

**MODEL KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN MELALUI BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA DI HOTEL EASTPARC YOGYAKARTA
(Studi Pada Hotel Eastparc Yogyakarta)**

Rin Juni Astuti, S.E.,M,si

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, jurusan manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Email:rinijuniastuti@gmail.com

M Farhan Khotami

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, jurusan manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Email:khotamifarhan@gmail.com

INTISARI

Penelitian ini menganalisis Model Kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja di Hotel Easparc Yogyakarta. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan hotel *Eastparc* Yogyakarta. Dalam penelitian ini sampel yang di peroleh berjumlah 80 responden yang didapatkan menggunakan metode Kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah Partial least square (PLS).

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwasanya Kepemimpinan spiritual berpengaruh secara positif terhadap budaya organisa. Kemudian Kepemimpinan spiritual secara positif mempengaruhi kinerja karyawan, Kepemimpinan spiritual secara positif berpengaruh terhadap kepuasan. Budaya organisasi secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja terhap kinerja karyawan. Kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi. Kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Kinerja Karyawan, PLS, Kepuasan Kerja,

ABSTRACT

This study analyzes the spiritual leadership model in improving employee performance through organizational culture and job satisfaction at Easparc Hotel Yogyakarta. The subjects used in this study were Eastparc Yogyakarta hotel employees. In this study, the sample taken with 80 respondents was obtained using the questionnaire method. The analytical tool used is Partial least square (PLS).

Based on the results of data analysis that has been done, it is obtained that spiritual leadership has a positive effect on organizational culture. Then spiritual leadership positively influences employee performance, spiritual leadership positively influences satisfaction. Organizational culture positively influences employee performance. Job satisfaction with employee performance. Spiritual leadership has no effect on employee performance through organizational culture. Spiritual leadership has no effect on employee performance through job satisfaction.

Keywords: *Spiritual Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kehidupan masyarakat di era globalisasi terasa lebih kompleks dengan berbagai persoalan besar yang harus dihadapi dan diselesaikan. Kompleksitas persoalan yang timbul bukan tidak mungkin akan mempengaruhi kualitas kerja para pekerja. Oleh karenanya, pemimpin suatu organisasi dituntut memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi, sehingga bisa mengantar pekerja ke arah kemajuan. Sebab, kepemimpinan berpengaruh tidak hanya pada kepuasan kerja tetapi juga pada kinerja anggotanya.

Pertumbuhan hotel di jogja mengalami peningkatan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Menurut ketua persatuan hotel dan restoran (PHRI) DIY Istijab Danunagoro yang mencatat pada tahun 2019 terdapat 104 permohonan hotel baru yang menunggu diproses, selaras dengan moratorium yang telah dicabut oleh Pemerintah Kota Yogyakarta pada tahun 2019. Tercatat selama bulan desember tahun 2018, tingkat penghunian kamar (TPK) hotel berbintang mengalami kenaikan sebesar 63,51% (Mediani, Harianjogja.com), bahkan okupansi atau hunian hotel kelas bintang dipusat kota Yogyakarta dalam Ring satu (Kawasan malioboro) sudah penuh dan bertepatan dengan hari raya dan perayaan paskah tingkat okupansi mencapai 100% (Antara: beritasatu.com).

Pertumbuhan sektor pariwisata harus disertai kesiapan manajemen untuk meningkatkan kualitas pelayanan, khususnya pada aspek peningkatan sumber daya manusia. Aspek tersebut merupakan aset utama bagi organisasi untuk mengembangkan dan membangun keberhasilan. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi harus dapat dikelola dengan baik, kemampuan mereka harus diberdayakan dan dimanfaatkan secara optimal untuk meningkatkan kinerja mereka dan organisasi. Manajemen sumber daya merupakan suatu hal yang menjadi perhatian organisasi sebagai upaya untuk berkembang dan mencapai tujuan organisasi secara optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Spiritual

Menurut Tobroni (2005), untuk mampu membangun masyarakat Islam mencapai puncak peradaban dan mencapai predikat *khaira ummat*, perlu diciptakan individu berintegritas dan mempunyai *akhlaqul karimah* melalui spiritualitas dapat menjadi kekuatan yang luar biasa.

Fry (2009) berpendapat bahwasanya kepemimpinan spiritual merupakan kumpulan dari nilai-nilai pada sikap, dan perilaku seseorang yang dibutuhkan dan dipakai untuk memberi pengaruh maupun motivasi bagi diri sendiri dan orang lain dalam rangka mencapai tujuan bersama yang ditentukan. Beberapa sifat akan muncul melalui kepemimpinan spiritual seperti kejujuran, sikap saling menghormati, membantu, dan menghargai satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepemimpinan spiritual, perilakunya akan cenderung berbeda dengan yang lain. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan tidak hanya dipandang sebagai suatu urusan dengan sesama manusia atau sekadar bisnis dalam mencari uang serta keuntungan, melainkan berhubungan juga dengan urusan seseorang dan Tuhannya

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota

organisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragamnya sumber daya yang ada (Abadiyah & Purwanto, 2016).

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang diadakan dan disetujui oleh para anggota perusahaan dimana hal tersebut merupakan pembeda bagi organisasi dengan organisasi lain. Hal ini bertumbuh budaya organisasi setiap perusahaan cenderung berbeda-beda dilihat berdasarkan nilai yang dianut serta cara berperilaku organisasi tersebut. Lebih lanjut, budaya organisasi adalah sekelompok nilai, prinsip, tradisi, serta cara bekerja yang akan diterapkan bersama dan dianut oleh semua anggota organisasi perusahaan dan berpengaruh terhadap tindakan mereka.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2011) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja dengan mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja dan rekan kerja yang mendukung.

Sutrisno (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional merupakan hasil dari keinginan, dorongan, harapan serta tuntutan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Reaksi emosional juga berhubungan dengan realita yang dialami karyawan, hal tersebut menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional seperti perasaan senang dan puas.

Kinerja karyawan

Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2006) menjelaskan kinerja merupakan sebuah prestasi atau hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh satu atau beberapa orang dalam perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang sudah terencana dan ditentukan sebelumnya, akan tetapi pelaksanaannya dilakukan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sejalan dengan etika dan moral bisnis. Kinerja atau prestasi kerja merupakan kualitas dan kuantitas pencapaian hasil kerja oleh seorang dalam organisasi dalam yang telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006).

Berdasarkan uraian di atas penulis berpendapat kinerja sebagai hasil pencapaian kerja dari seorang karyawan atau anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi/perusahaan tersebut yang tercermin dalam keberhasilan karyawan melaksanakan tugas-tugas yang diserahkan padanya.

Hasil Penelitian Terdahulu dan Turunan Hipotesis

Kepemimpinan spiritual terhadap budaya organisasi

Sashkin (2011) merumuskan tiga cara yang dipakai oleh para pimpinan untuk membangun budaya organisasi. Cara ini mendefinisikan nilai dan keyakinan serta menghidupkannya dalam tindakan anggota organisasi

Rahmawaty (2016) menemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi. Sedangkan Kumar (2017) menemukan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi. Penelitian Kumar menunjukkan kehadiran kepemimpinan spiritual dapat meningkatkan performa dalam budaya organisasi.

H₁ : Kepemimpinan spiritual secara positif berpengaruh terhadap budaya organisasi.

Kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja

Rahmawaty (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual mempengaruhi kepuasan kerja. Proses pembentukan individu yang mempunyai nilai integritas dan *akhlaqul karimah* sehingga dapat membangun masyarakat Islam menggapai puncak peradaban dan predikat *khaira ummat* merupakan kekuatan dari spiritual (Tobroni, 2005).

Rahmawaty (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil yang berbeda ditemukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Koražija, Žižek dan Mumel (2016). Penelitian Koražija, Žižek dan Mumel menemukan kepemimpinan spiritual tidak memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Akan tetapi kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kepuasan pada lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sementara sebagai berikut :

H₂ : Kepemimpinan spiritual secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Karyawan cenderung puas akan pekerjaannya apabila persepsi karyawan terhadap budaya organisasi di perusahaan tersebut baik. Sebaliknya karyawan cenderung tidak puas akan hasil pekerjaan ketika persepsi karyawan terhadap budaya organisasi di perusahaan tersebut tidak baik (Robbins dan Judge, 2011).

Rahmawaty (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Junita (2015) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, karyawan cenderung merasa puas terhadap perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sementara sebagai berikut :

H₃ : Budaya organisasi secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Abadiyah & Purwanto (2016) menyatakan bahwa kinerja yang baik dari karyawan tidak akan muncul dengan mudah, kinerja karyawan akan muncul apabila karyawan tersebut merasakan kenyamanan dalam suatu organisasi juga diiringi dengan penerapan budaya organisasi yang baik dari perusahaan.

Merry (2013) menemukan hubungan pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan akan menunjukkan performa kerja dan hasil kerja yang baik maka semakin puas karyawan kepada perusahaan, atau sebaliknya. maka Semangat kerja seseorang akan semakin meningkat apabila orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Dorongan ini memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sementara sebagai berikut :

H₄ : Kepuasan kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan

Spiritual telah terbukti menjadi kekuatan dalam membentuk individu berintegritas dan ber- *akhlaqul karimah* sehingga dapat membangun masyarakat Islam menggapai puncak peradaban dan mendapat predikat *khaira ummat* (Tobroni, 2005).

Jika persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, ketika persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. (Robbins dan Judge, 2011).

Berdasarkan uraian diatas bahwa kepemimpinan spiritual mampu menciptakan integritas dan membentuk budaya organisasi yang kuat dengan karakteristik individu maupun kelompok yang terbentuk. Oleh karena itu dapat dirumuskan hipotesis sementara sebagai berikut :

H5 : Kepemimpinan spiritual secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi

Spiritual telah terbukti menjadi kekuatan dalam membentuk individu berintegritas dan ber- *akhlaqul karimah* sehingga dapat membangun masyarakat Islam menggapai puncak peradaban dan mendapat predikat *khaira ummat* (Tobroni, 2005).

Jika persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, ketika persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. (Robbins dan Judge, 2011).

Berdasarkan uraian diatas bahwa kepemimpinan spiritual mampu menciptakan integritas dan membentuk budaya organisasi yang kuat dengan karakteristik individu maupun kelompok yang terbentuk, sehingga secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dirumuskan hipotesis sementara sebagai berikut :

H₆ : Kepemimpinan spiritual secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi

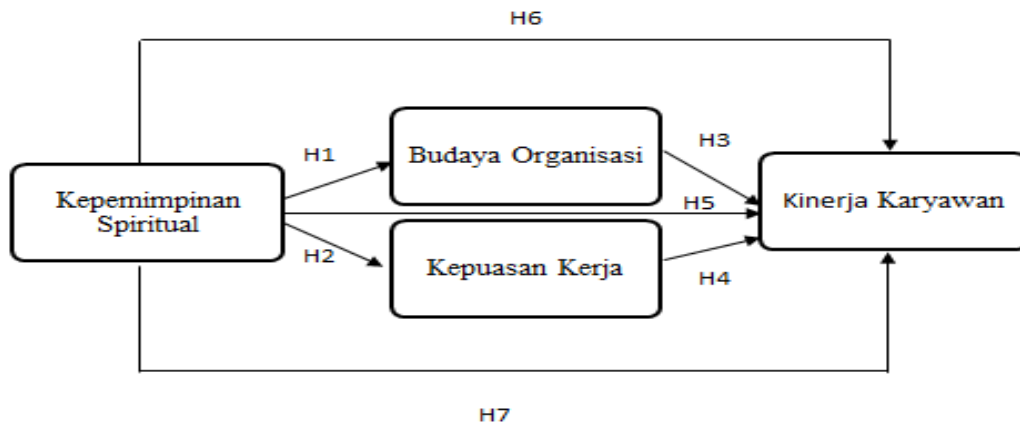
Kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Menurut Robbins dan Judge (2011) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Sutrisno (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional merupakan hasil dari keinginan, dorongan, harapan serta tuntutan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Reaksi emosional juga berhubungan dengan realita yang dialami karyawan, hal tersebut menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional seperti perasaan senang dan puas.

Berdasarkan uraian diatas bahwa kepemimpinan spiritual merupakan kecerdasan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam berfikri, bertindak bekerja dengan pendekatan spiritual, organisasi terbentuk melalui kepemimpinan spiritual akan mampu memberikan kepuasan kerja yang optimal, karyawan tidak hanya merasakan kepuasan karena pencapaian mereka namun kepuasan yang lebih luas secara spiritual, sehingga secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja mereka. Oleh karena itu dapat dirumuskan hipotesis sementara sebagai berikut :

H₇ : Kepemimpinan spiritual secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Model Penelitian



Gambar 2

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek penelitian

Obyek penelitian adalah objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, lingkup penelitian yang ditetapkan penulis sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Subyek penelitian merupakan karyawan Hotel *Easparc* Yogyakarta.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu Data diperoleh dengan cara menyebar data yang berupa pernyataan kepada responden terkait dengan pendapat mereka tentang keempat variabel tersebut yaitu kepemimpinan spiritual, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner, yaitu mengumpulkan data yang berisi pernyataan yang nantinya diajukan kepada responden.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2016). Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2016). Pada penelitian ini populasi yang digunakan berasal dari karyawan Eastparc yaitu sebanyak 70 orang.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Menurut supranto (2008) metode sensus yaitu cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi tersebut merupakan hasil pengelahan sensus disebut sebagai data yang sebe narnya (*true value*), atau sering juga disebut parameter. Alasan peneliti menggunakan metode sensus adalah karena jumlah populasi yang relatif kecil. Maka dari itu peneliti mengambil semua populasi untuk diajukan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang dipilih yaitu seluruh karyawan Eastparc Hotel Yogyakarta.

Hasil perhitungan menggunakan metode sensus menunjukkan jumlah sampel sebanyak 80 orang. Akan tetapi penulis hanya menggunakan 70 data dari 80 kuesioner yang disebar karena 10 data tidak memenuhi ciri-ciri sampel yaitu bekerja minimal satu tahun di *Eastparc* Hotel Yogyakarta.

Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat SPSS versi 22. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data pada penelitian ini, sebagai berikut:

Uji Kualitas Instrumen dan Data Uji Validitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel (5%)	Hasil
Kepemimpinan Spiritual	KS1	0,878	0.185	Valid
	KS2	0,915	0.185	Valid
	KS3	0,930	0.185	Valid
	KS4	0,783	0.185	Valid
	KS5	0,867	0.185	Valid
	KS6	0,810	0.185	Valid
Budaya Organisasi	BO1	0,889	0.185	Valid
	BO2	0,799	0.185	Valid
	BO3	0,867	0.185	Valid
	BO4	0,868	0.185	Valid
	BO5	0,836	0.185	Valid
	BO6	0,810	0.185	Valid
	BO7	0,698	0.185	Valid
	BO8	0,674	0.185	Valid
Kepuasan Kerja	KK-1	0,824	0.185	Valid
	KK-2	0,853	0.185	Valid
	KK-3	0,919	0.185	Valid
	KK-4	0,711	0.185	Valid
	KK-5	0,827	0.185	Valid
	KK-6	0,849	0.185	Valid
	KK-7	0,781	0.185	Valid
	KK-8	0,865	0.185	Valid
	KK-9	0,725	0.185	Valid
Kinerja Karyawan	KIK1	0,713	0.185	Valid
	KIK2	0,748	0.185	Valid
	KIK3	0,733	0.185	Valid
	KIK4	0,787	0.185	Valid
	KIK5	0,718	0.185	Valid
	KIK6	0,755	0.185	Valid
	KIK7	0,729	0.185	Valid
	KIK8	0,810	0.185	Valid
	KIK9	0,768	0.185	Valid
	KIK10	0,475	0.185	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan apabila r-hitung lebih besar daripada rtabel = 0,195 atau lebih, maka dari 23 item semua pernyataan instrumen dinyatakan valid dan bisa dipakai untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cornbach's Alpha	Nilai Kritis	Hasil
Kepemimpinan Spiritual	0,809	0,600	Reliabel
Budaya Organisasi	0,790	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,786	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,774	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Hasil dari reliabilitas instrument *Kepemimpinan Spiritual* adalah sebesar 0,809, instrument *Budaya Organisasi* adalah sebesar 0,790, instrument *Kepuasan Kerja* adalah sebesar 0,786, instrument *Kinerja Karyawan* adalah sebesar 0,774. Dari keempat instrument tersebut semuanya memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan. Dengan begitu, keempat variabel di ikut sertakan pada analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Tabel 4. 8

Normalitas

Kolmogorof-Smirnov

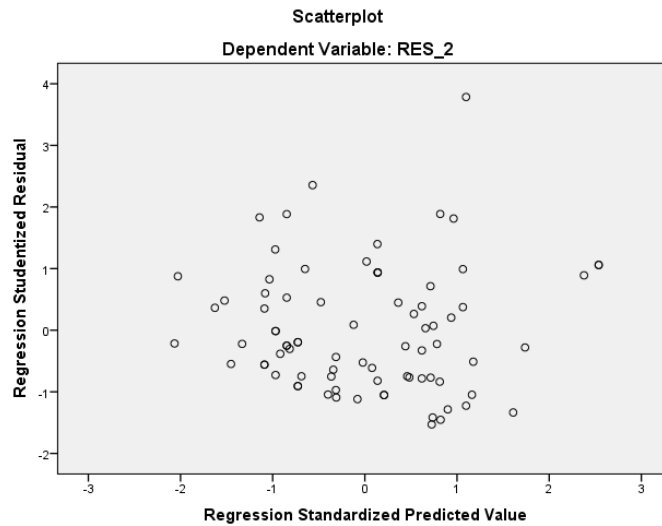
Variabel	Kolmogorof-Smirnov	Keterangan
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2020

Uji normalitas adalah suatu pengujian untuk mengetahui data yang telah di distribusikan memiliki nilai normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan rumus Kolmogorof-Smirnov. Data akan dikategorikan sebagai signifikan apabila $\alpha = \text{level signifikansi} = 5\% = 0,05$ (Ghozali, 2011).

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena merupakan model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Heterokedastisitas



Gambar 4. 1
Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari grafik Scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik karena merupakan model yang homoskedastisitas atau varians dari nilai residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap.

Multikolinearitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Multikolinearitas
coefficients

Model	<i>Collinearity statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1. Kepuasan kerja	,672	1,488
2. Budaya organisasi	,670	1,493
3. Kepemimpinan spiritual	,881	1,135

Sumber: Data primer diolah, 2020

a. Dependent variabel: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel Coefficients diketahui bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,100. Hal ini berarti tidak ditemukan korelasi antar variabel independen. Sehingga dapat dikatakan pada modek regresi penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) juga dapat digunakan untuk menguji multikolinearitas. Apabila nilai VIF lebih kecil dari 5, maka dikatakan tidak ada multikolinieritas. Dari hasil penelitian tampak bahwa semua nilai VIF pada tabel Coefficients memiliki kurang dari 5. Sehingga disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik, hal ini dikarenakan tidak terjadi korelasi antar variabel independen yang dipakai (non-multikolinearitas).

Tabel 4. 10
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficient Correlations^a

model	kepemimpinan spiritual	kepuasan kerja	budaya organisasi
<i>correlations</i>			
kepemimpinan spiritual	1000	-,166	-,175
kepuasan kerja	-,166	-1,000	-,511
budaya organisasi	-,175	-,511	1,000
<i>correlations</i>			
kepemimpinan spiritual	,015	-,002	-,002
kepuasan kerja	-,002	,007	-,004
budaya organisasi	-,002	-,004	,008

Sumber: Data primer diolah, 2020

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Berdasarkan tabel 4.10 diatas yaitu tabel *CoefficientCorrelations* terlihat terjadi korelasi tinggi antar variabel Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi yang tingkat korelasinya yaitu – 0,511 atau 51,1%. Nilai tersebut berada dibawah 95% sehingga dikatakan tidak terjadi multikolinearitas (non-multikolinearitas).

Autokorelasi

Tabel 4. 11
Hasil Uji Auto korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,428 ^a	,183	,151	1,42149	1,841

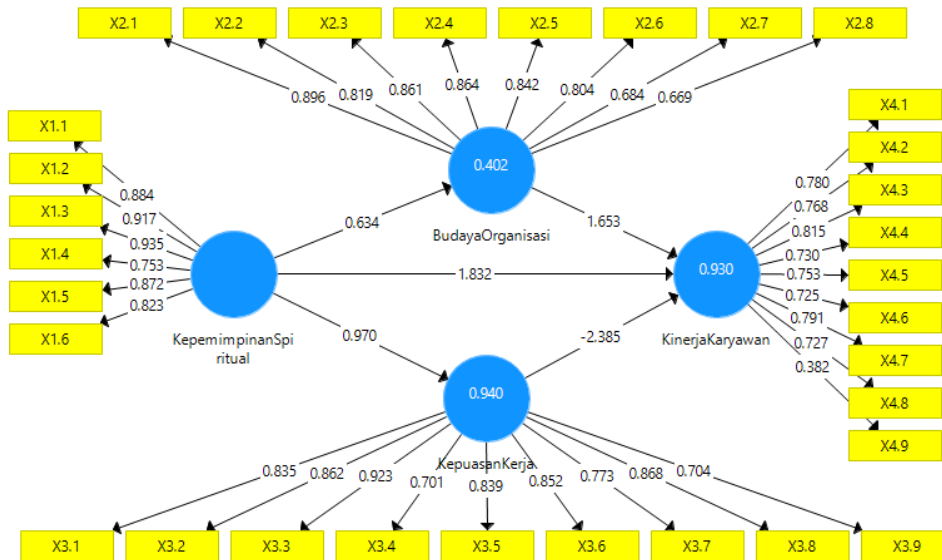
Sumber: Data primer diolah, 2020

a. Predictors: (Constant), kepemimpinanspiritual, kepuasankerja, budayaorganisasi

b. Dependent Variable: RES_2

Nilai DW sebesar 1,841 akan dibandingkan dengan nilai tabel yang memiliki signifikansi 5%, jumlah sampel 80 yang digunakan 70 dan jumlah variabel independen 3. Oleh karena nilai ini lebih besar dari batas atas (du) 1,681 dan kurang dari 4-du, maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

**Uji Hipotesis
Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)**



**Gambar 4.2
Outer Model**

Convergent Validity

**Tabel 4.12
Outer loading**

Variabel	Indikator	Outer loading
Kepemimpinan spiritual	KS1	0,884
	KS2	0,917
	KS3	0,935
	KS4	0,753
	KS5	0,872
	KS6	0,823

Sumber: Data primer diolah, 2020

**Tabel 4.13
Outer loading**

Variabel	Indikator	Outer loading
Budaya organisasi	BO1	0,896
	BO2	0,819
	BO3	0,861
	BO4	0,864
	BO5	0,842
	BO6	0,804
	BO7	0,684
	BO8	0,699

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 4.14
Outer loading

Variabel	Indikator	Outer loading
	KK1	0,835
	KK2	0,862
	KK3	0,923
	KK4	0,701
	KK5	0,839
	KK6	0,852
	KK7	0,773
	KK8	0,868
	KK9	0,704

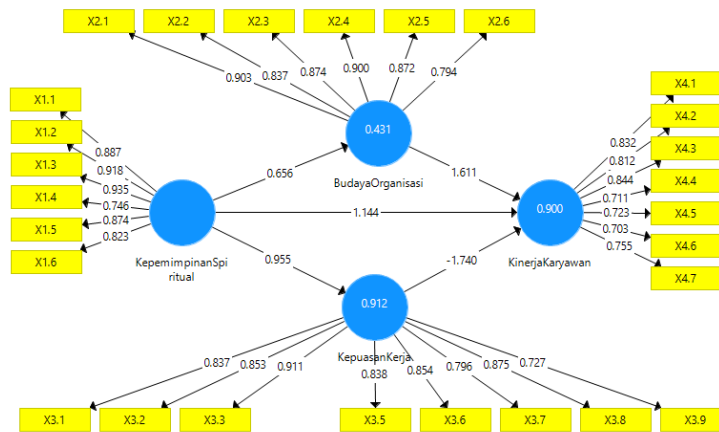
Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 4.15
Outer loading

Variabel	Indikator	Outer loading
	KIK1	0,780
	KIK2	0,768
	KIK3	0,815
	KIK4	0,730
	KIK5	0,753
	KIK6	0,725
	KIK7	0,791
	KIK8	0,727
	KIK9	0,382

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 samapai dengan 4.16, bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,70 dan dikatakan valid. Selain itu ada 4 indikator yang memiliki nilai loading factor kurang dari 0,70 yaitu pertama pada variabel Budaya Organisasi, BO7 dan BO8 dengan nilai 0,684 dan 0,699. Dan yang terakhir variabel Kepuasan Kinerja KIK9 dengan nilai 0.382. Hal tersebut menjelaskan indikator variabel yang memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,70 memenuhi *convergent validity* karena memiliki tingkat validitas yang tinggi. Sedangkan untuk indikator variabel yang mempunyai nilai loading lebih kecil dari 0,70 perlu dieliminasi atau dihapus dari model karena memiliki tingkat validitas yang rendah. Nilai loading factor setelah indikator BO7, BO8, dan KIK9 dieliminasi dapat ditunjukkan pada Gambar 4.2 dan Tabel 4.3:



Gambar 4.3
Convergent Validity
Tabel 4.16

Outer loading setelah eliminasi

Variabel	Indikator	Outer model
Kepemimpinan spiritual	KS1	0.887
	KS2	0.918
	KS3	0.935
	KS4	0.746
	KS5	0.874
	KS6	0.823

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 4.17

Outer loading setelah eliminasi

Variabel	Indikator	Outer model
Budaya organisasi	BO1	0.903
	BO2	0.837
	BO3	0.874
	BO4	0.900
	BO5	0.872
	BO6	0.794

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 4.18

Outer loading setelah eliminasi

Variabel	Indikator	Outer model
Kepuasan kerja	KK1	0.837
	KK2	0.853
	KK3	0.911
	KK4	0.838
	KK5	0.854
	KK6	0.796
	KK7	0.875
	KK8	0.727

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 4.19
Outer loading setelah eliminasi

Variabel	Indikator	Outer model
Kinerja Karyawan	KIK1	0.832
	KIK2	0.812
	KIK3	0.844
	KIK4	0.711
	KIK5	0.723
	KIK6	0.703
	KIK7	0.755

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.16 sampai dengan 4.19 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan nilai loading factor untuk beberapa indikator setelah indikator BO7, BO8, dan KIK9 dieliminasi dan dilakukan perhitungan kembali.

Discriminant Validity

Tabel 4.20

Cross loading

kode	Budaya organisasi	Kepemimpinan spiritual	Kepeuasan kerja	Kinerja karyawan
kepe	0.445	0.141	0.271	0.416
kepe	0.350	0.263	0.333	0.284
X1.1	0.518	0.887	0.837	0.361
X1.2	0.537	0.981	0.853	0.415
X1.3	0.678	0.935	0.911	0.573
X1.4	0.401	0.746	0.628	0.434
X1.5	0.535	0.874	0.838	0.424
X1.6	0.682	0.823	0.845	0.565
X2.1	0.903	0.619	0.796	0.799
X2.2	0.837	0.769	0.875	0.712
X2.3	0.874	0.556	0.727	0.770
X2.4	0.900	0.462	0.635	0.832
X2.5	0.872	0.572	0.699	0.812
X2.6	0.794	0.398	0.540	0.844
X3.1	0.518	0.887	0.837	0.361
X3.2	0.537	0.918	0.853	0.415
X3.3	0.678	0.935	0.911	0.573
X3.4	0.535	0.874	0.838	0.424
X3.5	0.682	0.823	0.854	0.565
X3.6	0.903	0.619	0.796	0.799
X3.7	0.873	0.769	0.875	0.712
X3.8	0.874	0.556	0.727	0.770
X4.1	0.900	0.462	0.635	0.832
X4.2	0.872	0.572	0.699	0.812
X4.3	0.794	0.398	0.540	0.844
X4.4	0.569	0.256	0.378	0.711
X4.5	0.542	0.379	0.454	0.723
X4.6	0.517	0.276	0.364	0.703
X4.7	0.18	0.493	0.532	0.755

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan nilai *cross loading* pada Tabel 4.2 diketahui nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Sehingga dapat dikatakan semua konstruk atau variabel laten sudah mempunyai *discriminant validity* yang baik, karena indikator pada blok indikator konstruk itu lebih baik dibandingkan indikator di blok lainnya. Evaluasi selanjutnya, yaitu dengan membandingkan nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk. Nilai yang disarankan yaitu nilai akar AVE harus lebih tinggi dari korelasi antar konstruk (Yamin dan Kurniawan, 2011). Model memiliki *discriminant validity* yang lebih baik jika nilai akar kuadrat AVE dari masing-masing konstruk lebih besar dari nilai korelasi antar dua konstruk pada model. Nilai AVE yang baik adalah yang memiliki nilai di atas 0,50. Dalam penelitian ini, nilai AVE dan akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk dapat ditunjukkan pada Tabel 4.21 :

Tabel 4.21
AVE Composite Reability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reability	Average variance atracted (AVE)
Budaya organisasi	0.932	0.933	0.946	0.746
Kepemimpinan spiritual	0.932	0.942	0.947	0.750
Kepuasan kerja	0.939	0.941	0.949	0.702
Kinerja karawan	0.888	0.908	0.911	0.594

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.21 semua konstruk terlihat bahwa nilai AVE lebih besar dari 0,50 dengan angka paling kecil sebesar 0,594 pada variabel Kepuasan kerja terbesar 0,939 untuk variabel Kinerja Karyawan. Nilai tersebut telah memenuhi syarat sesuai dengan batas nilai minimum AVE yaitu 0,50. Langkah berikutnya yaitu membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk dalam model sesudah didapatkan nilai akar kuadrat dari AVE untuk masing-masing konstruk. Pada penelitian ini hasil dari korelasi antar konstruk dengan nilai akar kuadrat AVE dapat ditunjukkan pada Tabel 4.22 berikut:

Tabel 4.22
Akar Kuadrat AVE

Nama Variabel	Budaya Organisasi	Kepemimpinan Spiritual	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	0,864			
Kepemimpinan Spiritual	0,656	0,866		
Kepuasan Kerja	0,829	0,955	0,838	
Kinerja Karyawan	0,919	0,540	0,689	0,771

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari Tabel 4.22 menunjukkan nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasinya sehingga konstruk dalam model penelitian ini disimpulkan memiliki *discriminant validity* yang baik.

Composite Reliability

Tabel 4.23
Nilai composite reliability

Variabel	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0,946
Kepemimpinan Spiritual	0,947
Kepuasan Kerja	0,949
Kinerja Karyawan	0,911

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari hasil output SmartPLS menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada diatas nilai 0,70. Dengan nilai yang dihasilkan tersebut, semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minumun yang telah disyaratkan.

Pengujian Inner Model (Model Struktural)
Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi

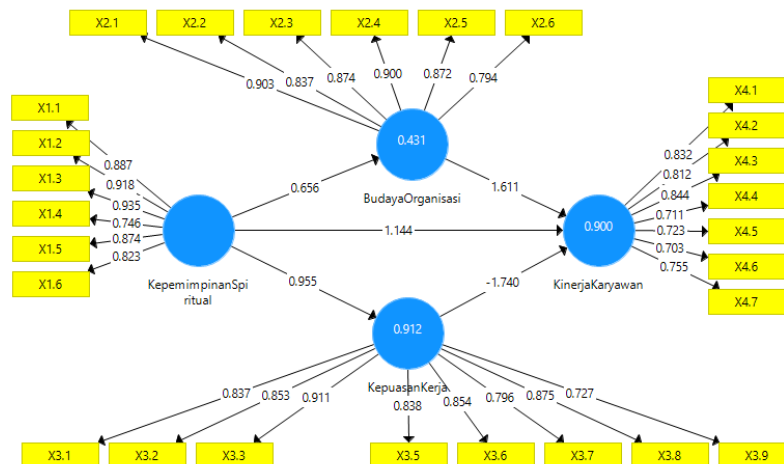
Tabel 4.24
Nilai R Square

Variabel	R Square
Budaya Organisasi	0,431
Kepemimpinan Spiritual	0,912
Kepuasan Kerja	0,900

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan nilai r-square menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, mampu menjelaskan variabilitas konstruk Kinerja Karyawan sebesar 43,1%, dan sisanya sebesar 56,9% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan Kepemimpinan Spiritual mampu menjelaskan variabilitas konstruk kinerja karyawan sebesar 91,2%, dan sisanya sebesar 8,8% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya Kepuasan kerja mampu menjelaskan variabilitas konstruk kinerja karyawan sebesar 90%, dan sisanya sebesar 10 % diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis



Gambar 4.4

Tabel 4.25
Path coefficients

	Budaya organisasi	Kepemimpinan spiritual	Kepuasan kerja	Kinerja karyawan
Budaya organisasi				1.611
Kepemimpinan spiritual	0,656		0.955	1.144
Kepuasan kerja				-1.740
Kinerja karyawan				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.26
Nilai pengujian hipotesis

	Orginal sample	Sample mean	Standar devisiasi	T- Stasistic	P-Values
Budaya organisasi→kinerja karyawan	1.611	1.628	0.118	14.161	0.000
Kepemimpinan spiritual→budaya organisasi	0.656	0.658	0.096	6.805	0.000
Kepemimpinan spiritual→kepuasan kerja	0.955	0.957	0.011	90.327	0.000
Budaya organisasi→kinerja karyawan	-1.144	1.182	0.243	4.707	0.000
Kepuasan kerjal→kinerja karyawan	-1.740	-1.792	0.329	5.293	0.000
Kepemimpinan spiritual→Budaya organisasi→Kinerja karyawan	1.057	1.071	0.183	5.780	0.000
Kepemimpinan spiritual→kepuasan kerja→Kinerja karyawan	-1.667	-1.716	0.321	5.180	0.000

Sumber:Data primer diolah, 2020

Hipotesis kesatu menguji apakah **Kepemimpinan spiritual secara positif berpengaruh terhadap budaya organisasi**. Hasil pengujian menampilkan nilai koefisien beta kepemimpinan spiritual terhadap budaya organisasi sebesar 0,656 dan t-statistik yaitu sebesar 6,805. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan t-statistik signifikan. karena $>1,96$ dan $p\text{-value} <0,05$ sehingga hipotesis kesatu **diterima**. Sehingga

pernyataan bahwa kepemimpinan spiritual secara positif berpengaruh terhadap budaya organisasi terbukti.

Hipotesis kedua menguji apakah **Kepemimpinan spiritual secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja**. Hasil pengujian diperoleh nilai koefisien beta kepemimpinan spiritual terhadap budaya organisasi sebesar 0,955 dan t-statistik yaitu sebesar 90,327. Berdasarkan hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena $>1,96$ dengan pvalue $<0,05$ sehingga hipotesis kedua **diterima**. Hal ini membuktikan bahwasanya kepemimpinan spiritual secara positif berpengaruh terhadap budaya kepuasan kerja.

Hipotesis ketiga menguji apakah **Budaya organisasi secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan** Hasil pengujian diperoleh nilai koefisien beta kepemimpinan spiritual terhadap budaya organisasi sebesar 1,611 dan t-statistik yaitu sebesar 14,161. Berdasarkan hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena $>1,96$ dengan pvalue $<0,05$ sehingga hipotesis ketiga **diterima**. Hal ini membuktikan bahwasanya kepemimpinan spiritual secara positif berpengaruh terhadap budaya kepuasan kerja.

Hipotesis keempat menguji apakah **Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**. Hasil pengujian diperoleh nilai koefisien beta kepemimpinan spiritual terhadap budaya organisasi sebesar -1,732 dan t-statistik yaitu sebesar 5,293. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena $>1,96$ dengan pvalue $<0,05$ sehingga hipotesis empat **diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja secara negatif berpengaruh terhadap budaya kinerja karyawan

Hipotesis kelima menguji apakah **Kepemimpinan spiritual secara positif1 berpengaruh terhadap kinerja karyawan**. Hasil pengujian diperoleh nilai koefisien beta kepemimpinan spiritual terhadap budaya organisasi sebesar 1,144 dan t-statistik yaitu sebesar 4,707. Berdasarkan hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena $>1,96$ dengan p-value $<0,05$ sehingga hipotesis kelima **diterima**. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan spiritual secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis enam menguji apakah **Kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan mediasi budaya organisasi**. Hasil pengujian diperoleh nilai koefisien beta kepemimpinan spiritual terhadap budaya organisasi sebesar 1,057 dan t-statistik yaitu sebesar 5,780. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena $<1,96$ dengan pvalue $<0,05$ sehingga hipotesis enam **diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa Kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan mediasi budaya organisasi.

Hipotesis tujuh menguji apakah **Kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan mediasi kepuasan kerja**. Hasil pengujian diperoleh nilai koefisien beta kepemimpinan spiritual terhadap budaya organisasi sebesar -1,662 dan t-statistik yaitu sebesar 5,180 Berdasarkan hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena $<1,96$ dengan pvalue $<0,05$ sehingga hipotesis ketujuh **diterima**. Hal ini menjadi bukti bahwa Kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan mediasi kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan menjelaskan hasil analisis penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor paling berpengaruh dalam kinerja karyawan hot *Eastparc* Yogyakarta. Mengingat literatur sebelumnya, penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu Kepemimpinan Spiritual, Budaya

Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) dan di bantu dengan software SmartPLS 3.0, hasil penelitian ini menunjukkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan spiritual secara positif berpengaruh terhadap budaya organisasi dengan nilai signifikan sebesar 0,656 dan t-statistik yaitu sebesar 6,805. Hal tersebut berarti kepemimpinan spiritual yang diberikan atasan eastparc maka akan mempengaruhi budaya organisasi, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap budaya organisasi terbukti di hotel eastparc yogyakarta. sehingga hasil hipotesis kesatu ini diterima.
2. Kepemimpinan spiritual berpengaruh secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja nilai koefisien beta kepemimpinan spiritual di hotel eastparc yogyakarta terhadap budaya organisasi sebesar 0,955 dan t-statistik yaitu sebesar 90,327, yang berarti apabila kepemimpinan spiritual yang tinggi diberikan oleh pemimpin hotel eastparc yogyakarta maka kinerja karyawan di hotel eastparc yogyakarta tersebut akan meningkat, sehingga hasil hipotesis kedua diterima.
3. Budaya organisasi secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 1,611 dan t-statistik yaitu sebesar 14.161. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena $>1,96$ dengan pvalue $<0,05$, yang berarti dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang ada di hotel eastparc yogyakarta signifikan sehingga akan memberikan dampak positif dengan kinerja karyawan sesuai dengan hasil yang diperoleh, sehingga hasil hipotesis ketiga ini diterima.
4. Kepuasan kerja secara negatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menunjukkan nilai koefisien beta kepemimpinan spiritual terhadap budaya organisasi sebesar -1,740 dan t-statistik yaitu sebesar 5,293, Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena $>1,96$ dengan pvalue $<0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan kepuasan kerja yang tinggi di hotel eastparc yogyakarta akan berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan di hotel eastparc yogyakarta sesuai dengan data yang diperoleh, sehingga hasil hipotesis keempat ini diterima.
5. Kepemimpinan spiritual secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 1,144 dan t-statistik yaitu sebesar 4,707, yang berarti apabila kepemimpinan spiritual yang tinggi diberikan oleh pemimpin hotel eastparc yogyakarta maka kinerja karyawan di hotel eastparc yogyakarta akan meningkat. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan pengaruh kepemimpinan spiritual secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil hipotesis kelima ini diterima.
6. Kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan mediasi budaya organisasi, menunjukkan nilai koefisien beta kepemimpinan spiritual terhadap budaya organisasi sebesar 1.057 dan t-statistik yaitu sebesar 5.780. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena $<1,96$ dengan pvalue $<0,05$ sehingga hipotesis enam diterima. Dari hasil analisis ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual di hotel eastparc yogyakarta mediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di hotel eastparc yogyakarta berpengaruh Hal tersebut membuktikan bahwa Kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi.

7. Kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan mediasi kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta kepemimpinan spiritual terhadap budaya organisasi sebesar -1.662 dan t-statistik yaitu sebesar 5.180. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena $<1,96$ dengan pvalue $<0,05$ sehingga hipotesis ketujuh diterima. Dari hasil analisis ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual di hotel eastparc yogyakarta mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di hotel eastparc yogyakarta berpengaruh. Hal tersebut membuktikan bahwa Kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan mediasi kepuasan kerja. sehingga hasil hipotesis ketujuh ini diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dengan mengacu pada hipotesis yang dirumuskan dan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap budaya organisasi dengan nilai koefisien beta kepemimpinan spiritual terhadap budaya organisasi sebesar 0,656 dan t-statistik yaitu sebesar 6,805.
2. Kepemimpinan spiritual secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien beta kepemimpinan spiritual terhadap budaya organisasi sebesar 0,955 dan t-statistik yaitu sebesar 90.327. terhadap budaya kepuasan kerja.
3. Budaya organisasi secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta kepemimpinan spiritual terhadap budaya organisasi sebesar 1,596 dan t-statistik yaitu sebesar 13,501.
4. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta kepemimpinan spiritual terhadap budaya organisasi sebesar -1,740 dan t-statistik yaitu sebesar 5.293.
5. Kepemimpinan spiritual secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta kepemimpinan spiritual terhadap budaya organisasi sebesar 1,144 dan t-statistik yaitu sebesar 4,707.
6. Kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan mediasi budaya organisasi dengan nilai koefisien beta kepemimpinan spiritual terhadap budaya organisasi sebesar 1,057 dan t-statistik yaitu sebesar 5,780.
7. Kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan mediasi kepuasan kerja dengan nilai koefisien beta kepemimpinan spiritual terhadap budaya organisasi sebesar -1,662 dan t-statistik yaitu sebesar 5,180.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Metode pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner sehingga data yang diterima hanya subyektif, akan sangat baik jika ditambahkan dengan metode wawancara sehingga hasil yang didapatkan dapat lebih tepat dan akurat
2. Penelitian ini dirasakan belum cukup untuk mengungkap profil respondent. Hal ini dikarenakan kuesioner yang digunakan hanya menanyakan nama inisial respondent, umur, pendidikan terakhir, lama bekerja dan jenis kelamin pada penelitian ini peneliti menduga dan mengelompokan berdasarkan nama inisial dari respondent.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa hal yang penulis sarankan antara lain:

1. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel *Eastparc* Yogyakarta. Hal ini dapat menjadi masukan agar perusahaan terus meningkatkan kualitas kepemimpinan agar karyawan semakin terpacu dalam bekerja
2. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel *Eastparc* Yogyakarta. Hal ini dapat menjadi masukan agar perusahaan terus menjaga budaya yang telah baik dan memperbarui apabila ada budaya kerja yang kurang baik
3. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel *Eastparc* Yogyakarta. Hal ini dapat menjadi masukan agar perusahaan terus mendorong dan memfasilitasi karyawan agar meningkatkan kepuasan kerja sehingga menunjang kinerja karyawan kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R. Purwanto, D. 2016. *Pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Bank di Surabaya*. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan, Vol.2, No.1, 2016. Hal. 49 – 66
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi kesepuluh. PT. Indeks. Jakarta Barat 11610. 63-64
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT. Indeks
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Ehtesham, Ul Mujeeb., Muhammad, Tahir Masood & Muhammad, Shakil Ahmad. 2014. Relationship between Organizational Culture and Performance Management Practices: A Case of University in Pakistan. *Journal of Competitiveness* | Issue 4/2011
- Employees. *Naše gospodarstvo/Our Economy*, 62(2), 51–60. DOI: 10.1515/ngoe-2016-0012
- Fachrunnisa, O. Adhitama, A. Mutamimah. 2014. *The role of work place spirituality and employee engagement to enhance job satisfaction and performance. The International Journal of Organization Innovation*, Vol.7 Num 1 July 2014.
- Fry, L. W. Cohen, M. 2009. *Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours cultures. Journal of Business Ethics*, Vol. 84, Supplement 2, 2009. pp. 265 – 278
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., John M. I., dan James H. D. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Delapan. Alih Bahasa Adiarni. N. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Griffin, Ricky W dan Ebert, Ronald J. 2008. *Bisnis*, ed 8 jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Jogiyanto, 2009. *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Andi

- Junita, S. Sutanto, E. M. 2015. *Hubungan kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Sakti Kimia*. Trikonomika Volume 14, No.1, Juni 2015. Hal 1 – 12
- Junita, Sheena & Sutanto, Eddy M. 2015. Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT Sinar Sakti Kimia. Trikonomika Volume 14, No. 1, Juni 2015, Hal. 1–12 ISSN 1411-514X (print) / ISSN 2355-7737 (online)
- Kakiay, A. N. 2017. *Pengaruh kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru*. Jurnal Psikologi Vol. 10, No. 2, Desember 2017.
- Katz, E., M. Gurevitch, dan H. Haas. 1973. *On the use of mass media for important things*. *American Sociological Review*, 38:164-181
- Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati IQTISHADIA Vol. 9, No. 2, 2016, 276-303 P-ISSN: 1979-0724, E-ISSN: 2502-3993 DOI: <http://dx.doi.org/10.21043/iqtishadia.v9i2>
- Koražija, M., Šarotar Žižek, S., & Mumel, D. (2016). The Relationship between Spiritual Intelligence and Work Satisfaction among Leaders and
- Locke, E.A, 1976, *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, NewYork: John Wiley and Sons
- Lok, P. Crawford, J. 2004. *The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment*. *Journal of Management Development*, Vol.23, No.4, 2004
- Lok, Peter. 2003. *The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment A cross-national comparison*. *Journal of Management Development* Vol. 23 No. 4, 2004 pp. 321-338 q Emerald Group Publishing Limited 0262-1711 DOI 10.1108/02621710410529785
- Lunenburg, Fred C. 2011. *Understanding Organizational Culture: A Key Leadership Asset*. *National Forum of Educational Administration and Supervision Journal*, 29 (4): 1–12
- Mangkunegara, P. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit. PT. Refika Aditama
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazaruddin, Ietje dan Basuki, Agus Tri.(2015). *Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Danisa Media.
- Puspitasari, S. 2019. *Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi intrinsik dan komitmen organisasi*. Ekobis Vol.20 No.1, Januari, 2019.
- Puspitasari, Siska. 2019. **PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMITMEN ORGANISASI**. Banten: Falkutas Ekonomika dan Bisnis Universitas Sultan Agung
- Putrana, Y. Fathoni, A. Warso, M. M. 2016. Pengaruh kepuasan kerja dan komitem organisasi terhadap organizational citizen behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, Volume 2 No.2 Maret 2016.
- Rahmawati, A. 2016. *Model kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT se-Kabupaten Pati*. Iqtishadia Vol. 9, No.2, 2016.

- Rahmawaty, Anita . 2016. Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan
- Ristiana M, Merry. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan*. Surabaya: *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 9, No. 1
- Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89
- Salain, P. Wardana, M. 2014. Pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi inovasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, Vol. 19, No. 1, Februari 2014.
- Santoso, Singgih. 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sashkin, Marshall & Molly G. Sashkin. (2011). Prinsip-prinsip Kepemimpinan. Jakarta: Erlangga.
- Sashkin, Marshall & Molly G. Sashkin. 2011. *Prinsip-prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: Erlangga
- Schien. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. San Fransisco
- Sekaran, Uma. 1992. "Research Methods for Business". Third Edition. Southern Illionis University.
- Setiyati, R. Santosa, L. P. 2017. *Kepemimpinan berbasis spiritual*. Forum ilmiah volume 14 Nomor 1, Januari 2017.
- Shofwa, Y. 2013. *Pengaruh motivasi spiritual dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja religius dosen dan karyawan STAIN Purwokerto*. *Jurnal Pro Bisnis* Vol. 6 No.1 Februari 2013.
- Sidik, A. R. 2017. *Pengaruh spiritual leadership terhadap kepuasan kerja dan kinerja manajer Bank Syariah di Surabaya*. *Jurnal manajemen Bisnis*.
- Sinuhaji, E. 2013. *Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada jasa perhotelan*. *Bisnis Administrasi* Vol.2 No.1, Juni 2013.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sulistyo, Basuki, 2009. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Thayib. 2013. Spiritual leadership, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Al-adalah Volume 16 Nomor 2 November 2013.
- Tobroni. (2005). The spiritual leadership. Malang: UMM Press
- Tobroni. (2005). The spiritual leadership. Malang: UMM Press.
- Tumimbang, A. M. M. Areros, W. Pio, R. J. 2017. Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*. Vol 5. No.005, 2017.
- Wardana, Made., Salain, & Putra, Putu Pradiva. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Inovasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KANWIL PT. Pegadaian persero Denpasar)."
- Wibowo, 2015, Manajemen Kinerja, Jakarta : Rajawali Pers.

Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
www.beritasatu.com www.kompasiana.com www.harianjogja.com

Yamin Sofyan, Kurniawan Heri. 2009. *SPSS COMPLETE: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek