

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil *Eastparc* Hotel Yogyakarta

Eastparc Hotel merupakan salah satu hotel yang terkualifikasi sebagai hotel bintang 5 bertemakan *garden-city* yang terletak di area Seturan, Yogyakarta. Terbukti dengan adanya kebun hidroponik di beberapa area utama yang membuat suasana hotel menjadi lebih asri dan sejuk. Oleh karena itu, *Eastparc* Hotel dinobatkan sebagai Top 10 Indonesia Green Hotel Award 2015 di Philipina.

Berdiri sejak 26 April, 2014, *Eastparc* Hotel memiliki 189 kamar, dimana diantaranya adalah kamar dengan tipe *Deluxe*, *Premier*, *Junior Suite*, *Executive Suite* dan *Presidential Suite*. *Eastparc* Hotel juga memiliki 20 ruang pertemuan dengan akses internet dan juga perlengkapan pendukung MICE (*Meeting, Incentive, Convention, and Exhibition*) yang merupakan salah satu MICE terbaik di Yogyakarta.

Pada 2017 lalu, *Eastparc* Hotel mulai mempunyai misi untuk menjadi hotel keluarga. Untuk itu, pada tahun 2017 hingga 2018 mulai dibangun beberapa fasilitas baru, seperti kolam renang yang dilengkapi *waterslide*, area bermain untuk anak outdoor dan indoor, *kids movie* (bioskop mini) dan juga kebun binatang mini.

Di tahun 2018, Eastparc Hotel *shopping arcade* sebagai sarana berbelanja yang merupakan gabungan dari 13 *brand* pakaian, *craft* dan juga makanan yang akan semakin berkembang ditahun 2019.

Pada penghujung tahun 2018, Eastparc Hotel dinobatkan sebagai hotel yang sudah tersertifikasi halal oleh MUI (Majelis Ulama Indonesia). Hal tersebut semakin membuat Eastparc Hotel Yogyakarta dikenal sebagai *moslem-friendly* hotel ditambah adanya mushola atau tempat beribadah yang disediakan di tiap lantai. Hal tersebut membuat Eastparc Hotel optimis untuk melakukan berbagai inovasi untuk tahun yang akan datang.

2. Visi dan Misi Eastparc Hotel Yogyakarta

Visi

Eastparc Hotel akan menjadi pionir Hotel dengan mengunggulkan konsep *muslim-friendly*, MICE (*Meeting, Incentive, Convention and Exhibition*) dan hotel keluarga terbaik di Indonesia.

Misi

Menciptakan hotel untuk semua kalangan dengan mengunggulkan nilai muslim-friendly yang mnyajikan makanan dan minuman halal, menyediakan fasilitas MICE (*Meeting, Incentive, Convention and Exhibition*), dan menyediakan fasilitas yang aman bagi keluarga.

Moto

Bangga memberikan pelayanan dengan konsep *muslim-friendly, family oriented* dan MICE terbaik di dunia perhotelan.

B. Hasil Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer pada penelitian ini diperoleh cara menyebarkan kuesioner yang disebar pada responden berjumlah 80 responden, kuesioner yang terkumpul berjumlah 80 kuesioner, dan kuesioner yang tidak bisa digunakan 10 karena tidak sesuai kriteria dan yang digunakan sebanyak 70 kuesioner, penyebaran kuesioner yang dapat digunakan karyawan *Eastparc Hotel* Yogyakarta. Tabel 4.1 menunjukkan hasil pengumpulan data yang diperoleh.

Tabel 4. 1
Hasil Pengumpulan Data

Variabel	Indikator	Sangat Setuju (%)	Setuju (%)	Netral (%)	Tidak Setuju (%)	Sangat Tidak Setuju (%)
Kepemimpinan Spiritual	KS1	45	53,75	1,25	0	0
	KS2	40	56,25	3,75	0	0
	KS3	38,75	55	6,25	0	0
	KS4	31,25	52,5	16,25	0	0
	KS5	46,25	52,5	1,25	0	0
	KS6	41,25	55	3,75	0	0
Budaya Organisasi	BO1	36,25	56,25	7,5	0	0
	BO2	41,25	56,25	2,5	0	0
	BO3	33,75	50	16,25	0	0
	BO4	26,25	57,5	16,25	0	0
	BO5	28,75	60	11,25	0	0
	BO6	21,25	60	18,75	0	0
	BO7	20	66,25	13,75	0	0
	BO8	23,75	66,25	10	0	0
Kepuasan Kerja	KK1	45	53,75	1,25	0	0
	KK2	40	56,25	3,75	0	0

Variabel	Indikator	Sangat Setuju (%)	Setuju (%)	Netral (%)	Tidak Setuju (%)	Sangat Tidak Setuju (%)
	KK3	38,75	55	6,25	0	0
	KK4	31,25	52,5	16,25	0	0
	KK5	46,25	52,5	1,25	0	0
	KK6	41,25	55	3,75	0	0
	KK7	36,25	56,25	7,5	0	0
	KK8	41,25	56,25	2,5	0	0
	KK9	33,75	50	16,25	0	0
Kinerja Karyawan	KIK1	26,25	57,5	16,25	0	0
	KIK2	28,75	60	11,25	0	0
	KIK3	21,25	60	18,75	0	0
	KIK4	20	66,25	13,75	0	0
	KIK5	23,75	66,25	10	0	0
	KIK6	15	72,5	12,5	0	0
	KIK7	15	77,5	7,5	0	0
	KIK8	10	77,5	12,5	0	0
	KIK9	11,25	63,75	25	0	0
	KIK10	23,75	66,25	10	0	0

Sumber: Data primer diolah, 2020

3. Deskriptif Data Responden

Hasil penyebaran kuesioner pada karyawan Eastparc Hotel Yogyakarta di lakukan selama 2 (hari). Dimulai dari tanggal 18 november sampai 19 november 2019 analisis data disajikan secara deskriptif dari masing-masing variabel yang diperoleh. Responden dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan di *Eastparc Hotel* Yogyakarta. Deskriptif data yang disajikan meliputi rata-rata atau mean (M), nilai tengah atau median (Me), modus (Mo), standar deviasi (SD). Deskriptif data ini juga menyajikan tabel distribusi frekuensi, dan histogram untuk masing-masing variabel penelitian.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pengumpulan data menunjukkan jumlah karyawan perempuan lebih banyak dibanding karyawan laki-laki. Penyajian data karyawan yang dibedakan menurut jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4. 2
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Laki – laki	30	43,75 %
2	Perempuan	40	56,25 %
	Jumlah	70	100 %

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengumpulan data diketahui jumlah karyawan perempuan adalah 40 orang dengan tingkat 56,25%, sedangkan jumlah karyawan laki-laki yaitu 30 orang dan persentase sebesar 43,75%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi kapabilitas dan kemampuan dari karyawan tersebut. Tingkat pendidikan yang tinggi akan memberikan tanggung jawab yang tinggi pula dan memberikan kemudahan bagi perusahaan dalam melakukan tujuan perusahaan. Data mengenai responden

berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4. 3
Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA	20	22,22%
4	Diploma	23	25,56%
5	S1	20	33,34%
6	S2	7	7,78%
	Jumlah	70	100,00%

Sumber : data primer diolah,2020

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir SD berjumlah 0 orang dengan tingkat 0%, Kemudian karyawan dengan pendidikan SMP berjumlah 0 orang dengan tingkat 0%. Pendidikan SMA/SMK 20 orang sebesar 22,22%. Diploma 23 orang sebesar 25,56%, S1 sebanyak 20 orang sebesar 33,33%. S2 sebesar 7 orang sebanyak 7,78%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia akan disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4. 4
Jumlah Karyawan Berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah Orang	Persentase
1	17-22	7	7,78%
2	23-28	20	33,33%
3	29-34	23	25,56%
4	>35	20	22,22%
	Jumlah	70	100%

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.4. menunjukkan bahwa usia para responden *Eastparc* Hotel Yogyakarta, usia paling muda adalah 23 dan yang paling tua adalah 45 dengan rata-rata umur responden berada pada 27.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja akan disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel 4. 5
Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Orang	Persentase
1	1-2 tahun	30	50%
2	3-4 tahun	25	31,25%
3	4-5 tahun	10	12,50%
4	6 tahun	5	6,25%
	Jumlah	70	100%

Sumber : data primer diolah,
2020

Berdasarkan Tabel 4.5. menunjukkan data masa kerja para responden *Eastparc* Hotel Yogyakarta. Masa kerja paling lama yaitu 6 tahun dengan jumlah pekerja 5 orang.

C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan responden sebanyak 70 responden. Dalam pengujian ini koefisien korelasi kritis diperoleh dari tabel distribusi r dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5 % maka $r\text{-tabel} = 0.1852$. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai $r\text{-hitung}$ dengan nilai $r\text{-tabel}$.

Jika r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan software SPSS 22, hasil uji validitas dapat ditunjukkan dalam Tabel 4.6 :

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 $r_{tabel} = 0,195$ atau lebih, maka dari 23 item semua pernyataan instrumen dinyatakan valid dan bisa dipakai untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. software SPSS memberikan fasilitas untuk pengujian reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Disini pengurangannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel dan dapat diterima jika memberikan nilai $Alpha > 0,6$ (Sekaran, 1992). Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan bantuan software komputer SPSS versi 23 dapat ditunjukkan pada Tabel 4.7 :

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.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji distribusi normal atau tidak dari suatu model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya. Model regresi dikatakan baik apabila data model tersebut terdistribusi secara normal atau mendekati normal. Tabel 4.8 menyajikan hasil uji normalitas dari penelitian yang dilakukan.

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-

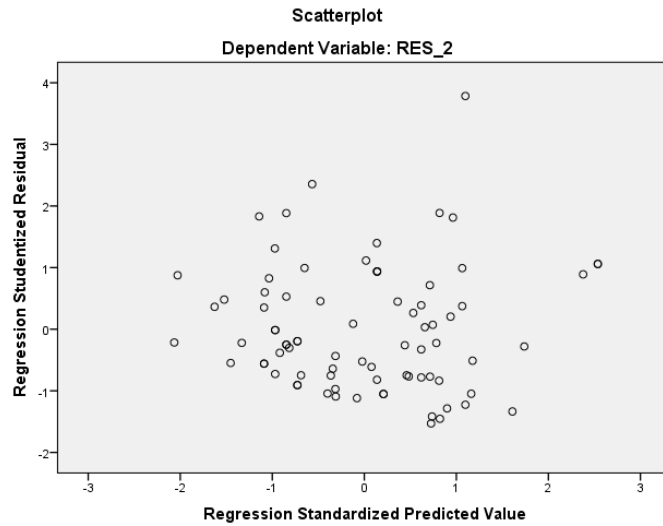
Smirnov. Data akan dikategorikan sebagai signifikan apabila $\alpha =$ level signifikansi = 5% = 0,05 (Ghozali, 2011).

Berdasarkan hasil di atas 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.

2) Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk melihat adanya atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain dari model regresi yang digunakan. Apabila varians dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka dikatakan terjadi kondisi Homokedastisitas. Sedangkan jika varians berbeda maka dikatakan terjadi kondisi Heteroskedastisitas.

Santoso (2012) berpendapat suatu model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi Heteroskedastisitas, atau dengan kata lain model regresi yang baik adalah yang terjadi kondisi Homokedastisitas. Gambar 4.1 menunjukkan hasil uji heterokedastisitas untuk penelitian yang dilakukan.



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.

3) Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Apabila terdapat atau terjadi korelasi, maka dikatakan terdapat masalah multikolinieritas (multiko). Model regresi dikatakan baik apabila tidak ada korelasi di antara variabel independen. Tabel 4.9 menunjukkan hasil uji multikolinearitas pada penelitian kali ini.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Multikolinearitas
coefficients

Model	<i>Collinearity statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
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).

4) Autokorelasi

Uji autokorelasi berguna untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu di periode (t) dengan kesalahan pengganggu di periode sebelumnya. Dinamakan ada problem autokorelasi apabila terjadi korelasi. Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji auto korelasi pada penelitian kali ini.

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

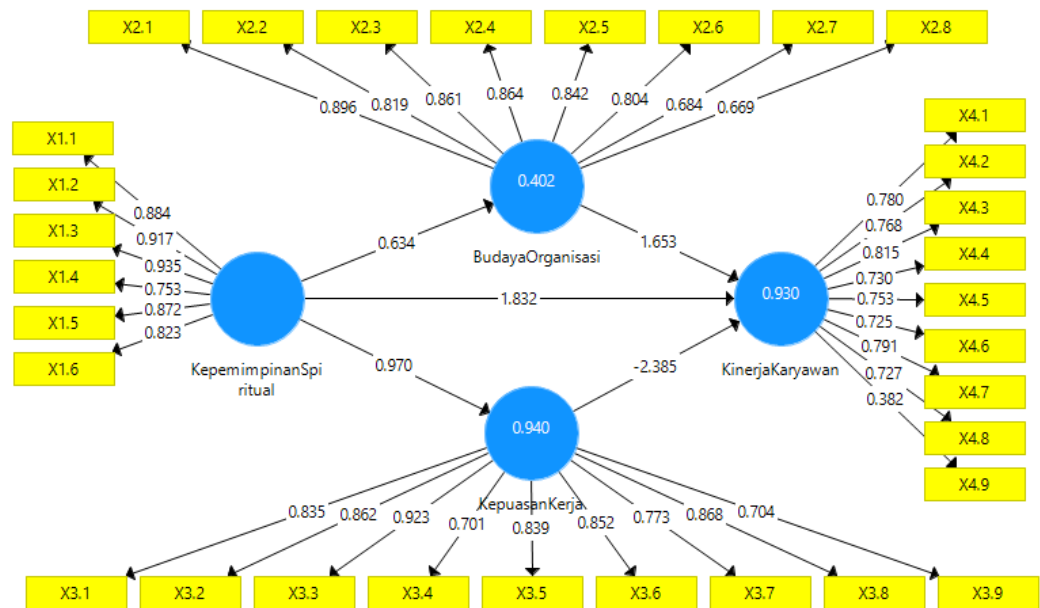
b. Dependent Variable: RES_2

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.

4. Uji Hipotesis

a. Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)

Model penelitian dianalisis dengan metode *Partial Least Square* (PLS), serta menggunakan software SmartPLS 3.0. PLS adalah salah satu metode alternatif *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dipakai untuk mengatasi permasalahan pada hubungan diantara variabel yang sangat kompleks tetapi ukuran sampel data kecil (30-100 sampel) serta memiliki asumsi non parametrik. Menurut Yamin dan Kurniawan (2009) hal ini berarti bahwa data tidak mengacu pada salah satu distribusi tertentu. Gambar 4.2 menunjukkan hasil *bootstrapping* outer model.



Gambar 4. 2 Outer Model

b. Convergent Validity

Convergent Validity dilakukan dengan mengukur item *reliability* (indikator validitas) yang diperlihatkan oleh nilai *loading factor*. *Loading factor* merupakan sebuah ukuran korelasi antara skor suatu item pertanyaan dengan skor indikator konstruk indikator yang mengukur konstruk tersebut. Apabila *loading factor* bernilai lebih besar 0,7 maka dinyatakan valid. Menurut Hair *et al.* (1998) untuk pemeriksaan awal dari matriks *loading factor* adalah kurang lebih 0,3 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, dan untuk *loading factor* kurang lebih 0,4 dianggap lebih baik, dan untuk *loading factor* lebih besar 0,5 secara umum dianggap signifikan. Ambang batas *loading factor* yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,7. Hasil olah data menggunakan SmartPLS 3.0 untuk nilai *loading factor* dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.12:

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
Kepuasan kerja	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

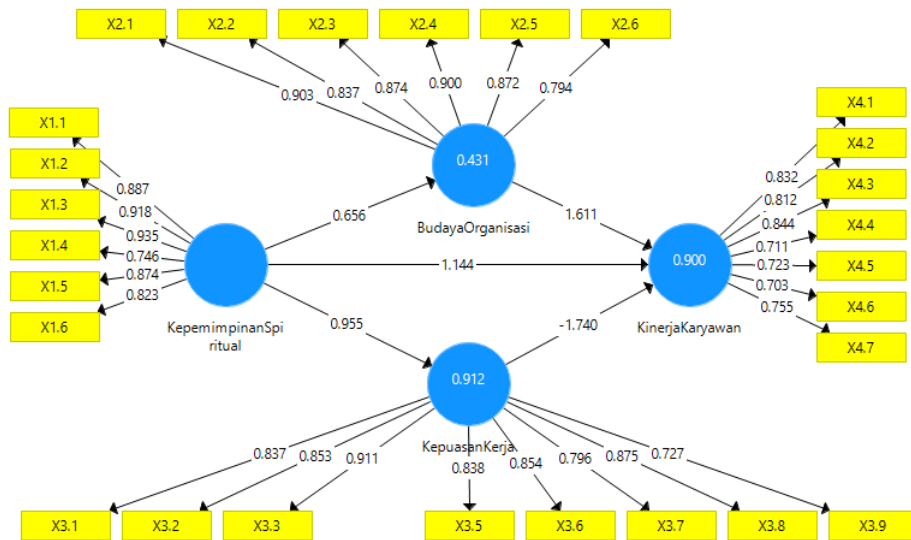
Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 4. 15
Outer loading

Variabel	Indikator	Outer loading
Kinerja	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.

c. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dilihat dari nilai cross loading pengukuran kontrak. Besarnya *cross loading* menandakan ukuran korelasi antara setiap kontrak dengan indikatornya dan indikator dari kontrak blok lain. Sebuah model pengukuran dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang baik apabila nilai korelasi antar kontrak dengan indikatornya lebih tinggi dari pada korelasi dengan

indikator dari konstrak blok lain. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.0 hasil cross loading dapat ditunjukkan pada Tabel 4.20:

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	0770
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	0493	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 axtracted (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.

d. Composite Reliability

Outer model dapat diukur melalui *convergent validity* dan *discriminant validity*, selain itu juga melalui nilai reliabilitas konstruk atau variabel laten melalui nilai *composite reliability*. Konstruk dinyatakan reliabel jika *composite reliability* mempunyai nilai $> 0,7$, maka konstruk dinyatakan reliabel (Ghozali, 2011). Hasil keluaran SmartPLS untuk *composite reliability* disajikan pada Tabel 4.23 :

Tabel 4. 23
Nilai *composite reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
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 minimum yang telah disyaratkan.

3. Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model structural). Inner model dievaluasi melalui nilai *r-square* (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen serta nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Apabila nilai *r-square* semakin tinggi, maka model prediksi dari model penelitian yang diajukan dikatakan semakin baik. Nilai *path coefficients* mendefinisikan tingkat signifikansi pada pengujian hipotesis.

4) Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi

Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 4.24 :

Tabel 4. 24
Nilai R Square

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

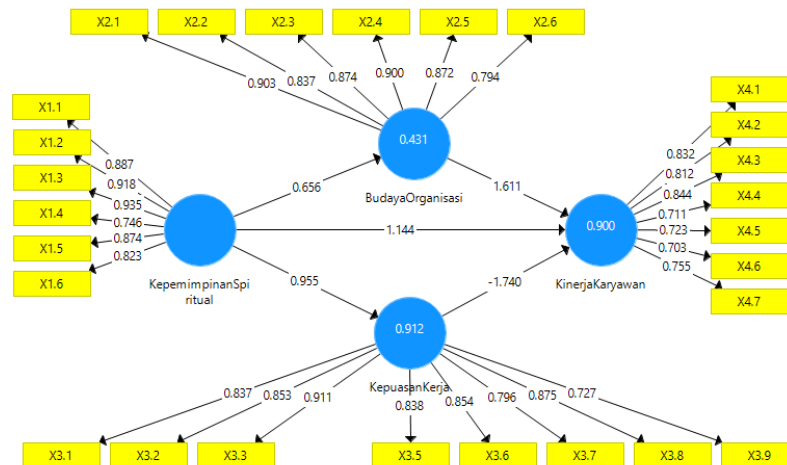
Sumber: Data primer diolah, 2020

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.

5) Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis diukur melalui hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values digunakan untuk melihat penerimaan atau penolakan dari hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0 melalui proses *bootstrapping*. *Rules of thumb* yang menjadi acuan adalah t-statistik >1,96 dan acuan untuk tingkat signifikansi yaitu *p-value* sebesar 0,05 (5%) serta nilai positif dari

koefisien beta. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini disajikan pada Tabel 4.19 dan untuk hasil model penelitian ini dapat digambarkan seperti tampak pada Gambar 4.4:



Gambar 4. 4 Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 25
Path coefficients

	Budaya organisasi	Kepemimpinan spititual	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 kerja→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-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 positif 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.

D. Pembahasan

Pada bagian ini akan menjelaskan hasil analisis penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor paling berpengaruh dalam kinerja karyawan hotel *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.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawaty (2016) menemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi. Serta Wardana (2014) menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap inovasi organisasi di Kanwil PT. Pegadaian (Persero) Denpasar. Hasil pengujian ini juga sejalan dengan teori yang diajukan oleh Sashkin (2011) yang menyatakan bahwa terdapat tiga cara utama yang digunakan para pimpinan untuk membangun budaya, yaitu dengan mendefinisikan nilai-nilai dan keyakinan-keyakinan dan membuatnya hidup dalam tindakan dari orang-orang dalam organisasi. Pertama, para pemimpin mendefinisikan sebuah filosofi organisasi secara eksplisit, jelas, dan merupakan pernyataan ringkas tentang nilai dan keyakinan. Kedua, para pemimpin itu bekerja dengan orang lain untuk menentukan berbagai kebijakan, menggabungkan program, dan menetapkan prosedur yang membuat filosofi menjadi sebuah aksi atau tindakan. Ketiga, para pemimpin mencontohkan berbagai nilai dan keyakinan lewat tindakan pada setiap kesempatan dan mempraktekkan secara konsisten.

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.

Rahmawaty (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual mempengaruhi kepuasan kerja. Sidiq (2017) menemukan bahwa spiritual leadership berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Puspitasari (2019) kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Memberikan pengertian bahwa pemimpin yang mempunyai jiwa spiritual yang baik dan menerapkannya pada kepemimpinannya akan menjadikan para bawahan mempunyai kepuasan kerja, memiliki ciri yang khas dalam sebuah kepemimpinan juga merupakan keunggulan tersendiri dalam perusahaan.

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.

Menurut Robbins dan Judge (2011)., apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Rahmawaty (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan Junita (2015) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, karyawan cenderung merasa puas terhadap perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat.

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.

Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya

kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan akan tinggi, begitupula sebaliknya.

4. 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.

Hal ini sejalan dengan pendapat Rahmawaty (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual mempengaruhi kinerja karyawan. Spiritual telah terbukti menjadi kekuatan untuk menciptakan individu yang memiliki integritas dan akhlaqul karimah yang mampu membangun masyarakat Islam mencapai puncak peradaban dan mencapai predikat khaira ummat (Tobroni, 2005).

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.

Hal ini bertentangan dengan pendapat Tobroni (2005), yang menyatakan bahwa spiritual telah terbukti menjadi kekuatan untuk menciptakan individu yang memiliki integritas dan akhlaqul karimah yang mampu membangun masyarakat Islam mencapai puncak peradaban dan mencapai predikat khaira ummat. Sehingga, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2011).

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.

Hal ini sejalan dengan pendapat Rahmawaty (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual mempengaruhi kinerja karyawan mediasi kepuasan kerja. Spiritual telah terbukti menjadi kekuatan untuk menciptakan individu yang memiliki integritas dan akhlaqul karimah yang mampu membangun masyarakat Islam mencapai puncak peradaban dan mencapai predikat khaira ummat (Tobroni, 2005).