

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek dan Subjek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta, yang beralamat di Jl. Wates Km. 5,5 RT.05 / RW.25, Ambarketawang, Gamping, Bodeh, Ambarketawang, Gamping, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, pelaksanaan penelitian berlangsung selama 6 bulan sesuai dengan kontrak penelitian yang dilakukan peneliti dan objek penelitian. Pengambilan data kepada responden dilakukan selama 1 minggu yaitu dengan rincian pendistribusian kuesioner dilakukan tanggal 22 November 2018 dan diambil kembali pada tanggal 29 November 2018.

Selanjutnya penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana pengambilan sampel bertujuan untuk memperoleh informasi dari responden dengan kriteria

spesifik. Data yang berhasil dikumpulkan peneliti yaitu sebanyak 192 data dari 200 kuesioner yang telah disebar. Kuesioner-kuesioner tersebut telah secara langsung diisi oleh para Karyawan selaku responden penelitian.

## **B. Deskripsi Data Responden**

### **1. Rincian Pendistribusian Kuesioner**

Distribusi dan pengumpulan kuesioner dilakukan pada bulan November 2018. Pendistribusian kuesioner yang dilakukan adalah dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden yakni karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta secara langsung. Adapun rincian pendistribusian kuesioner penelitian ditampilkan pada pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Rincian Pendistribusian Kuisioner**

<b>No.</b>	<b>Dasar Klarifikasi</b>	<b>Jumlah</b>
1	Kuesioner yang di distribusikan	200 kuesioner
2	Kuesioner yang diterima	192 kuesioner
3	Kuesioner yang tidak memenuhi kriteria	12 kuesioner
4	Kuesioner yang dapat di olah	180 kuesioner

*Sumber: Data primer kuesioner penelitian*

Dari Tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa kuesioner yang didistribusikan kepada responden sebanyak 200 kuesioner, kuesioner yang diterima sebanyak 192, kuesioner yang tidak memenuhi syarat sebanyak 12 kuesioner, kuesioner yang memenuhi syarat dan dapat diolah sebanyak 180 kuesioner dari serangkaian upaya distribusi dan pengumpulan kuisisioner penelitian, diperoleh tingkat pengembalian kuisisioner (*response rate*) dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Jumlah responden yang mengembalikan kuisisioner}}{\text{Jumlah total kuisisioner yang di distribusikan}} \times 100\% \\
 &= \frac{180}{200} \times 100\% \\
 &= 90\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, upaya distribusi kuisisioner dalam rangka pengumpulan data menghasilkan angka response rate sebesar 90%.

## 2. Karakteristik Responden

Responden diklasifikasikan berdasarkan karakteristik: jenis kelamin, usia, lama bekerja, status dan

gaji. Aspek-aspek tersebut adalah karakteristik responden yang penting yang dapat dikaitkan dengan variabel penelitian. Karakteristik responden kemudian di analisa dengan menggunakan statistik deskriptif (*descriptive statistic*) menggunakan program SPSS yaitu: tabulasi silang (*cross tab*). Statistika deskriptif merupakan metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian data sehingga dapat memberikan informasi yang berguna.

a. Analisis Tabulasi Silang (*Cross Tab*)

Analisa tabulasi silang (*cross tab*) digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang terdapat pada baris dengan variabel pada kolom dengan membandingkan data dalam bentuk frekuensi. Menurut Santoso dan Tjiptono (2001), penelitian yang menggunakan tabulasi silang akan menyajikan data dalam bentuk tabulasi yang meliputi baris dan kolom. Ciri analisis tabulasi silang adalah adanya dua variabel atau lebih yang mempunyai hubungan secara

deskriptif. Data yang dipergunakan untuk penyajian analisis tabulasi silang pada umumnya adalah data kualitatif, khususnya yang berskala nominal. Selanjutnya dilakukan pula analisa distribusi frekuensi dan nilai indek yang di gunakan untuk membantu meng-interpretasikan nilai jawaban responden atas sejumlah pertanyaan dalam kuisisioner. Data tersebut dapat diperoleh informasi yang lebih komprehensif.

Penelitian ini karakteristik individu yang diamati adalah relasi antara jenis kelamin dengan usia, jenis kelamin dengan status, usia dengan lama bekerja, dan lama bekerja dengan gaji. Hasilnya tersaji seperti diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Usia**

Tabulasi Silang			Status				Total
			21- 30 tahun	31- 40 tahun	41-50 tahun	> 50 tahun	
Jenis Kelamin	Perempuan	F	121	12	11	5	149
		%F	67.2%	6.7%	6.1%	2.8%	82.8%
	Laki-laki	F	26	2	0	3	31
		%F	14.4%	1.1%	.0%	1.7%	17.2%
Total		F	147	14	11	8	180
		%F	81.7%	7.8%	6.1%	4.4%	100%

*Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 1*

Berdasarkan hasil tabulasi silang seperti tersaji pada tabel diatas, uraiannya dapat diterangkan sebagai berikut: pada responden yang berusia 21- 30 tahun dari 149 responden ternyata didominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 121 orang dan laki-laki sebanyak 26 orang. Pada responden yang berusia 31- 40 tahun dari 14 responden didominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 12 orang dan laki-laki 2 orang. Pada responden yang berusia 41-50 tahun dari 11 responden ternyata berjenis kelamin perempuan 11 orang dan laki-laki tidak ada.

Sedangkan pada responden yang berusia > 50 tahun dari 8 responden berjenis kelamin perempuan 5 orang dan laki-laki 3 orang.

Responden yang terlibat dalam penelitian ini sebagian besar didominasi oleh responden dengan jenis kelamin wanita sebanyak 149 orang.

**Tabel 4.3**  
**Tabulasi silang Jenis Kelamin dan Status**

Tabulasi Silang			Status		Total
			Belum Kawin	Kawin	
Jenis Kelamin	Perempuan	F	48	101	149
		%	26.7%	56.1%	82.8%
	Laki-laki	F	7	24	31
		%	3.9%	13.3%	17.2%
	Total	F	55	125	180
		%	30.6%	69.4%	100%

*Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 1*

Berdasarkan hasil tabulasi silang seperti tersaji pada tabel diatas, uraiannya dapat diterangkan sebagai berikut: pada responden berjenis kelamin perempuan yang berstatus belum kawin ada 48 responden atau 26.7% dari total responden dan yang

berstatus kawin sebanyak 101 responden atau 56.1% dari total responden. Pada responden berjenis kelamin laki-laki yang berstatus belum kawin ada 7 responden atau 3.9% dari total responden dan yang berstatus kawin sebanyak 24 responden atau sebanyak 13.3% dari total responden. Pada penelitian ini responden di dominasi oleh perempuan yang memiliki berstatus kawin sebanyak 101 responden.

**Tabel 4.4**  
**Tabulasi Silang Usia dan Lama Bekerja**

Tabulasi Silang			Lama Bekerja				Total
			0-1 tahun	2-5 tahun	6-10 tahun	> 10 tahun	
Usia	21- 30 tahun	F	23	87	31	6	147
		%F	12.8%	48.3%	17.2%	3.3%	81.7%
	31- 40 tahun	F	0	5	6	3	14
		%F	.0%	2.8%	3.3%	1.7%	7.8%
	41-50 tahun	F	0	0	2	9	11
		%F	.0%	.0%	1.1%	5.0%	6.1%
	> 50 tahun	F	0	1	0	7	8
		%F	.0%	.6%	.0%	3.9%	4.4%
Total		F	23	93	39	25	180
		%F	12.8%	51.7%	21.7%	13.9%	100%

*Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 1*

Berdasarkan hasil tabulasi silang seperti tersaji pada tabel diatas, uraiannya dapat diterangkan

sebagai berikut: pada responden usia 21- 30 tahun yang lama bekerja 0-1 tahun ada 23 responden, yang lama bekerja 2-5 tahun ada 87 responden, yang lama bekerja 6-10 tahun 31 responden dan yang lama bekerja > 10 tahun ada 6 responden. Pada responden usia 31-40 tahun yang lama bekerja 0-1 tidak ada, yang lama bekerja 2-5 tahun ada 5 responden, yang lama bekerja 6-10 tahun 6 responden dan yang lama bekerja > 10 tahun ada 3 responden. Pada responden usia 41-50 tahun yang lama bekerja 0-1 tahun tidak ada, yang lama bekerja 2-5 tahun tidak ada, yang lama bekerja 6-10 tahun 2 responden dan yang lama bekerja > 10 tahun ada 9 responden. Sedangkan pada responden usia > 50 tahun yang lama bekerja 0-1 tidak ada, yang lama bekerja 2-5 tahun ada 1 responden, yang lama bekerja 6-10 tahun tidak ada dan yang lama bekerja > 10 tahun ada 7 responden.

Dari tabel tabulasi di atas lama bekerja terbanyak responden adalah 2-5 tahun sejumlah 87

responden.

**Tabel 4.5**  
**Tabulasi Silang Lama bekerja dan Gaji**

Tabulasi Silang			Gaji			Total
			< 1.5 Juta	1.6 - 3 juta	> 3 juta	
Lama Bekerja	0-1 tahun	F	11	10	2	23
		%F	6.1%	5.6%	1.1%	12.8%
	2-5 tahun	F	49	43	1	93
		%F	27.2%	23.9%	.6%	51.7%
	6-10 tahun	F	19	19	1	39
		%F	10.6%	10.6%	.6%	21.7%
	> 10 tahun	F	10	14	1	25
		%F	5.6%	7.8%	.6%	13.9%
Total		F	89	86	5	180
		%F	49.4%	47.8%	2.8%	100%

*Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 1*

Berdasarkan hasil tabulasi silang seperti tersaji pada tabel diatas, uraiannya dapat diterangkan sebagai berikut: pada responden dengan lama bekerja 0-1 tahun 11 orang dengan gaji  $\leq$  1.5 Juta, 10 orang dengan gaji 1.6 - 3 juta, dan 2 orang dengan gaji  $>$  3 juta. Responden dengan lama bekerja 2-5 tahun 49 orang dengan gaji  $\leq$  1.5 Juta, 43 orang dengan gaji 1.6 - 3 juta, dan 1 orang dengan gaji  $>$  3 juta. Responden dengan lama bekerja 6-10 tahun 19 orang

dengan gaji  $\leq 1.5$  Juta, 19 orang dengan gaji 1.6 - 3 juta, dan 1 orang dengan gaji  $> 3$  juta. Responden dengan lama bekerja  $> 10$  tahun 10 orang dengan gaji  $\leq 1.5$  Juta, 14 orang dengan gaji 1.6 - 3 juta, dan 1 orang dengan gaji  $> 3$  juta. Dari tabel tabulasi di atas rata-rata gaji responden adalah  $\leq 1.5$  Juta dan 1.6 - 3 juta.

### 3. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif merupakan sebuah gambaran umum tentang variabel yang diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap indikator pada kuisioner yang telah disebar. Berdasarkan tanggapan dari 180 orang responden terkait indikator-indikator variabel penelitian, maka peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan secara deskriptif statistik adalah dengan mengkategorikan berdasarkan perhitungan interval untuk menentukan masing-masing variabel. Persepsi responden terhadap item-item pernyataan dalam variabel penelitian akan

diketahui melalui nilai indeks. Dimana nilai indeks tersebut diperoleh dari angka rentang skala (RS), adapun rumus untuk menghitung rentang skala (RS) yang dikemukakan Simamora (2002) yaitu sebagai berikut:

$$RS = \frac{m - n}{b} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

**Dimana:**

RS= Rentang Skala

m= Angka maksimal dari poin skala dalam kuesioner.

n= Angka minimum dari poin skala dalam kuesioner.

b= Jumlah poin skala dala kuesioner.

Hasil dari perhitungan rentang skala tersebut akan digunakan sebagai dasar interpretasi penilaian rata-rata untuk setiap indikator pada variabel penelitian. Penilaian tersebut dimuat dalam bentuk indeks rata-rata yang telah dimodifikasi dari Simamora (2002), yaitu sebagai berikut:

- a. Nilai indeks antara 1.00-1,79 dikategorikan sangat rendah atau sangat buruk.
- b. Nilai indeks antara 1.80-2.59 dikategorikan rendah atau buruk.
- c. Nilai indeks antara 2.60-3.39 dikategorikan cukup atau sedang.
- d. Nilai indeks antara 3.40-4.19 dikategorikan tinggi atau baik.
- e. Nilai indeks antara 4.20-5.00 dikategorikan sangat tinggi atau baik sekali.

Berdasarkan kategori tersebut di atas, untuk menentukan nilai interpretasi variabel digunakan nilai *mean* dari setiap indikator jawaban.

a. Tanggapan Responden terhadap Variabel  
Spiritualitas Kerja (*Workplace Spirituality*)

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden terhadap Variabel *Workplace Spirituality* dimensi *Meaningful Work***

Indikator	Skala Jawaban Responden						Total	Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5			
Pekerjaan terhubung dengan kehidupan	F	0	20	49	87	24	180	3,64	Tinggi
	%F	0	11,1	27,2	48,3	13,3	100		
Semangat kerja	F	1	15	59	67	38	180	3,70	Tinggi
	%F	0,6	8,3	32,8	37,2	21,2	100		
Terhubung dengan makna sosial	F	0	11	54	65	50	180	3,86	Tinggi
	%F	0	6,1	30	36,1	27,8	100		
Makna pribadi	F	0	14	64	75	27	180	3,64	Tinggi
	%	0	7,8	35,6	41,7	15	100		
<b>Rata-Rata Total</b>								<b>3,71</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 2*

Dari Tabel 4.6 di atas diperoleh rata-rata poin skala untuk keseluruhan indikator dari variabel *Workplace Spirituality* dimensi *Meaningful Work* sebesar 3,71. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item-item dimensi *Meaningful Work* yang diperoleh dari data hasil survei telah terpenuhi dengan baik.

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden terhadap Variabel *Workplace Spirituality* Dimensi *Sense Of Community***

Indikator	Skala Jawaban Responden						Total	Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5			
Merasa bagian dari organisasi	F	2	10	45	91	32	180	3,78	Tinggi
	%F	1,1	5,6	25	50	17,8	100		
Percaya terhadap dukungan organisasi	F	0	4	44	75	57	180	4,03	Tinggi
	%F	0	2,2	24,4	41,7	31,7	100		
Karyawan saling terkait dengan tujuan yang sama	F	0	21	56	74	29	180	3,62	Tinggi
	%F	0	11,7	31,1	41,1	16,1	100		
Percaya terhadap kepedulian satu sama lain	F	0	6	39	75	60	180	4,05	Tinggi
	%F	0	3,3	21,7	41,7	33,3	100		
<b>Rata-Rata Total</b>								<b>3,87</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 2*

Dari Tabel 4.7 di atas diperoleh rata-rata poin skala untuk keseluruhan indikator dari variabel *Workplace Spirituality* dimensi *Sense of Community* sebesar 3,87. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item-item dimensi *sense of community* yang diperoleh dari data hasil survei telah terpenuhi dengan baik.

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden terhadap Variabel *Workplace Spirituality* Dimensi *Alignment Organization Value***

Indikator	Skala Jawaban Responden						Total	Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5			
Merasa positif dengan nilai-nilai organisasi	F	0	8	37	101	34	180	3,89	Tinggi
	%F	0	4,4	20,6	56,1	18,9	100		
Merasa mendapatkan dukungan organisasi	F	0	2	21	99	58	180	4,18	Tinggi
	%F	0	1,1	11,7	55	32,2	100		
Penilaian tentang organisasi yang memiliki hati nurani	F	0	10	57	76	37	180	3,78	Tinggi
	%F	0	5,6	31,7	42,2	20,6	100		
Perasaan terhubung dengan tujuan organisasi	F	0	19	72	59	30	180	3,56	Tinggi
	%F	0	15	28,9	45	11,1	100		
<b>Rata-Rata Total</b>								<b>3,85</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 2*

Dari Tabel 4.8 di atas diperoleh rata-rata poin skala untuk keseluruhan indikator dari variabel *Workplace Spirituality* dimensi *Alignment Organization Value* sebesar 3,85. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item-item dimensi *Alignment Organization Value* yang diperoleh dari data hasil survei telah terpenuhi dengan baik.

b. Tanggapan Responden terhadap Variabel  
Komitmen Organisasional (*Organizational  
Commitment*)

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden terhadap Variabel *Organizational  
Commitment***

Indikator	Skala Jawaban Responden						Total	Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5			
Bangga memberitahu orang lain tentang organisasi	F	0	27	52	81	20	180	3,52	Tinggi
	%F	0	15	28,9	45	11,1	100		
Organisasi mengilhami kebaikan dalam diri	F	0	15	72	57	36	180	3,63	Tinggi
	%F	0	8,3	40	31,7	20	100		
senang dengan organisasi tempat bekerja	F	0	5	58	62	55	180	3,93	Tinggi
	%F	0	2,8	32,2	34,4	30,6	100		
Menerima semua tugas pekerjaan	F	0	12	73	77	18	180	3,56	Tinggi
	%F	0	6,7	40,6	42,8	10	100		
Peduli dengan nasib organisasi	F	0	33	55	51	41	180	3,69	Tinggi
	%F	0	18,3	30,6	28,3	22,8	100		
<b>Rata-Rata Total</b>								<b>3,66</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 2*

Dari Tabel 4.9 di atas diperoleh rata-rata poin skala untuk keseluruhan indikator dari komitmen organisasional (*Organizational Commitment*) sebesar 3,66. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa keseluruhan item-item Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*) yang diperoleh dari data hasil survei telah terpenuhi dengan baik.

c. Tanggapan Responden terhadap Variabel Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*)

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Responden terhadap Variabel *Job Involvement***

Indikator	Skala Jawaban Responden						Total	Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5			
Terlibat secara pribadi dengan pekerjaan	F	0	11	57	89	23	180	3,69	Tinggi
	%F	0	6,1	31,7	49,4	12,8	100		
Merasa pekerjaan penting untuk keberadaan	F	0	0	41	94	45	180	4,02	Tinggi
	%F	0	0	22,8	52,2	25	100		
Menyatu dengan pekerjaan	F	0	4	61	86	29	180	3,78	Tinggi
	%F	0	2,2	33,9	47,8	16,1	100		
Hidup, makan dan bernafas untuk pekerjaan	F	0	16	100	38	26	180	3,41	Tinggi
	%F	0	8,9	55,6	21,1	14,4	100		
<b>Rata-Rata Total</b>								<b>3,72</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 2*

Dari Tabel 4.10 di atas diperoleh rata-rata poin skala untuk keseluruhan indikator dari Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*) sebesar 3,72.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item-item Keterlibatan Kerja yang diperoleh dari data hasil survei telah terpenuhi dengan baik.

d. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (*Job Performance*)

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Responden terhadap Variabel *Job Performance***  
**Dimensi *Task Performance***

Indikator	Skala Jawaban Responden						Total	Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5			
Melakukan sesuai dengan kemampuan secara maksimal	F	0	10	28	94	48	180	4,00	Tinggi
	%F	0	5,6	15,6	52,2	26,2	100		
Melakukan tugas sesuai keinginan organisasi	F	0	10	47	81	42	180	3,86	Tinggi
	%F	0	5,6	26,1	45	23,3	100		
Menyelesaikan tugas tepat waktu	F	0	4	29	90	57	180	4,11	Tinggi
	%F	0	2,2	16,1	50	31,7	100		
Sadar ketika ada kekurangan sumberdaya	F	0	9	66	81	24	180	3,67	Tinggi
	%F	0	5	36,7	45	13,3	100		
Menerima Umpan balik	F	1	17	63	68	31	180	3,62	Tinggi
	%F	0,6	9,4	35	37,8	17,2	100		
<b>Rata-Rata Total</b>								<b>3,85</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 2

Dari Tabel 4.11 di atas diperoleh rata-rata poin skala untuk keseluruhan indikator dari

variabel Kinerja Karyawan (*Job Performance*) dimensi *Task Performance* sebesar 3,85. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item-item dimensi *Task Performance* yang diperoleh dari data hasil survei telah terpenuhi dengan baik.

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Responden terhadap Variabel *Job Performance***  
***Dimensi Contextual Performance***

Indikator	Skala Jawaban Responden						Total	Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5			
Memberikan umpan balik	F	0	20	50	87	23	180	3.63	Tinggi
	%F	0	11.1	27,8	48,3	12,8	100		
Menyisihkan masalah pribadi ketika bekerja	F	0	13	58	69	40	180	3.76	Tinggi
	%F	0	7,2	32,2	38,3	22,2	100		
Datang tepat waktu	F	0	9	52	67	52	180	3.90	Tinggi
	%F	0	5	28,9	37,2	28,9	100		
Tidak melakukan tindakan yang merugikan organisasi	F	0	12	64	76	28	180	3.67	Tinggi
	%F	0	6,7	35,6	42,2	15,6	100		
Memiliki komunikasi yang baik	F	0	7	45	92	36	180	3.87	Tinggi
	%F	0	3,9	25	51,1	20	100		
<b>Rata-Rata Total</b>								<b>3.76</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 2

Dari Tabel 4.12 di atas diperoleh rata-rata poin skala untuk keseluruhan indikator dari

variabel Kinerja Karyawan (*Job Performance*) dimensi *Contextual Performance* sebesar 3,76. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item-item dimensi *Contextual Performance* yang diperoleh dari data hasil survei telah terpenuhi dengan baik.

### C. Proses dan hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini akan digunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) sebagai alat bantu pengujian hipotesis. Penggunaan SEM sebagai alat bantu untuk menganalisis data dalam penelitian ini didasarkan pada keunggulan SEM sebagai alat analisis statistik yang paling sesuai untuk menjelaskan fenomena-fenomena sosial pada umumnya. Analisis SEM merupakan metode analisis statistika yang mengkombinasikan beberapa aspek yang terdapat pada analisis jalur (*path analysis*) dan *confirmatory factor analysis* (CFA) untuk mengestimasi beberapa persamaan secara simultan antara variabel pengamatan (indikator) dan variabel yang tidak dapat diukur secara

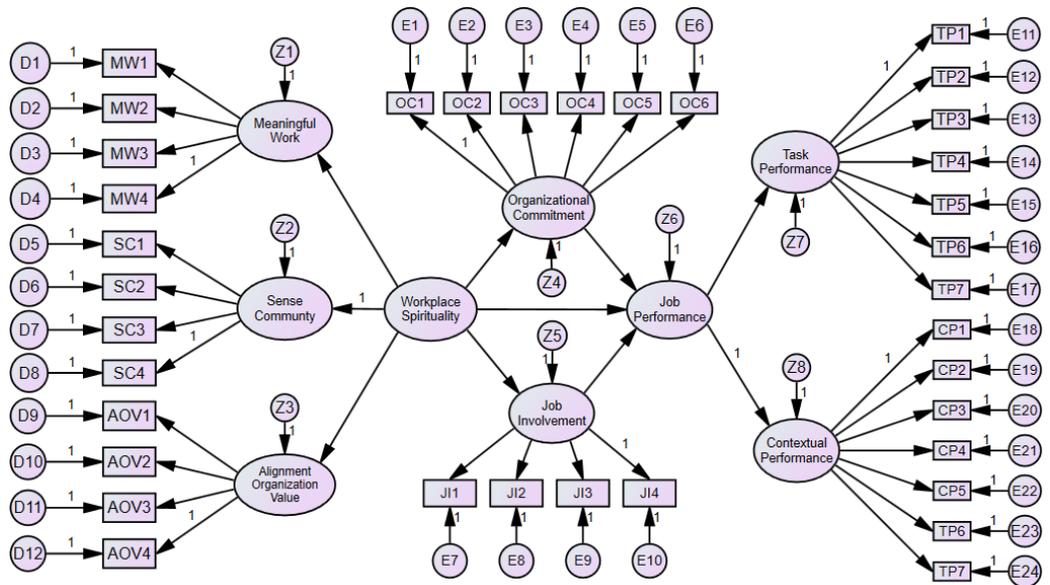
langsung (variabel laten).

#### 1. Proses Analisa Data

Model teoritis penelitian sebagaimana telah digambarkan pada BAB II yang terdiri dari 4 variabel yaitu: *Workplace Spirituality*; *Organizational Commitment*; *Job Involvement*; dan *Job Performance*.

#### 2. Analisa Data *Struktural Equation Modeling* (SEM)

Analisis SEM dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel *Workplace Spirituality*, *Organizational Commitment*, *Job Involvement*, terhadap *Job Performance*. Sebelum dilakukan analisis SEM, data penelitian terlebih dahulu akan diuji dengan beberapa uji prasyarat analisis SEM. Full model SEM dari hipotesis yang dibangun disajikan pada gambar berikut:



**Gambar 4.1**  
**Full Model Structural Equation Modeling (SEM)**  
**Hipotesis Penelitian**

### a. Uji Validitas

Uji validitas dalam SEM sering disebut dengan CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) digunakan untuk menguji dimensional dari suatu konstruk teoritis atau sering disebut menguji validitas suatu konstruk teoritis (Ghozali, 2014). Terdapat dua jenis variable yaitu  $1^{st}$  Order dan  $2^{nd}$  Order dalam penelitian ini, dimana dalam pengukuran CFA  $1^{st}$

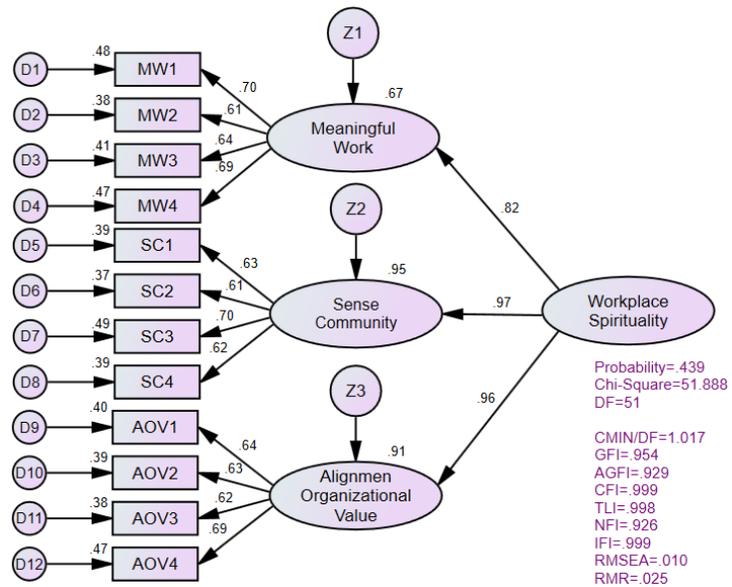
*Order* indikator di implementasikan dalam item-item yang secara langsung mengukur konstraknya, sedangkan dalam *pengukuran 2<sup>nd</sup> Order*, indikator di implementasikan dalam bentuk item-item yang tidak membentuk secara langsung, yaitu dengan dimensi-dimensi reflektif yang kemudian dimensi-dimensi tersebut membentuk konstruk variabel. Dalam pengujian menggunakan CFA, Indikator dikatakan valid jika loading factor  $\geq 0,70$ . Dalam riset-riset yang sebelumnya loading factor  $\geq 0,50 - 0,60$  masih dapat ditolerir (Ghozali, 2014). Pada uji CFA dilakukan secara parsial atau terpisah setiap variabelnya.

Adapun hasil dari pengukuran CFA (*Conformatoy Factor Analisis*) terhadap variable 1<sup>st</sup> Order dan 2<sup>nd</sup> order disajikan dan dideskripsikan pada keterangan, gambar dan table dibawah ini:

1. Spiritualitas Kerja (*Workplace Spirituality*)

Variabel *Workplace Spirituality* dalam penelitian ini merupakan variabel 2<sup>nd</sup> Order yang terbentuk dari 3

dimensi. Dimensi *Workplace Spirituality* adalah *Menaingful work*, *Sense of Community* dan *Alignment with organization Value*, diamana disetiap dimensi memiliki 4 indikator yang memngukur dimensi tersebut. Adapun uji validitas variabel *Workplace Spirituality* disajikan pada gambar dan tabel di bawah ini:



**Gambar 4.2**  
Uji CFA 2<sup>nd</sup> Order *Workplace Spirituality*

Model hasil uji parsial variable *Workplace Spirituality* diterangkan seperti pada gambar diatas. Selanjutnya berdasarkan hasil uji yang dilakukan

hasilnya disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.13**  
**Regression Weight Uji Parsial Variabel Workplace Spirituality Dimensi Meaningful Work**

Indikator	Estimate	Keterangan
<i>Meaningful Work 1</i>	0,70	Valid
<i>Meaningful Work 2</i>	0,61	Valid
<i>Meaningful Work 3</i>	0,64	Valid
<i>Meaningful Work 4</i>	0,69	Valid

Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 3

**Tabel 4.14**  
**Regression Weight Uji Parsial Variabel Workplace Spirituality Dimensi Sense of Community**

Indikator	Estimate	Keterangan
<i>Sense of Community 1</i>	0,63	Valid
<i>Sense of Community 2</i>	0,61	Valid
<i>Sense of Community 3</i>	0,70	Valid
<i>Sense of Community 4</i>	0,62	Valid

Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 3

**Tabel 4.15**  
**Regression Weight Uji Parsial Variabel Workplace Spirituality Dimensi Alignment with Organizational Value**

Indikator	Estimate	Keterangan
<i>Alignment Organizational Value 1</i>	0,64	Valid
<i>Alignment Organizational Value 2</i>	0,63	Valid
<i>Alignment Organizational Value 3</i>	0,62	Valid
<i>Alignment Organizational Value 4</i>	0,69	Valid

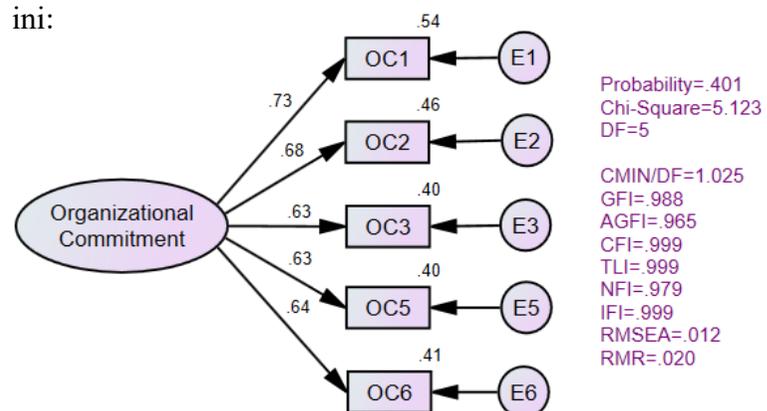
Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 3

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan tabel di atas, seluruh indikator menunjukkan hasil yang baik dimana nilai standardized estimate (*loading factor*) telah memenuhi syarat nilai standard estimate (*loading factor*)  $\geq 0,60$ . Dengan demikian indikator-indikator tersebut semuanya dapat dipakai untuk analisis selanjutnya.

## 2. Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*)

*Organizational Commitment* dalam penelitian ini adalah variable *1<sup>st</sup> Order* dimana terbentuk dari 6 indikator yang mengukur variable tersebut.

Adapun uji validitas variabel *Organizational Commitment* disajikan pada gambar dan tabel di bawah ini:



**Gambar 4.3**  
**Uji CFA *1<sup>st</sup> Order Organizational Commitment***

Model hasil uji parsial variable *Organizational Commitment* setelah CFA (*Confirmatory Factor Analysis*). Pada proses CFA peneliti menghapus 1 (satu) indikator pada indikator pembentuk *Organizational Commitment*, penghapusan indikator ini dilakukan karena estimasi *regression weight* pada indikator tersebut sangat kecil dan mendekati 0 (Nol) dan tidak signifikan mewakili dimensi komitmen organisasional (*Organizational Commitment*)

Dan hasil final dari proses CFA diterangkan seperti pada gambar diatas. Selanjutnya berdasarkan hasil uji yang dilakukan hasilnya disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.16**  
**Regression Weight Uji Parsial**  
**Variabel *Organizational Commitment***

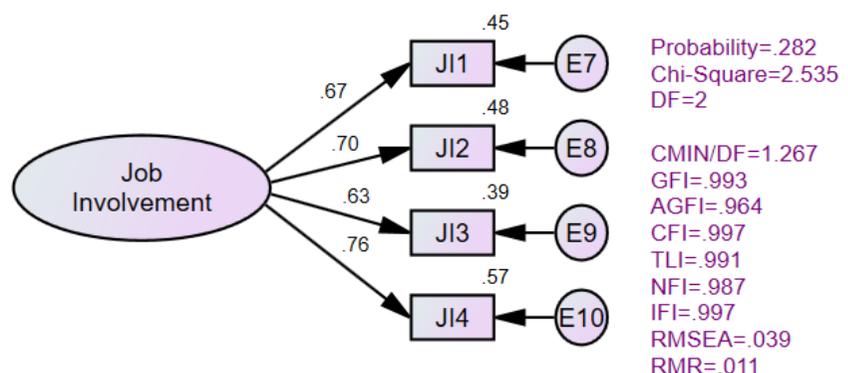
<b>Indikator</b>	<b>Estimate</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Organizational Commitment 1</i>	0,73	Valid
<i>Organizational Commitment 2</i>	0,68	Valid
<i>Organizational Commitment 3</i>	0,63	Valid
<i>Organizational Commitment 5</i>	0,63	Valid
<i>Organizational Commitment 6</i>	0,64	Valid

Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 3

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan tabel di atas, seluruh indikator menunjukkan hasil yang baik dimana nilai standardized estimate (*loading factor*) telah memenuhi syarat nilai standard estimate (*loading factor*)  $\geq 0,60$ . Dengan demikian indikator-indikator tersebut semuanya dapat dipakai untuk analisis selanjutnya.

### 3. Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*)

*Job Involvement* pada penelitian ini adalah variable *1<sup>st</sup> Order* dimana terbentuk dari 4 indikator yang mengukur variable tersebut. Adapun uji validitas variabel *Job involvement* disajikan pada gambar dan tabel di bawah ini:



**Gambar 4.4**  
Uji CFA 1<sup>nd</sup> Order *Job Involvement*

Model hasil uji parsial variable *Job Involvement* diterangkan seperti pada gambar diatas. Selanjutnya berdasarkan hasil uji yang dilakukan hasilnya disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.17**  
***Regression Weight Uji Parsial Variabel Job Involvement***

<b>Indikator</b>	<b>Estimate</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Job Involvement 1</i>	0,67	Valid
<i>Job Involvement 2</i>	0,70	Valid
<i>Job Involvement 3</i>	0,63	Valid
<i>Job Involvement 4</i>	0,76	Valid

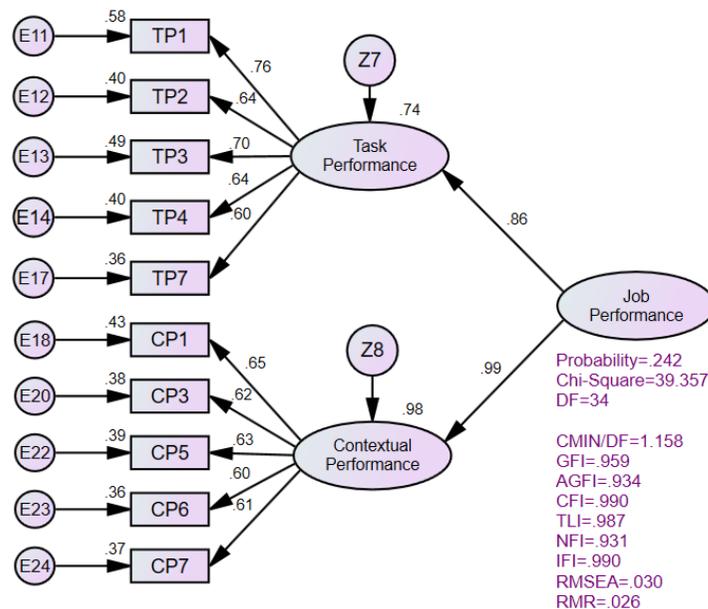
*Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 3*

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan tabel di atas, seluruh indikator menunjukkan hasil yang baik dimana nilai standardize estimate (*loading factor*) telah memenuhi syarat nilai standard estimate (*loading factor*)  $\geq 0,60$ . Dengan demikian indikator-indikator tersebut semuanya dapat dipakai untuk analisis selanjutnya.

#### 4. Kinerja Karyawan (*Job Performance*)

Variabel *Job Performance* dalam penelitian ini merupakan Variabel  $2^{nd}$  Order yang terbentuk dari 2

dimensi. Dimensi *Job Performance* terdiri dari *Task Performance* dan *Contextual Performance*, yang disetiap dimensi memiliki 5 indikator yang mengukur dimensi tersebut. Adapun uji validitas variabel *Job Performance* disajikan pada gambar dan tabel di bawah ini:



**Gambar 4.5**  
**Uji CFA 2<sup>nd</sup> Order Job performance**

Model hasil uji parsial variable *Job Performance* setelah CFA (*Confirmatory Factor Analysis*). Pada proses CFA peneliti menghapus 2 (dua) indikator pada dimensi *task performance* dan 2 (dua) indikator pada

*contextual performance*. Penghapusan indikator ini dilakukan karena estimasi *regression weight* pada indikator tersebut sangat kecil dan mendekati 0 (Nol) dan tidak signifikan mewakili dimensi baik *task performance* dan *contextual performance*.

Dan hasil final dari proses CFA diterangkan seperti pada gambar diatas. Selanjutnya berdasarkan hasil uji yang dilakukan hasilnya disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.18**  
***Regression Weight Uji Parsial Variabel Job Performance Dimensi Task Performance***

<b>Indikator</b>	<b>Estimate</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Task Performance 1</i>	0,76	Valid
<i>Task Performance 2</i>	0,64	Valid
<i>Task Performance 3</i>	0,70	Valid
<i>Task Performance 4</i>	0,64	Valid
<i>Task Performance 7</i>	0,60	Valid

*Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 3*

**Tabel 4.19**  
**Regression Weight Uji Parsial Variabel Job**  
**Performance Dimensi Contextual Performance**

<b>Indikator</b>	<b>Estimate</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Contextual Performance 1</i>	0,65	Valid
<i>Contextual Performance 3</i>	0,62	Valid
<i>Contextual Performance 5</i>	0,63	Valid
<i>Contextual Performance 6</i>	0,60	Valid
<i>Contextual Performance 7</i>	0,61	Valid

*Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 3*

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan tabel di atas, seluruh indikator menunjukkan hasil yang baik dimana nilai standardized estimate (*loading factor*) telah memenuhi syarat nilai standard estimate (*loading factor*)  $\geq 0,60$ . Dengan demikian indikator-indikator tersebut semuanya dapat dipakai untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan seberapa besar suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai berulang-ulang untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur tersebut

dikatakan *reliable*. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur fenomena yang sama. Untuk menilai tingkat reliabilitas suatu alat ukur, dapat dilihat dari nilai C.R (*Construct Reliability*) dan V.E (*Variance Extracted*) yang dihasilkan. Apabila diperoleh nilai  $> 0,70$  dari perhitungan C.R dan nilai  $> 0,50$  dari perhitungan VE, maka alat ukur dari variabel tersebut dinyatakan *reliable*. Berikut hasil perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.17. di bawah ini:

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Construct Reliability (CR) , VE (Variance**  
**Extracted) dan AVE (Average Variance Extracted)**

Konstruk	Indikator	CR	VE	AVE	Keterangan
<i>Workplace Spirituality</i> dimensi <i>Meaningful Work</i>	MW1	0.754	0.538	0.733	Reliabel
	MW2				
	MW3				
	MW4				
<i>Workplace Spirituality</i> dimensi <i>Sense of Community</i>	SC1	0.733	0.518	0.72	Reliabel
	SC2				
	SC3				
	SC4				
<i>Workplace Spirituality</i> dimensi <i>Alignment Oeganizational Value</i>	AOV1	0.738	0.522	0.723	Reliabel
	AOV2				
	AOV3				
	AOV4				
<i>Organizational Commitment</i>	OC1	0.794	0.540	0.735	Reliabel
	OC2				
	OC3				
	OC5				
	OC6				
<i>Job Involvement</i>	JI1	0.783	0.567	0.753	Reliabel
	JI2				
	JI3				
	JI4				
<i>Job Performance</i> dimensi <i>Task Performance</i>	TP1	0.798	0.543	0.737	Reliabel
	TP2				
	TP3				
	TP4				
	TP7				
<i>Job Performance</i> dimensi <i>Contextual Performance</i>	CP1	0.761	0.505	0.711	Reliabel
	CP3				
	CP5				
	CP6				
	CP7				

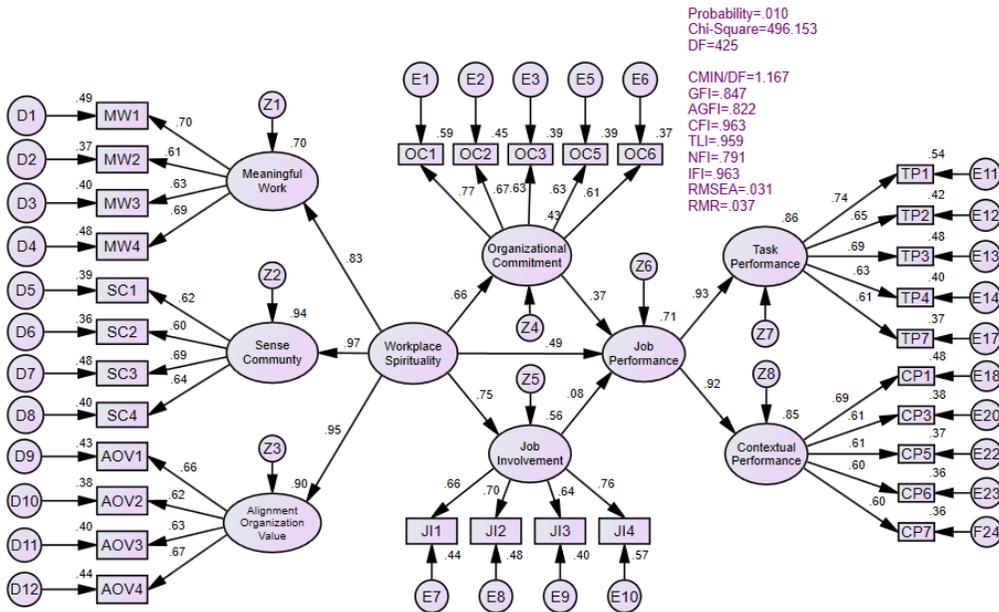
*Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 4*

Dari Tabel diatas 4.17 diperoleh nilai C.R untuk keseluruhan variabel penelitian memiliki nilai  $\geq 0.7$ , nilai keseluruhan AV  $\geq 0.5$ , dan nilai keseluruhan AVE  $\geq$

0.7. Dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan pada keseluruhan variabel penelitian memenuhi kriteria reliabel..

### 3. Analisis Model Struktural

Setelah dilakukan analisis terhadap validitas dan reliabilitas dari indikator indikator pembentuk variabel laten, analisis selanjutnya adalah analisis Structural Equation Modeling (SEM) secara full model.



**Gambar 4.6**  
*Full Model Standardized SEM Hipotesis Setelah Uji Validitas*

#### 4. Evaluasi Asumsi SEM

Dalam penelitian ini evaluasi asumsi SEM yang akan dilakukan adalah evaluasi terhadap kecukupan jumlah sampel yang digunakan dalam analisis data, uji terhadap kemungkinan adanya outliers pada data, uji normalitas data serta uji adanya multikolinearitas pada indikator yang digunakan. Selanjutnya evaluasi asumsi SEM pada penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

##### a. Evaluasi Kecukupan Jumlah Sampel

Ukuran sampel minimal untuk analisis SEM dengan metode estimasi *Maximum Likelihood* (ML) adalah 100 sampai 200 (Ghozali, 2011). Dari sejumlah 197 responden yang mengembalikan isian kuisioner, responden yang mengisi lengkap dan sesuai dengan kriteria penelitian ini adalah sebanyak 180 responden. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat kecukupan jumlah sampel dalam analisis SEM.

b. Evaluasi *Outliers*

*Outlier* secara *multivariate* dapat dilihat dari *output Mahalanobis distance* pada pengujian menggunakan AMOS. Kriteria yang digunakan untuk menilai ada atau tidaknya *multivariate outlier* dalam penelitian yaitu pada nilai  $p < 0,001$  (Ghozali, 2014). Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan  $X^2$  pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur. Dalam penelitian ini jumlah variabel terukur adalah 31. Kemudian dengan fungsi CHIINV dilakukan perhitungan dan menghasilkan angka artinya, semua data yang memiliki nilai melebihi 61.098 merupakan *multivariate outlier* dan harus dikeluarkan dari *input data* awal sebelum dilakukan *re-run* pada AMOS.

c. Hasil uji pengolahan data *outlier* yang diperoleh dalam penelitian ini secara *multivariate* disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Evaluasi *Outliers* (Kriteria**  
***Mahalanobis Distance*)**

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
23	56.547	.003	.455
136	49.187	.020	.880
153	48.009	.026	.854
155	47.251	.031	.812
176	46.809	.034	.738
170	46.618	.036	.619
149	46.389	.037	.509
166	45.994	.041	.447
77	45.451	.045	.433
...	...	...	...

***Cut of Value* = 61.098**

*Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 5*

Dari data di atas dapat dilihat bahwa nilai paling tinggi adalah 56.547 dan tidak ada data yang melebihi angka 61.098 pada nilai *mahalanobis distance*, nilai 61.098 didapat dari hasil rumus CHINV (0.001, jumlah Indikator), sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat *outlier* secara *multivariate*.

Selanjutnya dapat disimpulkan berdasarkan uraian tersebut bahwa tidak terdapat adanya *multivariate outliers* dari data yang digunakan dalam

penelitian ini. Dengan demikian seluruh data penelitian dapat digunakan untuk keperluan analisis selanjutnya.

d. Uji Normalitas

Asumsi terpenting yang berkaitan dengan SEM adalah data harus berdistribusi normal secara *multivariate* (Ghozali, 2014). Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data penelitian pada masing-masing variabel. Pentingnya asumsi normal karena dalam analisis seluruh uji statistik dihitung dengan asumsi distribusi data yang normal atau tidak. Jika sebuah distribusi data tidak membentuk distribusi normal maka hasil analisis di khawatirkan akan menjadi bias. Distribusi data dikatakan normal pada tingkat signifikansi 0,01 jika *Critical Ratio* (c.r) untuk skewnes (kemiringan) atau curtosis tidak lebih dari 2,58. Berikut ini adalah hasil uji normalitas data pada

model penelitian yang disajikan pada tabel di bawah ini

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
J11	2.000	5.000	-.209	-1.143	-.288	-.789
J12	3.000	5.000	-.029	-.160	-.905	-2.479
J13	2.000	5.000	.038	.209	-.572	-1.567
J14	2.000	5.000	.560	3.067	-.384	-1.051
CP7	2.000	5.000	-.294	-1.612	-.275	-.752
TP7	1.000	5.000	-.144	-.788	-.527	-1.442
OC6	2.000	5.000	-.028	-.154	-1.158	-3.172
OC5	2.000	5.000	.020	.109	-.378	-1.036
OC3	2.000	5.000	-.127	-.693	-1.093	-2.995
OC2	2.000	5.000	.086	.471	-.868	-2.376
OC1	2.000	5.000	-.240	-1.313	-.683	-1.869
TP4	2.000	5.000	-.016	-.090	-.447	-1.226
TP3	2.000	5.000	-.505	-2.765	-.121	-.331
TP2	2.000	5.000	-.307	-1.683	-.527	-1.443
TP1	2.000	5.000	-.644	-3.529	.157	.430
CP6	2.000	5.000	-.054	-.298	-.567	-1.552
CP5	2.000	5.000	-.251	-1.373	-.856	-2.343
CP3	2.000	5.000	-.141	-.772	-.785	-2.151
CP1	2.000	5.000	-.321	-1.760	-.460	-1.260
SC1	1.000	5.000	-.593	-3.247	.467	1.278
SC2	2.000	5.000	-.305	-1.672	-.790	-2.164
SC3	2.000	5.000	-.165	-.904	-.703	-1.925
SC4	2.000	5.000	-.449	-2.459	-.576	-1.578
AOV1	2.000	5.000	-.460	-2.520	.133	.364
AOV2	2.000	5.000	-.454	-2.485	.091	.250
AOV3	2.000	5.000	-.140	-.768	-.660	-1.807
AOV4	2.000	5.000	.093	.507	-.773	-2.118
MW1	2.000	5.000	-.329	-1.805	-.465	-1.273
MW2	1.000	5.000	-.207	-1.135	-.580	-1.589
MW3	2.000	5.000	-.224	-1.228	-.879	-2.408

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
MW4	2.000	5.000	-.065	-.359	-.575	-1.574
Multivariate					11.518	1.708

*Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 6*

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh hasil uji normalitas data secara *univariate*, dimana mayoritas data berdistribusi normal karena nilai c.r yang dihasilkan lebih kecil dari ketentuan  $\pm 2,58$ . Hal ini sama dengan normalitas data secara *multivariate* yang menunjukkan bahwa nilai c.r tidak melebihi ketentuan  $\pm 2,58$ . Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian telah berdistribusi normal baik secara *univariate* maupun secara *multivariate*.

#### 5. Uji Kecocokan Model SEM

Uji kecocokan model digunakan untuk mengetahui apakah model yang dibuat didasarkan pada data observasi sesuai dengan model teori atau tidak. Setelah dilakukan pengujian normalitas dan pemilihan metode estimasi untuk model penelitian, selanjutnya model akan diuji kecocokannya dengan

melihat beberapa kriteria *Goodness of Fit* model seperti nilai *chi-square*, probabilitas, *cmin/df*, GFI, AGFI, TLI, CFI dan RMSEA. Berdasarkan hasil estimasi model struktural tersebut diperoleh hasil uji kecocokan model pada penelitian ini seperti tersaji pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.23**  
**Hasil Kecocokan Model**

Goodness-of-fit index	Cut-off value	Hasil	Evaluasi Model
<b>Chi-Square</b>	$\leq 469.838$	496.153	Un Fit
<b>Probability</b>	$\geq 0,05$	0,01	Un Fit
<b>CMIN/DF</b>	$\leq 2,00$	1.167	Good Fit
<b>GFI</b>	$\geq 0,90$	0.847	Marginal Fit
<b>AGFI</b>	$\geq 0,90$	0.822	Marginal Fit
<b>CFI</b>	$\geq 0,90$	0.963	Good Fit
<b>TLI</b>	$\geq 0,90$	0.959	Good Fit
<b>NFI</b>	$\geq 0,90$	0.791	Un Fit
<b>IFI</b>	$\geq 0,90$	0.963	Good Fit
<b>RMSEA</b>	$\leq 0,08$	0.031	Good Fit
<b>RMR</b>	$\leq 0,05$	0.037	Good Fit

*Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 7*

Berdasarkan hasil pengujian full model, hasil yang diperoleh disajikan seperti pada tabel diatas, dapat dijelaskan nilai rujukan dan hasil uji untuk

masing-masing kriteria sebagai berikut:

a. *Chi-Square*

Hasil analisis pada *Chi-Square* diperoleh sebesar 496.153. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan ***un fit*** karena angka yang dihasilkan jauh lebih besar dari kriteria *cut-off value* yaitu  $\leq 469.838$ .

b. *Probability*

*Significance probability* dengan nilai yang diperoleh sebesar 0,010. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan ***un fit*** karena lebih kecil dari kriteria *cut-off value* yaitu  $\geq 0,05$ .

c. CMIN/DF

Hasil analisis pada CMIN/DF diperoleh nilai sebesar 1.167. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan ***fit*** karena lebih kecil dari kriteria *cut-off value* yaitu  $\leq 2,00$ .

## d. GFI

Hasil analisis pada GFI diperoleh nilai sebesar 0.847. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *marginal fit* karena mendekati kriteria *cut-off value* yaitu  $\geq 0,90$ .

## e. AGFI

Hasil analisis pada AGFI diperoleh nilai sebesar 0.822. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *marginal fit* karena mendekati kriteria *cut-off value* yaitu  $\geq 0,90$ .

## f. CFI

Hasil analisis pada CFI diperoleh nilai hasil sebesar 0.963. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *fit* karena lebih besar dari kriteria *cut-off value* yaitu  $\geq 0,90$ .

## g. TLI

Hasil analisis pada TLI diperoleh nilai hasil sebesar 0.959. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *fit* karena mendekati dari kriteria *cut-off value* yaitu  $\geq 0,90$ .

## h. NFI

Hasil analisis pada NFI diperoleh nilai hasil sebesar 0.791. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *Marginal fit* karena mendekati kriteria *cut-off value* yaitu  $\geq 0,90$ .

## i. IFI

Hasil analisis pada IFI diperoleh nilai hasil sebesar 0.963. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *fit* karena lebih besar dari kriteria *cut-off value* yaitu  $\geq 0,90$ .

## j. RMSEA

Hasil analisis pada RMSEA diperoleh nilai hasil sebesar 0.031. Hasil tersebut menunjukkan

bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *fit* karena masih termasuk dari kriteria *cut-off value* yaitu  $\leq 0,08$ .

k. RMR

Hasil analisis pada RMR diperoleh nilai hasil sebesar 0,037. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *fit* karena lebih kecil dari kriteria *cut-off value* yaitu  $\leq 0,05$ .

Berdasarkan tabel dan penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa model penelitian yang dibangun cukup baik dalam memenuhi kriteria *Goodness of Fit Model* dimana terdapat 6 indikator dalam kriteria *fit* dan 2 indikator dalam kriteria *marginal fit* dan 2 indikator dalam kriteria *un fit*.

#### **D. Pengujian Hipotesis**

Setelah dilakukan pengujian dan diperoleh kesimpulan bahwa model penelitian yang dibangun sudah baik, maka tahap analisis SEM selanjutnya adalah melakukan estimasi model struktural atau uji hipotesis.

a. Hasil Estimasi Model

Teknik estimasi model persamaan struktural menggunakan *Maximum Likelihood Estimation* (ML). Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan model penelitian yang di bangun dapat dilihat dari hasil estimasi model struktural. Hasil uji estimasi model penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Estimasi Model**

<i>Regression Weights</i>	Est	S.E.	C.R	P	Ket.
<i>Workplace Spirituality</i> → <i>Organizational</i> <i>Commitment</i>	.874	.143	6.119	***	H1 Diterima
<i>Workplace Spirituality</i> → <i>Job Involvement</i>	.936	.143	6.553	***	H2 Diterima
<i>Workplace Spirituality</i> → <i>Job Performance</i>	.524	.165	3.056	0.01	H3 Diterima
<i>Organizational</i> <i>Commitment</i> → <i>Job</i> <i>Performance</i>	.300	.083	3.607	***	H4 Diterima
<i>Job Involvement</i> → <i>Job Performance</i>	.68	.103	.657	.511	H5 Ditolak

Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 8

Nilai P pada tabel hasil estimasi model akan dibandingkan dengan nilai kritis 0,05. Apabila nilai P value melebihi 0,05 maka dinyatakan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis penelitian ditolak, sedangkan jika nilai  $P < 0,05$  maka dinyatakan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis penelitian diterima

Adapun perbandingan nilai kritis menggunakan C.R, maka nilai C.R yang melebihi 1,96 dinyatakan variabel independen (eksogen) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (endogen) dan hipotesis dinyatakan diterima, sedangkan jika nilai C.R di bawah 1,96 maka variabel eksogen dianggap tidak berpengaruh secara signifikan terhadap dependen serta hipotesis dinyatakan ditolak.

b. Pengujian Hipotesis

1) Pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Organizational Commitment*

Tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai *koefisien standardized regression weight* antara *Workplace Spirituality* terhadap *Organizational Commitment* sebesar 0.874. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 6.119 dengan probabilitas sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama **terdukung**, dimana pernyataan tersebut berdasarkan atas nilai probabilitas sebesar 0,000 yang memenuhi syarat  $< 0,05$  dan nilai C.R sebesar 6.119 yang memenuhi syarat  $> 1,96$ . Artinya dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Commitment*.

2) Pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Job Involvement*

Tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai *koefisien standardized regression weight* antara *Workplace Spirituality* terhadap *Job Involvement* sebesar 0.936. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 6.553 dengan probabilitas sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis kedua **terdukung**, dimana pernyataan tersebut berdasarkan atas nilai probabilitas sebesar 0,000 yang memenuhi syarat  $<0,05$  dan nilai C.R 6.553 yang memenuhi syarat  $>1,96$ . Artinya dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *JobInvolvement*.

3) Pengaruh *Workpalce Sirituality* dan *Job Performance*

Tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai *koefisien*

*standardized regression weight* antara *Fashion Involvement* terhadap *Hedonic Consumption Tendency* sebesar 0.524. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 3.183 dengan probabilitas sebesar 0,001. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis ketiga **terdukung**, dimana pernyataan tersebut berdasarkan atas nilai probabilitas sebesar 0,001 yang telah memenuhi syarat  $< 0,05$  dan nilai C.R sebesar 3.183 yang telah memenuhi syarat  $> 1,96$ . Artinya dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job Performance*.

#### 4) Pengaruh *Organizational Commitment* dan *Job Performance*

Dari Tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai *koefisien standardized regression weight* antara *Organizational Commitment* terhadap *job*

*Performance* sebesar 0.300. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 3.607 dengan probabilitas 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis keempat **terdukung**, dimana pernyataan tersebut berdasarkan atas nilai probabilitas sebesar 0,000 yang memenuhi syarat  $< 0,05$  dan nilai C.R sebesar 3.607 yang memenuhi syarat  $> 1,96$ . Artinya dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job Performance*.

##### 5) Pengaruh *Job Involvement* dan *Job Performance*

Tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai *koefisien standardized regression weight* antara *Job Involvement* terhadap *Job Performance* sebesar 0.068. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 0.657 dengan probabilitas 0.511. Berdasarkan hasil

tersebut maka hipotesis kelima **tidak terdukung**, dimana pernyataan tersebut berdasarkan data di atas nilai probabilitas sebesar 0.068 yang tidak memenuhi syarat  $<0,05$  dan nilai C.R sebesar 0.511 yang tidak memenuhi syarat  $>1,96$ . Artinya dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *Job Involvement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job Performance*.

#### **E. Pengujian Peran Mediasi**

Untuk melihat hubungan atau apakah ada pengaruh komitmen organisasional (*Organizational Commitment*) dan keterlibatan kerja (*Job Involvement*) antara spiritualitas kerja (*Workplace Spirituality*) terhadap kinerja karyawan (*Job Performance*) yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effects* dengan *standardized indirect effects*. Artinya jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effects* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua

variabel tersebut (independen dan dependen). Untuk melihat pengaruh dari variabel intervening atau mediasi dapat dilihat melalui tabel berikut:

**Tabel 4.25**  
**Tabel Standardized Direct Effects**

	Workplace Spirituality	Job Involvement	Organizational Commitment	Job Performance
Job Involvement	.745	.000	.000	.000
Organizational Commitment	.659	.000	.000	.000
Job Performance	.488	.079	.371	.000

*Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 8*

**Tabel 4.26**  
**Tabel Standardized Indirect Effects**

	Workplace Spirituality	Job Involvement	Organizational Commitment	Job Performance
Job Involvement	.000	.000	.000	.000
Organizational Commitment	.000	.000	.000	.000
Job Performance	.303	.000	.000	.000

*Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 8*

Dari table 4.22 dan 4.23 diatas dapat di simpulkan bahwa nilai standarsized *Standardized Direct Effects workplace spirituality* pada *job performance* jauh lebih besar yakni 0.488 daripada *standardized indirect effects workplace spirituality* pada *job performance* yakni 0.303,

maka dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* dan *Job Involvement* bukan merupakan variabel Intervening.

**Tabel 4.27**  
**Tabel Standardized Total Effects**

	Workplace Spirituality	Job Involvement	Organizational Commitment	Job Performance
<i>Job Involvement</i>	.745	.000	.000	.000
<i>Organizational Commitment</i>	.659	.000	.000	.000
<i>Job Performance</i>	.792	.079	.371	.000

Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 9

**Tabel 4.28**  
**Tabel Hubungan Variabel**

Hubungan Variabel	Total Efek
<i>Workplace Spirituality</i> → <i>Organizational Commitment</i> → <i>Job Performance</i>	1.147
0.659 + 0.488	
<i>Workplace Spirituality</i> → <i>Job Involvement</i> → <i>Job Performance</i>	0.824
0.745 + 0.079	
<i>Workplace Spirituality</i> → <i>Job Performance</i>	0.488
0.488	

Dari tabel 4.24 diatas menghasilkan 2 persamaan yang dirangkum dalam table 4.25 yang kemudian dapat diterima sehingga dapat menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Persamaan variabel yang dihasilkan yaitu persamaan pengaruh *Organizational Commitment* sebagai pemediasi sebesar

1.030, sedangkan persamaan pengaruh *Job Involvement* sebagai pemediasi adalah 0,824 dan efek langsung *Workplace Spirituality* pada *Job Performance* adalah 0.792.

## **F. Pembahasan**

Setelah melakukan estimasi model struktural atau uji hipotesis kemudiah selanjutnya adalah pembahasan dari hasil uji hipotesis. Pembahasan berdasarkan hasil dari uji hipotesis di atas, yaitu:

### **1. Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Organizational Commitment***

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa spiritualitas kerja (*Workplace Spirituality*) berpengaruh signifikan pada komitmen organisasional (*Organizational Commitment*). Hal ini berarti hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini terdukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Milliman et al (2003), Pradan et al. (2016), Rolland E. Fanggidae (2016) dan Jena, L. K., & Pradhan, S. (2018).

Spiritualitas Kerja (*Workplace Spirituality*) telah dikaitkan sebagai konstruk yang mempengaruhi peningkatan motivasi karyawan (Krishnakumar dan Neck 2002), dan pada komitmen karyawan (Pfeffer dan Vega 1999, Milliman et al. 2003). Pemahaman individu tentang kebermaknaan kerja, rasa terhubung dengan organisasi atau komunitas dan penegakan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi sebagai komponen dari Spiritualitas kerja mengakibatkan seorang individu juga berkomitmen terhadap organisasi dimana individu tersebut bernaung (bekerja). Pemahaman tentang makna yang ada didalam pekerjaan membuat seorang individu/karyawan mencintai pekerjaannya, kemudian perasaan terhubung dengan organisasi memberikan efek bahwa seorang individu sebagai bagian dari organisasi tersebut, dan selarasnya antara nilai yang di yakini individu terhadap nilai yang ada di dalam organisasi membuat individu menyatu dengan organisasi dimana

individu/karyawan tersebut bernaung. Maka dengan pemahaman tersebut dan data empirik lewat hasil penelitian maka spiritualitas kerja mempengaruhi komitmen organisasional seorang individu/karyawan.

## 2. Pengaruh Spiritualitas Kerja (*Workplace Spirituality*) terhadap Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*)

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa spiritualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini telah terdukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Milliman et al. (2003), Badrinarayan Shankar Pawar (2008), Arjun Kumar Shrestha (2017)

Pemahaman individu tentang kebermaknaan kerja, rasa terhubung dengan organisasi atau komunitas dan penegakan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi sebagai komponen dari spiritualitas kerja akan mendorong

seorang individu/karyawan pada keterlibatan pekerjaan yang lebih mendalam. Asumsi ini didukung oleh analisis yang mengatakan bahwa dimensi spiritualitas kerja juga memberikan motivasi intrinsik kepada karyawan dan kegiatan kerja menjadi motivasi yang secara intrinsik menghasilkan keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan (Fry, 2003).

### 3. Pengaruh Spiritualitas kerja (*Workplace Spirituality*) terhadap Kinerja Karyawan (*Job Performance*)

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa spiritualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis Ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini telah terdukung oleh dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh P Petchsawanga (2012), Rabindra Kumar Pradhan (2015).

Paradigma spiritual pada dasarnya mengakui bahwa orang bekerja tidak hanya dengan tangan mereka, tetapi juga hati atau ruh mereka (Ashmos dan Duchon

2000). Lebih jauh, pemaknaan spiritualitas kerja berarti memaknai pekerjaan bukan hanya sekedar rutinitas yang dilakukan oleh seorang individu/karyawan pada tugas kerjanya, lebih dari itu pekerjaan adalah hal yang memiliki arti yang bermakna dan bernilai dan disaat yang sama individu/karyawan menemukan tujuan didalam pekerjaannya

Pemenuhan kebermaknaan di tempat kerja dapat menjadi wadah di mana orang dapat mengekspresikan diri mereka secara total. Dengan demikian, memungkinkan ekspresi pengalaman manusia pada tingkat yang paling dalam tentang tugas kerja mereka, yang tidak hanya mengurangi stres, konflik, dan ketidakhadiran, tetapi juga meningkatkan kinerja karyawan (Krahnke et al. 2003), kesejahteraan karyawan, dan kualitas hidup (Karakas 2010).

4. Pengaruh Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*) terhadap Kinerja Karyawan (*Job Performance*)

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4a) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis keempat (H4a) yang diajukan dalam penelitian ini terdukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan. Hafiz AZ (2017), Negin Memari (2013), Muhammad Riaz Khan (2010).

Karyawan dengan komitmen organisasional tingkat tinggi lebih berorientasi kerja daripada karyawan yang lain. karyawan mendapatkan lebih banyak kepuasan dari pekerjaan dan melihat pekerjaan sebagai hal yang lebih banyak memenuhi pribadi mereka. Akibatnya, karyawan bersedia mengerahkan upaya besar atas nama organisasi (Mowday et al., 1982). Hal ini dapat disimpulkan bahwa salah satu penentu hasil kinerja yang lebih baik adalah dengan adanya komitmen

organisasional yang tinggi dari individu/karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi komitmen organisasional seorang individu/karyawan maka akan menaikkan kinerja seorang individu tersebut didalam tugas kerjanya.

5. Pengaruh Spiritualitas Kerja (*Workplace Spirituality*) terhadap Kinerja Karyawan (*Job Performance*) yang dimediasi Komitmen Organasional (*Organizational Commitment*).

Hasil pengujian hipotesis keempat b (H4b) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berperan sebagai pemediasi antara pengaruh spiritualitas kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari tabel 4.25 membuktikan bahwa nilai standarsized *Standardized Direct Effects workplace spirituality* pada *Job performance* lebih besar daripada Hasil total antara *Workplace Spirituality* pada *Job Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Commitment*. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional tidak

memediasi efek langsung antara spiritualitas kerja dan kinerja karyawan.

6. Pengaruh Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*) terhadap Kinerja Karyawan (*Job Performance*)

Hasil pengujian hipotesis kelima a (H5a) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis kelima (H5a) yang diajukan dalam penelitian ini tidak terdukung oleh teori Lawler III (1986), Kahn (1990) dan Pfeffer (1995) yang mengatakan bahwa perilaku kerja karyawan adalah konsekuensi dari keterlibatan pekerjaan dan keterlibatan pekerjaan berdampak pada motivasi dan upaya karyawan, yang akhirnya menunjukkan kinerja.

Tidak adanya hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja pada kinerja karyawan justru sesuai dengan meta analisis brown (1996) yang secara empiris menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara 2 konstruk tersebut. Hasil ini juga kemudian

didukung oleh penelitian Tariq Iqbal Khan (2014), Habeeb Ur Rahiman (2017) yang didalam penelitian tersebut membuktikan bahwa keterlibatan kerja (*Job Involvement*) tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari hasil analisa dan bukti empiris diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan seorang individu didalam tugas kejanya tidak serta merta menaikkan kinerja seorang karyawan, dan semakin dalam seorang individu/karyawan terlibat didalam pekerjaannya tidak berarti menaikkan kinerja karyawan tersebut.

7. Pengaruh Spiritualitas Kerja (*Workplace Spirituality*) terhadap Kinerja Karyawan (*Job Performacne*) yang dimediasi oleh Keterlibatan kerja (*Job Involvement*).

Hasil pengujian hipotesis kelima b (H5b) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berperan sebagai pemediasi antara pengaruh spiritualitas kerja terhadap kinerja karyawan. Pada pembahasan H5a menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja tidak

mempengaruhi kinerja karyawan, maka selanjutnya keterlibatan kerja juga tidak memiliki efek sebagai pemediasi antara spiritualitas kerja dan kinerja karyawan.

#### **G. Implikasi manajerial**

Hasil temuan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa spirituatallitas kerja (*Workplace Spirituality*) telah secara akademis didalam teori yang kemudian dibuktikan dalam penelitian secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan (*Job Performance*). Konstruk lain seperti komitmen organisasional (*Organizational Commitment*) juga secara signifikan menaikkan kinerja karyawan serta hubungannya sebagai pemediasi antara spirituatitas kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu manajemen pada RS. PKU Muhammadiyah Gamping dapat membuat dan menyusun sekala prioritas kebijakan sebagai upaya meningkatkan kinerja, terutama dengan berfokus pada komitmen organisasional dan spiritualitas kerja yang secara empiris menghasilkan kinerja yang lebih baik.