

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban responden, dengan jumlah sampel, yaitu sebanyak 52 karyawan RSIA Anugerah Medical Center Metro, pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden dengan uji frekuensi, diketahui hasil gambaran pada kuesioner karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu; berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Pendapatan Perbulan. Hasil uji frekuensi tersebut yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	Laki-laki	9	17,3%
2.	Perempuan	43	82,7%
Jumlah		52	100,0%

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari tabel 4.1 diatas adalah hasil uji frekuensi data responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 43 orang. dan karakteristik responden berjenis

kelamin Laki-Laki yaitu sebanyak 9 orang karyawan pada RSIA Anugerah Medical Center Metro, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 52 orang karyawan.

Tabel 4.2
Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	21 – 30	12	23,1%
2.	31 – 40	28	53,8%
3.	41 – 50	10	19,2%
4.	51 – 55	2	3,8%
Jumlah		52	100,0%

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Usia responden yaitu, dengan usia 21–30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 12 orang, dengan usia 31–40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 28 orang, dengan usia 41–50 tahun memiliki frekuensi sebanyak 10 orang, dan dengan usia 51–55 tahun memiliki frekuensi sebanyak 2. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian didominasi oleh responden berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 28 responden atau karyawan RSIA Anugerah Medical Center Metro, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 52 orang karyawan.

Tabel 4.3
Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Pendapatan Responden

No.	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase
2.	1 Juta – 2 Juta	10	19,2%
3.	2 Juta – 3 Juta	21	40,4%
4.	3 Juta – 4 Juta	6	11,5%
5.	4 Juta – 5 Juta	1	1,9%
6.	> 5 Juta	14	26,9%
Jumlah		52	100,0%

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.3 adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Pendapatan responden yaitu dengan pendapatan 1 Juta – 2 Juta memiliki frekuensi sebanyak 10 orang, dengan pendapatan 2 Juta – 3 Juta memiliki frekuensi sebanyak 21 orang, dengan pendapatan 3 Juta – 4 Juta memiliki frekuensi sebanyak 6 orang, dengan pendapatan 4 Juta – 5 Juta memiliki frekuensi sebanyak 1 orang, dan dengan pendapatan > 5 Juta memiliki frekuensi sebanyak 14 orang. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendapatan 2 Juta – 3 Juta yaitu sebanyak 21 responden atau karyawan RSIA Anugerah Medical Center Metro, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 52 orang karyawan.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan peneliti dengan uji frekuensi data pada masing-masing variabel independen yaitu, gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kompensasi (X_2). Dan variabel dependen yaitu, kinerja karyawan (Y) pada RSIA Anugerah Medical Center Metro, data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 52 karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil uji frekuensi data tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*, dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden
Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁)

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pimpinan memberikan kepercayaan pekerjaan pada bawahannya.	12	23.1	26	50.0	11	21.2	3	5.8	0	0,0
2.	Saya mengagumi pimpinan yang memiliki komitmen dan konskuensi terhadap keputusannya.	15	28.8	21	40.4	11	21.2	5	9.6	0	0,0
3.	Saya menjadikan pimpinan sebagai panutan dalam menyelesaikan pekerjaan.	7	13.5	28	53.8	16	30.8	1	1.9	0	0,0
4.	Pimpinan selalu loyalitas untuk membantu dalam menyelesaikan konflik yang terjadi pada bawahannya.	12	23.1	20	38.5	17	32.7	3	5.8	0	0,0
5.	Arahan kerja yang di berikan atau dilakukan pimpinan berdasarkan pada misi dan visi perusahaan.	7	13.5	30	57.7	13	25.0	2	3.8	0	0,0
6.	Pimpinan selalu menyampaikan secara sederhana akan pentingnya meningkatkan kinerja, agar tujuan perusahaan tercapai.	7	13.5	27	51.9	15	28.8	3	5.8	0	0,0
7.	Pimpinan mampu mendorong bawahannya untuk lebihrasional dalam mengambil keputusan.	8	15.4	24	46.2	17	32.7	3	5.8	0	0,0
8.	Pimpinan memberikan pelatihan untuk mengembangkan potensi diri para bawahannya.	4	7.7	27	51.9	18	34.6	3	5.8	0	0,0
9.	Pimpinan selalu mengapresiasi dan mendorong ekspresi dari ide-ide para karyawannya.	13	25.0	26	50.0	10	19.2	3	5.8	0	0,0
10.	Pimpinan dapat membinaan para karyawannya dengan baik dalam pencapaian knerja.	13	25.0	21	40.4	16	30.8	2	3.8	0	0,0

11.	Pimpinan senantiasa mempertimbangkan dan memperhatikan kebutuhan dari bawahannya.	5	9.6	24	46.2	20	38.5	3	5.8	0	0,0
12.	Pimpinan memberikan pengarahan agar mengajarkan bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan.	7	13.5	22	42.3	19	36.5	4	7.7	0	0,0

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.4 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan RSIA Anugerah Medical Center Metro, terdapat pada item pernyataan nomor 2. (Saya mengagumi pimpinan yang memiliki komitmen dan konskuensi terhadap keputusannya), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 15 responden atau 28,8%, yang menyatakan “Setuju” sebanyak 21 responden atau 40,4%, yang menyatakan “Cukup Setuju” sebanyak 11 responden atau 21,2%, dan yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 5 responden atau 9,6%. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.5
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden
Variabel Kompensasi (X_2)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Kompensasi yang saya terima membuat saya semangat dalam bekerja.	11	21.2	25	48.1	12	23.1	4	7.7	0	0,0
2.	Saya menerima hak dari kompensasi selalu tepat waktu.	20	38.5	24	46.2	5	9.6	3	5.8	0	0,0
3.	Saya puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang	12	23.1	26	50.0	14	26.9	0	0,0	0	0,0

	diberikan perusahaan.										
4.	Perusahaan memberikan tunjangan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan.	9	17.3	23	44.2	17	32.7	3	5.8	0	0,0
5.	Ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai, sesuai dengan keperluan yang dibutuhkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.	14	26.9	27	51.9	8	15.4	3	5.8	0	0,0
6.	Perusahaan memberikan bonus tambahan apabila dapat mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.	15	28.8	30	57.7	5	9.6	2	3.8	0	0,0
7.	Perusahaan memberikan insentif tambahan sebanding dengan waktu kerja lembur.	18	34.6	23	44.2	10	19.2	1	1.9	0	0,0
8.	Saya puas terhadap besarnya Tunjangan Hari Raya (THR) yang saya diterima selama ini	5	9.6	22	42.3	20	38.5	5	9.6	0	0,0

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.5 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel kompensasi (X_2), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan RSIA Anugerah Medical Center Metro, terdapat pada item pernyataan nomor 2. (Saya menerima hak dari kompensasi selalu tepat waktu), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 20 responden atau 38,5%, yang menyatakan “Setuju” sebanyak 24 responden atau 46,2%, yang menyatakan “Cukup Setuju” sebanyak 5 responden atau 9,6%, dan yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 3 responden atau 5,8%. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.6
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Dalam melayani pasien saya selalu memberikan pelayanan yang baik	18	34.6	24	46.2	8	15.4	2	3.8	0	0,0
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dalam memberikan pelayanan pada pasien	16	30.8	22	42.3	14	26.9	0	0,0	0	0,0
3.	Saya mampu melaksanakan dengan baik setiap pekerjaan yang diberikan.	16	30.8	28	53.8	7	13.5	1	1.9	0	0,0
4.	Saya selalu cepat dan tanggap pada pelayanan pasien.	22	42.3	23	44.2	7	13.5	0	0,0	0	0,0
5.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.	25	48.1	19	36.5	7	13.5	1	1.9	0	0,0
6.	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.	14	26.9	25	48.1	11	21.2	2	3.8	0	0,0
7.	Saya mampu melayani pasien dengan tidak adanya kesalahan-kesalahan.	14	26.9	17	32.7	20	38.5	1	1.9	0	0,0
8.	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan akurat dalam memberikan pelayanan pasien.	10	19.2	33	63.5	8	15.4	1	1.9	0	0,0
9.	Saya selalu senantiasa inisiatif dan memperbaiki dalam mengatasi setiap permasalahan yang terjadi	12	23.1	23	44.2	12	23.1	5	9.6	0	0,0
10.	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	17	32.7	24	46.2	11	21.2	0	0,0	0	0,0
11.	Saya berusaha memberikan perhatian penuh dan konsentrasi pada tanggung jawab pekerjaan.	8	15.4	23	44.2	19	36.5	2	3.8	0	0,0
12.	Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada	11	21.2	23	44.2	15	28.8	3	5.8	0	0,0

	atasan dan teman kerja.										
13.	Saya bertanggung jawab menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau tepat waktu.	7	13.5	28	53.8	15	28.8	2	3.8	0	0,0
14.	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai Standar Oprasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	19	36.5	20	38.5	11	21.2	2	3.8	0	0,0

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.6 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel kinerja karyawan (Y), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan RSIA Anugerah Medical Center Metro, terdapat pada item pernyataan nomor 5. (Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 25 responden atau 48,1%, yang menyatakan “Setuju” sebanyak 19 responden atau 36,5%, dan yang menyatakan “Cukup Setuju” sebanyak 7 responden atau 13,5%. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 4.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kuesioner dikatakan layak apa bila disetiap item-item pertanyaan atau pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui kerelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidak nya untuk digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau karyawan RSIA Anugerah Medical Center Metro.

Dalam melakukan uji validitas persyaratan instrument ini, dari 52 data kuesioner peneliti terlebih dahulu melakukan penyebaran 30 data kuesioner kepada responden, hal ini dilakukan untuk meminimalkan hasil kevaliditasan data dari pengujian yang dilakukan pada masing-masing variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Kompensasi (X_2) serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji validitas data tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,659	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,882	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,564	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,783	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,471	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,726	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,789	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,714	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,836	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,460	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 11	0,362	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 12	0,519	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.7 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,882, pada item pernyataan nomor 2, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,362, pada item pernyataan nomor 9. Dapat disimpulkan bahwa data-data

yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), bahwa dari semua 12 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Kompensasi (X_2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,667	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,723	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,578	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,520	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,461	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,422	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,558	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,486	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Kompensasi (X_2), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,723, pada item pernyataan nomor 2, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,422, pada item pernyataan nomor 6. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Kompensasi (X_2), bahwa dari semua 8 item pernyataan dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,739	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 2	0,571	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 3	0,702	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 4	0,691	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 5	0,738	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 6	0,705	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 7	0,530	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 8	0,385	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 9	0,749	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 10	0,691	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 11	0,751	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 12	0,739	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 13	0,611	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 14	0,425	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.9 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel kinerja karyawan (Y), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,751, pada item pernyataan nomor 11, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,385, pada item pernyataan nomor 8. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Kinerja Karyawan (Y), bahwa dari semua 14 item pernyataan dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r seperti pada bab sebelumnya. Berdasarkan hasil nilai yang didapatkan pada masing-masing variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kompensasi (X_2). Dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) karyawan RSIA Anugerah Medical Center Metro, pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Dari hasil pengujian data kuesioner jawaban 30 responden dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai koefisien seperti pada table 11 di bawah ini:

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,877	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,659	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.893	Reliabel

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.10 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,877, variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,659, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,893. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrument pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat realibilitas instrument. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 6.

4.1 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa di pertanggung jawab kan. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini penelitian dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Berdasarkan hasil pengujian data uji normalitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,398	0,05	Sig > 0,05	Normalitas
Kompensasi (X_2)	0,452	0,05	Sig > 0,05	Normalitas
Kinerja Karyawan (Y)	0,612	0,05	Sig > 0,05	Normalitas

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.11 diatas adalah hasil uji normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai pada *One-Sampel Kolmogorov Test-Smirnov* untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan tingkat signifikannya diperoleh nilai sebesar $0,398 > 0,05$ (Alpha). Nilai untuk variabel Kompensasi (X_2) dengan tingkat signifikannya diperoleh nilai sebesar $0,452 > 0,05$ (Alpha). Dan nilai untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikannya diperoleh nilai sebesar $0,612 > 0,05$ (Alpha). Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa data yang diperoleh berasal dari populasi berdistribusi normal. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7.

4.3.2 Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah digunakan untuk mengetahui apakah suatu data atau sampel yang diambil sudah berasal dari varian yang homogen atau tidak. Untuk menguji homogenitas dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Berdasarkan hasil pengujian data uji homogenitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,130	0,05	Sig > 0,05	Homogen
Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,206	0,05	Sig > 0,05	Homogen

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.12 diatas adalah hasil uji homogenitas yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai pada *Test of Homogeneity of Variances* menghasilkan bahwa tingkat nilai signifikan untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar $0,130 > 0,05$ (Alpha), dan variabel kompensasi (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,206 > 0,05$ (Alpha). Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kompensasi (X_2) menunjukkan bahwa data yang diperoleh berasal dari populasi bervariasi homogen terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y). Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7.

4.3.3 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk menguji linearitas dalam penelitian ini penelitian dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Berdasarkan hasil pengujian data uji linearitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,863	0,05	Sig > 0,05	Linear
Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,773	0,05	Sig > 0,05	Linear

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.13 diatas adalah hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA meghasilkan nilai Sig. pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) diperoleh nilai Sig sebesar $0,863 > 0,05$ (Alpha), dan variabel kompensasi (X_2) diperoleh nilai Sig sebesar $0,773 > 0,05$ (Alpha). Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kompensasi (X_2) menunjukkan bahwa data yang diperoleh model regresi berbentuk Linier terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7.

4.3.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ di sebut *Collinierty Tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Berdasarkan dari pengujian data yang dilakukan diperoleh hasil adalah seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,978	1,023	VIF ≤ 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Kompensasi (X ₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,978	1,023	VIF ≤ 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas adalah hasil dari perhitungan pada uji *Coefficient* diperoleh nilai VIF pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁) sebesar $1,023 < 10$ atau nilai *Collinierrity Tolerance* $0,978 > 0,1$, untuk variabel kompensasi (X₂) nilai VIF sebesar $1,23 < 10$ atau nilai *Collinierrity Tolerance* $0,978 > 0,1$. Maka data-data yang diperoleh dari 52 kuesioner jawaban responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen. Hasil output data spss secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) RSIA Anugerah Medical Center Metro. Dari pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
a	= Konstanta
$b_{1,2}$	= Koefisien Regresi
X_1	= Gaya kepemimpinan transformasional
X_2	= Kompensasi
et	= Error trem / unsur kesalahan

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	6,923	6,419
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,799	0,101
Kompensasi (X_2)	0,411	0,165

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.14 diatas adalah hasil nilai *Coefficients* dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 6,923 + 0,799 (X_1) + 0,411 (X_2)$$

1. Dari hasil yang diperoleh diatas pada nilai konstanta sebesar 6,923, menunjukkan jika tidak ada gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kompensasi (X_2), maka masih terdapat kinerja karyawan (Y) RSIA Anugerah Medical Center Metro, adalah sebesar 70%.
2. Dari hasil yang diperoleh diatas pada nilai Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) adalah sebesar 0,799, nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap pemimpin melakukan gaya kepemimpinan transformasional kepada karyawan RSIA Anugerah Medical Center Metro, maka akan menaikkan Kinerja Karyawan adalah sebesar 78%.
3. Dari hasil yang diperoleh diatas pada nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_2), adalah sebesar 0,411, nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap perusahaan memberikan kompensasi yang dilakukan kepada karyawan RSIA Anugerah Medical Center Metro, maka akan menaikkan Kinerja Karyawan adalah sebesar 41%.

4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Dalam penelitian ini dilakukan peneliti untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) RSIA Anugerah Medical Center Metro. Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan dengan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
Gaya kepemimpinan transformasional (X ₁) dan kompensasi (X ₂) terhadap kinerja karyawan (Y)	0,779	0,608

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.15 diatas adalah diperoleh nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 77,9%, nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat keeratan antara variable independen terhadap variabel dependen sangat tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinan R² (R square) sebesar 0,608, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) RSIA Anugerah Medical Center Metro, adalah sebesar 60,8%, sedang sisanya 39,2%, dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t (Secara Parsial)

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh variabel independen secara individu (Parsial) dan (Simultan) terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis secara individu (Parsial) peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan peneliti

dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji t (Secara Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)	7,879	2,008	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
Kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)	2,487	2,008	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

H1 : Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan dari data pada tabel 4.16 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,879, untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), sedangkan t_{table} dengan $\alpha=0,05$ dan df $n-2$ ($52-2=50$) sebesar 2,008. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($7,879 > 2,008$). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) RSIA Anugerah Medical Center Metro.

H2 : Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan dari data pada tabel 4.16 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,485 untuk variabel kompensasi (X_2), sedangkan t_{table} dengan $\alpha=0,05$

dan df_{n-2} ($52-2=50$) adalah 2,008. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,487 > 2,008$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) RSIA Anugerah Medical Center Metro.

4.5.2 Hasil Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel dependen dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Berdasarkan dari pengujian data kuesioner jawaban responden yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji F (Secara Simultan)

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)	37,921	3,19	$F_{hitung} > F_{tabel}$	H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

H3 : Gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan dari data pada tabel 4.18 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh nilai untuk F_{hitung} sebesar 37,921 sedangkan F_{table} dengan $\alpha= 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan df_2 $n-k$ ($52-3=49$) yaitu sebesar 3,19. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($37,921 > 3,19$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh

gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) RSIA Anugerah Medical Center Metro.

4.6 Pembahasan

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini diketahui hasil uji korelasi R (R sequer) menyatakan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan RSIA Anugerah Medical Center Metro, dengan persentase sebesar 60,8%. Dengan adanya hasil dari pengujian hipotesis diatas, maka peneliti melakukan pembahasan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan adanya hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Anugerah Medical Center Metro. Hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin membujuk pengikut untuk bertindak untuk mencapai tujuan tertentu yang melukiskan nilai-nilai dan motivasi, keinginan, kebutuhan, dan harapan pemimpin dan pengikut. Kepemimpinan transformasional adalah jenis gaya kepemimpinan yang mengarah ke perubahan positif pada mereka yang mengikuti (pengikut). Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias dan bergairah. Tidak hanya para pemimpin memperhatikan dan terlibat dalam proses, mereka juga difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk dapat berhasil juga sehingga bawahan termotivasi dan merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya. Sedangkan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan

strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron dalam Can Afni 2011: p.6).

4.6.2 Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan adanya hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Anugerah Medical Center Metro. Hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. Kompensasi mengacu kepada semua bentuk penghasilan, berupa uang, layanan berwujud dan manfaat yang karyawan peroleh sebagai bagian dari hubungan kerja (Milkovich dan Newnan 2005:p.6). Dalam arti luas, kompensasi mempunyai arti, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap (Suwanto dan Priansa dalam Suharyanto, 2014:p.188). Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Sedangkan Kinerja karyawan yang umum meliputi: kualitas dan hasil, waktu dan kecepatan dari hasil, kehadiran atau absensi, kemampuan bekerja sama dan rasa dapat dipercaya (Robert dan John dalam Sanny Lim, 2012:p.64). Kinerja adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001 : p.67).

4.6.3 Gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan adanya hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Anugerah Medical Center Metro. Hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang mampu menginspirasi pengikut untuk mengatasi kepentingan mereka sendiri dan yang mampu memiliki efek mendalam dan luar biasa kepada pengikut (Robbins dalam Sahidillah, 2016:p.89). Gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang telah direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal (Modiani dalam fernadi A.D, 2016: p.43). kompensasi merupakan hal yang penting dan merupakan keinginan utama seseorang karyawan untuk bekerja (Suwanto dan Priansa dalam suharyanto, 2014: p.188). Kinerja merupakan istilah yang berasal dari dari kata *Job Performance* atau *Aktual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013: p.9). “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakanya (Suwatno, 2011: p.196).