

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian mengenai Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, tingkat spiritual, kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Tasikmalaya dan Cirebon.

3.1.1 Profil Bank Indonesia

Sejarah Bank Indonesia sebagai Bank Sentral yang independen dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya dimulai ketika sebuah undang-undang baru, yaitu UU No. 23/1999 tentang Bank Indonesia, dinyatakan berlaku pada tanggal 17 Mei 1999 dan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 6/ 2009. Undang-undang ini memberikan status dan kedudukan sebagai suatu lembaga negara yang independen dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, bebas dari campur tangan Pemerintah dan/atau pihak lain, kecuali untuk hal-hal yang secara tegas diatur dalam undang-undang ini.

Bank Indonesia mempunyai otonomi penuh dalam merumuskan dan melaksanakan setiap tugas dan wewenangnya sebagaimana ditentukan dalam undang-undang tersebut. Pihak luar tidak dibenarkan mencampuri pelaksanaan tugas Bank Indonesia, dan Bank Indonesia juga berkewajiban untuk menolak atau mengabaikan intervensi dalam bentuk apapun dari pihak manapun juga. Status dan kedudukan yang khusus tersebut diperlukan agar Bank Indonesia dapat melaksanakan peran dan fungsinya sebagai otoritas moneter secara lebih efektif dan efisien.

Status Bank Indonesia baik sebagai badan hukum publik maupun badan hukum perdata ditetapkan dengan undang-undang. Sebagai badan hukum publik Bank Indonesia berwenang menetapkan peraturan-peraturan hukum yang merupakan pelaksanaan dari undang-undang yang mengikat seluruh masyarakat luas sesuai dengan tugas dan wewenangnya. Sebagai badan hukum perdata, Bank Indonesia dapat bertindak untuk dan atas nama sendiri di dalam maupun di luar pengadilan.

3.1.1.1 Visi dan Misi

Visi

Menjadi bank sentral digital terdepan yang berkontribusi nyata terhadap perekonomian nasional dan terbaik di antara negara *emerging markets* untuk Indonesia maju.

Misi

1. Mencapai dan memelihara stabilitas nilai Rupiah melalui efektivitas kebijakan moneter dan bauran Kebijakan Bank Indonesia;
2. Turut menjaga stabilitas sistem keuangan melalui efektivitas kebijakan makroprudensial Bank Indonesia dan sinergi dengan kebijakan mikroprudensial Otoritas Jasa Keuangan;
3. Turut mengembangkan ekonomi dan keuangan digital melalui penguatan kebijakan sistem pembayaran Bank Indonesia dan sinergi dengan kebijakan Pemerintah serta mitra strategis lain;
4. Turut mendukung stabilitas makroekonomi dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan melalui sinergi bauran Kebijakan Bank Indonesia dengan

kebijakan fiskal dan reformasi struktural Pemerintah serta kebijakan mitra strategis lain;

5. Turut meningkatkan pendalaman pasar keuangan untuk memperkuat efektivitas kebijakan Bank Indonesia dan mendukung pembiayaan ekonomi nasional;
6. Turut mengembangkan ekonomi dan keuangan syariah di tingkat nasional hingga di tingkat daerah;
7. Mewujudkan bank sentral berbasis digital dalam kebijakan dan kelembagaan melalui penguatan organisasi, sumber daya manusia, tata kelola dan sistem informasi yang handal, serta peran internasional yang proaktif

3.1.1.2 Tujuan dan Tugas

Dalam kapasitasnya sebagai bank sentral, Bank Indonesia mempunyai satu tujuan tunggal, yaitu mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah. Kestabilan nilai rupiah ini mengandung dua aspek, yaitu kestabilan nilai mata uang terhadap barang dan jasa, serta kestabilan terhadap mata uang negara lain.

Aspek pertama tercermin pada perkembangan laju inflasi, sementara aspek kedua tercermin pada perkembangan nilai tukar rupiah terhadap mata uang negara lain. Perumusan tujuan tunggal ini dimaksudkan untuk memperjelas sasaran yang harus dicapai Bank Indonesia serta batas-batas tanggung jawabnya. Dengan demikian, tercapai atau tidaknya tujuan Bank Indonesia ini kelak akan dapat diukur dengan mudah.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2018: 6). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survey, metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).

3.2.1 Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu konsep tentang atribut ataupun sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang beraneka ragam secara kuantitatif maupun kualitatif (Azwar, 2010: 59). Pada penelitian kuantitatif ini melibatkan 4 (empat) variabel yaitu:

1. Variabel independen yaitu variabel yang menjelaskan atau memengaruhi variabel yang lain (Indriantoro dan Supomo, 2011: 63).

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Budaya Organisasi

X_3 = Tingkat Spiritual

2. Variabel Intervening (Y) yaitu variabel yang secara teoritis memengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung.

Y = Kepuasan Kerja

3. Variabel dependen (Z) yaitu tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Indriantoro dan Supomo, 2011: 63)

Z = Kinerja

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel atau definisi operasional variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2010: 74). Dalam penelitian ini definisi operasional dari variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

N	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	2	3	4	5
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin di Bank Indonesia	1. kemampuan mengambil keputusan, 2. kemampuan memotivasi, 3. kemampuan komunikasi, 4. kemampuan mengendalikan bawahan, 5. tanggung jawab (Kartini, 2019: 34)	Ordinal
2	Budaya Organisasi (X ₂)	Budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para karyawan yang membedakan Bank Indonesia dari yang lain.	1 inovasi dan keberanian mengambil risiko, 2 perhatian pada hal – hal rinci, 3 orientasi hasil, 4 orientasi orang, 5 orientasi tim, 6 keagresifan 7 stabilitas (Robbins, 2016: 256)	Ordinal

1	2	3	4	5
3	Tingkat Spiritual (X_3)	Spiritualitas kerja adalah pemahaman yang lebih mendalam tentang makna pekerjaannya oleh seorang karyawan dengan segala nilai yang ada didalam diri individu tersebut, mendapatkan tujuan dalam pekerjaannya, dan memiliki perasaan terhubung dengan karyawan lain dan Bank Indonesia dimana karyawan tersebut bernaung dan bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Meaningful Work</i> (Pekerjaan yang bermakna), 2. <i>Sense of Community</i> (Perasaan terhubung dengan komunitas), 3. <i>Alignment with Organizational Values</i> (Penyelarasan dengan nilai-nilai organisasi) (Milliman, Czaplewski, dan Ferguson, 2018) 	Ordinal
4	Kepuasan Kerja (Y)	kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaannya sendiri di Bank Indonesia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. gaji, 2. pekerjaan itu sendiri, 3. promosi, 4. pengawasan, 5. kondisi kerja (Luthans, 2017: 244) 	Ordinal
5	Kinerja (Z)	Kinerja sebagai penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di Bank Indonesia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja (Sangadji & Sopiah, 2018: 351) 	Ordinal

3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018: 80). Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya dan Cirebon sebagai berikut.

Tabel 3.2
Jumlah Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia
Tasikmalaya dan Cirebon

No.	Nama	Jumlah
1	Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya	50
2	Kantor Perwakilan Bank Indonesia Cirebon	49
Jumlah		99

Sumber: Data Januari, 2023

3.2.3.2 Sampel

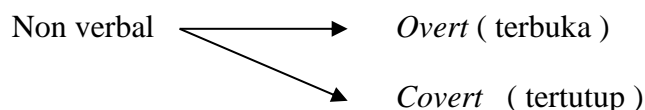
Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek dalam melakukan penelitian dan pengujian data. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2018: 122) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alasan mengambil sampling jenuh atau sensus karena jumlah populasi sedikit dan dapat dijangkau secara langsung dalam pelaksanaan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Tasikmalaya dan Cirebon yaitu sebanyak 99 orang yang merupakan karyawan organik (diluar unsur pemimpin), sehingga seluruhnya dijadikan sampel penelitian.

3.2.4 Sumber Data

3.2.4.1 Data Primer

Data primer dikumpulkan secara langsung ke lapangan guna memperoleh informasi dan gambaran yang lengkap dan akurat. Data primer diperoleh dari responden dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Wawancara, berdasarkan taksonomi bentuk pertanyaannya, wawancara dapat dikelompokkan menjadi beberapa bentuk, yaitu verbal dan non verbal. Ada dua bentuk pertanyaan verbal yaitu pertanyaan langsung dan tidak langsung.



Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pertanyaan verbal secara langsung berbentuk terbuka yang disampaikan kepada Pimpinan dan karyawan.

2. Kuesioner : Ditujukan kepada responden berdasarkan sampel terpilih.
3. Observasi : dilakukan untuk pengamatan dengan tujuan mendapatkan data tentang suatu masalah sehingga diperoleh pemahaman atau sebagai alat pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya.

3.2.4.2 Data sekunder

Data yang diperoleh dari sumber pihak ke dua yaitu dari literatur, karya ilmiah yang dipublikasikan serta informasi dari instansi yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Lembaga yang dimaksud adalah Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya.

Pengumpulan data baik melalui sumber data primer maupun sumber data sekunder dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian serta untuk diperolehnya informasi dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai.

3.2.4.3 Pengumpulan Data

Teknik yang penulis gunakan dalam melakukan pengumpulan data untuk usulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Field Research* (riset lapangan)

Dalam riset lapangan ini penulis melakukan pengumpulan data dengan cara:

- a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data mengenai masalah dengan objek penelitian.

- b. Wawancara (*interview*)

Teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung untuk mendapatkan data dan penjelasan mengenai masalah dengan objek penelitian.

- c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melihat, membaca, mempelajari, dan kemudahan mencatat informasi yang ada hubungannya dengan obyek penelitian.

Untuk memperoleh data tentang variabel yang akan dianalisis, digunakan daftar pernyataan yang memiliki notasi huruf SS, S, KS, TS, dan STS dengan penilaian skor masing-masing huruf tersebut didasarkan kepada skala Likert dengan pertanyaan berstruktur, sehingga mendekati harapan jawaban maka semakin tinggi nilai skor.

Tabel 3.3
Nilai, Notasi dan Predikat Pertanyaan Positif

Nilai	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	KS	Kurang Setuju
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

Adapun formasi pertanyaan untuk variabel terikat dibuat terstruktur seperti dapat dilihat pada tabel 3.3, dan apabila ada pertanyaan yang bersifat negatif maka nilai yang seperti terlihat pada tabel 3.4 dibalikkan nilainya.

Tabel 3.4
Nilai, Notasi dan Predikat Pertanyaan Negatif

Nilai	Notasi	Predikat
1	SS	Sangat Setuju
2	S	Setuju
3	KS	Kurang Setuju
4	TS	Tidak Setuju
5	STS	Sangat Tidak Setuju

3.2.4.4 Skala Likert

Teknik pengolahan data dilakukan secara sederhana dari data yang diperoleh baik yang berupa data primer dan data sekunder, yang disajikan dalam bentuk tabel, sehingga memudahkan penafsiran data mentah yang diperoleh. Alat utama pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Bentuk pertanyaan telah disusun sebelumnya agar diketahui dengan jelas dalam bentuk skala likert.

Untuk memperoleh data yang akan dianalisis dibuat daftar pertanyaan yang berbentuk positif maupun yang berbentuk negatif dengan alternatif jawaban sebagai berikut : SB (Sangat Baik), B (Baik), KB (Kurang Baik), TB (Tidak Baik), STB

(Sangat Tidak Baik). Untuk lebih jelasnya mengenai formulasi nilai, notasi dan predikat masing-masing pilihan jawaban dapat dilihat pada tabel dari (Sugiyono, 2018) sebagai berikut:

Tabel 3.5
Formasi Notasi, Nilai dan Predikat
Masing-Masing Pilihan Jawaban

Notasi	Nilai Positif	Nilai Negatif	Predikat
SB	5	1	Sangat Baik
B	4	2	Baik
KB	3	3	Kurang Baik
TB	2	4	Tidak Baik
STB	1	5	Sangat Tidak Baik

3.2.4.5 Nilai Jenjang Interval (NJI)

Adapun pengukuran dengan persentase dan skorsing dengan rumus:

$$X = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

X = Jumlah Persentase Jawaban

F = Jumlah Jawaban Atau Frekuensi

N = Jumlah Pelanggan

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel maka dapat ditentukan interval perinciannya, Sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria Pertanyaan}}$$

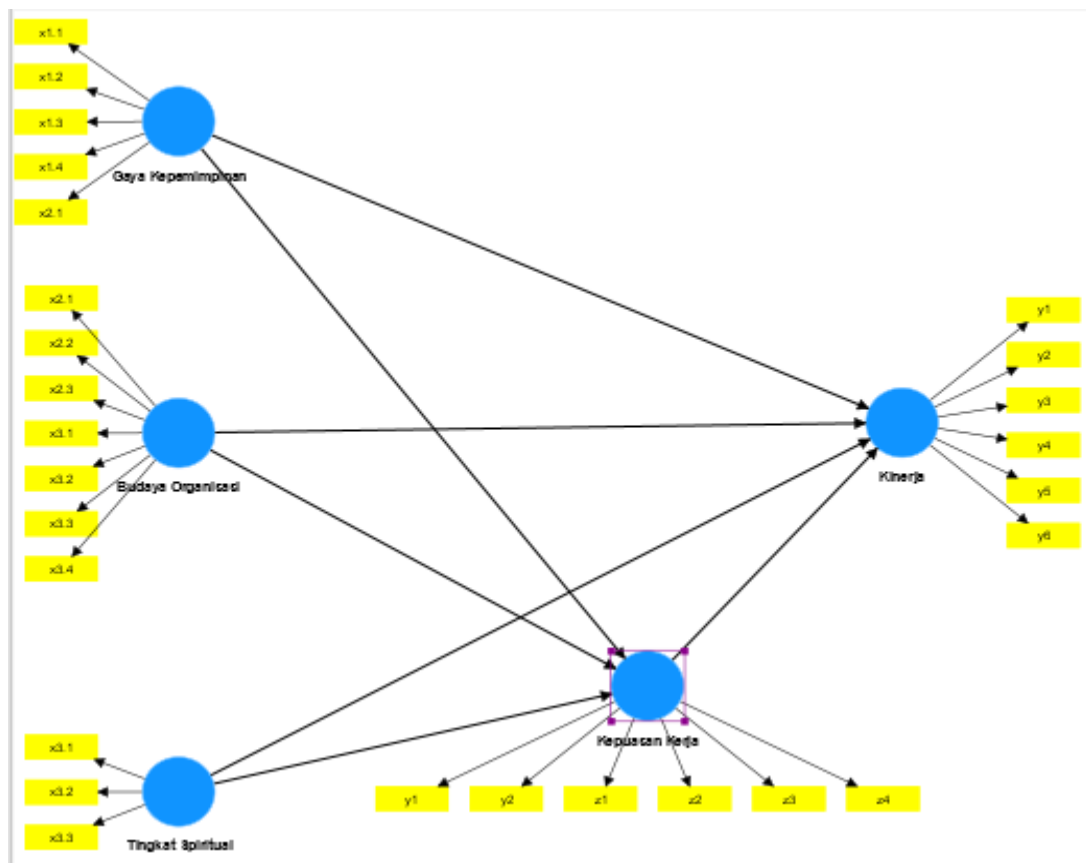
(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

NJI = Nilai jenjang interval yaitu interval untuk menentukan Sangat Baik, Baik, Kurang Baik, Tidak Baik, Sangat Tidak Baik.

3.2.5 Model Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tujuh variabel, dimana enam variabel bebas (*independent variable*), yaitu gaya kepemimpinan (X_1) budaya organisasi, (X_2) tingkat spiritual, (X_3), dan variabel intervening (*intervening variable*) adalah kepuasan kerja serta variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan. Berdasarkan keterangan tersebut, akan diterjemahkan sebuah diagram jalur dalam gambar:



Gambar 3.2
Model Penelitian

3.2.6 Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model

persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. *Structural Equation Model* (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan. Menurut (Santoso, 2017) SEM adalah teknik analisis *multivariate* yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk.

Menurut (Ghozali dan Latan, 2012), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. Namun ada perbedaan antara SEM berbasis *covariance based* dengan *component based* PLS adalah dalam penggunaan model persamaan struktural untuk menguji teori atau pengembangan teori untuk tujuan prediksi.

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu:

1. Tahap pertama adalah melakukan uji *measurement model*, yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.
2. Tahap kedua adalah melakukan uji *structural model* yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel/korelasi antara konstruk konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

3.2.6.1 *Measurement (Outer) Model (Uji Validitas dan Reliabilitas)*

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari kuesioner tersebut maka peneliti menggunakan program *SmartPLS 4.0*. Prosedur pengujian validitas adalah *convergent validity* yaitu dengan mengkorelasikan skor item (*component score*) dengan *construct score* yang kemudian menghasilkan nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* dikatakan tinggi jika komponen atau indikator berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali dan Latan, 2012).

Reliabilitas menyatakan sejauh mana hasil atau pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan serta memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten setelah dilakukan beberapa kali pengukuran. Untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel penelitian, maka digunakan koefisien alfa atau *cronbachs alpha* dan *composite reliability*. Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6 (Ghozali dan Latan, 2012).

Menurut (Husein, 2011) analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini:

1. *Convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $> 0,7$.
2. *Discriminant validity* adalah nilai *crossloading* faktor yang berguna apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Caranya dengan

membandingkan nilai konstruk yang dituju harus lebih besar dengan nilai konstruk yang lain.

3. *Composite reliability* adalah pengukuran apabila nilai reliabilitas $> 0,7$ maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.
4. *Average Variance Extracted* (AVE) adalah rata-rata varian yang setidaknya sebesar 0,5.
5. *Cronbach alpha* adalah perhitungan untuk membuktikan hasil *composite reliability* dimana besaran minimalnya adalah 0,6.

3.2.6.2 *Structural (Inner) Model*

Tujuan dari uji *structural model* adalah melihat korelasi antara konstruk yang diukur yang merupakan uji t dari *partial least square* itu sendiri. *Structural* atau *inner model* dapat diukur dengan melihat nilai *RSquare model* yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model. Kemudian langkah selanjutnya adalah estimasi koefisien jalur yang merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan prosedur *bootstrapping* dengan nilai yang dianggap signifikan jika nilai t statistik lebih besar dari 1,96 (*significance level 5%*) atau lebih besar dari 1,65 (*significance level 10%*) untuk masing-masing hubungan jalurnya.

Pada analisa model ini adalah untuk menguji hubungan antara konstruksi laten. Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini:

1. *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Chin (1998) dalam (Sarwono, 2013) menjelaskan “kriteria batasan nilai R

square ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67 sebagai substantial; 0,33 sebagai moderat dan 0,19 sebagai lemah”.

2. *Prediction relevance (Q square)* atau dikenal dengan *Stone-Geisser's*. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi seberapa baik nilai yang dihasilkan. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif.

3.2.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$ (Husein, 2011). Apabila hipotesis penelitian tersebut dinyatakan kedalam hipotesis statistik maka:

$H_0 : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan (variabel X1) terhadap kepuasan kerja (variabel Y).

$H_a : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan (variabel X1) terhadap kepuasan kerja (variabel Y).

$H_0 : \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh dari budaya organisasi (variabel X2) terhadap kepuasan kerja (variabel Y).

$H_a : \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh dari budaya organisasi (variabel X2) terhadap kepuasan kerja (variabel Y)

Ho : $\beta_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh dari tingkat spiritual (variabel X3) terhadap kepuasan kerja (variabel Y).

Ha : $\beta_3 \neq 0$, terdapat pengaruh dari tingkat spiritual (variabel X3) terhadap kepuasan kerja (variabel Y).

Ho : $\beta_4 = 0$, tidak terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan (variabel X1) terhadap kinerja karyawan (variabel Z).

Ha : $\beta_4 \neq 0$, terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan (variabel X1) terhadap kinerja karyawan (variabel Z).

Ho : $\beta_5 = 0$, tidak terdapat pengaruh dari budaya organisasi (variabel X2) terhadap kinerja karyawan (variabel Z).

Ha : $\beta_5 \neq 0$, terdapat pengaruh dari budaya organisasi (variabel X2) terhadap kinerja karyawan (variabel Z)

Ho : $\beta_6 = 0$, tidak terdapat pengaruh dari tingkat spiritual (variabel X3) terhadap kinerja karyawan (variabel Z).

Ha : $\beta_6 \neq 0$, terdapat pengaruh dari tingkat spiritual (variabel X3) terhadap Kinerja karyawan (variabel Z).

Ho : $\beta_7 = 0$, tidak terdapat pengaruh dari kepuasan kerja (variabel Y) terhadap kinerja karyawan (variabel Z).

Ha : $\beta_7 \neq 0$, terdapat pengaruh dari kepuasan kerja (variabel Y) terhadap kinerja karyawan (variabel Z).

Ho : $\beta_8 = 0$, tidak terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan (variabel X1) terhadap kinerja karyawan (variabel Z) melalui kepuasan Kerja (Y).

Ha : $\beta_8 \neq 0$, terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan (variabel X1) terhadap kinerja karyawan (variabel Z) melalui kepuasan Kerja (Y)

Ho : $\beta_9 = 0$, tidak terdapat pengaruh dari budaya organisasi (variabel X2) terhadap kinerja karyawan (variabel Z) melalui kepuasan Kerja (Y).

Ha : $\beta_9 \neq 0$, terdapat pengaruh dari budaya organisasi (variabel X2) terhadap kinerja karyawan (variabel Z) melalui kepuasan Kerja (Y).

Ho : $\beta_{10} = 0$, tidak terdapat pengaruh dari tingkat spiritual (variabel X3) terhadap kinerja karyawan (variabel Z) melalui kepuasan Kerja (Y).

Ha : $\beta_{10} \neq 0$, terdapat pengaruh dari tingkat spiritual (variabel X3) terhadap kinerja karyawan (variabel Z) melalui kepuasan Kerja (Y)

Kriteria uji:

- Ho di terima, jika $-t \text{ tabel} < t \text{ statistik} < t \text{ tabel}$
- Ho ditolak, jika $-t \text{ tabel} > t \text{ statistik} > t \text{ tabel}$

Pada tingkat signifikansi 0,05 (5%), maka nilai t tabel adalah 1,96

3.2.6.4 Alasan Menggunakan *Partial Least Square* (PLS)

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data tidak harus terdistribusi normal multivariat (indikator dengan skala teori, ordinal, interval sampai ratio digunakan pada model yang sama), dan sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten, karena lebih menitikberatkan pada data dan dengan prosedur

estimasi yang terbatas, maka misspesifikasi model tidak begitu berpengaruh terhadap estimasi parameter. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan indikator formatif, dan hal ini tidak mungkin dijalankan dalam *covarian based SEM* karena akan terjadi *unidentified model* (Ghozali dan Latan, 2012).

Berikut adalah beberapa alasan penggunaan PLS pada penelitian ini:

1. Algoritma PLS tidak terbatas hanya untuk hubungan antara indikator dengan konstruk latennya yang bersifat reflektif saja, tetapi algoritma PLS juga dipakai untuk hubungan yang bersifat formatif.
2. PLS dapat digunakan untuk menaksir model *path*
3. PLS dapat digunakan untuk model yang sangat kompleks yaitu terdiri dari banyak variabel laten dan *manifest* tanpa mengalami masalah dalam estimasi data.
4. PLS dapat digunakan ketika distribusi data sangat miring atau tidak tersebar di seluruh nilai rata-ratanya.
5. PLS dapat digunakan untuk menghitung variabel mediasi secara langsung dan tidak langsung, karena penelitian ini sendiri terdiri dari 1 variabel mediasi.