumus yang digunakan untuk menghitung reliabilitas konstruk sebagai berikut:

$$Construct\ Reliability = \frac{(\sum Std. Loading)^2}{(\sum Std. Loading)^2 + \sum \varepsilon_j}$$

Di mana:

$(\sum Std. Loading)^2$ ialah *Std Loading* diperoleh langsung dari *standardized loading* tiap-tiap indikator yaitu lambda yang dihasilkan oleh masing-masing indikator.

$\sum \varepsilon_j$ adalah measurement error dari tiap-tiap indikator. *Measurement error* adalah sama dengan $1 - \text{reliabilitas indikator}$ yaitu pangkat dua dari *standardized loading* setiap indikator yang dianalisis.

Kriteria yang digunakan untuk penentuan nilai reliabilitas yang dapat diterima didasarkan pada tabel berikut :

Tabel. 3.10

Kriteria Standar Reabilitas Instrumen Penelitian

Keterangan	Reliabilitas
<i>Good</i> (baik)	0.8
<i>Acceptable</i> (cukup baik)	0.7
<i>Marginal</i>	0.6
<i>Poor</i> (Tidak baik)	0.5

Sumber: Baker, Pitstrang, Elliot. (2002:70)

Dalam penelitian ini digunakan *internal consistency reliability* dengan *coefficient alpha* atau *cronbach's alpha* di mana jika nilainya di atas 0.6 maka data yang dikumpulkan semakin dapat dipercaya (Malhotra, 2014:277). Hasil uji reliabilitas terhadap kelima variabel penelitian pada tabel 3.11 berikut :

Tabel 3.11

Hasil Pengujian Reliabilitas

N= 50

No	Variabel	Cronbach's	Standard	Reliabilitas
----	----------	------------	----------	--------------

		Alpha		
1	<i>Spiritual Leadership</i> (X1)	0,965	>0,7	Reliabel
2	Komitmen Organisasional (X2)	0,981	>0,7	Reliabel
3	Kontrak Psikologis (Y1)	0,963	>0,7	Reliabel
4	Kepuasan Kerja(Y2)	0,973	>0,7	Reliabel
5	Kinerja Karyawan (Z)	0,979	>0,7	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa kelima variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang signifikan atau lebih besar dari 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sehingga keseluruhan variabel dianggap reliabel atau memenuhi persyaratan untuk digunakan.

3.7 Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif dan Verifikatif

Dalam menganalisis dan menginterpretasikan hasil pengolahan data, digunakan analisis kuantitatif dan analisis verifikatif yang terdiri dari analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif ini merupakan jenis analisis kualitatif untuk mengetahui gambaran dari variabel yang diteliti. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik karyawan dan variabel penelitian, sedangkan analisis verifikatif merupakan analisis kuantitatif. Analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan yaitu statistik deskriptif untuk memberikan gambaran dari variabel yang diteliti meliputi *spiritual leadership*, kontrak psikologis, komitmen organisasional, kepuasan kerja, kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan ialah memakai *structural equation model* untuk menguji hipotesis asosiatif. Alasan menggunakan SEM ialah mampu menguji hipotesis-hipotesis yang rumit dan bertingkat secara serempak, mampu menganalisis model hubungan timbal balik (*recursive*) secara serempak, di mana model ini tidak dapat diselesaikan dengan analisis regresi linear secara serempak dan juga dengan SEM, peneliti dapat dengan mudah memodifikasi model dengan *second order* untuk memperbaiki model yang telah disusun agar lebih layak secara statistik. Dengan menggunakan SEM memungkinkan dilakukannya analisis terhadap serangkaian hubungan secara bersama-sama sehingga memberikan efisiensi secara statistik. (Hair *et al.*, 2017:67).

Dengan kata lain, analisis deskriptif terutama untuk variabel yang bersifat (1) kualitatif,

dan (2) analisis kuantitatif, berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik. Analisis kuantitatif (verifikatif) ditekankan untuk mengungkap perilaku variabel penelitian, sedangkan analisis deskriptif/kualitatif digunakan untuk menggali perilaku faktor penyebab. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh solusi permasalahan yang bersifat komprehensif.

Dalam menganalisis data kualitatif yang menyangkut penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian, dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- Setiap indikator variabel/sub variabel yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan ke dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan setiap indikator diberi skor antara 1 sampai 5
- Dihitung total skor tiap variabel/subvariabel = jumlah skor dari semua skor indikator variabel untuk semua responden.
- Dihitung skor tiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor
- Untuk mendeskripsikan jawaban responden juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan ditampilkan dalam bentuk tabel ataupun grafik dengan menggunakan bantuan *software* Excell dan SPSS.

Analisis data deskriptif bertujuan agar dapat menggambarkan sejauh mana tanggapan responden mengenai *spiritual leadership*, kontrak psikologis, kepuasan kerja, komitmen organisasional, kinerja karyawan. Analisis deskriptif dalam penelitian menggunakan sistem perhitungan persentase interval, dimana hasil jawaban responden akan dihitung total skor dan dipresentasikan persentase hasil jawaban yang diperoleh. Dalam melakukan pengolahan data maka peneliti perlu merubah data ordinal menjadi data interval. Hal tersebut dikarenakan data ordinal sebenarnya adalah data kualitatif atau bukan angka sebenarnya. Data ordinal menggunakan angka sebagai simbol data kualitatif. Selain daripada itu, ada yang mengungkapkan bahwa skor 1, 2, 3, 4, dan 5 merupakan data interval. Aaker (2018:251) mengungkapkan bahwa penilaian terhadap skor pada teknik ini bisa mendalam sebab skornya dianggap mempunyai skala pengukuran interval sehingga dapat dihitung rata-rata dan simpangan baku dari pengumpulan data responden. Pemberian skor pada setiap item pertanyaan menggunakan skala likert yang dimodifikasi sesuai apa yang tercantum dalam penilaian. (Sugiyono, 2019:87). Hal tersebut menjadi dasar untuk mengkategorisasikan skor jawaban responden dalam range interval.

2. Analisis SEM

Dalam menganalisis hubungan antarvariabel indikator, variabel penelitian, dan kekeliruannya (*error*) digunakan pendekatan SEM (*Structural Equation Modeling*). Untuk memperoleh data variabel laten (*unobservable variabel*), setiap variabel terlebih dahulu dijabarkan ke dalam indikator yang merupakan refleksi atau *manifest* dari konsep sehingga dapat diamati atau diukur secara langsung (*observable variabel*). (Wijanto, 2007:11). Refleksi atau *manifest* dari konsep menunjukkan bahwa variabel yang diteliti yaitu *spiritual leadership*, kontrak psikologis, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat diukur langsung melalui penilaian dari indikatornya.

Setiap indikator diukur dengan ukuran peringkat jawaban dengan skala ordinal. Pada umumnya dalam SEM variabel kunci yang menjadi perhatian adalah variabel laten. Variabel laten merupakan konsep abstrak. Variabel laten ini hanya dapat diamati secara tidak langsung dan tidak sempurna melalui efeknya pada variabel teramati (Wijanto, 2007:10). Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan melalui indikator-indikator yang merupakan refleksi atau *manifest* dari konsep (*construct*) yang ingin diukur. Karena konsep atau variabel tersebut tidak diamati (diukur) secara langsung, maka disebut *unobservable variabel*. Sedangkan indikator-indikatornya dapat diamati (diukur) secara langsung sehingga disebut *observable variabel*. *Observable variabel* merupakan variabel yang dapat diamati atau dapat diukur secara empiris dan sering disebut sebagai indikator (Wijanto, 2007:11). *Observable variabel* dalam penelitian ini ialah *spiritual leadership*, kontrak psikologis, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Suatu teknik statistik yang dapat digunakan menganalisis secara sekaligus variabel indikator, variabel laten (*unobservable variabel*), dan kekeliruan pengukurannya adalah pemodelan persamaan struktural (*structural equation modelling*, SEM). Pada dasarnya SEM memiliki tiga karakteristik: (Hair, et.al, 2017:635) yaitu:

- Estimasi hubungan berganda secara independen
- Kemampuan untuk mewakili konsep tidak teramati yang saling terkait dan mengoreksi kesalahan pengukuran dalam proses estimasi.
- Mendefinisikan model untuk menjelaskan saling keterkaitan antara variabel

Berdasarkan kutipan oleh Hair, et. al maka SEM memiliki tiga karakteristik yaitu

melakukan estimasi hubungan berganda secara independen, kemampuan untuk mewakili konsep tidak teramati yang saling terkait dan mengoreksi kesalahan pengukuran dalam proses estimasi dan mendefinisikan model untuk menjelaskan saling keterkaitan antara variabel. Dalam kaitannya dengan variabel yang diteliti maka dengan SEM dapat estimasi hubungan berganda antara *spiritual leadership*, kontrak psikologis, komitmen organisasional, kepuasan kerja, kinerja karyawan, dapat mewakili konsep variabel yang tidak dapat diamati dalam penelitian tetapi memiliki keterkaitan. Dan juga membuat model penelitian *spiritual leadership*, kontrak psikologis, komitmen organisasional, kepuasan kerja, kinerja karyawan. Dengan demikian dalam SEM, pendugaan parameter dilakukan secara serentak untuk seluruh parameter. Hal ini merupakan keunggulan SEM jika dibandingkan dengan *path analysis* yang dalam pendugaan parameter dilakukan secara parsial untuk setiap persamaan yang membentuk model struktural. SEM dimulai dengan menspesifikasikan model penelitian yang akan diestimasi. Spesifikasi model penelitian yang merepresentasikan permasalahan yang diteliti adalah penting dalam SEM (Wijanto, 2007:34)

Beberapa konvensi (aturan atau tata cara) yang berlaku dalam diagram SEM adalah sebagai berikut (Wijanto, 2007:35):

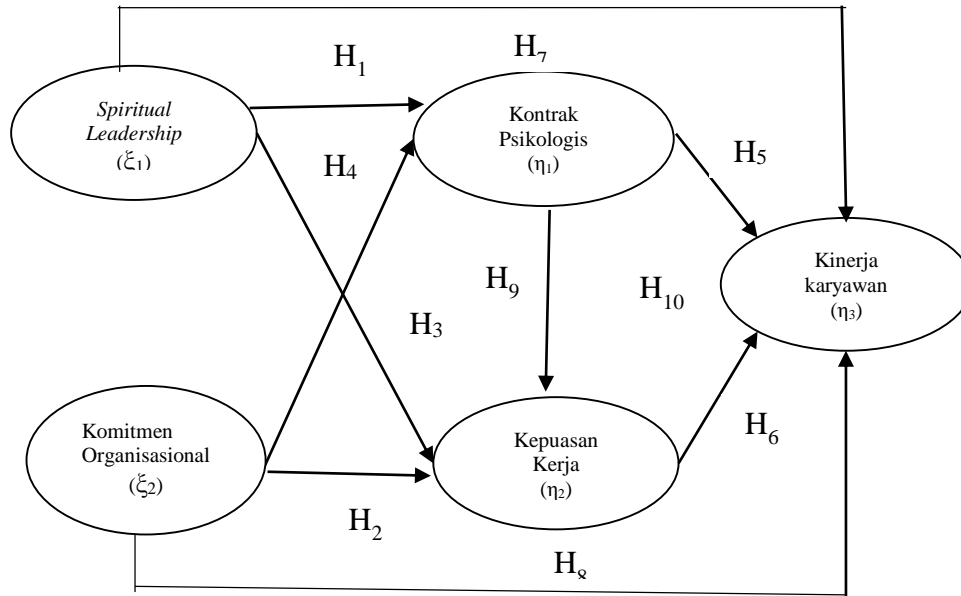
- Variabel laten (*unobservable variabel* atau *construct*), digambarkan dalam bentuk lingkaran atau elips.
- Variabel terukur (*observed variabel*), digambarkan dalam bentuk segi empat, datanya harus dicari melalui penelitian lapangan, misalnya dengan instrumen survei.
- Hubungan antar variabel laten dengan variabel teramati

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. Berdasarkan kesenjangan penelitian baik kesenjangan teori maupun kesenjangan empiris beserta penelusuran teori, maka model penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1
Model Penelitian

Keterangan:

ξ (ksi) merupakan notasi dari variabel laten eksogen

η_1 (eta) merupakan notasi dari variabel laten endogen

γ (gamma) menyatakan parameter untuk menggambarkan hubungan langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen

β (beta) menyatakan parameter untuk menggambarkan hubungan langsung variabel endogen dengan variabel endogen lainnya

ξ (zeta) menyatakan kesalahan struktural (structural error) yang terdapat pada sebuah variabel endogen

δ (delta) menyatakan measurement error yang berhubungan dengan variabel eksogen

Persamaan Struktural

$$\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \delta_1$$

$$\eta_2 = \gamma_{22}\xi_2 + \delta_2$$

$$\eta_3 = \beta_{31} \eta_1 + \beta_{32} \eta_2 + \delta_3$$

Persamaan Pengukuran

$$x_1 = \lambda^{x_{1.1}} \xi_1 + \delta_1$$

$$x_2 = \lambda^{x_{2.1}} \xi_1 + \delta_2$$

$$x_3 = \lambda^{x_{3.1}} \xi_1 + \delta_3$$

$$x_4 = \lambda^{x_{1.2}} \xi_2 + \delta_4$$

$$x_5 = \lambda^{x_{2.2}} \xi_2 + \delta_5$$

$$x_6 = \lambda^{x_{3.3}} \xi_2 + \delta_6$$

$$y_1 = \lambda^{y_{1.1}} \eta_1 + \varepsilon_1$$

$$y_2 = \lambda^{y_{2.1}} \eta_1 + \varepsilon_2$$

$$y_3 = \lambda^{y_{3.1}} \eta_1 + \varepsilon_3$$

$$y_4 = \lambda^{y_{1.2}} \eta_2 + \varepsilon_4$$

$$y_5 = \lambda^{y_{2.2}} \eta_2 + \varepsilon_5$$

$$y_6 = \lambda^{y_{3.2}} \eta_2 + \varepsilon_6$$

$$z_1 = \lambda^{z_{1.1}} \eta_3 + \varepsilon_1$$

$$z_2 = \lambda^{z_{2.1}} \eta_3 + \varepsilon_2$$

$$z_3 = \lambda^{z_{3.1}} \eta_3 + \varepsilon_3$$

$$z_4 = \lambda^{z_{4.1}} \eta_3 + \varepsilon_4$$

$$z_5 = \lambda^{z_{5.1}} \eta_3 + \varepsilon_5$$

$$z_6 = \lambda^{z_{6.1}} \eta_3 + \varepsilon_6$$

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

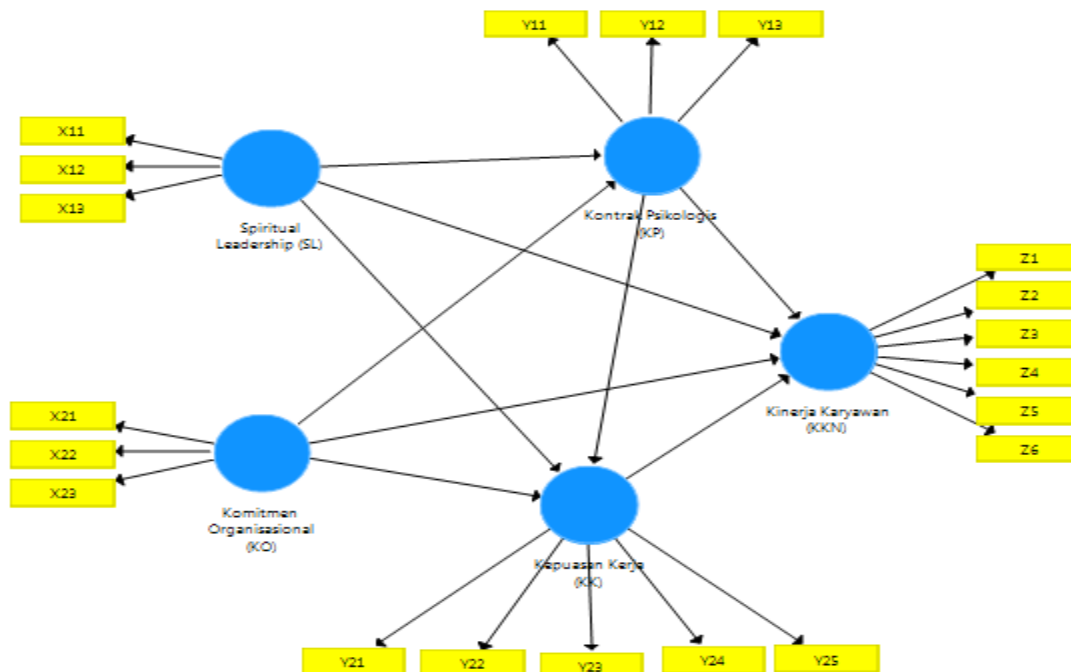
Pada SmartPLS ini analisis algoritma yang digunakan yaitu *path* atau *structural weighting*. Kemudian menentukan jumlah sampel yang harus dipenuhi.

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 Ghozali (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

Kerangka Alur Hubungan Antar Variabel Laten yang Diteliti

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 indicator 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 adalah *component loading* ke indikator dan 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*:

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

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).

Setelah persamaan struktural terbentuk, metode lain yang dapat menggambarkan

hubungan ini adalah melalui diagram jalur. Dalam membuat diagram jalur, hubungan antara variabel diwakili oleh panah. Panah yang lurus menunjukkan hubungan kausal yang langsung dari satu variabel ke variabel yang lain. Panah dua arah antarvariabel hanya menunjukkan korelasi antarvariabel. Dalam diagram jalur, variabel yang diteliti yaitu *spiritual leadership*, kontrak psikologis, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dihubungkan dengan tanda panah. Panah ini menggambarkan hubungan diantara variabel yang diteliti seperti hubungan *spiritual leadership*, kontrak psikologis, komitmen organisasional dan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

3.8 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui uji statistik *student's t*. Uji statistik ini beserta nilai signifikansinya dapat dilakukan dengan menggunakan program SMART PLS. Kriteria yang digunakan adalah hipotesis diterima jika nilai uji statistik t hitung lebih besar dari t tabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.12

Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria	Keputusan
$t_{hitung} > t_{tabel}$	H1 Diterima
$t_{hitung} \leq t_{tabel}$	H0 Ditolak

Sumber: Sugiyono (2019:96)

Hipotesis 1

Spiritual leadership dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kontrak psikologis

$H_0 : \rho_1 \leq 0$, Tidak terdapat pengaruh positif *spiritual leadership* dan komitmen organisasional terhadap kontrak psikologis

$H_1 : \rho_1 > 0$, Terdapat pengaruh positif *spiritual leadership* dan komitmen organisasional terhadap kontrak psikologis

Hipotesis 2

Spiritual leadership dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

$H_0 : \rho_1 \leq 0$, Tidak terdapat pengaruh positif *spiritual leadership* dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja

$H_1 : \rho_1 > 0$, Terdapat pengaruh positif *spiritual leadership* dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja

Hipotesis 3

Kontrak psikologis memediasi pengaruh *spiritual leadership* terhadap kepuasan kerja

$H_0 : \rho_1 \leq 0$ Kontrak psikologis tidak memediasi pengaruh *spiritual leadership* terhadap kepuasan kerja

$H_1 : \rho_1 > 0$ Kontrak psikologis memediasi pengaruh *spiritual leadership* terhadap kepuasan kerja

Hipotesis 4

Kontrak psikologis memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja

$H_0 : \rho_1 \leq 0$ Kontrak psikologis tidak memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja

$H_1 : \rho_1 > 0$ Kontrak psikologis memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja

Hipotesis 5

Kontrak psikologis dan kepuasan kerja memediasi pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan

$H_0 : \rho_1 \leq 0$ Kontrak psikologis dan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \rho_1 > 0$ Kontrak psikologis dan kepuasan kerja memediasi pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 6

Kontrak psikologis dan kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

$H_0 : \rho_1 \leq 0$ Kontrak psikologis dan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \rho_1 > 0$ Kontrak psikologis dan kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 7

Spiritual leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

$H_0 : \rho_1 \leq 0$,Tidak terdapat pengaruh positif *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \rho_1 > 0$, Terdapat pengaruh positif *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 8

Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

$H_0 : \rho_1 \leq 0$,Tidak terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \rho_1 > 0$, Terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 9

Spiritual leadership, komitmen organisasional dan kontrak psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara simultan

$H_0 : \rho_1 \leq 0$,Tidak terdapat pengaruh positif *spiritual leadership*, komitmen organisasional dan kontrak psikologis terhadap kepuasan kerja secara simultan

$H_1 : \rho_1 > 0$, Terdapat pengaruh positif *spiritual leadership*, komitmen organisasional dan kontrak psikologis terhadap kepuasan kerja secara simultan

Hipotesis 10

Spiritual leadership, komitmen organisasional, kontrak psikologis dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara simultan

$H_0 : \rho_1 \leq 0$,Tidak terdapat pengaruh positif *spiritual leadership*, komitmen organisasional, kontrak psikologis dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan

$H_1 : \rho_1 > 0$, Terdapat pengaruh positif *spiritual leadership*, komitmen organisasional, kontrak psikologis dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan

Adapun kriteria uji Hipotesis adalah H_0 ditolak jika $CR < 1,96 P > 0,05$ dan H_a diterima jika $CR \geq 1,96 P < 0,05$.