

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek/Subjek Penelitian

1. Gambaran Umum Objek

1.1. Sejarah RS PKU Muhammadiyah Gamping

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta milik Pimpinan Pusat Muhammadiyah didirikan oleh K.H. Ahmad Dahlan sebagai Ketua Persyarikatan Muhammadiyah atas inisiatif muridnya, K.H. Sudjak, yang pada awalnya berupa klinik dan poliklinik pada tanggal 15 Februari 1923 dengan lokasi pertama di kampung Jagang Notoprajan No.72 Yogyakarta. Awalnya bernama PKO (Penolong Kesengsaraan Oemoem) dengan maksud menyediakan pelayanan kesehatan bagi kaum dhuafa'. Pendirian pertama atas inisiatif H.M. Sudjak yang didukung sepenuhnya oleh K.H. Ahmad Dahlan. Seiring dengan waktu, nama PKO berubah menjadi PKU (Pembina Kesejahteraan Umat).

Pada tahun 1928 klinik dan poliklinik PKO Muhammadiyah pindah lokasi ke Jalan Ngabean No.12 B Yogyakarta (sekarang Jalan K.H. Ahmad Dahlan). Pada tahun 1936 klinik dan poliklinik PKO Muhammadiyah pindah lokasi lagi ke Jalan K.H. Dahlan No. 20 Yogyakarta hingga saat ini. Pada tahun 1970-an status klinik dan

poliklinik berubah menjadi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Bersamaan dengan berkembangnya berbagai amal usaha di bidang kesehatan, termasuk di dalamnya adalah RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta maka Pimpinan Pusat perlu mengatur gerak kerja dari amal usaha Muhammadiyah bidang kesehatan melalui Surat Keputusan Pimpinan Pusat Muhammadiyah No 86/SK-PP/IV-B/1.c/1998 tentang Qaidah Amal Usaha Muhammadiyah Bidang Kesehatan. Dalam Surat Keputusan tersebut diatur tentang misi utamanya untuk meningkatkan kemampuan masyarakat agar dapat mencapai derajat kesehatan yang lebih baik, sebagai bagian dari upaya menuju terwujudnya kehidupan yang sejahtera dan sakinah sebagaimana dicita-citakan Muhammadiyah. Qaidah inilah yang menjadi dasar utama dalam menjalankan organisasi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Berbagai perubahan yang berkembang di luar lingkungan maupun yang terjadi secara internal di dalam organisasi RS PKU Muhammadiyah. tentang keselamatan pasien, keterbatasan akses pelayanan kesehatan pada sebagian masyarakat tertentu, perkembangan ilmu dan teknologi, *huge burden disease*, hingga semakin terbukanya batas-batas informasi yang berimbas terhadap makin kritisnya pelanggan terhadap pelayanan kesehatan serta perubahan regulasi pemerintah, diantisipasi dengan berbagai langkah dari perbaikan saran prasarana dan Sumber Daya Insani, sehingga

menjadikan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta selain mampu bersaing dengan sarana pelayanan kesehatan yang lain juga patuh terhadap regulasi pemerintah.

1.2.Visi dan Misi Organisasi

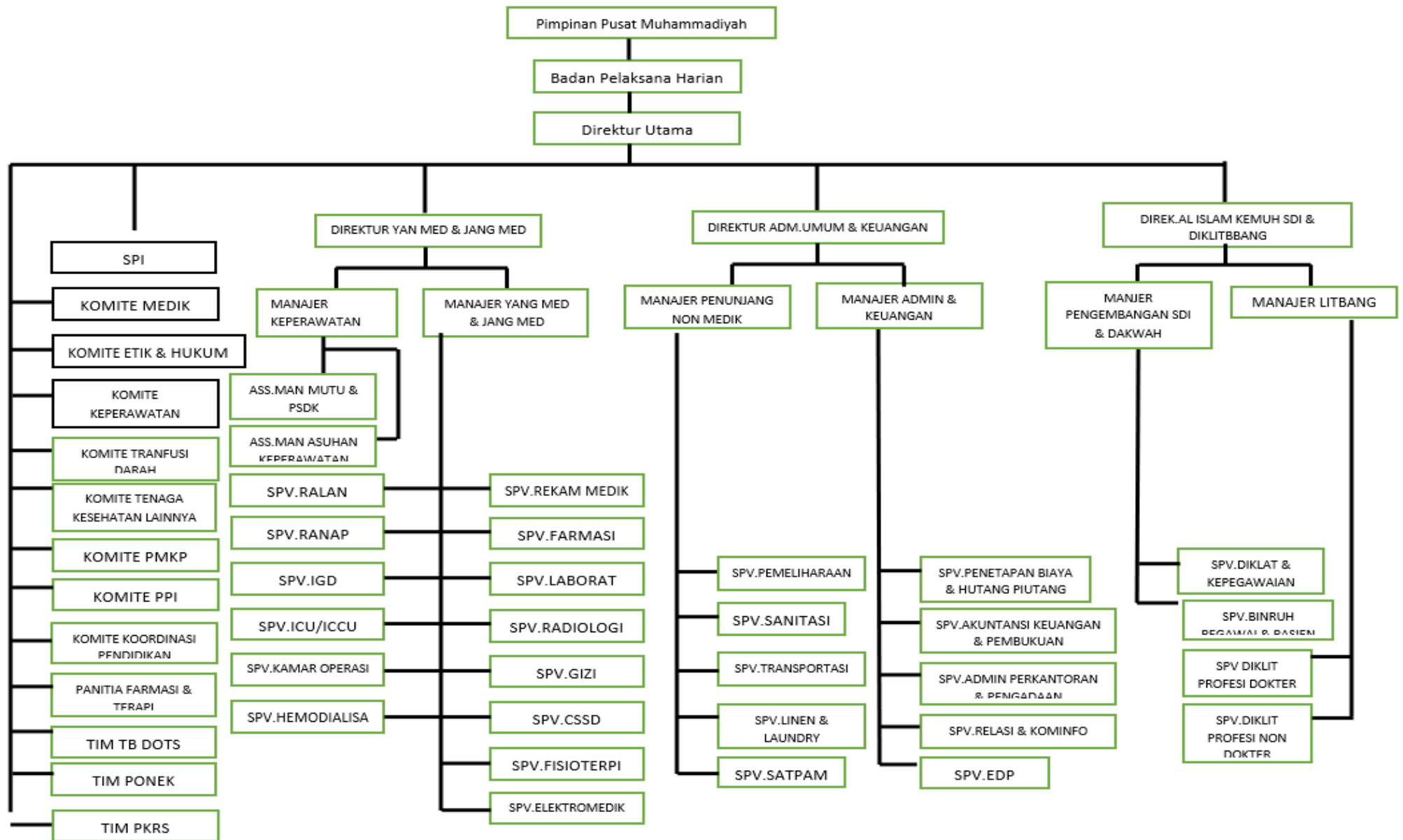
i. Visi

Mewujudkan RS Pendidikan Utama dengan keunggulan dalam pelayanan kesehatan, pendidikan dan riset dengan sistem jejaring dan kemitraan yang kuat pada tahun 2018.

ii. Misi

1. Misi Pelayanan Publik/Sosial
2. Misi Pendidikan
3. Misi Penelitian dan Pengembangan
4. Misi Dakwah

1.3.Struktur Organisasi



2. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan cara dengan membagikan kuesioner kepada para perawat yang sedang berjaga di tiap – tiap bangsal di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner pada saat jam kerja perawat yang masuk pada jadwal masing – masing, sehingga kuesioner di tinggalkan pada ruang jaga perawat untuk di isi masing – masing setiap jadwal kerja perawat tersebut. Dan waktu pengambilan kuesioner tersebut menunggu sekitar kurang lebih 2 minggu. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa subyek pada penelitian ini adalah para medis (perawat) di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Kuesioner yang digunakan penelitian ini berjumlah 180. Kuesioner dibagikan secara langsung kepada responden di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Dari total 180 kuesioner yang dibagikan , yang kembali ada 143 kuesioner. Dan terdapat sekitar 4 kuesioner gugur (tidak layak digunakan) sehingga kuesioner yang dapat diolah oleh peneliti sebanyak 139 kuesioner.

3. Hasil Pengumpulan Data

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan cara dengan membagikan kuesioner kepada karyawan para medis (perawat) di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara, yaitu dengan membagikan kuesioner dengan menitipkan kepada supervisor ruang perawat yang terdiri dari 11 ruang (bangsal).

Tabel 4.1
Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dibagikan	177 kuesioner
Kuesioner yang terkumpul	143 kuesioner

Response rate	80.8%
---------------	-------

Sumber: Data diolah 2017

Dari jumlah response rate yaitu 80.8%, maka data yang sudah diperoleh dianggap mencukupi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

4. Deskripsi Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping dengan jumlah keseluruhan 177 orang perawat. Rincian total perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.2
Jumlah Perawat

No	Nama Bangsal	Jumlah
1	KBY/Anak	15
2	Naim	18
3	Wardah	16
4	Zaitun	14
5	Ar Royan	19
6	Al Kautsar	18
7	Poliklinik	16
8	IGD	20
9	Hemodialisa	10
10	Kamar Operasi	13
11	ICU	15
12	CVC	3
Total		177

Sumber: Bagian HRD RS PKU Muhammadiyah Gamping, 2017.

Dari total keseluruhan perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping yaitu 177 perawat. Dari total populasi tersebut diambil sebanyak 177 perawat untuk dijadikan responden yang akan mengisi kuesioner yang sudah disediakan oleh peneliti. Dari 177 kuesioner yang dibagikan kepada reponden, kuesioner yang dikembalikan oleh reponden sejumlah 143. Hasil dari penentuan sampel dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Gambaran Sampel Penelitian

No	Nama Bangsal	Jumlah
1	KBY/Anak	15
2	Naim	16
3	Wardah	14
4	Zaitun	14
5	Ar Royan	19
6	Al Kautsar	18
7	Poliklinik	16
8	IGD	20
9	Hemodialisa	10
10	Kamar Operasi	0
11	ICU	0
12	CVC	1
	Total	143

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diperoleh keterangan jumlah responden yaitu: seluruh jumlah perawat diperoleh responden sebanyak 143 responden. Tetapi, ditemukan sebanyak 4 kuesioner gugur (tidak layak digunakan) sehingga kuesioner yang dapat diolah oleh peneliti sebanyak 139 kuesioner. Hasil akhir responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Hasil Akhir Jumlah Responden

No	Nama Bangsal	Jumlah
1	KBY/Anak	14
2	Naim	16
3	Wardah	14
4	Zaitun	14
5	Ar Royan	19
6	Al Kautsar	18

7	Poliklinik	14
8	IGD	19
9	Hemodialisa	10
10	Kamar Operasi	0
11	ICU	0
12	CVC	1
Total		139

Sumber: Sumber data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diperoleh keterangan jumlah responden akhir yaitu: pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping diperoleh responden sebanyak 139 responden. Dapat diketahui juga mengenai profil responden dari jenis kelamin, usia, dan lama kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin Responden

Responden yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat ditampilkan dalam table 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Presentase (%)	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-Laki	41	29 %	100 %
	Perempuan	98	71 %	
Total		139		

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan table 4.5 menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki, yaitu 71% dan 29%. Hal ini menunjukkan ada perbedaan proporsi responden berdasarkan jenis kelamin. Hal ini dapat dikarenakan bahwa perempuan lebih banyak yang berminat menjadi perawat dibandingkan laki-laki pada RS PKU Muhammadiyah Gamping.

b. Usia Responden

Responden yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping berdasarkan karakteristik usia dapat ditampilkan pada table 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Presentase (%)	Jumlah
Usia	20 - 25 Th	28	20 %	100%
	25 - 30 Th	53	38 %	
	31 - 35 Th	36	26 %	
	36 - 40 Th	17	12 %	
	> 40 Th	5	4 %	
	Total	139		

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 139 responden yang tertinggi adalah berusia 25 – 30 tahun yaitu 38 %, sedangkan yang terendah adalah berusia >40 tahun yaitu sebanyak 4%. Hal ini menunjukkan pada usia 25 sampai 30 tahun tersebut merupakan usia yang mempunyai intensitas yang tinggi dalam memutuskan untuk menjalankan pekerjaan sebagai perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

c. Masa Kerja Responden

Responden yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping berdasarkan karakteristik masa kerja dapat ditampilkan dalam tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Presentase (%)	Jumlah
Masa Kerja	1 - 5 Th	96	69 %	100%
	6 - 10 Th	39	28 %	
	11 - 15 Th	4	3 %	

	> 15 Th	-	-	
	Total	139		

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 139 responden yang tertinggi adalah responden yang mempunyai masa kerja 1 -5 tahun yaitu sebesar 69%, sedangkan yang terendah adalah masa kerja 11 – 15 tahun, yaitu sebanyak 3% . hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping rata-rata mengabdikan diri diatas 1 tahun pada RS PKU Muhammadiyah Gamping.

5. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan meliputi kepemimpinan, kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Dengan kriteria perhitungan $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Dengan interval sebagai berikut:

1 - <1,8 = Sangat Rendah

1,8 - < 2,6 = Tidak Rendah

2,6 - <3,4 = Rendah

3,4 - <4,2 = Tinggi

4,2 – 5 = Sangat Tinggi

a. Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.8

Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan

Descriptive Statistics						
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Ket
KEP1	139	2	5	3.96	.432	Tinggi
KEP2	139	2	5	3.77	.581	Tinggi
KEP3	139	1	5	3.12	.933	Renda
KEP4	139	1	5	2.99	.843	Rendah
KEP5	139	2	5	3.32	.781	Rendah
KEP6	139	1	5	2.80	1.085	Rendah
KEP7	139	1	5	3.19	.932	Rendah
KEP8	139	2	5	3.56	.672	Tinggi
KEP9	139	2	5	3.65	.645	Tinggi
KEP10	139	1	5	2.71	.810	Rendah
KEP11	139	2	5	3.70	.560	Tinggi
KEP12	139	2	5	3.58	.702	Tinggi
KEP13	139	2	5	3.37	.801	Rendah
KEP14	139	1	5	3.03	.963	Rendah
KEP15	139	1	5	3.14	.804	Rendah
KEP16	139	1	5	3.04	.867	Rendah
KEP17	139	1	4	3.04	.802	Rendah
Valid N (listwise)	139			3.3		Rendah

Sumber : Lampiran 7

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kepemimpinan. Variabel kepemimpinan menunjukkan jumlah rata-rata 3,3 hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai kategori rendah.

b. Variabel Kompensasi

Tabel 4.9

Statistik

Descriptive Statistics						
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Ket
KOM1	139	1	5	3.32	.925	Rendah
KOM2	139	1	5	3.77	.715	Tinggi
KOM3	139	1	5	3.25	.844	Rendah
KOM4	139	2	5	3.53	.764	Tinggi
KOM5	139	1	5	3.51	.820	Tinggi
KOM6	139	1	5	3.60	.708	Tinggi
KOM7	139	2	5	3.73	.676	Tinggi
KOM8	139	2	5	3.71	.696	Tinggi
KOM9	139	1	5	3.33	.936	Rendah
KOM10	139	2	5	3.55	.704	Tinggi
KOM11	139	2	5	3.42	.647	Tinggi
KOM12	139	2	5	3.42	.613	Tinggi
Valid N (listwise)	139			3.5		Tinggi

Deskriptif Variabel Kompensasi

Sumber : Lampiran 7

Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kompensasi. Variabel kompensasi menunjukkan jumlah rata-rata 3,5 hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai kategori tinggi.

c. Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.10

Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Descriptive Statistics						
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Ket
KO1	139	2	5	3.97	.465	Tinggi
KO2	139	2	5	3.76	.559	Tinggi
KO3	139	1	5	3.28	.940	Rendah
KO4	139	1	5	3.14	.886	Rendah
KO5	139	1	5	2.96	.939	Rendah
KO6	139	2	5	3.60	.621	Tinggi
KO7	139	2	5	3.61	.654	Tinggi
KO8	139	2	5	3.42	.731	Tinggi
KO9	139	1	5	3.67	.746	Tinggi
KO10	139	1	5	3.04	.981	Rendah
KO11	139	2	5	3.29	.853	Rendah
KO12	139	1	5	3.40	.767	Tinggi
KO13	139	1	5	3.06	.918	Rendah
KO14	139	1	5	3.39	.766	Rendah
KO15	139	2	5	3.53	.617	Tinggi
KO16	139	2	5	3.52	.641	Tinggi
KO17	139	2	5	3.48	.663	Tinggi
KO18	139	2	5	3.33	.641	Rendah

Valid N (listwise)	139			3.4		Tinggi
-----------------------	-----	--	--	-----	--	--------

Sumber : Lampiran 7

Pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel komitmen organisasi. Variabel komitmen organisasi menunjukkan jumlah rata-rata 3,4 hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai kategori tinggi.

d. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.11
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics						
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Ket
KK1	139	2	5	3.81	.519	Tinggi
KK2	139	2	5	3.72	.565	Tinggi
KK3	139	1	5	3.29	.838	Rendah
KK4	139	2	5	3.74	.629	Tinggi
KK5	139	2	5	3.76	.600	Tinggi
KK6	139	2	5	3.62	.653	Tinggi
KK7	139	2	5	3.43	.762	Tinggi
KK8	139	1	5	3.40	.758	Tinggi
KK9	139	2	5	3.54	.754	Tinggi
KK10	139	2	5	3.61	.737	Tinggi
KK11	139	2	5	3.60	.699	Tinggi
KK12	139	2	5	3.41	.657	Tinggi
KK13	139	2	5	3.61	.654	Tinggi
KK14	139	2	5	3.52	.706	Tinggi
KK15	139	1	5	3.63	.684	Tinggi
KK16	139	2	5	3.58	.731	Tinggi
KK17	139	2	5	3.67	.756	Tinggi
KK18	139	2	5	3.60	.749	Tinggi
KK19	139	1	5	3.37	.773	Rendah
KK20	139	1	5	3.38	.811	Rendah

KK21	139	2	5	3.60	.728	Tinggi
KK22	139	2	5	3.61	.665	Tinggi
KK23	139	2	5	3.61	.766	Tinggi
KK24	139	2	5	3.65	.612	Tinggi
KK25	139	2	5	3.57	.671	Tinggi
KK26	139	2	5	3.65	.600	Tinggi
KK27	139	1	5	3.52	.802	Tinggi
KK28	139	1	5	3.52	.736	Tinggi
Valid N (listwise)	139			3.6		Tinggi

Sumber : Lampiran 7

Pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan menunjukkan jumlah rata-rata 3,6 hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan mempunyai kategori tinggi.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang berkualitas. Pengujian kualitas instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas akan menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur apa yang seharusnya diukur atau dapat dikatakan bahwa item pertanyaan pada kuesioner mampu mengukur dan mengungkapkan persepsi responden mengenai variabel yang sedang diukur (Ghozali, 2014). Pengujian validitas instrument akan dilihat berdasarkan nilai pada output dengan cara melihat nilai *pearson correlation* yang kemudian dihitung nilai R hitungnya dan dibandingkan dengan R tabel, jika R hitung lebih besar dari R table dan nilainya positif maka dikatakan valid. Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05

menunjukkan bahwa item pertanyaan yang diuji dikatakan valid dan dikatakan tidak valid jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 (Ghozali, 2014).

Sedangkan untuk pengujian reliabilitas adalah pengujian instrument yang dilakukan untuk melihat kehandalan yang akan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya, dan memberikan hasil yang relatif sama jika digunakan untuk penelitian setelahnya (Ghozali, 2014). Pengujian reliabilitas instrumen akan dilihat dari nilai cronbach alpha. Dimana nilai *Cronbach alpha* yang lebih besar dari 0.70 dikatakan reliabel, sedangkan jika nilai *Cronbach alpha* yang didapat lebih kecil dari 0.70 maka dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2014). Berikut disajikan hasil pengujian kualitas instrument:

1. Variabel Kepemimpinan

Berikut ini adalah hasil pengujian kualitas instrument data untuk variabel kepemimpinan dengan jumlah pertanyaan 24 item.

Tabel 4.12

Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Tahap 1

Hasil Uji Validitas					Hasil Uji Reliabilitas		
Variabel	Butir	Sig	Batas	Ket	C.A	Batas	Ket
Kepemimpinan (KEP)	KEP1	0.021	<0.05	Valid	0.711	>0.70	Reliabel
	KEP2	0.001		Valid			
	KEP3	0.000		Valid			
	KEP4	0.000		Valid			
	KEP5	0.000		Valid			
	KEP6	0.000		Valid			
	KEP7	0.000		Valid			
	KEP8	0.005		Valid			
	KEP9	0.049		Valid			
	KEP10	0.711		Tidak Valid			
	KEP11	0.040		Valid			
	KEP12	0.001		Valid			

Lanjutan Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas					Hasil Uji Reliabilitas		
Variabel	Butir	Sig	Batas	Ket	C.A	Batas	Ket
Kepemimpinan (KEP)	KEP14	0.001	<0.05	Valid	0.711	>0.70	Reliabel
	KEP15	0.018		Valid			
	KEP16	0.000		Valid			
	KEP17	0.586		Tidak Valid			
	KEP18	0.000		Valid			
	KEP19	0.059		Valid			
	KEP20	0.000		Valid			
	KEP21	0.002		Valid			
	KEP22	0.000		Valid			
	KEP23	0.000		Valid			
	KEP24	0.341		Tidak Valid			

Sumber : Lampiran 3

Dari hasil pengujian validitas terhadap keseluruhan item pertanyaan sebanyak 24 item pertanyaan, didapatkan hasil bahwa ternyata ada 5 item pertanyaan (KEP10, KEP13, KEP17 dan KEP24) yang memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 sehingga dikatakan tidak valid, sementara 19 item pertanyaan sisanya memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yang kemudian dikatakan valid. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas keseluruhan variabel menghasilkan nilai yang lebih besar dari 0.70 sehingga alat ukur dapat dikatakan reliabel. Dikarenakan ada 5 item pertanyaan (KEP10, KEP13, KEP17 dan KEP24) yang tidak valid, maka proses yang selanjutnya adalah menghapus item yang tidak valid tersebut kemudian mengulang proses pengujian instrumen setelah dihapusnya item pertanyaan yang tidak valid tersebut. Adapun hasil dari pengulangan uji kualitas instrument setelah item pertanyaan yang tidak valid pada pengujian pertama dihapuskan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Tahap 2

Hasil Uji Validitas					Hasil Uji Reliabilitas		
Variabel	Butir	Sig	Batas	Ket	C.A	Batas	Ket
Kepemimpinan (KEP)	KEP1	0.032	<0.05	Valid	0.743	>0.70	Reliabel
	KEP2	0.002		Valid			
	KEP3	0.000		Valid			
	KEP4	0.000		Valid			
	KEP5	0.000		Valid			
	KEP6	0.000		Valid			
	KEP7	0.000		Valid			
	KEP8	0.011		Valid			
	KEP11	0.003		Valid			
	KEP12	0.000		Valid			
	KEP14	0.002		Valid			
	KEP15	0.077		Tidak Valid			
	KEP16	0.000		Valid			
	KEP18	0.000		Valid			
	KEP19	0.000		Valid			
	KEP20	0.000		Valid			
	KEP21	0.000		Valid			
	KEP22	0.000		Valid			
	KEP23	0.000		Valid			

Sumber : Lampiran 3

Dari hasil pengujian validitas tahap selanjutnya (tahap 2) setelah menghapus 5 item (KEP10, KEP13, KEP17 dan KEP24) terhadap keseluruhan item pertanyaan, diperoleh sebanyak 19 item pertanyaan yang diolah pada tahap kedua ini. Dimana setelah melakukan uji instrument yang kedua didapatkan hasil bahwa ternyata ada 2 item (KEP9 dan KEP15) pertanyaan yang memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 sehingga dikatakan tidak valid, sementara 17 item pertanyaan sisanya memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yang kemudian dikatakan valid. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas keseluruhan variabel menghasilkan nilai yang lebih besar dari 0.70 sehingga alat ukur dapat dikatakan reliabel. Dikarenakan ada 2 item pertanyaan (KEP9 dan

KEP15) yang tidak valid, maka proses yang selanjutnya adalah menghapus item yang tidak valid tersebut kemudian mengulang proses pengujian instrumen setelah dihapusnya item pertanyaan yang tidak valid tersebut. Adapun hasil dari pengulangan uji kualitas instrument setelah item pertanyaan yang tidak valid pada pengujian pertama dihapuskan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Tahap 3

Hasil Uji Validitas					Hasil Uji Reliabilitas		
Variabel	Butir	Sig	Batas	Ket	C.A	Batas	Ket
Kepemimpinan (KEP)	KEP1	0.045	<0.05	Valid	0.758	>0.70	Reliabel
	KEP2	0.002		Valid			
	KEP3	0.000		Valid			
	KEP4	0.000		Valid			
	KEP5	0.000		Valid			
	KEP6	0.000		Valid			
	KEP7	0.000		Valid			
	KEP8	0.025		Valid			
	KEP11	0.001		Valid			
	KEP12	0.000		Valid			
	KEP14	0.004		Valid			
	KEP16	0.000		Valid			
	KEP18	0.000		Valid			
	KEP19	0.000		Valid			
	KEP20	0.000		Valid			
	KEP21	0.000		Valid			
KEP22	0.000	Valid					
KEP23	0.000	Valid					

Sumber : Lampiran 3

Setelah dilakukan pengulangan pengujian validitas didapat bahwa semua item pertanyaan sudah valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai signifikansi dibawah 0.05 dan untuk reliabilitasnya sendiri mengalami perubahan nilai dengan menaiknya nilai *Cronbach* namun tetap dikatakan alat ukur ini reliabel.

2. Variabel Kompensasi

Berikut ini adalah hasil pengujian kualitas instrument data untuk variabel kompensasi dengan jumlah pertanyaan 12 item.

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kompensasi

Hasil Uji Validitas					Hasil Uji Reliabilitas		
Variabel	Butir	Sig	Batas	Ket	C.A	Batas	Ket
Kompensasi (KOM)	KOM1	0.000	<0.05	Valid	0.392	>0.70	Tidak Reliabel
	KOM2	0.001		Valid			
	KOM3	0.000		Valid			
	KOM4	0.000		Valid			
	KOM5	0.000		Valid			
	KOM6	0.000		Valid			
	KOM7	0.000		Valid			
	KOM8	0.015		Valid			
	KOM9	0.000		Valid			
	KOM10	0.000		Valid			
	KOM11	0.002		Valid			
	KOM12	0.001		Valid			

Sumber : Lampiran 3

Dari hasil pengujian validitas terhadap keseluruhan item pertanyaan sebanyak 12 item pertanyaan sudah valid karena nilai signifikannya lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas keseluruhan variabel menghasilkan nilai yang

lebih kecil dari 0.70 sehingga alat ukur tidak dapat dikatakan reliabel.

3. Variabel Komitmen Organisasi

Berikut ini adalah hasil pengujian kualitas instrument data untuk variabel komitmen organisasi dengan jumlah pertanyaan 18 item.

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Hasil Uji Validitas					Hasil Uji Reliabilitas		
Variabel	Butir	Sig	Batas	Ket	C.A	Batas	Ket
Komitmen Organisasi (KO)	KO1	0.000	<0.05	Valid	0.794	>0.70	Reliabel
	KO2	0.000		Valid			
	KO3	0.000		Valid			
	KO4	0.000		Valid			

	KO5	0.000		Valid			
	KO6	0.009		Valid			
	KO7	0.000		Valid			
	KO8	0.000		Valid			
	KO9	0.000		Valid			
	KO10	0.000		Valid			
	KO11	0.000		Valid			
	KO12	0.000		Valid			
	KO13	0.000		Valid			
	KO14	0.000		Valid			
	KO15	0.000		Valid			
	KO16	0.009		Valid			
	KO17	0.001		Valid			
	KO18	0.001		Valid			

Sumber : Lampiran 3

Dari hasil pengujian validitas terhadap keseluruhan item pertanyaan sebanyak 18 item pertanyaan sudah valid karena nilai signifikannya lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas keseluruhan variabel menghasilkan nilai yang lebih besar dari 0.70 sehingga alat ukur dapat dikatakan reliabel.

4. Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah hasil pengujian kualitas instrument data untuk variabel kinerja karyawan dengan jumlah pertanyaan 28 item.

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Hasil Uji Validitas					Hasil Uji Reliabilitas		
Variabel	Butir	Sig	Batas	Ket	C.A	Batas	Ket
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0.000	<0.05	Valid	0.895	>0.70	Reliabel
	KK2	0.000		Valid			
	KK3	0.000		Valid			
	KK4	0.000		Valid			
	KK5	0.000		Valid			
	KK6	0.000		Valid			

	KK7	0.000		Valid		
	KK8	0.000		Valid		
	KK9	0.000		Valid		
	KK10	0.000		Valid		
	KK11	0.000		Valid		
	KK12	0.000		Valid		
	KK13	0.000		Valid		
	KK14	0.000		Valid		
	KK15	0.000		Valid		
	KK16	0.000		Valid		
	KK17	0.000		Valid		
	KK18	0.000		Valid		
	KK19	0.000		Valid		
	KK20	0.000		Valid		
	KK21	0.000		Valid		
	KK22	0.000		Valid		
	KK23	0.000		Valid		
	KK24	0.000		Valid		
	KK25	0.000		Valid		
	KK26	0.000		Valid		
	KK27	0.000		Valid		
	KK28	0.000		Valid		

Sumber : Lampiran 3

Dari hasil pengujian validitas terhadap keseluruhan item pertanyaan sebanyak 28 item pertanyaan sudah valid karena nilai signifikannya lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas keseluruhan variabel menghasilkan nilai yang lebih besar dari 0.70 sehingga alat ukur dapat dikatakan reliabel.

C. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis Menggunakan SEM

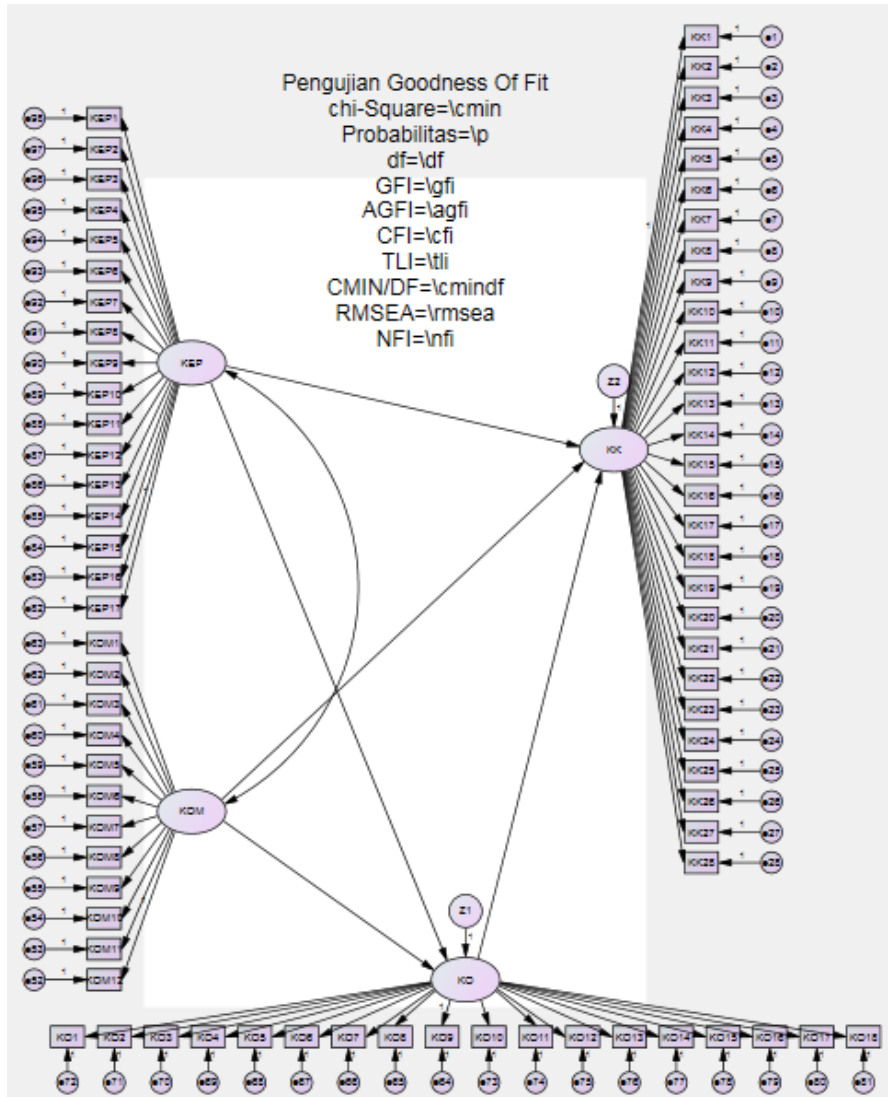
Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM yang dioperasikan dengan menggunakan aplikasi AMOS. Menggunakan tahapan permodelan dan analisis persamaan struktural menjadi 7 langkah, yaitu :

A. Pengembangan Model Secara Teoritis

Langkah pertama pada model SEM yang mempunyai justifikasi yang kuat sudah di jelaskan di bab 3. Hubungan antar variabel dengan model merupakan turunan dari teori. Tanpa dasar teoritis yang kuat SEM tidak dapat digunakan.

B. Menyusun Diagram Jalur

Langkah kedua adalah menggambarkan kerangka penelitian dalam sebuah diagram alur (*path diagram*). Kesepakatan yang ada dalam penggambaran diagram alur telah dikembangkan oleh AMOS, sehingga tinggal menggunakannya saja.



Gambar 4.1

Diagram Jalur

C. Mengubah Diagram Jalur Menjadi Persamaan Struktural

Langkah ketiga adalah mengkonversikan diagram alur ke dalam persamaan, baik persamaan struktural maupun persamaan model pengukuran.

D. Memilih Matriks Input untuk Analisis Data

Langkah empat pada model SEM menggunakan data input berupa matrik kovarian atau matrik korelasi. Data untuk observasi dapat dimasukkan kedalam AMOS, tetapi program AMOS akan merubah dahulu data mentah menjadi matrik kovarian atau matrik korelasi. Teknik estimasi dilakukan dengan dua tahap, yaitu estimasi *measurement model* digunakan untuk menguji undimensionalitas dari kontruks-kontruks eksogen dan endogen dengan menggunakan teknik *confirmatory factor analysis* dan tahap estimasi SEM dilakukan melalui *full model* untuk melihat kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang dibangun pada model penelitian.

E. Menilai Identifikasi Model

Beberapa cara untuk melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori over-identified. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai df dari model yang dibuat.

Computation of degrees of freedom (Default model)

Tabel 4.18
Hasil Identifikasi Model

Number of distinct sample moments:	2850
Number of distinct parameters to be estimated:	156
Degrees of freedom (2850 - 156):	2694

Sumber: Lampiran 5

Hasil output AMOS yang menunjukkan nilai df model sebesar 2694. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori over confident karena memiliki nilai df positif. Oleh karena itu analisa data bisa di lanjutkan ke tahap selanjutnya.

F. Evaluasi Model Struktural

Langkah keenam ada beberapa kriteria Evaluasi Model Struktural yaitu :

a. Ukuran Sampel

Jumlah sampel data sudah memenuhi asumsi SEM, yaitu 139 data dan sesuai dari jumlah data yang di rekomendasikan, 100 – 150 data.

b. Normalitas data

Dalam output AMOS, uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai CR (*critical ratio*) pada *assessment of normality* dengan kritis $\pm 2,56$ pada level 0,01. Jika ada nilai CR yang lebih besar dari nilai kritis maka distribusi data tersebut tidak normal secara *univariate*. Sedangkan secara *multivariate* dapat dilihat pada c.r baris terakhir dengan ketentuan yang sama (Ferdinand, 2006)

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Normalitas Data

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KEP1	2.000	5.000	-.067	-.324	-.716	-1.724
KEP2	2.000	5.000	-.241	-1.160	-.391	-.940
KEP3	2.000	5.000	-.269	-1.295	-.655	-1.575
KEP4	2.000	5.000	-.138	-.665	-.494	-1.189
KEP5	2.000	5.000	-.164	-.791	-.508	-1.223
KEP6	2.000	5.000	.031	.150	-.700	-1.685
KEP7	2.000	5.000	-.331	-1.595	-.406	-.977

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KEP8	2.000	5.000	-.211	-1.018	-.491	-1.183
KEP9	2.000	5.000	-.286	-1.376	-.235	-.565
KEP10	2.000	5.000	-.779	-3.749	.499	1.201
KEP11	2.000	5.000	-.004	-.021	-.504	-1.213
KEP12	2.000	5.000	-.120	-.579	-.485	-1.166
KEP13	2.000	5.000	-.111	-.535	-.593	-1.427
KEP14	2.000	5.000	.078	.375	-.694	-1.670
KEP15	2.000	5.000	-.359	-1.729	-.202	-.487
KEP16	2.000	5.000	.116	.559	-.673	-1.619
KEP17	2.000	5.000	.015	.074	-.686	-1.650
KO18	2.000	5.000	-.161	-.776	-.564	-1.358
KO17	2.000	5.000	-.261	-1.256	-.457	-1.099
KO16	2.000	5.000	-.406	-1.953	-.394	-.947
KO15	2.000	5.000	-.446	-2.147	-.483	-1.162
KO14	2.000	5.000	-.502	-2.417	.014	.034
KO13	2.000	5.000	-.435	-2.092	-.109	-.262
KO12	2.000	5.000	-.245	-1.180	-.592	-1.424
KO11	2.000	5.000	-.457	-2.202	-.272	-.654
KO10	2.000	5.000	-.504	-2.425	-.227	-.546
KO1	2.000	5.000	-.452	-2.174	-.130	-.312
KO2	2.000	5.000	-.310	-1.494	-.578	-1.390
KO3	2.000	5.000	-.282	-1.358	-.414	-.997
KO4	2.000	5.000	-.410	-1.973	-.625	-1.504
KO5	2.000	5.000	-.284	-1.366	-.560	-1.348
KO6	2.000	5.000	-.328	-1.577	-.275	-.662
KO7	2.000	5.000	-.359	-1.728	-.394	-.948
KO8	2.000	5.000	-.473	-2.276	-.110	-.265
KO9	2.000	5.000	-.160	-.771	-.761	-1.830
KOM1	2.000	5.000	-.162	-.782	-.348	-.838
KOM2	2.000	5.000	.168	.808	-.500	-1.203
KOM3	2.000	5.000	.174	.839	-.418	-1.007
KOM4	2.000	5.000	-.016	-.079	-.275	-.662
KOM5	2.000	5.000	-.659	-3.172	.269	.648
KOM6	2.000	5.000	-.102	-.493	-.165	-.398
KOM7	2.000	5.000	.174	.838	-.448	-1.078
KOM8	2.000	5.000	.079	.381	-.418	-1.005
KOM9	2.000	5.000	.056	.272	-.428	-1.031
KOM10	2.000	5.000	-.119	-.575	-.354	-.851
KOM11	2.000	5.000	-.208	-1.001	-.167	-.402
KOM12	2.000	5.000	.131	.629	-.609	-1.467
KK28	2.000	5.000	.194	.935	-.739	-1.779

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KK27	2.000	5.000	-.056	-.271	-.515	-1.240
KK26	2.000	5.000	.364	1.751	-.531	-1.277
KK25	2.000	5.000	.513	2.469	-.725	-1.746
KK24	2.000	5.000	.185	.889	-.794	-1.911
KK23	2.000	5.000	-.006	-.027	-.374	-.899
KK22	2.000	5.000	.185	.889	-.484	-1.165
KK21	2.000	5.000	-.015	-.074	-.701	-1.688
KK20	2.000	5.000	.090	.436	-.598	-1.438
KK19	2.000	5.000	-.041	-.200	-.459	-1.104
KK18	2.000	5.000	.125	.600	-.513	-1.235
KK17	2.000	5.000	.350	1.687	-.635	-1.528
KK16	2.000	5.000	.364	1.751	-.508	-1.223
KK15	2.000	5.000	.158	.761	-.500	-1.204
KK14	2.000	5.000	.023	.110	-.495	-1.191
KK13	2.000	5.000	.410	1.976	-.762	-1.834
KK12	2.000	5.000	.481	2.314	-.382	-.920
KK11	2.000	5.000	.094	.454	-.776	-1.867
KK10	2.000	5.000	-.095	-.456	-.684	-1.646
KK9	2.000	5.000	.095	.457	-.337	-.811
KK8	2.000	5.000	.222	1.070	-.483	-1.161
KK7	2.000	5.000	.109	.523	-.882	-2.123
KK6	2.000	5.000	.021	.099	-.677	-1.628
KK5	2.000	5.000	.481	2.314	-.382	-.920
KK4	2.000	5.000	.134	.647	-.818	-1.969
KK3	2.000	5.000	.148	.712	-.664	-1.598
KK2	2.000	5.000	.005	.025	-.291	-.701
KK1	2.000	5.000	.386	1.860	-.439	-1.057
Multivariate					-7.399	-.406

Berdasarkan tabel menunjukkan uji normalitas secara univariate mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (c.r) untuk kurtosis (keruncingan) maupun skewness (kemencengan), berada dalam rentang $\pm 2,58$. Sedangkan secara *multivariate* data memenuhi asumsi normal karena nilai $-.406$ berada di dalam rentang $\pm 2,58$.

c. Uji Outliers

Berikut adalah identifikasi outlier yang disajikan dalam tabel 4.20 sebagai

berikut:

Tabel 4.20
Identifikasi Outlier

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
34	94.389	.065	1.000
87	90.196	.111	1.000
58	89.526	.121	1.000
89	89.388	.123	1.000
39	88.942	.130	1.000
54	88.671	.134	1.000
43	88.239	.141	1.000
7	87.553	.152	1.000
40	87.520	.153	1.000
48	87.295	.157	.999
118	87.287	.157	.998
102	86.513	.171	.999
5	85.169	.198	1.000
71	85.091	.199	.999
105	84.742	.207	.999
98	84.736	.207	.998
56	84.246	.218	.999
137	84.143	.220	.998
64	83.815	.227	.997
124	83.558	.233	.997
94	83.161	.243	.997
68	82.847	.250	.997
51	82.494	.259	.997
85	82.464	.260	.994
92	82.460	.260	.990
31	82.410	.261	.984
70	82.349	.263	.976
50	81.995	.271	.977
6	81.789	.277	.973
13	81.536	.283	.971
101	81.309	.289	.968
20	81.236	.291	.956

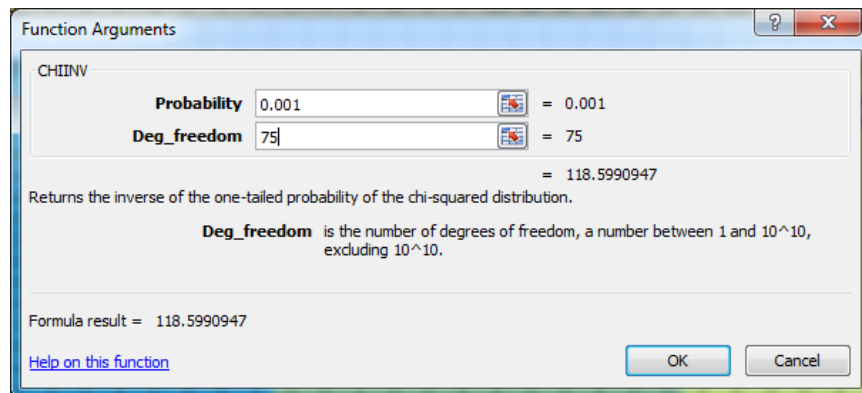
Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
61	81.225	.292	.935
9	80.922	.300	.937
62	80.869	.301	.915
24	80.811	.303	.888
122	80.537	.310	.888
112	80.410	.314	.868
32	80.376	.315	.830
28	80.053	.324	.839
117	79.700	.334	.854
120	79.684	.334	.812
29	79.462	.340	.805
65	79.360	.343	.773
106	79.359	.343	.715
2	79.151	.349	.705
97	79.120	.350	.648
11	79.098	.351	.586
8	79.097	.351	.516
131	79.096	.351	.446
74	79.023	.353	.397
109	78.974	.355	.344
14	78.741	.361	.342
84	78.670	.363	.298
30	78.587	.366	.260
99	78.288	.375	.275
44	77.921	.386	.308
55	77.822	.389	.274
47	77.487	.399	.300
76	77.017	.414	.366
35	76.920	.417	.329
60	76.528	.429	.375
83	76.527	.429	.313
86	76.426	.432	.280
33	75.801	.452	.390
93	75.610	.459	.381
136	75.531	.461	.340
1	75.467	.463	.297
135	75.070	.476	.346
91	74.196	.505	.543
27	74.194	.505	.476

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
80	74.108	.507	.435
114	74.014	.511	.397
59	74.002	.511	.337
42	72.887	.548	.609
66	72.574	.558	.638
49	72.548	.559	.580
128	72.537	.559	.516
123	72.245	.569	.539
73	72.067	.575	.527
38	72.067	.575	.459
45	71.901	.580	.442
96	71.878	.581	.382
88	71.767	.584	.350
36	71.573	.591	.342
126	71.442	.595	.316
77	71.311	.599	.292
10	71.306	.599	.236
4	71.262	.601	.195
41	71.165	.604	.169
107	70.798	.616	.198
119	70.786	.616	.155
12	70.785	.616	.117
26	70.755	.617	.089
67	70.735	.618	.066
129	70.520	.625	.064
18	70.458	.627	.049
79	70.442	.628	.034
125	70.172	.636	.036
3	69.966	.643	.034

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 4.20 menunjukkan perhitungan batas akhir *outlier* menggunakan CHIINV dengan memasukkan probabilitas 0.001 dan *degree of reedom* sejumlah variabel yang terukur adalah 75 item. Dan dari hasil perhitunhan batas akhir *outlier* sebesar 118,599.

Evaluasi terhadap multivariate outliers dapat dilihat melalui output AMOS **Mahalanobis Distance**. Kriteria yang digunakan pada tingkat $p < 0.001$. Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan X^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur yang digunakan dalam penelitian. Dalam kasus ini variabelnya adalah 75, kemudian melalui program excel pada sub-menu **Insert – Function – CHIINV** masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur Hasilnya adalah 118.599. Artinya semua data/kasus yang lebih besar dari 118.599 merupakan outliers multivariate. Dari hasil AMOS dapat dilihat bahwa tidak data yang lebih besar dari nilai tersebut.sebagai berikut:



Gambar 4.2
Hasil Perhitungan Degree Of Freedom

d. Uji Multicollinearity dan singularity

Multikolinearitas ada apabila terdapat nilai korelasi antar indikator yang nilainya $> 0,9$.

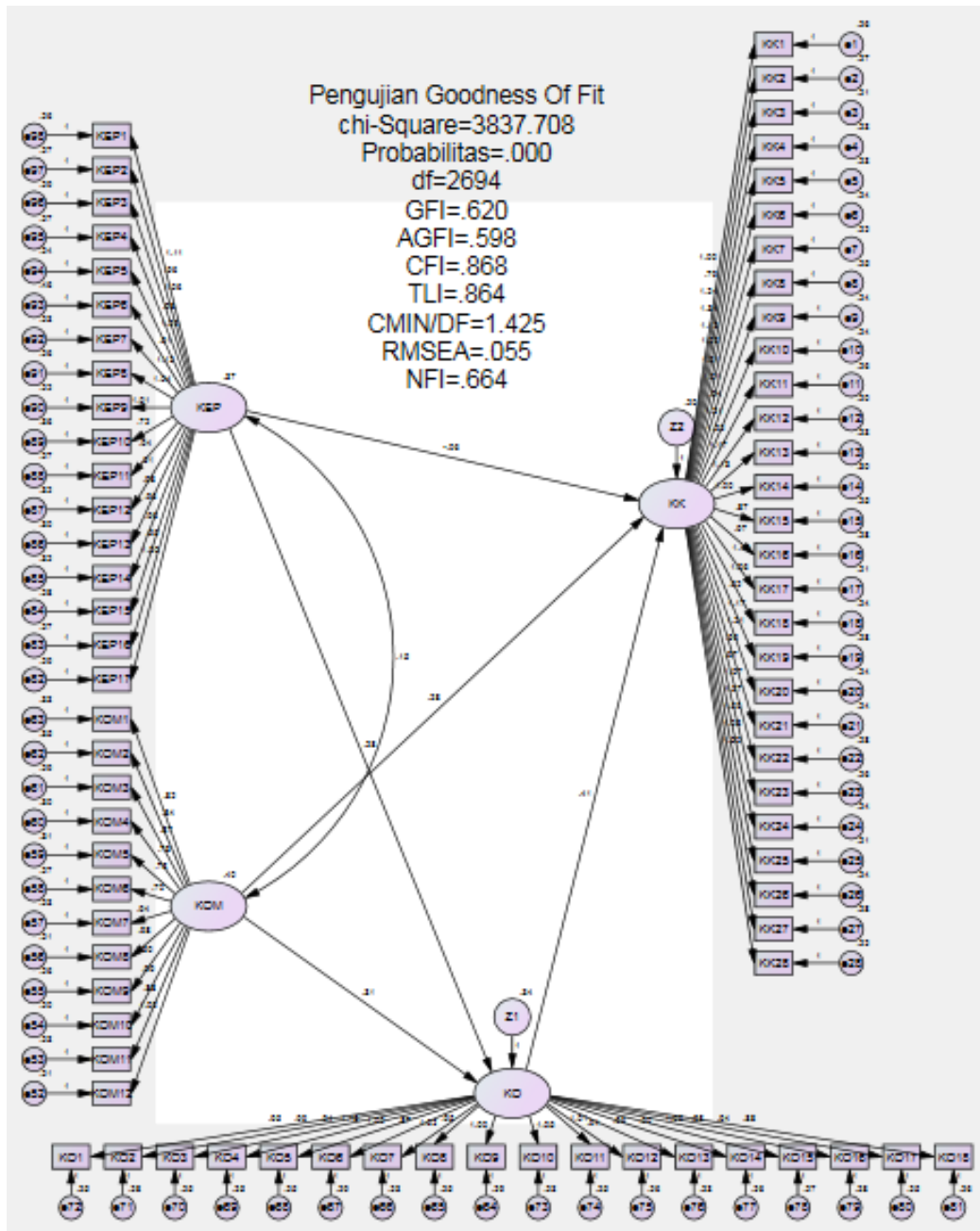
Tabel 4.21
Hasil Pengujian Multikolinearitas dan Singularitas

	Estimate
KOM <--> KEP	.386

Dari hasil output perhitungan dapat diketahui nilai korelasi memiliki nilai dibawah 0,9. Dengan demikian tidak terdapat multikolinearitas dalam penelitian ini.

G. Menilai Kelayakan Model

Ada beberapa uji kesesuaian statistik, berikut adalah beberapa kriteria yang lazim diperoleh.



Gambar 4.3
 Hasil Pengujian Kelayakan Model

Setelah asumsi SEM dilakukan maka langkah berikutnya adalah pengujian dengan menggunakan beberapa indeks kesesuaian untuk mengukur model yang diajukan. Beberapa indeks tersebut yaitu:

Table 4.22

Hasil Uji *Goodness Of Fit Indeks*

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,000	Less Fit
RMSEA	≤ 0.08	0,055	Good Fit
GFI	≥ 0.90	0,620	Less Fit
AGFI	≥ 0.80	0,598	Less Fit
CMIN/DF	≤ 2.0	1,425	Good Fit
TLI	≥ 0.90	0,864	Less Fit
CFI	≥ 0.90	0,868	Less Fit

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel 4.22 dapat dilihat bahwa model secara keseluruhan memperlihatkan hasil tingkat kesesuaian yang belum semuanya baik. Dengan demikian dapat bahwa hasil pengujian *goodness of fit* pada model standar yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data yang diobservasi tidak sesuai dengan teori atau model.

H. Melakukan Interpretasi dan memodifikasi Model

Apabila model tidak fit dengan data, tindakan tindakan berikut bisa dilakukan :

1. Memodifikasi model dengan menambahkan garis hubung
2. Menambah variable jika data tersedia
3. Mengurangi variable

Modifikasi model yang dilakukan dalam penelitian ini didasari oleh teori yang dijelaskan oleh Arbukle yang membahas mengenai bagaimana melakukan modifikasi model dengan melihat Modification Indices yang dihasilkan AMOS 18. Alasan peneliti melakukan beberapa rekomendasi penambahan garis hubung adalah untuk memperkecil nilai *chi square* sehingga membuat model lebih fit. Dari beberapa tahapan yang peneliti lakukan, didapat output AMOS sebagai berikut :

Model diagram setelah dilakukan beberapa Modifikasi Model

Setelah asumsi SEM dilakukan maka langkah berikutnya adalah pengujian dengan menggunakan beberapa indeks kesesuaian untuk mengukur model yang diajukan.

Beberapa indeks tersebut yaitu:

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa model secara keseluruhan memperlihatkan tingkat kesesuaian yang baik. Dengan demikian dapat bahwa hasil pengujian *goodness of fit* pada model standar yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data yang diobservasi sesuai dengan teori atau model.

I. Interpretasi Estimasi Model

Pada tahap ini selanjutnya model diinterpretasikan dan dimodifikasi. Setelah model diestimasi, residual kovariannya haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusikan kovarians residual harus bersifat simetrik. Batas keamanan untuk jumlah residual yang dihasilkan oleh model adalah 1%. Nilai residual *value* yang lebih besar atau sama dengan 2,58 diinterpretasikan sebagai signifikan secara statis pada tingkat 1% dan residual yang signifikan ini menunjukkan adanya *prediction error* yang substansial untuk dipasang indikator.

Proses pengujian statistik ini dapat dilihat pada tabel 4.23 di bawah ini. Dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada ada hubungan dengan menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P (Parwoto, 2012), dengan demikian dapat dikatakan bahwa:

Tabel 4.23

Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	P	Batas	Keterangan
1	Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan	0,005	0,05	Ada pengaruh

	terhadap komitmen organisasional.			
2	kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional	0,001	0,05	Ada pengaruh
3	komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	0,000	0,05	Ada pengaruh
4	kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	0,402	0,05	Tidak Ada pengaruh
5	kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	0,000	0,05	Ada pengaruh

Lanjutan Tabel 4.23

Pengaruh Tidak Langsung				
No	Hipotesis	Direct	Indirect	Keterangan
6	kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai mediasi.	-0,067	0,120	Ada pengaruh
7	kompensasi secara tidak langsung mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai mediasi.	0,312	0,139	Tidak Ada pengaruh

D. Pembahasan (Interpretasi)

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan pengujian hasil hipotesis maka diperoleh hasil bahwa hipotesis 1 menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima karena ada pengaruh hubungan antar variabel. Hal ini juga diperkuat dengan statistik deskriptif variabel kepemimpinan yaitu sebesar 3,3 yang termasuk dalam kategori rendah dan komitmen organisasi sebesar 3,4 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hasil hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian Idayati (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti dalam komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi tempatnya bekerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, maka komitmen organisasi menjadi variabel yang utama dalam membantu seorang untuk menjadikan penerapan sistem kepemimpinan yang baik dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Rachmad Hidayat (2013) berpendapat bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Semakin baik sistem kepemimpinan yang diterapkan pada suatu organisasi maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya rasa komitmen karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Artinya jika kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dan benar,

amak akan berdampak pada peningkatan rasa komitmen organisasi karyawan terhadap tempatnya bekerja.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka diperoleh hasil bahwa hipotesis 2 menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima karena adanya hubungan antar variabel. Hal ini juga diperkuat dengan statistik deskriptif variabel kompensasi yaitu sebesar 3,5 dan komitmen organisasi sebesar 3,4 yang keduanya termasuk dalam kategori tinggi. Hasil dari hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian Iis dkk (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian dari perusahaan terhadap karyawan baik materi maupun non materi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi dapat berupa gaji yang adil maupun hadiah atau penghargaan atas prestasi karyawan akan membuat karyawan merasa puas dan akan berkomitmen untuk tetap bekerja secara maksimal demi mencapai tujuan perusahaan, dengan adanya sistem pemberian kompensasi yang adil dan layak sesuai dengan usaha, pengorbanan, dan jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ervanda dkk (2016) berpendapat bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap rasa komitmen yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan

maupun organisasi. Artinya, pemberian kompensasi dengan asas adil dan layak maka akan berdampak pada peningkatan rasa komitmen organisasi terhadap tempatnya bekerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hasil hipotesis maka diperoleh hasil bahwa hipotesis 3 menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima karena ada pengaruh antar variabel. Hal ini juga diperkuat dengan statisti deskriptif variabel komitmen organisasi yaitu sebesar 3,4 dan kinerja karyawan sebesar 3,6 yang keduanya termasuk dalam kategori tinggi. Hasil hipotesis ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rositha dkk (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen sangat diperlukan perusahaan, baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan. Hal ini sangat diperlukan karena melalui komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya cenderung mampu untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Stela dkk (2015) berpendapat bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi rasa komitmen organisasi karyawan terhadap tempatnya bekerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hasil hipotesis maka diperoleh hasil bahwa hipotesis 4 menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 ditolak karena tidak adanya pengaruh antar variabel. Tentunya, hal ini bertolak belakang dengan hasil statistik deskriptif variabel kepemimpinan yaitu sebesar 3,3 yang termasuk kedalam kategori rendah dan kinerja karyawan sebesar 3,6 yang termasuk dalam kategori tinggi. Dari hasil analisis statistik deskriptif dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan tidak mempengaruhi variabel kinerja karyawan, yang dikarenakan secara deskriptif item pertanyaan yang digunakan tidak berpengaruh atau dalam kategori rendah dengan nilai rata-rata hanya sebesar 3,3 saja, sehingga kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja secara langsung. Hasil pengujian hipotesis ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Yohanis dkk (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun pada prinsipnya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya.. namun hal lain berbeda dengan apa yang terjadi pada objek penelitian ini, yaitu dimana kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa peran sistem kepemimpinan pada RS PKU Muhammadiyah Gamping tidak memiliki peranan yang cukup berpengaruh terhadap peningkatan kinerja

karyawan yang ada didalamnya. Artinya, penerapan kepemimpinan yang baik dan benar tidak berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka diperoleh hasil bahwa hipotesis 5 menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima karena ada pengaruh antar variabel. Hal ini juga diperkuat dengan hasil statistik deskriptif variabel kompensasi yaitu sebesar 3,5 dan variabel kinerja karyawan sebesar 3,6 yang mana keduanya termasuk dalam kategori tinggi. Hasil dari hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tanto dan Fransisca (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi diartikan sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan, misalnya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini juga didukung berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Nurul dkk yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Artinya pemberian kompensasi dengan baik dan benar maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dapat diperoleh hasil bahwa hipotesis 6 menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel komitmen organisasi sebagai mediasi. Dalam suatu perusahaan kepemimpinan menjadi salah satu penentu meningkatnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Namun tidak selamanya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, ada variabel lain yang dapat memediasi peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan melalui komitmen organisasi. Hal ini bisa juga dikatakan sebagai pengaruh secara tidak langsung antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai mediasinya. Dapat dikatakan bahwa semakin karyawan memiliki rasa komitmen terhadap perusahaan tempatnya bekerja maka karyawan tersebut akan melakukan hal yang terbaik untuk perusahaannya, dan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu menerapkan sistem kepemimpinan yang baik agar terjadinya peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dapat diperoleh hasil bahwa hipotesis 7 menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Hasil uji hipotesis ini berbeda

dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hestin (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya tidak menjadi hal utama yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerjanya, terdapat variabel komitmen organisasi yang dapat mempengaruhinya sebagai mediasi, namun hal ini tidak sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan. Sehingga dapat dikatan bahwa komitmen organisasi tidak berdampak pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi.