

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP
PERILAKU PRO-ORGANISASI YANG TIDAK ETIS DENGAN
KETERIKATAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR DI ORGANISASI
ISLAM IPNU BANDARLAMPUNG**

PROPOSAL SEMINAR

Oleh:
ASTI JULIANI



PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2022

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Unethical Pro-Organizational Behavior (UPB) didefinisikan sebagai “perilaku pro-organisasi yang tidak etis sebagai tindakan yang dimaksudkan untuk mempromosikan fungsi efektif organisasi atau anggotanya (misalnya, pemimpin) dan melanggar nilai-nilai inti masyarakat, adat istiadat, hukum, atau standar perilaku yang tepat (Elizabeth E. Umphress, John B. Bingham, 2011).” Perilaku pro-organisasi tidak etis ditujukan untuk menguntungkan organisasi sehingga dapat menimbulkan dampak negatif. Contoh, terdapat anggota yang ingin melindungi citra organisasinya ketika terjadi tindakan pelecehan seksual mereka akan memilih untuk diam ketimbang melaporkan hal tersebut.

Umphress dan Bingham menyatakan bahwa pemimpin berkemungkinan menjadi penyebab perilaku pro-organisasi tidak etis terjadi di dalam organisasi, sehingga pada penelitian sebelumnya (Thomaz Gigol, 2020) meneliti keterlibatan kepemimpinan autentik terhadap perilaku tidak etis yang dimediasi oleh keterikatan kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian menyatakan bahwa keterikatan kerja dapat menyebabkan perilaku pro-organisasi tidak etis terjadi. Peneliti sebelumnya menganjurkan kepada peneliti masa depan untuk memeriksa apakah model gaya kepemimpinan lain seperti *servant leadership* dan *spiritual leadership* dapat mempengaruhi perilaku tidak etis. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti meneliti tentang pengaruh kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) terhadap perilaku tidak etis (*unethical pro-organizational behaviour*) dengan perantara keterikatan kerja (*work engagement*).

Spiritual leadership (Kepemimpinan Spiritual) didefinisikan sebagai “penggabungan visi, harapan/ iman, teori spiritualitas di organisasi dan kelangsungan hidup spiritual, yang bertujuan untuk menciptakan keselarasan

visi dan nilai seluruh tingkat strategi, tim yang diberdayakan, dan tingkat individu dan, pada akhirnya, mendorong tingkat komitmen dan produktivitas organisasi yang lebih tinggi (Louis W. Fry, 2003).”

Dalam pernyataan ahli diatas dikatakan bahwa kepemimpinan spiritual dapat meningkatkan komitmen. Jika komitmen kerja (*work engagement*) dalam suatu organisasi meningkat maka dedikasi yang tinggi akan muncul sehingga dapat membuka peluang terjadinya perilaku tidak etis (*unethical pro-organizational behaviour*) dalam organisasi.

Work engagement (Keterikatan Kerja) Shuck, 2011 mendefinisikan sebagai memuaskan kebutuhan, penangkal kelelahan, kombinasi kepuasan dan keterlibatan, dan pendekatan multi dimensi. Britt, 1999 menyatakan bahwa keterikatan adalah rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan seseorang. Maslach dkk., 2001 berpendapat bahwa keterlibatan adalah kebalikan ekstrim dari kelelahan profesional (keadaan pikiran yang positif, memuaskan, semangat, dedikasi, dan penyerapan. Beberapa pendapat ahli yang mendefinisikan keterikatan kerja peneliti menyimpulkan bahwa jika seseorang telah memiliki keterikatan kerja maka diri nya akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi karena kepuasan yang telah diterima.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas identifikasi masalah dapat disimpulkan sebagi berikut:

1. Perilaku tidak etis dalam organisasi dengan tujuan menguntungkan organisasi dapat menimbulkan dampak negatif.
2. Kepemimpinan spiritual dapat mempengaruhi meningkatnya komitmen kerja
3. Komitmen kerja yang tinggi dalam suatu organisasi dapat menyebabkan perilaku tidak etis terjadi.

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas masalah dapat dirumuskan sebagi berikut:

1. Bagaimana pengaruh spiritual leadership terhadap unethical pro-organizational behaviour?
2. Bagaimana keterkaitan spiritual leadership terhadap work engagement?
3. Bagaimana keterkaitan work engagement terhadap unethical pro-organizational behaviour?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh spiritual leadership terhadap unethical pro-organizational behaviour
2. Untuk mengetahui keterkaitan spiritual leadership terhadap work engagement
3. Untuk mengetahui keterkaitan work engagement terhadap unethical pro-organizational behaviour

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya mengenai pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Unethical Pro-organizational Behavior* dengan *Work Engagment* sebagai mediator. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi refrensi bagi peneliti sejenis untuk masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan spiritual dikembangkan dalam model motivasi intrinsik yang menggabungkan visi, harapan/ iman, teori spiritualitas di organisasi dan kelangsungan hidup spiritual, yang bertujuan untuk menciptakan keselarasan visi dan nilai seluruh tingkat strategi, tim yang diberdayakan, dan tingkat individu dan, pada akhirnya, mendorong tingkat komitmen dan produktivitas organisasi yang lebih tinggi (Fry, Louis W., 2003). Dikatakan bahwa pada kepemimpinan spiritual model motivasi intrinsik dikembangkan dengan menggabungkan visi, harapan/ iman, dan kelangsungan hidup spiritual. Menurut Karton, Murphy, dan Clark (2014, 1544) visi mengacu pada sebuah 'potret verbal' yang bersemangat, ideal, tentang apa yang dicita-citakan organisasi suatu hari nanti (Fry, Latham, Clinebell, Krahnke 2016). Mac Arthur 1998 mengatakan harapan adalah keinginan dengan harapan pemenuhan. Iman menambah kepastian pada harapan, didasarkan pada nilai, sikap, dan perilaku yang menunjukkan kepastian dan kepercayaan bahwa apa yang diinginkan dan diharapkan akan terjadi datang untuk lulus. Orang-orang dengan harapan/keyakinan memiliki kejelasan ke mana mereka akan pergi, bagaimana cara mendapatkannya di sana, dan bersedia menghadapi oposisi dan menanggung kesulitan untuk mencapai tujuan yang mereka tuju (Fry, Latham, Clinebell, Krahnke 2016). Kelangsungan hidup spiritual dalam kepemimpinan spiritual didefinisikan sebagai “rasa keutuhan, harmoni, dan kesejahteraan yang dihasilkan melalui kepedulian, perhatian, dan penghargaan baik untuk diri sendiri maupun orang lain”. (Fry 2003, 712).

Pada hakekatnya, kepemimpinan spiritual adalah berhubungan dengan individu sedemikian rupa sehingga menjadi perhatian karena seluruh pribadi adalah yang terpenting dalam mengangkat satu sama lain ke tingkat yang lebih

tinggi kesadaran dan tindakan sehingga yang terbaik dalam diri manusia dibebaskan dalam konteks perbaikan terus-menerus atas diri, budaya, dan penyampaian layanan. Demikian pandangan kepemimpinan spiritual yang didukung oleh temuan penelitian. Itu tidak selalu masalah fokus dalam praktek administrasi publik sekalipun (Matthew R. Fairholm & Taylor W. Gronau, 2015).

Tujuan dari kepemimpinan spiritual adalah untuk memanfaatkan kebutuhan dasar dari pemimpin dan pengikut, melalui panggilan, untuk menciptakan visi dan keselarasan nilai di seluruh individu, tim yang diberdayakan, dan tingkat organisasi, dan, pada akhirnya, untuk mendorong tingkat yang lebih tinggi dari komitmen organisasi dan produktivitas (Fry, Louis W., 2008).

Kepemimpinan spiritual kepemimpinan yang menggunakan nilai ketuhanan dalam menjalankan organisasi nya karena dianggap memiliki kekuatan yang tinggi sehingga dapat menciptakan rasa kelangsungan hidup spiritual melalui panggilan dan keanggotaan sehingga memungkinkan meningkatnya produktivitas organisasi,

2.2. Perilaku Pro-organisasi tidak Etis

Perilaku pro-organisasi yang tidak etis didefinisikan sebagai perilaku yang dianggap bertentangan dengan standar etika seperti yang didefinisikan oleh nilai-nilai, hukum, dan konvensi sosial yang dianut secara luas daripada oleh norma-norma kelompok atau organisasi. Namun, perilaku tersebut dimaksudkan untuk menguntungkan organisasi, anggota organisasi, atau keduanya. Karyawan yang berniat membantu organisasi, anggotanya, atau keduanya sering terlibat dalam perilaku pro-organisasi yang tidak etis. mendorong orang untuk terlibat. (Hunik Sri Runing Sawitri, Desy Mayasari, Lintang Ayuninggar, Intan Novela Q A, Mugi Harsono, 2021).

Umphress dan Bingham menyatakan bahwa terkadang anggota bergerak dengan cara tidak etis dengan tujuan berkontribusi pada organisasi. Perilaku tidak etis dapat didasari oleh beberapa faktor; pertama didasari dengan teori identitas sosial yang mengasumsikan bahwa orang lebih memilih ketidaksetaraan dalam kelompok untuk mempertahankan hierarki sosial mereka dan posisi mereka sendiri di dalamnya (Tajfel, H.; Turner, JC, 2004). Kedua melemahnya norma etika yang ada dan yang ingin dilanggar oleh seorang individu dalam organisasi (Sykes, GM; Matza, D. 1957)

Berdasarkan penjabaran di atas peneliti menyimpulkan bahwa perilaku tidak etis yang dilakukan oleh individu terjadi ketika mereka ingin berkontribusi untuk organisasi nya, dengan adanya keterikatan individu dengan organisasi yang ditempatinya maka individu akan cenderung melakukan hal yang diminta atau dibutuhkan oleh organisasinya walaupun hal atau perilaku tersebut tidak etis.

2.3. Keterikatan Kerja

Shuck mengidentifikasi empat pendekatan untuk keterlibatan dalam pekerjaan-memuaskan kebutuhan, penangkal kelelahan, kombinasi kepuasan dan keterlibatan, dan pendekatan multidimensi. Kahn percaya bahwa keterlibatan kerja adalah hubungan antara identitas dan peran profesional seseorang. Britt menyatakan bahwa engagement adalah rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan seseorang. Maslach dkk. berpendapat bahwa keterlibatan adalah kebalikan ekstrim dari profesional. Pendekatan lain untuk keterlibatan dalam pekerjaan adalah bahwa itu adalah "keterlibatan dan kepuasan individu serta antusiasme untuk bekerja".

Dengan beberapa pendapat ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa keterikatan kerja akan memunculkan antusiasme tinggi bagi para anggota organisasi untuk berkontribusi lebih bagi organisasinya. Dengan adanya

antusiasme tinggi ini dapat menimbulkan keadaan sebaliknya yakni dimana individu akan melakukan segala cara demi berkontribusi dalam organisasinya termasuk melakukan perilaku tidak etis.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan diatas, untuk mendukung dan memperkuat penelitian ini, peneliti telah menelaah penelitian sebelumnya yang terkait variabel- variabel yang hendak diteliti. Adapun penelitian tersebut antara lain:

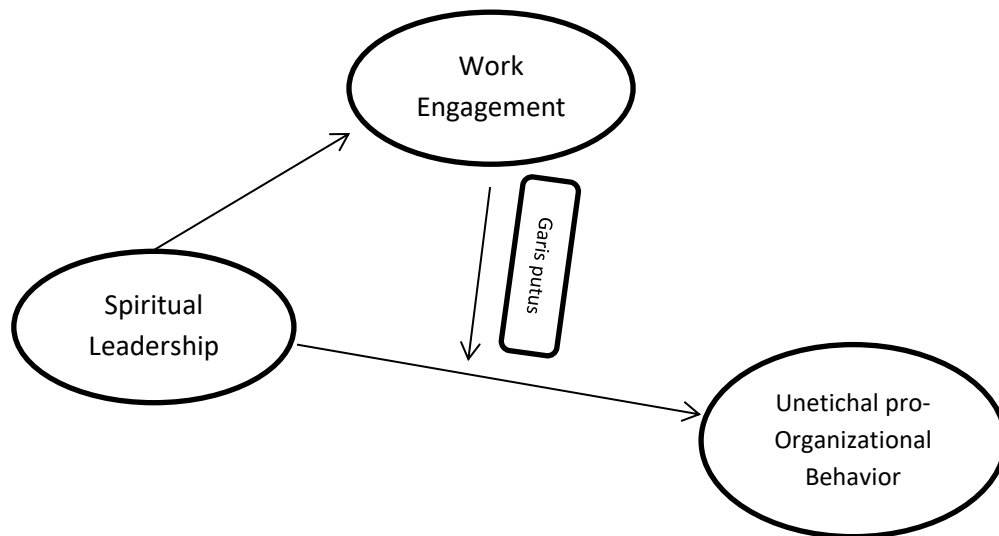
Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama / Tahun	Judul	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Tomasz Gigol, 2020	Influence of Authentic Leadership on Unethical Pro-Organizational Behavior: The Intermediate Role of Work Engagement	Kuantitatif-Survei Kuisisioner	Dampak <i>Work Engagement</i> terhadap UPB ini terbukti signifikan secara statistik bagi pekerja manual dan pekerja kantoran yang bukan ahli atau manajer.
2.	Limin Guo, Hongdan Zhao, Ken Cheng, Jinlian Luo, 2020	The Relationship Between Abusive Supervision and Unethical Pro-Organizational Behavior: Linear or Curvilinear	Kuantitatif-Survei Kuisisioner	Pengawasan yang kasar memiliki efek berbentuk U terbalik pada UPB ketika kepribadian proaktif tinggi, sedangkan pengawasan yang kasar berhubungan negatif dengan UPB ketika kepribadian proaktif rendah.
3.	Elizabeth E. Umphress,	Unethical Behavior in the Name of the	Kuantitatif-Survei	Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh positif

	John B. Bingham, Marie S. Mitchell, 2010	Company: The Moderating Effect of Organizational Identification and Positive Reciprocity Beliefs on Unethical Pro-Organizational Behavior		perilaku yang penting dan berharga untuk fungsi organisasi. Organisasi dapat mendorong UPB ketika karyawan juga memiliki keyakinan timbal balik positif yang kuat.
--	--	---	--	--

2.5 Kerangka Pemikiran

Peneliti mengajukan model penelitian sebagai berikut, *Unethical Pro-organizational Behavior* sebagai variabel yang akan diukur dengan melihat pengaruh *Spiritual Leadership* dan dimediasi oleh *Work Engagement*. Dimana variabel *Spiritual Leadership* sebagai variabel independen (bebas) sedangkan *Unethical Pro-organizational Behavior* sebagai variabel dependen (terikat). Dari kerangka teoritis diatas akan dilihat pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Unethical Pro-organizational Behavior* dengan *Work Engagement* sebagai mediator.



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

Kerangka Penelitian Keterangan:

Variabel Independen : *Spiritual Leadership*

Variabel Dependen : *Unethical pro-Organizational Behavior*

Mediator : *Work Engagement*

2.6 Perumusan Hipotesis

1.7.1 Pengaruh *Spiritual leadership* berperan dalam terjadinya *Unethical Pro-organizational Behavior*.

Umphress dan Bingham mengatakan bahwa karyawan terkadang bekerja dengan cara yang tidak etis dengan tujuan untuk berkontribusi bagi organisasi.

Pengaruh kepemimpinan terhadap bawahan UPB tidak jelas. Ditemukan bahwa keterlibatan pegawai di UPB paling rendah ketika tingkat etika kepemimpinan atasan sedang, Etika kepemimpinan yang terlalu tinggi dan terlalu rendah menyebabkan pegawai UPB semakin intensif. Mediator dalam penelitian ini adalah identifikasi dengan atasan, yang jika tinggi, memperkuat korelasi tersebut di atas.

Temuan lain menunjukkan dampak kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan pegawai di UPB. Di sini, mediator adalah identifikasi organisasi bawahan dan kapasitas moral mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika atasan mendorong keterlibatan emosional pada karyawan, ada risiko bahwa mereka akan mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang tidak etis.

Berdasarkan tinjauan literature yang ada maka kami merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1: Tidak ada hubungan kepemimpinan spiritual dan perilaku pro-organisasi yang tidak etis dari bawahan.

1.7.2 Spiritual Leadership berperan dalam menciptakan Work Engagement.

Kepemimpinan adalah faktor yang secara signifikan mempengaruhi keterlibatan kerja karena pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang sehat di mana karyawan termotivasi dan puas dengan cara mereka bekerja.

Keterlibatan kerja bawahan adalah mediator antara kepemimpinan otentik supervisor dan kinerja tugas oleh bawahan.

Bawahan terlibat dalam pekerjaan sebagai akibat dari rasa otonomi seorang pemimpin dan keinginan untuk membalas kepada atasan. Pengaruh kepemimpinan spiritual pada keterlibatan dicapai melalui identifikasi relasional dan emosi positif, termasuk kepercayaan pada supervisor. Penelitian telah mengkonfirmasi pengaruh kepemimpinan spiritual yang dilakukan oleh supervisor terhadap keterlibatan bawahan.

Maka kami merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 2: Kepemimpinan spiritual mempengaruhi keterikatan kerja pengikut

1.7.3 *Work Engagemet* yang tinggi dapat menjadi perantara bagi *Spiritual Leadership* dalam melakukan *Unethical Pro-organizational Behavior*.

Kepemimpinan spiritual tampaknya tidak berdampak langsung pada UPB, tetapi jelas berdampak positif pada keterlibatan pengikut dalam pekerjaan. Seperti penelitian lain telah menunjukkan, kepemimpinan etis mempengaruhi UPB pengikut melalui komitmen berkelanjutan sebagai mediator. Kepemimpinan yang etis dapat mendorong perilaku pro-organisasi yang tidak etis pada pengikut dengan otonomi profesional yang rendah. Bawahan mungkin percaya bahwa mereka hanya melakukan apa yang diinginkan organisasi. Asumsi teoretis menyebutkan dampak fenomena netral seperti pertukaran sosial pada perilaku pro-organisasi yang tidak etis.

Hipotesis 3: Keterikatan kerja adalah mediator lengkap dari hubungan antara kepemimpinan atasan dan tingkat perilaku pro-organisasi yang tidak etis di antara bawahan yang bekerja sebagai pekerja manual atau kantor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian diartikan sebagai pengumpulan, pengolahan, analisis serta penyajian data secara sistematis dan objektif, untuk memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survei. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan secara utuh dan mendalam mengenai kejadian berbagai fenomena yang diteliti dengan melakukan penyebaran kuisioner kepada populasi yang menjadi obyek penelitian. Metode ini berdasarkan pada pendekatan studi kasus yang diteliti.

3.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan suatu kumpulan subjek, variable, konsep, maupun fenomena. Untuk mengetahui sifat dari suatu populasi maka kita dapat melakukan penelitian kepada setiap anggota populasi (**Morissan, 2012 ;19**). Populasi pada penelitian ini adalah organisasi berlatar belakang agama yaitu Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) Bandarlampung.

3.2.2 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (**Sugiyono, 2017;81**). Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah kuantitatif survei- kuisioner.

3.3 Devinisi Konseptual Variabel

Untuk mengetahui atau mengenal konsep yang diteliti sesuai dengan materi penelitian, maka definisi konseptual variabel pada penelitian ini adalah:

1. Spiritual Leadership

Spiritual Leadership atau kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang dikembangkan dengan model motivasi intrinsik yang menggabungkan visi, harapan/ iman, teori spiritualitas di organisasi dan kelangsungan hidup spiritual, yang bertujuan untuk menciptakan keselarasan visi dan nilai seluruh tingkat strategi, tim yang diberdayakan, dan tingkat individu dan, pada akhirnya, mendorong tingkat komitmen dan produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

2. Unethical Pro-organizational Behavior

Perilaku pro-organisasi yang tidak etis didefinisikan sebagai perilaku yang dianggap bertentangan dengan standar etika seperti yang didefinisikan oleh nilai-nilai, hukum, dan konvensi sosial yang dianut secara luas daripada oleh norma-norma kelompok atau organisasi.

3. Work Engagement

Shuck mengidentifikasi empat pendekatan untuk keterlibatan dalam pekerjaan-memuaskan kebutuhan, penangkal kelelahan, kombinasi kepuasan dan keterlibatan, dan pendekatan multidimensi. Kahn percaya bahwa keterlibatan kerja adalah hubungan antara identitas dan peran profesional seseorang. Britt menyatakan bahwa engagement adalah rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan seseorang. Maslach dkk. berpendapat bahwa keterlibatan adalah kebalikan ekstrim dari profesional. Pendekatan lain untuk keterlibatan

dalam pekerjaan adalah bahwa itu adalah "keterlibatan dan kepuasan individu serta antusiasme untuk bekerja".

3.4 Definisi Operasional Variabel

Untuk menjabarkan variable-variable penelitian, dimensi, dan indikator apa yang digunakan pada variable yang akan di teliti, maka definisi oprasional variable pada penelitian ini adalah:

Tabel 2. Definisi Oprasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Spiritual Leadership (X)	<i>Spiritual leadership</i> (Kepemimpinan Spiritual) didefinisikan sebagai “penggabungan visi, harapan/ iman, teori spiritualitas di organisasi dan kelangsungan hidup spiritual, yang bertujuan untuk menciptakan keselarasan visi dan nilai seluruh tingkat strategi, tim yang diberdayakan, dan tingkat individu dan, pada akhirnya, mendorong tingkat komitmen dan produktivitas organisasi yang lebih tinggi (Louis	Spiritual Leadership Questionnaire (SLQ) (Louis W. Fry, 2003).”	Skala Likert (1: Sangat Tidak Setuju, 7: Sangat Setuju)

	W. Fry, 2003).”		
Unethical Pro-Organizational Behavior (Y)	<i>Unethical Pro-Organizational Behavior</i> (UPB) didefinisikan sebagai “perilaku pro-organisasi yang tidak etis sebagai tindakan yang dimaksudkan untuk mempromosikan fungsi efektif organisasi atau anggotanya (misalnya, pemimpin) dan melanggar nilai-nilai inti masyarakat, adat istiadat, hukum, atau standar perilaku yang tepat (Elizabeth E. Umphress, John B. Bingham, 2011).”	Utrecht Work Engagement Scale (UWES 9) (Vigor Scale (VI), Dedication Scale (DE) Absorption Scale (AB) (Shaufeli and Bakker, 2003)	Skala Likert (1: Tidak Pernah, 6: Setiap Hari)
Work Engagement (Mediator)	<i>Work engagement</i> (Keterikatan Kerja) Shuck, 2011 mendefinisikan sebagai memuaskan kebutuhan, penangkal kelelahan, kombinasi kepuasan dan keterlibatan, dan pendekatan multi	Unethical Pro-Organizational Behavior Items and Factor Loadings (Umphress, E.E.; Bingham, J.B.; Mitchell, M.S. U)	Skala Likert (1 : Sangat Tidak Setuju, 7: Sangat Setuju)

	dimensi. Britt, 1999 menyatakan bahwa keterikatan adalah rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan seseorang. Maslach dkk., 2001 berpendapat bahwa keterlibatan adalah kebalikan ekstrim dari kelelahan professional (keadaan pikiran yang positif, memuaskan, semangat, dedikasi, dan penyerapan.		
--	---	--	--

3.5 Kisi Kisi Instrument Penelitian

3.5.1 Kuisisioner

- Spiritual Leadership : Spiritual Leadership Questionnaire (SLQ)(Louis W. Fry, 2003).”
- UPB : Utrecht Work Engagement Scale (UWES 9) (Vigor Scale (VI), Dedication Scale (DE), Absorption Scale (AB) (Shaufeli and Bakker, 2003)
- Work Engagement : Unethical Pro-Organizational Behavior Items and Factor Loadings (Umphress, E.E.; Bingham, J.B.; Mitchell, M.S. U)

Total pertanyaan dalam kuisioner yang diberikan terdapat 35 butir, dengan rincian :

SQL : 11 Soal

UWES : 7 Soal

UPB : 17 Soa

3.6 Instrumen Penelitian

3.6.1 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat ukur yang akan digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (**Sugiono, 2013**) pada penelitian ini adalah metode survei- kuisioner, yakni pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada reponden yang mewakili populasi.

3.6.2 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian digunakan untuk melihat layak atau tidaknya butir-butir soal yang digunakan pada penelitian sehingga jelas validitas dan reliabilitas nya.

3.6.3 Uji Validitas

Uji validitas, Ghozali, 2009 mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau tidaknya suatu kuisioner. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS. Instrumen dikatakan valid jika hasil r hitung $>$ r tabel, namun jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen dapat dikatakan tidak valid.

3.6.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017;130). Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS. Jika nilai Cronbach alpha $> 0,60$, maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

3.6.5 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal.

3.6.6 Metode Analisis Data

SEM (*Structural Equation Modeling*)

SEM merupakan metode analisis multivariat yang dapat digunakan untuk menggambarkan keterkaitan hubungan linier secara simultan antara variabel pengamatan (indikator) dan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (variabel laten) (Prihandini & Sunaryo: 2011). Untuk menyelesaikan SEM maka akan digunakan aplikasi statistik AMOS (*Analysis Moment of Structural*).

DAFTAR PUSTAKA

- Gigol, Thomaz. Influence of authentic leadership on Unethical Pro-Organizational Behavior The Intermediate Role of Work Engagement. Institute of Management 31/33, 02-554 2020: 10
- Elizabeth E. Umphress, John B. Bingham, (2011) When Employees Do Bad Things for Good Reasons: Examining Unethical Pro-Organizational Behaviors. Organization Science 22(3):621-64
- W. Fry Louis. Toward a Theory of Spiritual Leadership. The Leadership Quarterly 14, 2003, 693-727
- Brad Shuck . Human Resource Development Review 2011 10: 304 originally published online 15.
- Thomas W. Britt Walter Reed Army Institute of Research PSPB, Vol. 25 No. 6, June 1999 698-708
- Christina Maslach , Wilmar B. Schaufeli , Michael P. Leiter Annu. Rev. Psychol. 2001. 52:397–422